



**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: **Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości**

Tytuł projektu: **PI – Wirtualny Asystent Kariery 50+**

Numer umowy: 654/POKL.08.02.02-06-016/12-01

Ekspert (imię i nazwisko): Antoni Rutka

Data wypełnienia listy: 11.04.2015 r.

Nazwa produktu finalnego: **Platforma Internetowa WAK 50 "**

Przydatność produktu innowacyjnego	Waga (0-1)	Oce na prod uktu (1-5)	Ocena ogólna (waga x ocena)	Uwagi i komentarze
Zgodność produktu ze strategią w zakresie celu i grupy docelowej	0,10	4	0,40	<p>W wyniku realizacji projektu powstał model Wirtualnego Asystenta Kariery 50+ (WAK50), pozwalający pracownikom uzyskać wyniki (w formie raportu) mówiące o stanie ich zdrowia, a w tym wskazówki opisujące, w jaki sposób powinni dbać o zdrowie. Przedsiębiorcy zaś mogą korzystać z narzędzia, dzięki któremu uzyskują wskazówki na temat zarządzania pracownikami 50+, możliwości wykorzystania ich potencjału dla dobra firmy. WAK50 to dla przedsiębiorcy instrument służący wydłużeniu aktywności zawodowej pracownika 50+.</p> <p>WAK50 to innowacyjne rozwiązanie służące do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, które z jednej strony wspomaga działy personalne/kadrę zarządzającą przedsiębiorstw w zarządzaniu pracownikami 50+, a z drugiej może być wykorzystywane przez samych pracowników do diagnozowania ich potencjału, sprawdzania kondycji psychicznej i fizycznej.</p> <p>Przedstawione do walidacji dokumenty potwierdzają, że produkt finalny projektu jest bezpośrednią odpowiedzią na poprawnie zdiagnozowane już w I etapie projektu problemy ,uwzględniając potrzeby obu kategorii docelowych : odbiorców (pracowników w</p>



				<p>wieku 50+) oraz - użytkowników (przedsiębiorców sektora MSP i ich służb personalnych) a dowodzą tego zarówno wyniki testowania, jak i konkluzje w raporcie z ewaluacji zewnętrznej.</p> <p>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. Potwierdzeniem marginalnego niestety potraktowania przez Projektodawcę środowiska MMSP jest charakter przykładów strategii zarządzania wiekiem w podręczniku dla służb HR(pracodawców) –opartych głównie na wzorach z dużych firm –co firmy zwłaszcza mniejsze może tylko zniechęcać do prób replikowania tych strategii u siebie ze względu na szczupłość zasobów i dużą ilość poważnych ograniczeń systemowych.</p> <p>Także trudno sobie wyobrazić samodzielną inicjatywę pojedynczego pracownika/odbiorcy w zastosowaniu modelu WAK50 – bardziej prawdopodobne jest korzystanie z oferty narzędzia przez pracowników w sposób pośredni (i to tylko w części/panelu diagnostycznym) ,czyli po zainicjowaniu wdrożenia całego modelu (w obydwu jego zastosowaniach) przez pracodawcę –czyli stworzeniu i wdrożeniu firmowej strategii zarządzania wiekiem (SZW) .Brak odpowiednich dla MMSP przykładów tych strategii w dużym stopniu rekompensują cenne wskazówki Beneficjenta zawarte w rozdz. 4 podręcznika dla pracodawców ,a które szeroko odwołują się do doświadczeń z realizacji niniejszego projektu.</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 w wywiadach i ankietach ewaluacyjnych ,ale które jednak nie są potwierdzone „twardymi „ dowodami wykazującymi w sposób wymierny ,że w rezultacie zastosowania modelu WAK50 nastąpiło zakładane w celach projektu „... wdrożenie do praktyki innowacyjnego modelu wydłużenia aktywności zawodowej pracowników 50+ MMSP z woj. lubelskiego od 01.05.2013 r. do 30.06.2015 r.” „</p> <p>Brakuje w opiniowanym projekcie jednoznacznego udokumentowania czy, w jaki sposób i w oparciu o jakie twarde (tj wymierne w czasie i rozmiarach ilościowych) efekty pomierzone zostały rezultaty „<u>wdrożenia do praktyki ..</u>” uzyskane w perspektywie 26 miesięcy – zwłaszcza określenia jakie parametry</p>
--	--	--	--	---

				<p>takiej oceny, kiedy konkretnie i na jak dużej populacji firm i pracowników zostały zastosowane .</p> <p>Ocenę za niniejsze kryterium obniża ponadto brak wskazania konkretnych zmian jakie wprowadzono do ostatecznej wersji produktu finalnego wraz z uzasadnieniem konieczności ich wprowadzenia.</p> <p>Wskazanie tych uwag krytycznych nie przekreśla jednak zauważalnego wysokiego poziomu merytorycznego i nowatorstwa wypracowanych nowych rozwiązań oraz rozlicznych korzyści społecznych i gospodarczych jakie produkt finalny tego projektu może i powinien spowodować. Opiniowany produkt finalny silnie eksponuje znaczenie diagnozowania w firmach stanu zdrowia starszych wiekiem pracowników i konieczność zastosowania odpowiednich strategii zarządzania personelem uwzględniających odpowiednie dostosowanie warunków pracy do możliwości psychofizycznych pracowników .</p> <p>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>Skuteczność projektu została zbadana i wysoko oceniona jedynie na podstawie stopnia osiągnięcia wskaźników wykonania celów projektu i to wyłącznie w oparciu o zebrane opinie testerów w wywiadach i ankietach ewaluacyjnych. Należy przypomnieć ,że jakość (odpowiedniość) wskaźników została zakwestionowana w opinii dot. strategii wdrażania a przedmiotem zastrzeżeń były wątpliwości związane z szansami i skalą powszechności wdrożenia produktu do praktyki .</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. WAK50 to innowacyjne narzędzie do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, które z jednej strony wspomaga działy personalne/ kadrę zarządzającą przedsiębiorstw w zarządzaniu pracownikami 50+, a z drugiej jest wykorzystywane przez samych</p>

				<p>pracowników do diagnozowania ich potencjału, sprawdzania kondycji psychicznej i fizycznej. Wartością modelu WAK50 jest też to, że po wcześniejszym wykonaniu testów, wprowadzeniu danych dotyczących nawyków żywieniowych, kondycji fizycznej i psychicznej odbiorca modelu otrzymuje zindywidualizowany raport, w którym zalecenia są sprofilowane pod kątem uzyskanych wyników w poszczególnych testach oraz zdiagnozowanego stanu zdrowia. Innowacja stanowi odpowiedź na obecne i prognozowane tematy rynku pracy, zwłaszcza w obszarze zwiększenia zatrudnienia i wydłużania aktywności zawodowej</p> <p>Opinie testerów potwierdziły wysoką skuteczność produktu w odniesieniu do diagnozowania potencjału społecznego pracowników 50+ i ich kondycji psychofizycznej oraz wzbudzania motywacji dbania o kondycję psychofizyczną, a także możliwości uruchamiania działań pracodawcy w zakresie profilaktyki prozdrowotnej – będące trzonem firmowej strategii zarządzania wiekiem. Największymi zaletami narzędzia WAK50, według osób testujących produkt, jest dostęp przez Internet oraz możliwość diagnozy kondycji psychofizycznej. W mniejszym stopniu wskazywano, jako istotne cechy - zachęcenie pracodawcy do podjęcia działań poprawiających warunki pracy dla pracowników 50+, uwrażliwienie pracodawcy na problemy zdrowotne pracowników 50+, zachęcenie pracodawcy do podjęcia działań w zakresie profilaktyki zdrowotnej. Kadra zarządzająca zwróciła uwagę na możliwość wykorzystania narzędzia do diagnozy kondycji psychospołecznej również innych grup wiekowych.</p> <p>Najczęściej wskazywanymi przez testujących wadami narzędzia WAK50, są przede wszystkim dość długi czas wypełniania testów oraz obawa przed zwolnieniem z pracy w związku koniecznością podawania informacji o swoim stanie zdrowia. Przedstawiciele kadry zarządzającej zwrócili uwagę na to, że istotnym ograniczeniem dla wielu przedsiębiorstw jest nieuwzględnienie specyfiki niektórych branż.</p> <p>Zauważalne są niewątpliwe wpływy produktu na przedsiębiorców w wymiarze świadomościowym (w odniesieniu do wiedzy o potrzebach i problemach pracowników oraz kierowaniu się stereotypami). Skutecznie wdrożony projekt 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 stanu zdrowia i kompetencji pracowników, a dzięki temu ułatwia określenie ich mocnych stron oraz obszarów wymagających wsparcia ze strony pracodawcy. Taka diagnoza, oparta na opracowanym w projekcie narzędziu</p>
--	--	--	--	---

				<p>diagnostycznym, jest bezstronna i ukierunkowana na wskazanie pracownikowi obszarów do rozwoju. Informacje takie mają wpływ na zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie zarządzania kompetencjami osób w wieku przedemerytalnym i zdiagnozowanie potrzeb rozwojowych zatrudnionej kadry, w szczególności pracowników 50+.</p> <p>Rzeczywisty poziom skuteczności produktu –w szczególności wobec docelowych odbiorców(pracowników 50+) –<u>potwierdzić będą mogły dopiero rezultaty pomierzone w fazie powszechnego wdrażania</u> –włączania produktu do głównego nurtu polityki personalnej w przedsiębiorstwach w woj. lubelskim- jednakże niesposób zgodzić się z Beneficjentem planującym w tylko 10 przedsiębiorstwach (oprócz 10 testujących) wdrożyć produkt –gdyż dalece odbiega to od wyobrażeń o „powszechności” wdrożenia w skali woj. lubelskiego. Wypada też żałować ,że Beneficjent nie przedstawił w Podręczniku dla służb HR/pracodawców jak tego należało oczekiwać – konkretnych doświadczeń –opisów programów dostosowania warunków pracy do zdiagnozowanych potrzeb pracowników w 10 firmach testujących produkt .</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 doświadczenia zawodowe. Wsparcie w ramach modelu WAK50 dotyka sedna problemu – kondycji pracowników 50+, zaproponowaniu zmian dla przedsiębiorstwa służących wydłużeniu aktywności zawodowej pracowników. WAK50 uwzględnia indywidualne potrzeby pracownika zbadane przez zestaw innowacyjnych narzędzi.</p> <p>Walorem projektu jest budowanie zasobów wiedzy o pracownikach 50+ oraz przygotowanie rozwiązań ułatwiających ich wykorzystanie potencjału, czym wyróżnia się istotnie na tle innych dotychczasowej praktyki przedsiębiorstw. Rozwiązania proponowane przez projekt, mogą być szczególnie ważne dla MMŚP, w których mimo potrzeb często pokutują utarte przez lata standardy w zakresie zarządzania różnorodnością lub ich całkowity brak. 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 w wieku 50 lat i więcej. Walorem projektu jest budowanie zasobów wiedzy o pracownikach 50+ oraz przygotowanie rozwiązań ułatwiających ich wykorzystanie potencjału. Rozwiązania proponowane przez projekt, mogą być szczególnie ważne dla</p>

				<p>MMŚP, w których mimo potrzeb często pokutują utarte przez lata standardy w zakresie zarządzania różnorodnością lub ich całkowity brak. Produkt finalny oraz zaproponowane przez Projektodawcę podejście do zarządzania wiekiem w kontekście potrzeb pracowników 50+, są z pewnością bardziej efektywne od rozwiązań powszechnie stosowanych obecnie w sektorze MMŚP .</p> <p>Osoby odpowiedzialne w przedsiębiorstwach za zarządzanie ludźmi otrzymują gotowe narzędzie, w którym obok testów z zakresu kompetencji społecznych, równie ważne jest diagnozowanie kondycji zdrowotnej, pozyskanie informacji nt. odpowiedniej diety i zalecanej formy aktywności fizycznej. Zły stan zdrowia jest bowiem głównym powodem wcześniejszej rezygnacji z aktywności zawodowej. Dzięki monitorowaniu przez pracodawców regularności wykonywanych testów, mogą odpowiednio wcześniej zareagować – skierować pracownika na wcześniejsze badania, wprowadzić rotację stanowisk czy też przesunąć obowiązki między pracownikami. Ponadto dzięki zamieszczonym na platformie internetowej materiałom dodatkowym (m.in. skryptom dla przedsiębiorców z zarządzania wiekiem, artykułom nt. znaczenia zarządzania zespołem zróżnicowanym wiekowo, korzyściach dla firmy z tego tytułu), podkreślone zostało znaczenie podejmowania działań na rzecz wydłużania aktywności zawodowej starszych, doświadczonych pracowników.</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 programami rządowymi i regionalnymi –w tym pn. „<i>Solidarność pokoleń - Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+</i>”. 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 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 profilaktykę prozdrowotną ,dynamiczne zarządzanie wiekiem, wiedzą, promowanie współpracy i samokształcenia.</p>
--	--	--	--	--

Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi)	0,15	4	0,60	<p>Produkt ma niezbyt rozbudowaną 4-ro elementową strukturę której materialną postacią papierową są 2 podręczniki (dla służb HR –w rzeczywistości dla pracodawców oraz Podręcznik wdrażania będący instrukcją wdrażania) i skrypty dla pracowników 50+ a w formie wirtualnej –platforma/serwis internetowy WAK50 zawierająca testy (z psychologii pracy i zdrowia oraz umiejętności interpersonalnych) i narzędzia/mechanizmy do generowania raportów . Komplet tych materiałów tworzy co prawda funkcjonalną zamkniętą całość ,ale poszczególne elementy całego modelu można także stosować/wykorzystywać autonomicznie ,w wybranych tylko elementach.</p> <p>Zaletą podręcznika dla pracodawców/służb HR jest posłużenie się wynikami testowania produktu finalnego do skonstruowania wskazówek praktycznych dla potencjalnych replikantów modelu WAK50 ,natomiast wadą dostrzeganą zwłaszcza z pozycji MMSP –zaserwowanie przykładów strategii zarządzania wiekiem zastosowanych tylko w dużych firmach . Podręcznik wdrażania – czyli instrukcja narzędzia opracowana jest profesjonalnie, czytelnie i nowocześnie dzięki czemu pozwalając szybko odszukać panele odpowiednie dla pracowników i pracodawców/służb HR. Także funkcjonalności serwisu są dobrze zaprojektowane ,gdyż obejmują prawie wszystkie istotne kwestie i problemy zarówno interesujące pracownika ,jak i pracodawcę ,przy czym opiniodawca sugeruje Beneficjentowi –ze względu na eksponowanie w niniejszym produkcie tematyki działań prozdrowotnych – potrzeby i możliwości wzbogacenie zakresu diagnoz o kwestie diagnozowania stresorów w miejscu pracy (vide projekt NSZZ Solidarność pt. „Wpływ poprawy psychospołecznych warunków pracy na ograniczenie kosztów ekonomicznych w firmach przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne „) oraz analizy ergonomicznej stanowiska/miejsca pracy (np. projekt WUP Gdańsk pt. „Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych„) oraz konieczność otwarcia modelu na wprowadzanie niezbędnych modyfikacji wynikających chociażby ze zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych (np. prawnych). Bez takich rozszerzeń – tematyka prozdrowotna w tym produkcie wydaje się być mimo wszystko dość uboga i nader ograniczona .</p> <p>Model WAK50 jest dla przedsiębiorców narzędziem do diagnozowania kondycji zdrowotnej pracowników oraz</p>
---	------	---	-------------	---

				<p>przypominania o konieczności wykonania testu, dbaniu o zdrowie, regularnych badaniach itp. Z kolei sami pracownicy mogą skorzystać z nowoczesnego, a jednocześnie prostego w obsłudze narzędzia, które wygeneruje dla nich test diagnozujący potencjał, a także wskazuje jakie badania należy wykonać, jaki tryb życia prowadzić, jaką zastosować dietę. WAK50 jest narzędziem autorskim, od początku tworzonym w oparciu o założenia projektu (analizę potrzeb i problemów grupy docelowej) i wzbogacanym o uwagi i sugestie płynące od potencjalnych odbiorców i użytkowników modelu- choć brak tu jest wskazania konkretnych skutkujących zmianami.</p> <p>Charakter i zakres tematyczny modelu WAK50 wyraźnie sytuuje tę 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>Analiza dokumentacji opiniowanego produktu pozwala zauważyć dość zróżnicowany poziom możliwości replikacyjnych poszczególnych elementów składowych modelu WAK50 – wysokich dla wykorzystania narzędzi diagnostycznych i niższych w przypadku zwłaszcza firm mniejszych - dla tworzenia firmowych SZW.</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 ale nie określił jak długo oraz nie zobowiązał się do dokonywania niezbędnych modyfikacji aktualizujących produkt– co jest istotną wadą ,gdyż nie zapewnia produktowi niezbędną trwałość wymaganą w projektach innowacyjnych .</p>
Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)	0,10	4	0,40	<p>Potencjalni użytkownicy mają szansę zapoznać się z produktem głównie w postaci aplikacji internetowej zawierającej testy i materiały w formie pdf, osiąganą darmowo w „chmurze”.</p> <p>Zdaniem Beneficjenta - innowacja może być zastosowana w niemal każdym przedsiębiorstwie MŚP dysponującym infrastrukturą informatyczną i łącznością z Internetem, a w szczególności użyteczna jest w małych i średnich przedsiębiorstwach, możliwa zaś do zastosowania również w mikroprzedsiębiorstwach. Jednakże już we wcześniejszych kryteriach wskazano na istotne ograniczenia możliwości zastosowania całego modelu WAK w mniejszych przedsiębiorstwach. Ze względu na brak powiązań instytucjonalnych Beneficjenta z zorganizowanymi strukturami pracodawców i pracobiorców w woj. lubelskim ,a także z uwagi na</p>

				<p>komercyjny status Beneficjenta – mogą wystąpić trudności w zapewnieniu odpowiedniej skali powszechności (względny przyzwyczajenie określa tę wartość na ok. 10 % docelowej populacji) wdrażania modelu w regionie lubelskim, a tym bardziej w skali całej Polski. Problemem utrudniającym powszechność wdrożenia modelu WAK50 jest mnogość ofert już (od co najmniej 3 lat!) funkcjonujących na rynku i trudności pracodawców w dostrzeganiu zalet oraz odpowiedniości różnych ofert dla potrzeb własnej firmy. Jeszcze większe problemy dotyczą dostępności produktu dla indywidualnego pracownika z pominięciem jego pracodawcy – nie bardzo wiadomo bowiem skąd ma on samodzielnie dowiedzieć się o dostępności produktu.</p> <p>Zastosowanie aplikacji wobec potencjalnych użytkowników wiąże się jednak z pewnymi istotnymi warunkami i ograniczeniami opisanymi przez Beneficjenta dość szczegółowo. Wymagane to dotyczą szacowanych na dość niskim poziomie kosztów i czasu wdrożenia, a w tym niezbędnych do realizacji działań nakładów personalnych i finansowych. Oznacza to względną łatwość w działaniach replikacyjnych u potencjalnych naśladowców, co ponadto wzmacnia deklaracja gotowości udzielania pomocy dla zainteresowanych przez personel firmy Beneficjenta (choć nie bardzo wiadomo, czy na warunkach darmowych/nieodpłatnych). Wdrożenie w szerszej skali takich narzędzi jak WAK50 do MMŚP z Lubelszczyzny jest w największym stopniu możliwe w przypadku przedsiębiorstw o odpowiednim potencjale organizacyjnym i kadrowym.</p> <p>Istotne 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 WAK50 nie stawia żadnych prawnych lub organizacyjnych 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>
Efektywność (nakłady do rezultatów) wprowadzenia rozwiązania	0,15	4	0,60	<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 (materialne i personalne) 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 obszerne podręczniki. Interaktywna forma testów zachęcać powinna do samodzielnych badań/diagnoz, a informacja zwrotna po wypełnieniu testów końcowych zapewnia możliwość tworzenia indywidualnych i firmowych programów rozwoju/działań usprawniających .Produkt finalny dostarcza narzędzi w postaci testów, które umożliwiają nie tylko diagnozę kondycji psychofizycznej pracownika ,ale także analizę kompetencji pracowników oraz dzięki raportom tworzenie planów działań usprawniających i adekwatne dopasowanie pracowników do wykonywanych zadań.</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 zdiagnozowanie kondycji psychofizycznej pracowników oraz na zwiększenie obiektywizmu oceny kompetencji pracowników a z punktu widzenia pracownika – umożliwia dokonania autoanalizy kierunków dalszego rozwoju własnego. Szczegółowo opracowana procedura postępowania ułatwić powinna pracę z aplikacją WAK50 zarówno pracownikom działów personalnych, przełożonym pełniącym określone role w projekcie, jak również wszystkim pracownikom, w szczególności pracownikom „50+”.</p> <p>Dlatego pod względem efektywności ekonomicznej warstwy narzędziowej aplikacji WAK50 – czyli wielkości niezbędnych nakładów na replikowania produktu należy ocenić wysoko. Zauważyć jednak należy, że brak jest wyliczeń dla kosztów stworzenia SZW w firmie – co można uznać za jego istotną słabość, gdyż dla potencjalnego replikanta-przedsiębiorcy liczą się konkretne wartości finansowe(nakładów i efektów) ,a nie tylko ogólnie określone „korzyści” trudne do wyliczenia w realnych przedziałach czasu. Argumentacja Beneficjenta ,że możliwe do uzyskania szerokie rezultaty widoczne będą w poprawie sytuacji społecznej najstarszych pracownic oraz wyników firmy a osiągnąć je można niewielkim kosztem – głównie nakładem własnego czasu i wysiłku oraz odpowiednio wysokiej motywacji działania- bez wyliczeń wartości niezbędnych nakładów i możliwych efektów jest dla przedsiębiorców niewystarczająco przekonująca .</p> <p>Beneficjent uniknął oszacowania kosztów firmowych programów profilaktyki prozdrowotnej i wskazania źródeł ich finansowania – przedsiębiorcy skrupulatnie pilnujący kosztów - mogą to potraktować jako barierę zniechęcającą ich do takich innowacji.</p>
--	--	--	--	---

