



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RAPORT Z EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ

efektywności produktu finalnego – platformy internetowej stworzonej w ramach projektu

"ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie Mazowieckim" dofinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, priorytet VIII. Regionalne kadry gospodarki, Działanie 8.1: Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, poddziałanie 8.1.1 Wsparcie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw

WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

RAPORT WYKONANY NA ZLECENIE INSTYTUTU BADAŃ NAD DEMOKRACJĄ I PRZEDSIĘBIORSTWEM PRYWATNYM Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE

WYKONAWCA: RUDZKI MACIEJ



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

I.	Przedmiot ewaluacji	s. 3
II.	Odpowiedzi na pytania badawcze	s. 6
III.	informacja o innowacyjności	s.17
IV.	Rekomendacje	s.18



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

I. PRZEDMIOT EWALUACJI

Przedmiotem ewaluacji jest efektywność produktu finalnego - platformy internetowej „Zatrudnienie Fair Play – budowa kultury organizacyjnej i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie”, dostępnej na stronie www.zfp.zostanmentorem.pl zrealizowanej w ramach projektu pn. „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim” realizowany przez Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym z siedzibą w Warszawie, we współpracy ze spółką E.Ri.Fo z siedzibą w Rzymie. Projekt współfinansowany jest z funduszy Unii Europejskiej, z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki, Działanie 8.1: Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, poddziałanie 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw, Projekty innowacyjne upowszechniające.

GRUPA DOCELOWA

Projekt jest skierowany do grupy osób w wieku 50+, które pracują lub zamieszkują w województwie mazowieckim w rozumieniu KC. W przypadku innych podmiotów projekt skierowany jest do przedsiębiorców posiadających jednostkę organizacyjną na terenie województwa mazowieckiego. Ewaluowana platforma internetowa została poddana serii testów przeprowadzonych przez 20 pracowników mazowieckich przedsiębiorstw w wieku 50+, którzy przeszli pierwsze próby jej funkcjonowania.

OKRES REALIZACJI PROJEKTU – 28 miesięcy (od 01.10.2012 do 31.01.2015). Testowanie platformy wg założeń projektu trwa od 01.08.2013 do 30.11.2013.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

CEL EWALUACJI

Głównym celem ewaluacji będzie ocena wielorakich efektów wdrożenia produktu w postaci platformy internetowej, czyli określenie w jakim stopniu osiągnięte zostały rezultaty odzwierciedlające cel główny i cele szczegółowe projektu z uwzględnieniem trafności, użyteczności, efektywności, skuteczności, trwałości podejmowanych w projekcie działań.

Odpowiedź na każde pytanie kluczowe zbadana zostanie konkretnie określoną metodą ewaluacji (np. poprzez analizę dokumentów) która wykorzystuje dokładnie określone źródła danych (np. konkretne dokumenty), które poddane zostaną analizie.

KRYTERIA EWALUACJI

Ewaluacja została przeprowadzona w oparciu o kryteria ustalone przez Radę Unii Europejskiej w Rozporządzeniach nr 1260/1999 (art. 40 – 43) i nr 1083/2006 (art. 47- 48), czyli:

- Trafność – czy produkt finalny odpowiada realnym potrzebom?
- Efektywność – czy produkt przynosi zakładane efekty przy zakładanych kosztach, czy koszty te nie mogły być niższe, dając porównywalne efekty
- Skuteczność – czy produkt jest skuteczny, czy jego stosowanie przynosi zakładane wyniki
- Użyteczność – czy wdrożenie produktu będzie skutkowało zwiększeniem szans na osiągnięcie celów wdrożenia innowacji
- Trwałość efektów - czy jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu

ŹRÓDŁA DANYCH

1. Wniosek o dofinansowanie
2. Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego
3. Wyniki ankiet ewaluacyjnych
4. Wyniki pre i post testów udostępnionych na platformie e-learningowej
5. Zestawienie komentarzy i uwag testujących



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Wywiady przeprowadzone z koordynatorem projektu, specjalistką ds. testowania platformy oraz uczestnikiem testowania (użytkownikiem).

NARZĘDZIA

Badania przeprowadzone w ramach projektu wśród uczestników/uczestniczek Projektu opierały się na technikach standaryzowanych, pośrednich, czyli ujednoliconych w odniesieniu do wszystkich badanych osób poprzez zastosowanie jednolitego kwestionariusza badawczego (ankiety ewaluacyjnej przygotowanej dla osób testujących platformę) pozwalającymi na analizę jakościową i ilościową wdrażanego produktu.

