



ETAPY REALIZACJI Projektu Kobiety 50+ Talenty Wiedzy

ETAP BADAWCZY: lata 2012/ 2013

Cel: opracowanie wstępnej wersji Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+

Diagnoza i analiza problemu zostanie przeprowadzona w oparciu o badania studyjne i desk research oraz badania pilotażowe i badania właściwe: jakościowe i ilościowe.

Badania ukierunkowane na rozpoznanie i analizę problemów i potrzeb:

- Odbiorców pracowników Kobiet 50+ (oraz pracowników 35-), w kontekście wykorzystania potencjału grupy
- oraz kompetencji i gotowości Użytkowników, czyli pracowników HR i Zarządów MSP, do wdrożenia strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi, wykorzystującej potencjał i aktywizującej pracownice 50+.

Badania były przeprowadzone wśród polskich przedsiębiorców z sektora handlu MSP działających na terenie województwa mazowieckiego, deklarujących swój udział w projekcie.

Wyniki badań zostały wykorzystane przy opracowywaniu produktów projektu.

Aktywny udział MSP w badaniach był szczególnie istotny, uwzględnienie potrzeb i wskazań respondentów pozwoliło na wypracowanie rozwiązania optymalnie dostosowanego do potrzeb użytkowników i odbiorców.

W ramach badań zrealizowano również wizyty studyjne (w Polsce i we Włoszech) z udziałem ekspertów polskich i przedstawicieli partnera włoskiego.

Celem wizyt jest zapoznanie się ekspertów z innowacyjnymi rozwiązaniami utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+ wdrażanymi we Włoszech (dobre praktyki) oraz dokonanie analizy możliwości adaptacji rozwiązań włoskich do warunków polskich i dostosowania do potrzeb grupy odbiorców Kobiety 50+.

ETAP TESTOWANIA: lata 2013/ 2014

Cel: opracowanie ostatecznej wersji Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+

Etap realizacji projektu poświęcony był testowaniu w praktyce MSP wypracowanego w poprzednim etapie produktu finalnego oraz opracowaniu ostatecznej wersji rozwiązania.

Do udziału w testowaniu zaproszone były przedsiębiorstwa z województwa mazowieckiego z sektora handlu MSP, spośród których zrekrutowano uczestników: Użytkownicy - zarząd i kadry MSP oraz Odbiorcy – pracownicy: Kobiety 50+ i pracownicy 35-.

Firmy biorące udział w testowaniu:



Przedsiębiorstwa biorące udział w testowaniu zostały objęte programem szkoleniowym i mentoringiem w zakresie wdrażania wypracowanej Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+. Wsparcie szkoleniowe kierowane było zarówno do zarządów i kadry HR MSP, jak i do pracowników przedsiębiorstw.

Zastosowanie w praktyce **Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+** pozwoliło na podniesienie kwalifikacji kadry zarządzającej, odpowiedzialnej za politykę personalną oraz przyczyniło się do podwyższenia konkurencyjności przedsiębiorstwa, poprzez wdrożenie nowoczesnej i efektywnej polityki zarządzania personelem.

Ciągły monitoring i ewaluacja wyników testowania pozwoliły na wprowadzanie bieżących modyfikacji do wypracowywanego rozwiązania, aby w efekcie doprowadzić do opracowania produktu w wersji ostatecznej, w pełni odpowiadającej na potrzeby i oczekiwania Użytkowników i Odbiorców.

Proces wdrażania i testowania Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+ w przedsiębiorstwach będzie obejmował:

- analizę potencjału pracowników - wskazanie grupy tzw. pracowników wiedzy i/lub pracowników kreatywnych
- wybór pracowników mogących pełnić rolę mentorów i trenerów wewnętrznych (Talenty Wiedzy);
- objęcie wybranych pracowników programem przygotowującym do pełnienia funkcji mentorów i trenerów wewnętrznych (szkolenia) przy jednoczesnym dopasowaniu innych warunków zatrudnienia „szytych na miarę” do potrzeb Kobiet 50+ w sektorze handlu;
- przejęcie przez przygotowane pracownice 50+ roli mentorów i trenerów (intermentoring pracowniczy).

ETAP UPOWSZECHNIANIA I MAINSTERAMINGU: lata 2012/ 2015

Cel: upowszechnianie i włączenie do polityki wypracowanej Strategii

Działania upowszechniające prowadzone były przez cały okres realizacji projektu i kierowane były zarówno do grupy Użytkowników i Odbiorców, jak i do środowisk opiniotwórczych i decydentów.

Koncentracja działań upowszechniających i włączających do nurtu polityki (mainstreamingu) nastąpiła w końcowej fazie projektu, w roku 2015.

Celem działań było przekazanie wiedzy i narzędzi HR umożliwiających efektywne działania na rzecz utrzymania aktywności zawodowej Kobiet 50+ zatrudnionych w sektorze handlu MSP oraz przełamanie stereotypu braku korzyści z zatrudniania pracowników 50+.

Działania upowszechniające koncentrowały się wokół:

- organizacji szkoleń i konferencji upowszechniających
 - z udziałem: Użytkowników, środowisk opiniotwórczych oraz decydentów a także przedsiębiorstw biorących udział w testowaniu (promocja dobrych praktyk),
 - w każdym bloku przewidziano udział ok. 80 przedstawicieli sektora handlu MSP oraz ok. 20 reprezentantów gremiów opiniotwórczych i decydentów,
 - celem działania było przedstawienie wypracowanej Strategii Zarządzania oraz prezentacja dobrych praktyk (promocja przedsiębiorstw testujących rozwiązanie)
- wojewódzkiej kampanii bilbordowej i radiowej promującej wypracowane rozwiązanie

Działania mainstreamingowe koncentrują się wokół działań lobbingowych (spotkania i kolportaż wydawnictw) i kierowane są do gremiów opiniotwórczych i opiniotwórczych w obszarze praktyki życia gospodarczego, uczelni wyższych oraz decydentów.

Celem działań mainstreamingowych było zainicjowanie zmian ustawowych oraz pobudzenie władz samorządowych do podjęcia inicjatyw wspierających MSP w procesie wdrożenia Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy.