



Załącznik 2 - Arkusz oceny produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego wraz z objaśnieniem kryteriów

Temat innowacyjny: *Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50*

Nazwa projektodawcy: **FUDA Agnieszka Laskowska**

Tytuł projektu: **Innowacyjny model kooperacji dla rozwoju aktywności zawodowej pracowników powyżej 50 roku życia**

Numer umowy: 596/POKL.08.02.02-06-025/12-00

Ekspert (imię i nazwisko): Antoni Rutka

Data wypełnienia listy: 14.10.2014 r.

Przydatność produktu innowacyjnego	Waga (0-1)	Oce na produkt (1-5)	Ocen a ogóln a (waga x ocena)	Uwagi i komentarze
Zgodność produktu ze strategią w zakresie celu i grupy docelowej	0,10	4	0,40	<p>Produkt finalny opiniowanego projektu odpowiada na niezwykle ważne wyzwania dzisiejszej rzeczywistości tj. zdolność podmiotów do zarządzania wiekiem i umięjętny międzypokoleniowy transfer wiedzy.</p> <p>Zwrócić przy tym należy uwagę na fakt odpowiedniego dla charakteru podjętego w tym projekcie problemu –składu partnerstwa ,gdyż w trakcie realizacji II etapu projektu wykonano zalecenie uchwały RST i dokooptowano Regionalną Izbę Gospodarczą z Lublina ,włączono do grona eksperckiego także przedstawicieli regionalnych organizacji pracodawców (Lewiatan) i pracobiorców (Solidarność). Zostały przez to spełnione wstępne wymogi warunkujące poprawność merytoryczną działań projektowych oraz trwałość i przydatność produktu finalnego dla</p>



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Departament Europejskiego Funduszu Społecznego

20-072 Lublin, ul. Czechowska 19, tel. 81 44 16 850, fax 81 44 16 853, defs@lubelskie.pl

www.efs.lubelskie.pl

				<p>potrzeb realnej praktyki społecznej i gospodarczej.</p> <p>Na uwagę i uznanie wysiłków Projektodawcy zasługuje także wyliczenie aż 23 uzupełnień i poprawek wprowadzonych do ostatecznej wersji produktu –w konsekwencji uwzględnienia uwag i rekomendacji zebranych od testerów i wynikłych z ewaluacji zewnętrznej, także naprawione zostały usterki i braki wskazane przez RST w ocenie strategii wdrażania i wstępnej wersji produktu .</p> <p>Przedstawione do walidacji dokumenty potwierdzają, że produkt finalny projektu jest bezpośrednią odpowiedzią na zdiagnozowane w I etapie projektu problemy ,uwzględniając potrzeby obu kategorii docelowych : odbiorców (pracujących kobiet w wieku 50+) oraz - użytkowników (przedsiębiorców sektora MSP i ich służb personalnych a dowodzą tego zarówno wyniki testowania ,jak i konkluzje ocenne w raporcie z ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej. Zauważyć przy tym jednak należy ,że produkt dedykowany jest bardziej użytkownikom niż odbiorcom a zakres korzyści osiąganych przez przedsiębiorców jest zróżnicowany –zależny nie tylko od subiektywnej siły motywacji do wykorzystania wszystkich jego zalet ,ale także od czynników obiektywnych ,zwłaszcza wielkości firmy –gdyż firmy najmniejsze- kilkusobowe mają ograniczone i potrzeby i możliwości wykorzystania pełnej palety rozwiązań oferowanych w tej innowacji. Niemniej jednak docenić należy starania Projektodawcy ,by przez pozyskanie partnerów instytucjonalnych ze środowiska gospodarczego na etapie testowania produktu -zapewnić produktowi maksymalne walory praktyczne i tym samym zwiększyć jego szanse powszechności wdrożenia.</p> <p>Wyniki testowania i przedstawione informacje z obu form ewaluacji wskazują ,że produkt jest zgodny z celami projektu ,jednakże podstawą tych ocen są tylko dowody o charakterze „miękkim” – pozytywne opinie testerów i konkluzje zespołów eksperckich nie są potwierdzone „twardymi „ dowodami wykazującymi w sposób wymierny ,że w rezultacie zastosowania aplikacji „Konsultant HR” nastąpiło zakładane w celach projektu</p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>„<u>zwiększenie skuteczności utrzymania aktywności zawodowej</u> pracujących kobiet po 50 roku życia w przedsiębiorstwach woj. lubelskiego w okresie 25 miesięcy ,czyli do 28.02.2015 r.”„</p> <p>Już samo nazwanie produktu finalnego „Konsultant HR” wskazuje na swego rodzaju niekonsekwencję logiczną - odejście Projektodawcy od priorytetowego potraktowania głównego celu i podmiotu projektu /docelowych odbiorczyń –pracujących kobiet u schyłku ich kariery zawodowej i przeniesienie akcentów na wybraną kategorię użytkowników –specjalistów HR, występującą raczej tylko w firmach większych i średnich a nieobecną w firmach najmniejszych. Brakuje także czytelnego przedstawienia w jaki sposób pomierzone zostaną rezultaty „<u>zwiększenia skuteczności utrzymania aktywności zawodowej..</u>” uzyskane w perspektywie 25 miesięcy – zwłaszcza określenia jakie parametry oceny, kiedy konkretnie i na jak dużej populacji zostaną zastosowane .</p> <p>Wskazanie tych uwag krytycznych nie przekreśla jednak zauważalnego wysokiego poziomu merytorycznego wypracowanych nowych rozwiązań oraz rozlicznych korzyści społecznych i gospodarczych jakie produkt finalny tego projektu może i powinien spowodować. Dlatego podsumowując- pomimo w/w zastrzeżeń należy uznać, że produkt finalny jest zgodny z celami określonymi w strategii wdrażania oraz z potrzebami obu kategorii grup docelowych .</p>
Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych)	0,20	4	0,80	<p>Opiniowany projekt podejmuje problem niskiego poziomu aktywności zawodowej pracujących kobiet w wieku 50+ spowodowany przedwczesną dezaktywacją tego zasobu pracy .Jak to potwierdzają statystyki i diagnozy problemowe - realizowane dotychczas wsparcie jest niewystarczające, na co wskazuje postępująca marginalizacja kobiet w zatrudnieniu. Wdrożenie produktu ma się przyczyniać do zmniejszenia lub wyeliminowania kilku ważnych problemów w firmach: problemu utrzymania aktywności zawodowej pracownic 50+, umiejętności</p>

				<p>przekazania unikalnej wiedzy w danym przedsiębiorstwie oraz wprowadzenia nowego, młodego pracownika z firmie. Zauważyć tu należy, że eksponując potrzeby pracowników „młodych” –Projektodawca wykracza poza ramy grupy docelowej pracownic w wieku 50+ określonej w założeniach projektu.</p> <p>Zaproponowane w ramach projektu rozwiązanie służące wprowadzaniu lub doskonaleniu rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem poprzez współpracę międzypokoleniową pracowników wpisuje się w aktualne kierunki realizowanej polityki regionalnej Lubelszczyzny i krajowej oraz proponuje działania adekwatne dla priorytetów tychże polityk.</p> <p>Ukierunkowując role najstarszych wiekowo pracownic na mentoring wobec pracowni/ków młodszych wiekiem –Projektodawca postępuje podobnie jak realizatorzy innych projektów innowacyjnych w tym Temacie. Należy zauważyć, że trudniej będzie takie role wypełniać w firmach ,w których dominują pracownice/pracownicy w zaawansowanym wieku oraz w firmach posiadających ustabilizowany skład personelu.</p> <p>Wnioskodawca założył ,że dzięki wdrożeniu w organizacji produktu finalnego, powinien nastąpić wzrost liczby kobiet pozostających aktywnymi zawodowo i wydłużających okres zatrudnienia u danego pracodawcy, zarówno z własnej inicjatywy, jak i oczekiwań zgłaszanych przez pracodawcę – <u>jednakże samego pomiaru (ilościowego lub procentowego) osiągniętego „wzrostu” nie zaplanowano.</u></p> <p>Zgodzić się też należy z konkluzją wykonawcy ewaluacji zewnętrznej ,że :”użytkownicy podkreślali raczej selektywną użyteczność aplikacji „ – czyli faktycznie zróżnicowany zakres wykorzystania poszczególnych rozwiązań zawartych w pakiecie możliwości aplikacji Konsultant HR. To zróżnicowanie jest dość oczywiste i największe możliwości daje firmom większym ,które posiadają służby HR ,zaś ograniczenia wzrastają w miarę zmniejszania się wielkości firmy.</p> <p>Zauważalne są jednak wpływy produktu na wszystkich przedsiębiorców w wymiarze świadomościowym . Skutecznie wdrożony projekt</p>
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>będzie miał również wpływ na zwiększenie świadomości pracodawców w każdym podmiocie gospodarczym w zakresie zarządzania kompetencjami osób w wieku przedemerytalnym. Wielu pracodawców nie dostrzega korzyści wynikających z zatrudnienia osób „50+”. Dodatkowo produkt finalny, dzięki umieszczonym w aplikacji testom, umożliwia dokonanie diagnozy kompetencji pracowników i ułatwia określenie ich mocnych stron oraz obszarów wymagających wsparcia ze strony pracodawcy. Taka diagnoza, oparta na opracowanym w projekcie narzędziu diagnostycznym, będzie bezstronna i ukierunkowana na wskazanie pracownikowi obszarów do rozwoju. Informacje takie będą miały wpływ na zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie zarządzania kompetencjami osób w wieku przedemerytalnym i zdiagnozowanie potrzeb rozwojowych zatrudnionej kadry, w szczególności kobiet 50+.</p> <p>Jednakże - jak to wynika z raportu ewaluacyjnego -wysoki poziom skuteczności udokumentowano tylko w sposób „miękki” – jedynie w opiniach testerów –zarówno odbiorców jak i użytkowników. Wyraźnie brakuje dowodów o charakterze twardym –co potwierdzić mogą dopiero analizy ilościowe wykonane w ewaluacji procesów włączania produktu finalnego do głównego nurtu polityki personalnej przedsiębiorców woj. lubelskiego</p> <p>Wyniki testowania produktu pozwoliły stwierdzić, że zastosowanie aplikacji jest i może być pomocne w rozwiązywaniu problemów wydłużania aktywności zawodowej docelowych odbiorców - najstarszych pracownic/ków poprzez dostarczenie użytkownikom- pracodawcom pakietu nowych rozwiązań wzbogacających politykę personalną w ich firmach.</p> <p>Rzeczywisty poziom skuteczności produktu –w szczególności <u>wobec docelowych odbiorców – potwierdzić będą mogły dopiero rezultaty pomierzone w fazie powszechnego wdrażania</u> –włączania produktu do głównego nurtu polityki personalnej w przedsiębiorstwach w woj. lubelskim.</p>
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu	0,20	5	1,00	<p>Ostatnie decyzje rządowe wydłużające wiek emerytalny wymuszają na pracodawcach zastosowanie nowych rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem pracowników, budowania lepszych relacji między pokoleniami, które są zatrudnione (pracownicy młodszy, dojrzały zawodowo oraz pracownicy po 50 roku życia posiadający najcenniejszą wiedzę i doświadczenie zawodowe). A więc dotyczy każdego w firmie.</p> <p>Produkt finalny opiniowanego projektu jest odpowiedzią na dwa niekorzystne trendy społeczno-ekonomiczne obserwowane w Polsce: starzenie się społeczeństwa oraz postępującą, przedwczesną rezygnację z aktywności zawodowej pracujących kobiet (i mężczyzn) w wieku 50 lat i więcej. Na te niekorzystne trendy nakładają się dodatkowe negatywne zjawiska: dyskryminacja kobiet na rynku pracy, problemy zdrowotne osób starszych i przeżywany przez nie stres z powodu mniejszej mobilności, słabszej znajomości technologii informacyjnych ICT. W rezultacie mamy do czynienia z sytuacją, w której osoby 50+, gdy mają szansę, przedwcześnie kończą swoją aktywność zawodową – opuszczają pracę w obawie przed zwolnieniem mając świadomość kłopotów ze znalezieniem innej pracy.</p> <p>Opiniowany produkt jest zgodny z kierunkami polityki krajowej i regionalną polityką na Lubelszczyźnie, proponując rozwiązania właściwe dla priorytetów tychże polityk. Jest on zatem bez wątpienia produktem „na czasie” – odpowiednim dla zdiagnozowanych problemów społecznych - wpisuje się także w szerszą strategię wspierania przedsiębiorców w adaptacji do zmian społeczno-demograficznych.</p> <p>Produkt dobrze komponuje się z realizowanym od kilku lat programem rządowym pn. „Solidarność pokoleń - Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Podkreśla się w nim potrzebę zbudowania „systemu wsparcia pracodawców przy opracowywaniu strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, tak by wprowadzane zmiany jak najściślej dostosowane były do specyfiki danego przedsiębiorstwa i lokalnego rynku pracy”.</p> <p>Produkt odpowiada na zawarte w różnego rodzaju dokumentach strategicznych zalecenia i</p>
-------------------------------------------	------	---	------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				potencjalnie ma szansę przyczynić się do kształtowania wśród pracowników różnych działów przedsiębiorstw, wśród kadry zarządzającej i właścicieli, wśród osób o większym i mniejszym stażu pracy w przedsiębiorstwach, postaw otwartych na dynamiczne zarządzanie wiekiem, wiedzą, promowanie współpracy i samokształcenia.
Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi)	0,15	4	0,60	<p>Produkt ma dość rozbudowaną 8 elementową strukturę ,a jest nim aplikacja informatyczna <Konsultant HR> oraz udostępnione za jej pośrednictwem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Procedura „Model współpracy na rzecz rozwoju aktywności zawodowej 50+”. 2. Kwestionariusze umożliwiające dobór pracowników weryfikujące style działania: potrzeba aktywności, potrzeba uporządkowanego działania. 3. Kwestionariusze umożliwiające dobór pracowników weryfikujące postawy wobec pracy: zdolność do adaptacji w pracy, motywacja do pracy, potrzeba rozwoju. 4. Kwestionariusze weryfikujące potencjał pracownika w zakresie następujących umiejętności „miękkich”: asertywność, kreatywność, samodzielność, umiejętność dobrej komunikacji, umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność współpracy, umiejętność zarządzania czasem, zdolności przywódcze. 5. 4 Podręczniki oraz szkolenia e-learning wspomagające proces zarządzania wiekiem: dla Działów HR, dla Przełożonych i Kierowników, dla Pracownic „50+” oraz dla Pracowników „-49” <p>Logika modelu współpracy międzypokoleniowej w przedsiębiorstwie, zawartość jego części składowych – instrumentów, które zostały w aplikacji umieszczone oraz udostępnionych zasobów, nie budzi wątpliwości. Kroki podejmowane w ramach modelu są przejrzyste i odpowiadają nie tylko „zdroworozsądkowej metodologii” ale i teorii zarządzania zadaniami i zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.</p> <p>Idea projektu jest prosta, polega najpierw na zastosowaniu wobec odbiorców</p>

				<p>zindywidualizowanej diagnozy opartej na zastosowaniu 13 testów psychometrycznych umożliwiających kolejno :</p> <p>a/ zdiagnozowanie kompetencji pracownicy/ka;</p> <p>b/kojarzenie w zespoły/pary młodszych i dojrzałych pracowników na podstawie przeprowadzonej diagnozy celem wykonywania wspólnych zadań i dzielenia się wiedzą ;</p> <p>c/następnym krokiem jest już możliwość podjęcia przez użytkowników i odbiorców działań korygujących zdiagnozowane luki/deficyty – czyli działań szkoleniowych w formie tradycyjnej lub/i e-learningu wg. programów wskazanych w odpowiednio dobranym jednym z 4 podręczników dedykowanych różnym podkategoriom populacji potencjalnych użytkowników (służb HR oraz przełożonych/właścicieli firm) i odbiorców (pracujących w wieku 50+ oraz 49-)</p> <p>.</p> <p>Aplikacja multimedialna Konsultant HR jest instrumentem, który w sensie formalnym tworzy parę pracowników wspólnie realizujących zadanie, przy czym wiedza przekazywana w procesie transferu wiedzy, pozostaje w firmie i może być przekazywana innej osobie uczącej się od „mentora”. Pracownik w wieku powyżej 50+ (jako osoba z dłuższym stażem pracy i doświadczeniem) pełni w tej parze rolę mentora wobec – zazwyczaj młodszego – pracownika, który takiej wiedzy i doświadczenia nie posiada. Działanie w pierwszym etapie polega zatem na sformułowaniu zadania/zadań do wykonania oraz wytypowaniu pracowników do jego/ich realizacji. Zakłada się przy tym, że pracownik/ca 50+ ma przekazać wiedzę młodszemu pracownikowi, zgodnie z ideą zarządzania wiekiem. Dobór pary oraz realizacja zadania nie mają przy tym charakteru intuicyjnego – są rezultatem skwantyfikowanej procedury, w rezultacie której budowane są „najlepsze pary pracowników”. Dzieje się tak dzięki narzędziom diagnozującym kompetencje i umiejętności pracowników oraz ich wzajemną zgodność w zakresie predyspozycji. W ten sposób „wyklucza się” kooperację osób, dla</p>
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>których – jak „dowodzą” testy – szansa osiągnięcia zakładanych celów jest niewielka. Jednocześnie realizujący zadania pracownicy, a także kadra właścicielska i zarządzająca mają szansę zwiększyć swoje kompetencje w zakresie zarządzania wiedzą i wiekiem, dzięki dedykowanym dla każdej kategorii, szkoleniom e-learning i poradnikom metodycznym. Dodatkowo – jak przewiduje wdrażany model kooperacji – celem maksymalnego ułatwienia obsługi wszyscy użytkownicy mają dostęp do szczegółowych instrukcji, dzięki którym ułatwiona jest obsługa systemu. W rezultacie skutecznie przeprowadzonej procedury, zadanie jest zakończone, młodszy pracownicy zyskują wiedzę, starsi są nagradzani, a firma dzięki aplikacji zyskuje bazę zadań – dobrych praktyk, po zakończeniu współpracy skojarzonych par pracowników.</p> <p>Wszelkie niezbędne informacje w publikacjach opisujących metodę i jej instrumentację przedstawiono w sposób przejrzysty i czytelny – przyjazny dla potencjalnych interesariuszy. Potencjalny odbiorca i/lub użytkownik łatwo może wyszukać najbardziej interesujące go treści i opisy poszczególnych rozwiązań. Zaproponowane w modelu interwencji konkretne działania diagnostyczne, szkoleniowe i doradcze – jak to już zauważono we wcześniejszych uwagach tej opinii - są wszechstronne, kompleksowe i w pełni dostosowane do zindywidualizowanych potrzeb docelowych odbiorców.</p> <p>Charakter i zakres tematyczny aplikacji Konsultant HR wyraźnie sytuuje tą innowację w większych i średnich przedsiębiorstwach dysponujących własnymi służbami HR, w firmach najmniejszych funkcjonalności praktyczne tego produktu są bardziej ograniczone – ale i tu docenić należy funkcje edukacyjne i profilaktyczne proponowanej innowacji w zarządzaniu zasobami ludzkimi małych firm.</p> <p>Dobrym wsparciem dla potencjalnych replikatorów są filmy instruktażowe pozwalające zapoznać się z produktem i</p>
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>sposobami jego zastosowania/wykorzystania .</p> <p>Projektodawca przedstawił opisy szczegółowych wymagań warunkujących uzyskanie dobrych efektów zastosowania innowacji, zadeklarował ponadto ,że aplikacja internetowa/wersja on-line narzędzia będzie dostępna po zakończeniu projektu a jej utrzymywaniem zajmować się będzie partner RIG w Lublinie – co zapewnia produktowi niezbędną trwałość - choć brak jest konkretnego określenia na jak długo (do kiedy ?).</p>
Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)	0,10	4	0,40	<p>Skuteczność nowego modelu wsparcia zweryfikowano różnych typach i wielkościach firm w woj. lubelskim, ale istnieją szerokie możliwości naśladownictwa tej metody w odniesieniu do podobnych jak w projekcie grup docelowych użytkowników i odbiorców w innych regionach .Jest to tym łatwiejsze ,że nie zidentyfikowano żadnych przeszkód prawnych ani organizacyjnych w działaniach naśladowczych.</p> <p>Dokumentacja produktu zawiera informację o poparciu i patronacie medialnym udzielonym produktowi przez 6 podmiotów (Marszałek Woj. Lubelskiego ,Prezydent Miasta Lublina ,Lubelski Klub Biznesu ,Lubelski Klaster Przedsiębiorstw, Chrześcijańskie Stowarzyszenie na rzecz Osób Starszych i Niepełnosprawnych oraz Polskie Stowarzyszenie Psychologii Społecznej) – brak jest jednak odzwierciedlenia tego wsparcia w strategiach upowszechniania i włączania produktu do głównego nurtu polityki personalnej firm w woj. lubelskim.</p> <p>Zastosowanie aplikacji wobec potencjalnych odbiorców wiąże się z pewnymi istotnymi warunkami i ograniczeniami . Każdemu badanemu należy zapewnić maksymalną intymność, sprzyjającą rzetelnemu i przemyślanemu udzielaniu odpowiedzi , jednakże samodzielne zastosowanie testów diagnostycznych przez pracowników powinno odbywać się za zgodą przełożonych/pracodawcy – by następnie mogły być realizowane wyniki z diagnozy</p>