KONCEPCJA REALIZACJI BADANIA

Konsultacje z Projektodawcą uściśliły oczekiwania co do metod badania. Koncepcja ewaluacji jest ukierunkowana na uzyskanie danych opartych na maksymalnie kompleksowym – w ramach określonych przez budżet i harmonogram projektu – materiale badawczym oraz wnikliwej i szczegółowej analizie zgromadzonych danych. Do analizy wykorzystane zostały zarówno różnego rodzaju dane zastane (dokumentacja projektowa, strategia wdrażania projektu innowacyjnego), jak i uzyskane dane wywołane (ankiety ewaluacyjne). Tak zdobyte dane zostały przeanalizowane i ocenione z wykorzystaniem metod starannie dobranych do specyfiki badanego obszaru. Biorąc pod uwagę potrzebę sformułowania rekomendacji, co do ewentualnych zmian i działań korygujących dotyczących efektywności produktu finalnego, dokonano szerokiej i kompleksowej analizy wszystkich aspektów platformy z punktu widzenia celów zamówienia.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

II. ODPOWIEDZI NA PYTANIA BADAWCZE

1. Czy produkt finalny badanego projektu – platforma internetowa „Zatrudnienie Fair Play” odpowiada realnym potrzebom uczestników?

Jednym z celów testowania produktu finalnego było zbadanie poziomu dostosowania treści platformy i zastosowanych narzędzi do potrzeb pracowników w wieku 50+. Na platformie internetowej będącej produktem finalnym projektu zamieszczone są:

- 1) Podręcznik "Standard "Zatrudnienie Fair Play". Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem"
- 2) Podręcznik "Zostań mentorem"
- 3) Publikacja "Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+"
- 4) Podręcznik użytkownika platformy "Zatrudnienie Fair Play - budowa kultury organizacyjnej i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie"
- 5) Kursy e-learningowe
- 6) Generator strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Każde z zastosowanych na platformie narzędzi zostało ocenione w ankiecie ewaluacyjnej przez użytkowników testujących funkcjonalność portalu. Użytkownicy testujący oceniali w skali 5-stopniowej (1-5), gdzie 5 oznacza najwyższą pozytywną ocenę/bardzo dobrze, a 1 oznacza najniższą ocenę/bardzo źle.

1.1. Analiza kryterium trafności w odniesieniu do Podręcznika "Standard "Zatrudnienie Fair Play". Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem".

Analiza adekwatności Podręcznika i rozwiązań w nim zawartych do realnych potrzeb odbiorców zostanie dokonana na podstawie ocen:

- 1) na ile możliwe będzie praktyczne wykorzystanie zdobytej wiedzy
- 2) przydatności zdobytej wiedzy do rozwiązywania problemów w miejscu pracy użytkowników

Na tak zadane pytania odpowiedziało 20 osób. Rozkład poszczególnych odpowiedzi był następujący:



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Osoby testujące platformę jednoznacznie wskazały, że Podręcznik "Standard "Zatrudnienie Fair Play". Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem" w stopniu dobrym zapewnia możliwość wykorzystania zawartej w nim wiedzy w praktyce. Możliwość zastosowania podręcznika do rozwiązywania problemów w miejscu pracy użytkowników została oceniona przez zdecydowaną większość osób testujących jako dobry.

1.2. Analiza kryterium trafności w odniesieniu do Podręcznika "Zostań mentorem".

Analiza adekwatności Podręcznika i rozwiązań w nim zawartych do realnych potrzeb odbiorców zostanie dokonana na podstawie ocen:

- 1) na ile możliwe będzie praktyczne wykorzystanie zdobytej wiedzy
- 2) przydatności zdobytej wiedzy do rozwiązywania problemów w miejscu pracy użytkowników

Na tak zadane pytania odpowiedziało 19 osób. Częstotliwość poszczególnych odpowiedzi przedstawia poniższy wykres:



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Podobnie jak w przypadku podręcznika "Standard "Zatrudnienie Fair Play". Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem" użytkownicy testujący platformę ocenili możliwość wykorzystania wiedzy w nim zgromadzonej w praktyce na dobrą i bardzo dobrą.

1.3. Analiza kryterium trafności w odniesieniu do publikacji "Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem".

Analiza adekwatności Podręcznika i rozwiązań w nim zawartych do realnych potrzeb odbiorców zostanie dokonana na podstawie ocen:

- 1) na ile możliwe będzie praktyczne wykorzystanie zdobytej wiedzy
- 2) przydatności zdobytej wiedzy do rozwiązywania problemów w miejscu pracy użytkowników

Na powyższe pytanie odpowiedziało 19 osób. Zdecydowana większość użytkowników oceniających adekwatność publikacji zdecydowała się na odpowiedź „dobra” i „bardzo dobra”.