Innowacyjność rozwiązania	0,10	4	0,40	<p>Proponowane rozwiązania mają niewątpliwie cechy innowacyjności w 2 wymiarach (problem-zwrócenie uwagi na diagnozy kondycji psychofizycznej pracowników i profilaktykę prozdrowotną) i forma wsparcia (testy diagnostyczne z automatycznym generowaniem raportów wynikowych), najsilniej widoczne w wymiarze III (nowe formy wsparcia) jako wymiarze wiodącym, choć wielkość siły wpływu diagnoz kondycji psychofizycznej pracownika oraz profilaktyki prozdrowotnej na wydłużenie jego aktywności zawodowej nie została jednoznacznie udokumentowana – jej potwierdzeniem są jedynie subiektywne opinie mające charakter dowodów miękkich/słabszych.</p> <p>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 niektóre rozwiązania w produktach pośrednich. Docenić należy dokonanie w Raporcie z ewaluacji zewnętrznej porównania produktu WAK50 z raportami z ewaluacji 5 wybranych projektów innowacyjnych (bez określenia klucza tego wyboru), jednakże ze względu na silną przypadkowość doboru (małą reprezentatywność wobec kilkunastu projektów innowacyjnych w tym Temacie) tych 5 projektów – wartość takiego porównania jest niewielka, wypada też żałować, że takiego porównania nie dokonał sam Beneficjent w głównych publikacjach adresowanych do grupy docelowej, do której już różni realizatorzy projektów innowacyjnych dot. wydłużania aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+ skierowali co najmniej kilkanaście ofert produktowych.</p> <p>Największe cechy nowatorstwa zauważyć można w następujących elementach modelu:</p> <p>a/nowoczesnej elektronicznej formie testów diagnostycznych oraz możliwości automatycznego generowania użytecznych raportów i konstruowania na ich bazie indywidualnych (dla poszczeg. pracowników) i firmowych planów działań rozwojowych/usprawniających.</p> <p>b/ wygodnej-intuicyjnej oraz bezpiecznej dla osoby stosującej aplikację formy obsługi i zapisu informacji „wrażliwych”, tj. dotyczących stanu zdrowia i kondycji psychofizycznych pracownika</p> <p>c/indywidualizacji, wieloaspektowości i wysokiej uniwersalności modelu WAK50 umożliwiającej wzrost wiedzy z zakresu</p>
---------------------------	------	---	-------------	---

				<p>zarządzania wiekiem i różnorodnością oraz badania poziomu satysfakcji pracowników .</p> <p>d/zwrócenie uwagi na znaczenie oraz uruchamianie programów profilaktyki prozdrowotnej w przedsiębiorstwach.</p> <p>W pozostałych elementach modelu dopatrzeć się można mniej lub bardziej zaawansowanych twórczych adaptacji instrumentów znanych w polskiej praktyce doradztwa personalnego i literaturze przedmiotu 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 kondycji psychofizycznej i kompetencji zawodowych, 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 wybranych 5 innych projektów tylko opisanymi w Raporcie z ewaluacji zewnętrznej – bez koniecznego jednoznacznego wskazania na czym polega odrębność i przewaga konkurencyjna rozwiązań modelu WAK50 nad produktami innych projektów podejmujących problem wydłużania aktywności pracujących w wieku 50+.</p> <p>Można jednak – na podstawie odniesień do innych projektów oraz do wyników testowania i raportu z ewaluacji uznać, że opracowana i przetestowana przez realizatora projektu instrumentacja diagnostyczna i metodologia zarządzania wiekiem pracowników/ic w wieku 50+ w eksponująca profilaktykę prozdrowotną -jest innowacją nie tylko w skali regionu lubelskiego ale i w skali ogólnokrajowej.</p>
RAZEM (maksymalnie 5 punktów)	1,00	----- ----- -	4,20	Produkt w wystarczającym 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 biorąc pod uwagę cele projektu –główny i cel szczegółowy nr.4 – zasadną wydaje się być konieczność udokumentowania przez Projektodawcę – że produkt finalny projektu został faktycznie włączony do POWSZECHNEJ PRAKTYKI przedsiębiorstw w woj. lubelskim z czytelnym określeniem –kiedy ,w ilu faktycznie (i jakiej wielkości)firmach nastąpi wdrożenie oferowanego modelu –a więc wykazania co realnie zostanie uznane przez Beneficjenta za sukces wdrożeniowy projektu.

Niezbędne jest też określenie przez Beneficjenta – jak zapobiegnie on ryzyku „zagubienia się„ modelu WAK50 w „chmurze ”po zakończeniu realizacji projektu. Beneficjent powinien wykazać posiadanie realnych deklaracji sojuszników instytucjonalnych (organizacje pracodawców i pracowników)w zakresie gotowości wdrożenia modelu WAK50.

Oczekiwać należy także wskazania przez Beneficjenta konkretów dot. terminu (czasokresu) utrzymania trwałości produktu – w tym koniecznych działań aktualizujących i zachęcających przedsiębiorców do wdrażania WAK50.

Informacje na ten temat Wnioskodawca powinien przedstawić na posiedzeniu RST.

Komentarz i rekomendacje eksperta¹:

Opiniowany produkt finalny spełnia w należyty sposób wszystkie wymogi poprawności i formalne kryteria oceny (punktacja 4,20/5,00). 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 większych firmach w łatwy i tani sposób będą mogli optymalizować/zarządzać swym personelem – lepiej wykorzystując możliwości najstarszych pracownic/ków. Niewątpliwym walorem zaproponowanej metody jest wyeksponowanie problematyki profilaktyki prozdrowotnej i zastosowanie nowoczesnej instrumentacji diagnostycznej umożliwiającej automatyczne generowanie raportów i na ich podstawie tworzenie programów działań usprawniających/rozwojowych.

O ile nie można mieć większych zastrzeżeń do jakości i skuteczności produktu finalnego ,to jednak poważne wątpliwości wzbudzają ograniczone szanse powszechnego wdrożenia –włączenia w główny nurt polityki personalnej firm w celu wydłużenia aktywności zawodowej pracowników wieku 50 +, w szczególności te ograniczenia dotyczą firm sektora MMSP. Opiniodawca zauważa w związku z tym konieczność wyjaśnienia przez Beneficjenta następujących braków i usterek oraz wątpliwości :

1.Brak wyjaśnienia zmian wprowadzonych do ostatecznej wersji produktu finalnego wraz z uzasadnieniem konieczności ich wprowadzenia; pożądane byłoby także ustosunkowanie się Beneficjenta do krytycznych uwag z opinii strategii wdrażania i odnośnej uchwały RST ;

2. Jak Beneficjent zamierza pozyskać zainteresowanie produktem ze strony docelowych odbiorców/pracowników 50+ w sytuacji braku zainteresowania pracodawców tym produktem ?

3. Niewystarczająco obiektywnie udokumentowana skuteczność produktu –brak twardych dowodów wpływu zastosowania produktu na zatrzymanie /wydłużenie okresu zatrudnienia pracowników zagrożonych zwolnieniem z powodu starszego wieku;

4. Brak konkretnych doświadczeń –opisów programów dostosowania warunków pracy do zdiagnozowanych potrzeb pracowników w 10 firmach testujących produkt;

5. Brak wykazania które/jakie elementy produktu mogą i powinny zastosować mikro i małe przedsiębiorstwa;

6. Jakie są szanse i plany Beneficjenta w zakresie rozwoju produktu, niezbędnych aktualizacji i modyfikacji oraz zapewnienia mu wymiennie określonej w czasie trwałości ?

7. Brak oszacowania kosztów wdrożenia firmowych programów prozdrowotnych i wskazania źródeł ich finansowania ;

8. Niewystarczająco jasne wskazanie przewag konkurencyjnych aplikacji WAK 50+ nad produktami finalnymi innych projektów innowacyjnych w tym samym Temacie;

9. Brak wskazania sojuszników instytucjonalnych ze środowiska przedsiębiorstw (organizacje pracodawców i pracobiorców) w zapewnianiu powszechności wdrożenia produktu –włączenia w główny nurt polityki personalnej przedsiębiorstw w woj. lubelskim.

Odpowiednich wyjaśnień powinien Wnioskodawca udzielić na posiedzeniu RST.

Rekomendacja:

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

☐ uznać produkt finalny za niezwalidowany.

Antoni Rutka

Warszawa 23.04.2015