				<p>odpowiednio działania reaktywne .Inne ograniczenia replikacyjne dotyczą wielkości firm i związanych z tym różnych rzeczywistych potrzeb i możliwości zastosowania lub pełnego wykorzystania wszystkich możliwości /funkcjonalności aplikacji. – maleją one wraz ze zmniejszaniem się liczby personelu/wielkości firmy.</p> <p>Poza powyższymi ograniczeniami –aplikacja Konsultant HR nie stawia żadnych barier wdrożeniowych, jest łatwa w zastosowaniu i czytelna. Ponadto zaletą produktu jest jego modelowość – czyli uniwersalność i specyficzność zarazem – może on być stosowany całościowo oraz wybiórczo –w wybranych fragmentach –adekwatnych do realnych potrzeb konkretnej firmy.</p> <p>Produkt dostępny jest w formie cyfrowej ,za pośrednictwem poczty internetowej oraz ze strony internetowej Projektodawcy .Wykazane wyżej zalety uzasadniają wysoką ocenę produktu za jego potwierdzone możliwości replikacyjne u każdego pracodawcy, tj. także w: organizacjach non-profit, w administracji rządowej i samorządowej .</p>
Efektywność (nakłady do rezultatów) wprowadzenia rozwiązania	0,15	5	0,75	<p>W przedstawionej wersji produktu zastosowanie metody nie łączy się z żadnymi ekstra wydatkami finansowymi ani też nie wymaga żadnych dostosowawczych zmian prawnych lub organizacyjnych. Produkt finalny jest dla potencjalnych odbiorców i użytkowników darmowy, niewielkie koszty wdrożeniowe mogą dotyczyć co najwyżej dostosowania do odpowiednich wymogów technicznych sprzętu informatycznego oraz ewentualnych kosztów odpowiednich szkoleń .</p> <p>Szczególnym walorem aplikacji jest łatwość i intuicyjność jej zastosowania i obsługi. Potencjalni użytkownicy otrzymują specjalnie dla nich opracowane obszernie podręczniki. Interaktywna forma szkoleń e-learningowych zachęcać powinna do samodzielnej nauki, a informacja zwrotna po wypełnieniu testów końcowych zapewnia możliwość sprawdzenia poziomu zdobytej wiedzy. Produkt finalny dostarcza narzędzi w postaci testów, które</p>

				<p>umożliwiają analizę kompetencji pracowników oraz ich adekwatne dopasowanie do zadań.</p> <p>Wyniki testów diagnostycznych z aplikacji Konsultant HR pozwalają na taki dobór pracowników w pary, żeby ich mocne i słabe strony w zakresie zdolności i umiejętności się uzupełniały. Dzięki temu istnieje szansa, że zadanie realizowane przez tak dobrany zespół zostanie wykonane lepiej, niż gdyby realizowała je każda z osób samodzielnie. Komplementarność umiejętności w parze pracowniczej daje też szansę, że w wyniku współpracy kompetencje pracowników będą się rozwijać poprzez trening lub nawet zwykłe naśladowanie. Opracowane w projekcie testy ułatwiają prawidłowy dobór pracowników do wykonania wspólnego zadania. Trafny dobór osób do współpracy powinien wpłynąć na przepływ wiedzy między nimi, chęć realizowania dalszej wspólnej aktywności zawodowej oraz zbudowanie silnych więzi interpersonalnych.</p> <p>Walorem testów, proponowanych jako narzędzie wspierające, jest możliwość ich przeprowadzenia bez posiadania specjalnych uprawnień lub konieczności posiadania wykształcenia psychologicznego. Takie rozwiązanie, które jest dla pracodawcy bezpłatne, sprzyja powszechnemu wykorzystaniu tego narzędzia, wpływając na zwiększenie obiektywizmu oceny kompetencji pracowników i poprawności ich doboru w pary, a z punktu widzenia pracownika – umożliwia dokonania autoanalizy kierunków dalszego rozwoju własnego. Szczegółowo opracowana procedura postępowania ułatwić powinna pracę z aplikacją Konsultant HR zarówno pracownikom działów personalnych, przełożonym pełniącym określone role w projekcie, jak również wszystkim pracownikom, w szczególności pracownikom „50+”. Produkt finalny rozwija kompetencję wszystkich pracowników w zakresie współpracy między różnymi grupami wiekowymi, wzmacnia motywację w zaangażowanie do pracy, komunikację interpersonalną oraz inne tzw. kompetencje miękkie mające znaczący wpływ</p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>na rozwój kadry pracowniczej i sukces gospodarczy przedsiębiorstwa.</p> <p>Dowodem wysokiej opłacalności zastosowania są nie tylko uzyskane pozytywne wyniki testowania, ale także zebrane opinie w analizach ewaluacyjnych i wypowiedziach współpracujących z Wnioskodawcą ekspertów . Dlatego pod względem efektywności ekonomicznej –czyli wielkości niezbędnych nakładów na replikowanie replikowania produktu należy ocenić wysoko .Możliwe do uzyskania szerokie rezultaty widoczne w poprawie sytuacji społecznej najstarszych pracownic oraz wyników firmy - osiągnąć można niewielkim kosztem – głównie nakładem własnego czasu i wysiłku oraz odpowiednio wysokiej motywacji działania.</p>
Innowacyjność rozwiązania	0,10	4	0,40	<p>Na uwagę zasługuje fakt ,że przedstawiona do walidowania wersja produktu finalnego jest znacznie poprawiona i rozbudowana treściowo wobec wersji wstępnej (oceny strategii wdrażania) , uwzględniono w niej (zmieniając nie tylko formalne zapisy, ale i także akcenty merytoryczne) zbierane uwagi reprezentantów środowisk gospodarczych i naukowych (co dobrze spełniło wymogi empowerment) ,dzięki czemu powstała dokumentacja porządkująca całość procesów interwencji społecznej związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach.</p> <p>Proponowane rozwiązania mają niewątpliwie cechy innowacyjności we wszystkich 3 wymiarach, najsilniej w wymiarze III (nowe formy wsparcia) jako wymiarze wiodącym .Poszczególne elementy produktu zostały czytelnie zaadresowane do różnych subpopulacji docelowych odbiorców i użytkowników ,określono także warunki/wymagania poprawnej implementacji przez potencjalnych replikatorów .</p> <p>Jak to już wskazano we wcześniejszych uwagach niniejszej opinii – produkt finalny jest innowacyjny (pod względem produktowym i procesowym) w całości zaproponowanego nowego modelu interwencji, także nowatorskie (nieznane i/lub niestosowane wcześniej) są</p>

			<p>niektóre rozwiązania w produktach pośrednich .</p> <p>Największe cechy nowatorstwa zauważyć można w następujących elementach modelu :</p> <p>a/nowoczesnej elektronicznej formie testów diagnostycznych oraz podręczników do e-learningu</p> <p>b/automatycznym feedbacku diagnozy w postaci generowanego automatycznie wskazania działań reaktywnych</p> <p>c/indywidualizacji,wieloaspektowości/kompleksowości i wysokiej uniwersalności metody ;</p> <p>d/szerokiej podbudowie teoretycznej i praktycznym odniesieniom</p> <p>W pozostałych elementach modelu dopatrzeć się można mniej lub bardziej zaawansowanych twórczych adaptacji instrumentów znanych w polskiej praktyce doradztwa personalnego w zakresie zarządzania wiekiem pracowników .</p> <p>Zdaniem samego Wnioskodawcy -na tle innych rozwiązań dla pracowników 50+, produkt finalny wyróżnia się szeroką gamą narzędzi umożliwiających nie tylko szkolenie pracowników, ale również analizę ich kompetencji zawodowych i wybranych cech osobowościowych, co maksymalizuje efektywność wdrożonych rozwiązań w firmie. Jednakże wg.opiniodawcy stwierdzenia te są deklaratywne - bowiem Wnioskodawca niewystarczająco przeanalizował ofertę swego projektu na tle innych projektów podejmujących problematykę wydłużania aktywności pracowników w wieku 50 + w celu wykazania specyfiki odrębności oraz komplementarności rozwiązań proponowanych w Jego projekcie z produktami 4 innych projektów tylko opisanymi w Raporcie z ewaluacji zewnętrznej – bez koniecznego wskazania na czym polega odrębność i przewaga konkurencyjna rozwiązań aplikacji Konsultant HR nad produktami innych projektów podejmujących problem wydłużania aktywności pracujących kobiet w wieku 50+.</p> <p>Można jednak – na podstawie odniesień do innych projektów oraz do wyników testowania i</p>
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				raportu z ewaluacji uznać, że opracowana i przetestowana przez realizatora projektu metodologia zarządzania wiekiem pracowników w wieku 50+ w -jest innowacją nie tylko w skali regionu lubelskiego ale i w skali ogólnokrajowej.
RAZEM (maksymalnie 5 punktów)	1,00	----- ----- -	4,40	Produkt w zadawalającym stopniu spełnia wymogi wszystkich 7 kryteriów oceny.

