



**Protokół nr 6/2013 z posiedzenia  
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego  
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki  
w dniu 24 października 2013 r.**

Siedemnaste posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki miało miejsce w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubelskiego w Lublinie przy ul. Czechowskiej 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 11 członków oraz 7 stałych zastępców członków RST. Do głosowania uprawnionych było 16 osób (na 34 którym takie prawo przysługuje). Lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów Sieci Tematycznej stanowi **Załącznik nr 1** do protokołu, lista gości – **Załącznik nr 2**.

**Ad. 1. Otwarcie posiedzenia.**

Z powodu nieobecności Przewodniczącego posiedzenie otworzył i prowadził **Pan Mirosław Fatyga – Wiceprzewodniczący Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL)** w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej II stopnia.

Wobec stwierdzonego braku quorum Wiceprzewodniczący zaproponował realizację dziennego porządku obrad w wersji przesłanej w zaproszeniach - **Załącznik nr 3**. Zastrzegł jednocześnie, że Sieć nie będzie podejmować żadnych rozstrzygnięć w formie głosowania do momentu osiągnięcia wymaganego regulaminem poziomu obecności.

**Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.**

Proponowany porządek obrad:

1. Otwarcie i prowadzenie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Wydanie opinii nt. strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „PI 50+ doświadczenie” realizowanego przez Caritas Polska w Warszawie w temacie – Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+ w ramach Priorytetu VIII PO KL:
  - a) Prezentacja strategii wdrażania projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
  - b) Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu – Pan Marcin Dygoń;
  - c) Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.
4. Sprawy różne. Wolne wnioski.
5. Zakończenie posiedzenia.



**Ad. 3 Wydanie opinii nt. strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „PI 50+ doświadczenie” realizowanego przez Caritas Polska w Warszawie w temacie – Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+ w ramach Priorytetu VIII PO KL**

**a) Prezentacja strategii wdrażania projektu - przedstawiciele Beneficjenta.**

Strategia wdrażania projektu oraz załączniki do niej w wersji elektronicznej na płycie CD stanowią **Załącznik nr 4.**

W imieniu Beneficjenta wprowadzenia do założeń projektu dokonała jego **Koordynator - Pani Marta Titaniec**, która przypomniała cel projektu: *Zwiększona aktywność zawodowa osób, a szczególnie kobiet pracujących 50+ w woj. lubelskim poprzez wsparcie ich motywacji, rozwoju zawodowego i osobistego zarówno w miejscu pracy, jak i w środowisku lokalnym do dnia 30.04.2015 r.* oraz okres realizacji projektu: 1 lutego 2013 r. – 30 kwietnia 2015 r. Pani Titaniec poinformowała, że obecnie w projekcie zakończyła się analiza badań, w efekcie czego do oceny została złożona strategia wdrażania, a bieżące posiedzenie RST poświęcone jest jej analizie. Projekt realizuje partnerstwo w skład którego wchodzi: Caritas Polska, Agrotec Polska Sp. z o.o, Krajowa Izba Gospodarcza, a także Regionalna Izba Gospodarcza w Lublinie.

**Pani Justyna Ratajczak** reprezentująca partnera projektu – firmę **Agrotec Polska Sp. z o.o.** odniosła się do koncepcji projektu. Stwierdziła, że bazując na doświadczeniach w realizacji projektów skierowanych do osób 50+ przyjęto założenie, że narzędzie, które powstanie w ramach projektu będzie miało cechy produktu sprofilowanego, jako lepiej dostosowanego do potrzeb i w rezultacie efektywniejszego. Z tego powodu precyzyjnie określono adresatów projektu i skoncentrowano się na kobietach, ponieważ poziom wskaźnika aktywności zawodowej jest w tej grupie niższy - kobiety także bardziej doświadczają dyskryminacji na rynku pracy, nie tylko ze względu na wiek (podobnie jak mężczyźni), ale również na płeć. Od początku założono również, że będzie to projekt przygotowany przez kobiety, dla kobiet i realizowany przez kobiety, po to aby lepiej odpowiadał potrzebom kobiet. Takie podejście było punktem wyjścia dla założeń projektu. Stwierdzono, że motywacja do rozwoju osobistego przekłada się na motywację do pracy – wybrano szereg czynników motywujących do pracy, na które istnieje realny wpływ. Badania przeprowadzone w projekcie potwierdziły, że kobiety mają silniejszą motywację do działania i rozwoju. W ramach testowania określone zostały narzędzia, które wspierają motywację oraz rozwój osobisty i zawodowy: poznanie swoich mocnych stron, określenie celów rozwojowych, stworzenie w miejscu pracy takiego środowiska, które spowoduje, że kobietom będzie się lepiej pracowało. Należy zaznaczyć, że z ostatecznej wersji produktu będą mogły korzystać nie tylko kobiety, ale również mężczyźni.