Opinia na temat zmian wprowadzanych przez beneficjenta w zakresie strategii upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki oraz ewentualne rekomendacje w tym zakresie:

Wg. Wnioskodawcy nie ma potrzeby wprowadzenia zmian wobec koncepcji upowszechniania i włączania produktu finalnego do głównego nurtu polityki przedstawionych w zaakceptowanej wcześniej strategii wdrażania projektu.

Jednakże należy zauważyć, że formalne dokooptowanie partnera –Regionalnej Izby Gospodarczej w Lublinie powinno spowodować czytelne wykazanie roli tego partnera w strategii upowszechniania a zwłaszcza w strategii włączania produktu finalnego do głównego nurtu polityki. Informacje na ten temat Wnioskodawca powinien przedstawić na posiedzeniu RST.

Komentarz i rekomendacje eksperta¹:

Opinię niniejszą sporządzono na podstawie analizy **dokumentów źródłowych** projektu.

Opiniowany produkt finalny spełnia w należyty sposób wszystkie wymogi poprawności i formalne kryteria oceny (punktacja 4,40/5,00). Wypracowany w ramach projektu produkt jest kompletny, prezentuje wysoką, profesjonalną jakość, spełnia kryteria adekwatności, trafności, użyteczności, skuteczności, trwałości oraz charakteryzuje się dużym potencjałem zastosowalności i multiplikowalności.

Można wyrazić nadzieję, że dzięki skonstruowanemu narzędziu pracodawcy w łatwy i tani sposób będą mogli optymalizować zarządzać swym personelem –lepiej wykorzystując możliwości najstarszych pracowników/ków. Niewątpliwym walorem metody jest fakt, że powstała ona nie tylko na bazie specyficznego nurtu teoretycznego, ale również stworzono ją podczas szerokiej współpracy z praktykami gospodarczymi - reprezentatywnymi przedstawicielami lubelskich firm – zarówno pracodawców jak i pracobiorców . Powstałe zatem w pełnym uwzględnieniu wymogów empowerment oraz w tak przystępnej technicznie i wysoce użytecznej formie narzędzie interwencji –jako aplikacja komputerowa z zestawem instrukcji i podręczników - w Polsce dotychczas nie występowało –zatem wymóg innowacyjności z całą pewnością opiniowany projekt spełnia i to w wysokim stopniu .

W całym profesjonalnie opracowanym pakiecie składającym się na produkt finalny - nie można się dopatrzeć większych braków merytorycznych ani żadnych usterek technicznych, jednakże zastrzeżenia i wątpliwości opiniodawcy wzbudzają :

1.niewystarczająco obiektywnie udokumentowana skuteczność produktu –brak twardych dowodów wpływu w powszechnej skali wdrożenia produktu na zakładane w celach projektu „**zwiększenie skuteczności utrzymania aktywności zawodowej pracujących kobiet po 50 roku życia w przedsiębiorstwach woj. lubelskiego w okresie 25 miesięcy ,czyli do 28.02.2015 r.**”

2.nader częste posługiwanie się w opisach produktu (zał.nr.14) określeniami hipotetycznymi/warunkowymi –efektami ,które dopiero mają zostać osiągnięte – np. „wdrożenie projektu będzie miało wpływ na wzrost integracji społecznej między różnymi pokoleniami pracowników ,zwiększenie świadomości przedsiębiorców i promowanie idei CSR, wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw ,bardziej elastyczne formy pracy ..” itp. Stwierdzenia takie są nie w pełni uprawnione ,bo brak jest ich realnego potwierdzenia konkretnymi zwymiarowanymi rezultatami a zebrane pozytywne opinie testerów i ekspertów nie mają cech wymaganej kwantyfikowalności i obiektywności ;

3. uzależnienie możliwych do uzyskania rezultatów wdrożenia innowacji od siły motywacji przedsiębiorców a zakresu wykorzystania funkcjonalności aplikacji Konsultant HR od wielkości firmy;

4.niewystarczające wykazanie na czym w aplikacji Konsultant 50+ polega odrębność specyfiki zaproponowanych rozwiązań szczegółowych dla pracujących kobiet w wieku 50 + w odniesieniu do innych kategorii pracowników (mężczyzn , młodszych wiekiem kobiet) ; swego rodzaju „zgubienie „ pracujących kobiet w wieku 50+ jako głównego podmiotu niniejszego projektu;

5.niewystarczające opisanie roli partnera instytucjonalnego – RIG w Lublinie dokooptowanego w trakcie realizacji II etapu projektu – wraz z ewentualnymi rekomendacjami dla potencjalnych replikatorów ;

6.niewystarczająco jasne wskazanie przewag konkurencyjnych aplikacji Konsultant HR nad produktami finalnymi innych projektów innowacyjnych w tym samym Temacie.

Odpowiednich wyjaśnień powinien Wnioskodawca udzielić na posiedzeniu RST.

Rekomendacja:

☒ **x uznać produkt finalny za zwalidowany,**

☐ uznać produkt finalny za niezwalidowany.

Antoni Rutka

Warszawa 14.10.2014