Uzupełniając wypowiedź przewodniczki **Pani Marta Titaniec** powiedziała, że skupienie się na grupie kobiet miało swoje uzasadnienie również w demografii – kobiety żyją dłużej. W przedziale 50+ dwie trzecie biernych zawodowo stanowią kobiety, również one szybciej znikają z rynku pracy. Dodatkowo doświadczenia poprzednich projektów dowodzą, że nie da się zastosować jednakowo skutecznego narzędzia zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

W dalszej części wystąpienia Koordynator projektu odniosła się do uwag Eksperta dokonującego oceny złożonej strategii działania uznając, że strategia wymaga uzupełnienia o wskazane elementy i zostanie uzupełniona. Innowacyjność w wymiarze grupy docelowej

dotyczy osób 50+ w tym kobiet, do których nie kierowano do tej pory wystarczającego wsparcia, co potwierdzają statystyki. Ludność bierna zaw. jest silnie sfeminizowana (2/3 to kobiety). Innowacyjność w wymiarze uczestnika projektu to nastawienie na wsparcie nowych, nietypowych grup (niekorzystających wcześniej z pomocy/otrzymujących wsparcie innego rodzaju/korzystających z podobnych, ale nie identycznych form pomocy). Innowacyjność w wymiarze formy wsparcia polega na tym, że bazuje się na ogólnodostępnych narzędziach HR, które w odpowiednim zestawieniu stanowią o innowacyjności.

Odnosnie testowania Koordynator projektu powiedziała, że jest ono skierowane przede wszystkim do kobiet o średnim poziomie motywacji, z wykształceniem niskim i średnim. W testowaniu zastosowane będą proporcje kobiety – mężczyźni 9:1 tj. 45 kobiet i 5 mężczyzn, a faza upowszechniania: ok.120 os. - docelowo: ok. 500 osób. Pani Titaniec przyznała, że w strategii zabrakło danych liczbowych poczynając od wskaźników po upowszechnianie. Miejscem testowania będzie przede wszystkim Lublin. To miejsce zostało wskazane po analizie badań – monografii lokalnych.

Użytkownicy w wymiarze testowania to pracodawcy z terenu województwa lubelskiego zatrudniający min. 4 os. w wieku 50+. Łącznie 10 firm z sektora MŚP (bez mikro i dużych, gdyż firmy mikro to podmioty rodzinne, gdzie takie rozwiązania się nie sprawdzają, a duże podmioty stosują znane rozwiązania HR). Faza upowszechniania obejmie 40 przedsiębiorstw, a wymiar docelowy to 300.

W ramach testowania próbie poddanych zostanie 5 rozwiązań:

1. Diagnoza organizacji,
2. Rozmowy okresowe (jednodniowe szkolenie dla 20 menedżerów/osób prowadzących rozmowy z osobami 50+ oraz ich przeprowadzenie w grupie osób 50+: 5-10 osób z danej organizacji),
3. Rozmowy motywacyjno-rozwojowe (1,5 dniowe szkolenie dla menedżerów z prowadzenia tych rozmów wśród osób w wieku 50+ i przeprowadzenie takich rozmów z 1-3 osobami w wieku 50+),
4. Narzędzia do diagnozy dla osób 50+ (Koło życia, Kwestionariusz zainteresowań zawodowych, Samoopis, Kwestionariusz Percepcji Rozwoju Zawodowego Kobiet),
5. Zespół mieszany (Debaty deliberatywne, jednodniowe szkolenie facylitatorów debat).

Ww. rozwiązania wchodzą w skład komponentu, który będzie produktem finalnym. Mimo tego jego elementy można zastosować oddzielnie.

Odnosząc się do uwagi Eksperta **Pani Titaniec** powiedziała, że trzy z pięciu rozwiązań wymagają przeszkolenia kadry, która będzie prowadziła warsztaty dla osób 50+ i dla kadry przedsiębiorstw. Koszty i nakłady, jakie w związku z tym należy ponieść, zostaną przedstawione w uzupełnionej wersji strategii wdrażania. Dodała, że uwaga Eksperta dotycząca faktu skupienia się na etapie upowszechniania wyłącznie na podmiotach prywatnych, została zaakceptowana, dlatego podmioty publiczne zostaną również uwzględnione. Pokazane będą także formy, w jakich Beneficjent zamierza dotrzeć do podmiotów publicznych.



Dziękując za uwagę **Koordinator projektu** podkreśliła ponownie, że uwagi Eksperta zostały przyjęte i będą uwzględnione w poprawionej strategii.

Wobec powyższej deklaracji przewodniczący obradom **Mirosław Fatyga** zaproponował przejście do kolejnego punktu porządku obrad.

### **Ad. 3.b Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu.**

**Ekspert Marcin Dygoń** nawiązując do przedstawionej prezentacji przedstawiciela Beneficjenta – **Załącznik nr 5** stwierdził, że informacje, jakie się w niej znalazły w znacznej części uwzględniają zgłoszone przez niego zastrzeżenia.

Na wstępie **Ekspert** odniósł się do wskazania kobiet, jako grupy odbiorców proponowanych narzędzi innowacyjnych i powiedział, że taki wybór nie wynika z zapisów strategii. Dodatkowo w sytuacji, kiedy podkreśla się, że narzędzia zostały specjalnie sprofilowane pod potrzeby kobiet (faza testowania obejmie 45 kobiet i 5 mężczyzn) niejasny jest cel testowania rozwiązań na grupie 5 mężczyzn. Na tak nielicznej grupie po etapie testowania nie można stwierdzić, czy jakieś rozwiązanie działa w przypadku kobiet, a w odniesieniu do mężczyzn jest nieskuteczne. Wszelkie cechy narzędzi wskazują, że są one uniwersalne i można je stosować również w odniesieniu do mężczyzn. Kontynuując wypowiedź, odnośnie etapu testowania **Ekspert** wyraził przekonanie, że testowanie produktu powinno się odbywać w stosunku do pracodawców wywodzących się zarówno z małych średnich, jak i dużych podmiotów. W Jego opinii nie wszystkie duże przedsiębiorstwa mają strategię zarządzania wiekiem – podał przykład administracji publicznej jako pracodawcy, często zatrudniającego osoby 50+. Zaznaczył, że ze strategii nie wynika potrzeba testowania narzędzi wyłącznie w średnich i małych przedsiębiorstwach. Podkreślił potrzebę zróżnicowania kwestionariuszy do testowania w zależności od poziomu motywacji do działania osób poddanych testowaniu, a także poziomu ich wykształcenia. Kolejne cechy, jakie powinny być uwzględnione to rodzaj wykonywanej pracy, zawód, miejsce zamieszkania, główne cechy różnicujące miasto/wieś, miejsce zatrudnienia i wielkość podmiotu. Ponieważ narzędzie nie jest dopasowane do konkretnej osoby, to istnieje możliwość jego zastosowania w każdej wielkości firmie. Podobne warunki realizacyjne testowania należałoby również zastosować w odniesieniu do samego pracodawcy – jego wielkość i rodzaju (publiczny-prywatny) oraz profilu działalności gospodarczej (inaczej będzie się traktować pracownika 50+ w branży budowlanej, a inaczej w handlu). Zdaniem Eksperta Beneficjent znając rynek i podmioty województwa lubelskiego powinien tak je dobrać do testowania, aby sprawdzić, czy narzędzie działa z uwzględnieniem warunków, które mogą mieć istotny wpływ na to, jak środowisko pracy reaguje na danego pracownika 50+. **Ekspert** nie zgodził się z pomysłem, aby głównym miejscem testowania produktów był Lublin, bo to prawdopodobnie miejsce, gdzie tego typu problemy społeczne będą najmniej nasilone ze względu na dosyć elastyczny rynek pracy w odniesieniu do reszty regionu. Z tego powodu testy powinny zostać skierowane również do mniejszych miast i mniejszych środowisk.

W odniesieniu do samego produktu **Ekspert** wyraził zdanie, że jest on innowacyjny, między innymi dlatego, że korzysta z istniejących narzędzi, które ogólnie nie zostały zmienione lub są lekko zmodyfikowane. W tym przypadku innowacyjność to nie jest narzędzie wymyślone na nowo, a polega na umiejętnym wykorzystaniu dostępnych rozwiązań. Takie rozwiązanie daje nadzieję na to, że będzie skuteczne.

W opinii Eksperta produkt finalny nie jest innowacyjny w odniesieniu do grupy docelowej, bo istnieje program rządowy 45+ oraz projekt realizowany przez PARP dla grupy 50+. Planując działania należy przeanalizować, jakie kroki w tym zakresie zostały podjęte w odniesieniu do grupy docelowej i czy działania podejmowane w ramach tego projektu mają znamiona innowacyjności. W obecnej wersji strategii zabrakło takiego odniesienia. Ekspert przypomniał, że innowacyjność nie musi przejawiać się jednak we wszystkich 3 wymiarach jednocześnie - wystarczy sama innowacyjność narzędzia.

W dalszej części wystąpienia **Pan Marcin Dygoń** zalecił, aby w poprawionej strategii uzupełnić następujące elementy:

- dane liczbowe charakteryzujące kobiety z grupy docelowej;
- uporządkować działania w projekcie w taki sposób, aby poszczególne terminy ich rozpoczęcia nie nakładały się na siebie;
- poprawić opis kampanii upowszechniającej, gdyż obecnie jest on niewystarczający – nie wiadomo kogo dotyczy;
- rozważyć zasadność działań włączających w odniesieniu do Ministerstwa Edukacji Narodowej i Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Pełna treść uwag zawiera się w opinii Eksperta, która stanowi **Załącznik nr 6**.

W nawiązaniu do przedstawionej strategii i wygłoszonej oceny Eksperta **Pani Dorota Wróbel – przedstawicielka powiatów w RST** stwierdziła, że z analizy nie wynika dlaczego produkt finalny – narzędzie ma zostać skierowane konkretnie do tej grupy kobiet.

**Pani Justyna Ratajczak** reprezentująca partnera projektu – firmę **Agrotec Polska Sp. z o.o.** – stwierdziła, że wyniki badań potwierdzają, iż w stosunku do kobiet proponowane działania na poziomie motywacji mają szanse powodzenia. W stosunku do mężczyzn wyniki badań wskazują, że w dalszym ciągu należy szukać innych narzędzi i sposobów zachęcenia ich do wydłużenia aktywności zawodowej. O potrzebie zastosowania innych rodzajów aktywności pod kątem płci przemawiają doświadczenia organizacji udzielających wsparcia osobom w wieku starszym oraz doświadczenia skandynawskie.

W nawiązaniu do wyjaśnień złożonych przez przedstawicieli Beneficjenta głos zabrał **Pan Hubert Rząsowski** – reprezentujący **Instytucję Pośredniczącą** w RST, Z-ca dyrektora Departamentu EFS, który poprosił o odniesienie się do uwag Eksperta nt. zmiany proporcji udziału mężczyzn w testowaniu, tak aby zwiększyć ten udział. Dodał, że uzasadnienie nie wskazywało na zaproponowany podział. Przypomniał także, o propozycji ze strony Eksperta, aby rozszerzyć obszar testowania poza Lublin i objąć nim również małe i duże podmioty.

**Pani Marta Samosiuk– Robak** reprezentująca drugiego z partnerów projektu - **Regionalną Izbę Gospodarczą w Lublinie** zapewniła, że Beneficjent zdecyduje się na rozszerzenie testowania poza Lublin. Zwróciła uwagę, iż w grupie, która ma zostać poddana testowaniu uwzględniany był nie tylko sektor przedsiębiorców, ale również organizacje pozarządowe, fundacje, instytucje publiczne. Dodatkowo testowanie zostanie uzupełnione o administrację.

**Pani Grażyna Gwiazda** reprezentująca **Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie** zwróciła uwagę, że z punktu widzenia rynku pracy dla kobiet jest zdecydowanie mniej ofert szkoleniowych i dużo mniej pracodawców oferujących miejsca pracy. Dlatego istnieje

potrzeba, aby zająć się tym tematem. Odniosła się również do propozycji narzędzi dla pracodawców pod kątem zarządzania wiekiem. Zgodziła się z Ekspetem, że pewne rozwiązania na rynku już funkcjonują i należy je popularyzować, bo na rynku nie ma wielu dobrych rozwiązań dla osób 50+. Przyznała również, że ciężko będzie przetestować proponowane rozwiązania u niewielkich przedsiębiorców, którzy zatrudniają kilka osób, bo pracodawca zawsze będzie chciał utrzymać ciągłość pracy zamiast kierować pracownika na szkolenie. Uznała za słuszne włączenie w etap testowania jednostek samorządowych uznając, że zarówno pracodawca, jak i pracownik będzie zainteresowany zwiększeniem motywacji w swojej jednostce.

**Pani Marta Titaniec** w odpowiedzi na postulat włączenia jednostek administracji do etapu testowania stwierdziła, mając na względzie swoje wcześniejsze doświadczenia, że mogą wystąpić na tym tle problemy. Chodzi o to, że jednostki samorządowe są pracodawcą, ale nie są przedsiębiorcą i „nie mieszczą się” w Priorytecie VIII PO KL. Realizując projekty w różnych województwach Beneficjent spotkał się z sytuacją, iż raz jst były włączane do testowania, innym razem nie było to możliwe.

**Pan Marcin Dygoń** stwierdził, że decyzja włączać/nie włączać zależy od interpretacji IP lub IP2 dlatego, że w projektach innowacyjnych nie ma ścisłego odniesienia się do grupy docelowej, określonej w ramach danego Priorytetu PO KL. Zdaniem Eksperta można korzystać z zaproponowanych rozwiązań na etapie testowania w odniesieniu do jst, bo w projektach innowacyjnych nie ma przedsiębiorcy, który jest bezpośrednim beneficjentem wsparcia. W rzeczywistości chodzi o wsparcie osób 50+, bez względu na miejsce ich pracy.

**Pani Marta Titaniec** przyznała, że rozszerzenie testowania o jst z punktu widzenia projektu byłoby bezwzględnie korzystne.

**Pan Hubert Rząsowski** zadeklarował, że być może uda się wewnątrz IOK zorganizować w tej sprawie naradę, aby rozstrzygnąć, czy takie rozszerzenie testowania jest możliwe w ramach Priorytetu VIII PO KL.

**Pan Ireneusz Samodulski** nawiązał do monografii lokalnych, o których mówiła przedstawiciel Beneficjenta. Przypomniał, że przyjęto tylko 3 miejsca celem głębszego zdiagnozowania: Lubartów, Puławy i Lublin. Są to małe, średnie i duże miasto w województwie lubelskim. Zapytał z punktu widzenia metodologicznego, dlaczego przyjęto takie założenia.

**Koordynator projektu** odpowiedziała, że w ramach założeń m. in. budżetowych chciano zapewnić jak największe zróżnicowanie. Lublin jest postrzegany jako stolica województwa, Puławy to ośrodek przemysłowy, który ma trochę lepsze wskaźniki zatrudnienia. Natomiast Lubartów jest niewielkim miasteczkiem, które leży niedaleko od Lublina, ale ma diametralnie inne wskaźniki zatrudnienia w poszczególnych przedziałach wiekowych.

Wobec wyczerpania głosów w dyskusji **Wiceprzewodniczący RST Mirosław Fatyga** ponownie sprawdził obecność na sali obrad, stwierdzając brak quorum. Z tego powodu poinformował zebranych, że podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu odbędzie się w formie głosowania obiegowego.

Projekt uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „PI 50+ doświadczenie” realizowanego przez Caritas Polska w Warszawie



w temacie – Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+ w ramach Priorytetu VIII PO KL stanowi **Załącznik nr 7**

**Ad. 4. Sprawy różne. Wolne wnioski.**

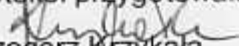
Żadnych spraw nie wniesiono.

**Ad. 5. Zakończenie posiedzenia.**


Dziękując za udział w XVII posiedzeniu RST **Wiceprzewodniczący Mirosław Fatyga** zakończył obrady.

W wyniku głosowania obiegowego przeprowadzonego w dniach od 25 października 2013 r. do 1 listopada 2013 r. RST Województwa Lubelskiego rekomendowała warunkową akceptację strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „PI 50+ doświadczenie”. Przebieg głosowania w tej sprawie ilustruje Notatka służbowa z dnia 4 listopada 2013 r., która stanowi **Załącznik nr 8** do protokołu. Podjęta uchwała Nr 17/2013 wraz z uzasadnieniem dołączona została jako **Załącznik nr 9**.

Protokół przygotował:

  
Grzegorz Krzykała

**Wiceprzewodniczący  
Regionalnej Sieci Tematycznej  
Województwa Lubelskiego**

  
**Mirosław Fatyga**

KIEROWNIK  
Oddziału Monitoringu i Ewaluacji PO KL

  
**Barbara Marzec** DYREKTORA  
DEPARTAMENTU EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

DYREKTOR  
DEPARTAMENTU EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO  
  
**Iwona Mankowska**

  
Protokół nr 6/2013 z posiedzenia w dniu 24.10.2013 r.

Strona 7 z 7