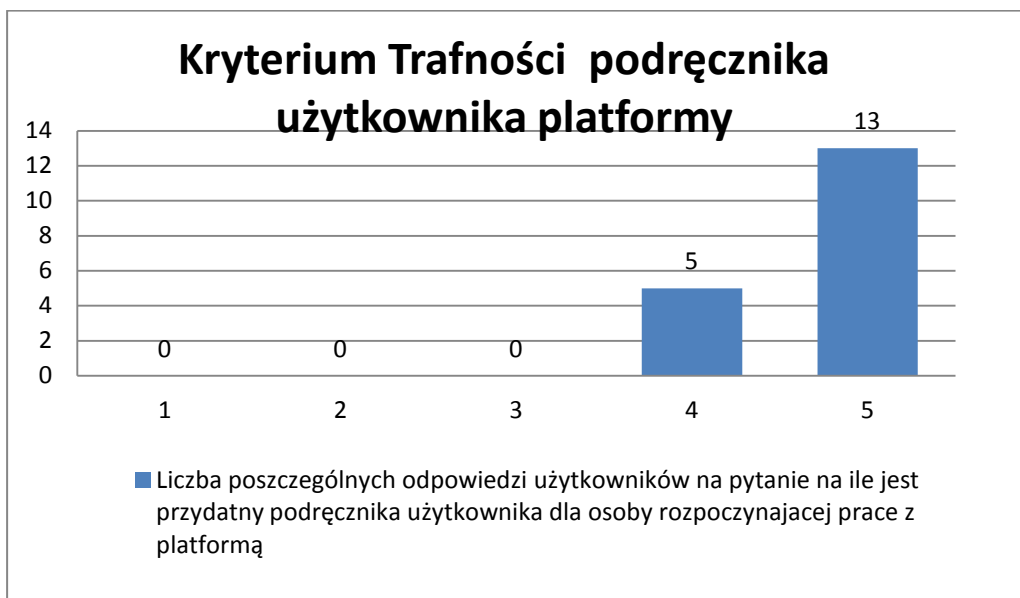
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



1.4. Analiza kryterium trafności w odniesieniu do Podręcznika użytkownika platformy.

1) przydatności publikacji dla osób rozpoczynających pracę z platformą

Na tak zadane pytania odpowiedziało 18 osób, zdecydowana większość spośród nich ocenia bardzo dobrze przydatność podręcznika w odniesieniu do potrzeb osób rozpoczynających korzystanie z platformy.





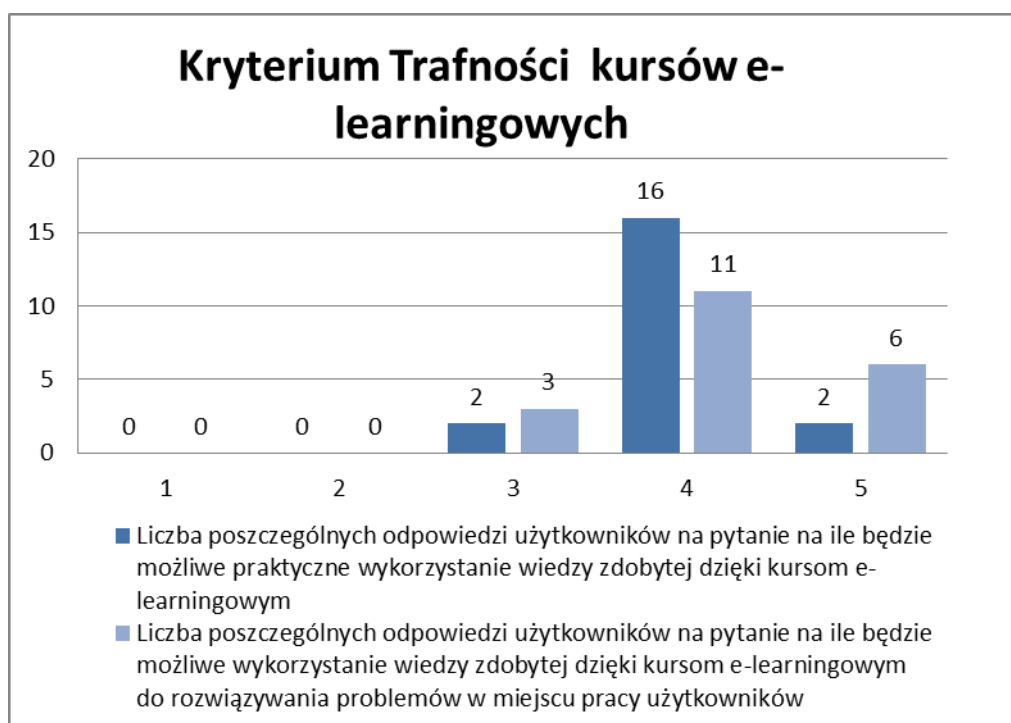
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.5. Analiza kryterium trafności w odniesieniu do kursów e-learningowych umieszczonych na platformie.

Analiza adekwatności kursów do realnych potrzeb odbiorców zostanie dokonana na podstawie ocen:

- 1) na ile możliwe będzie praktyczne wykorzystanie zdobytej wiedzy
- 2) przydatności zdobytej wiedzy do rozwiązywania problemów w miejscu pracy użytkowników

Na powyższe pytanie odpowiedziało 20 osób. Zdecydowana większość użytkowników oceniających możliwości praktycznego wykorzystania treści zawartych w kursach e-learningowych zdecydowała się na odpowiedź „dobra” i „bardzo dobra”.



1.6. Analiza kryterium trafności w odniesieniu do generatora Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi

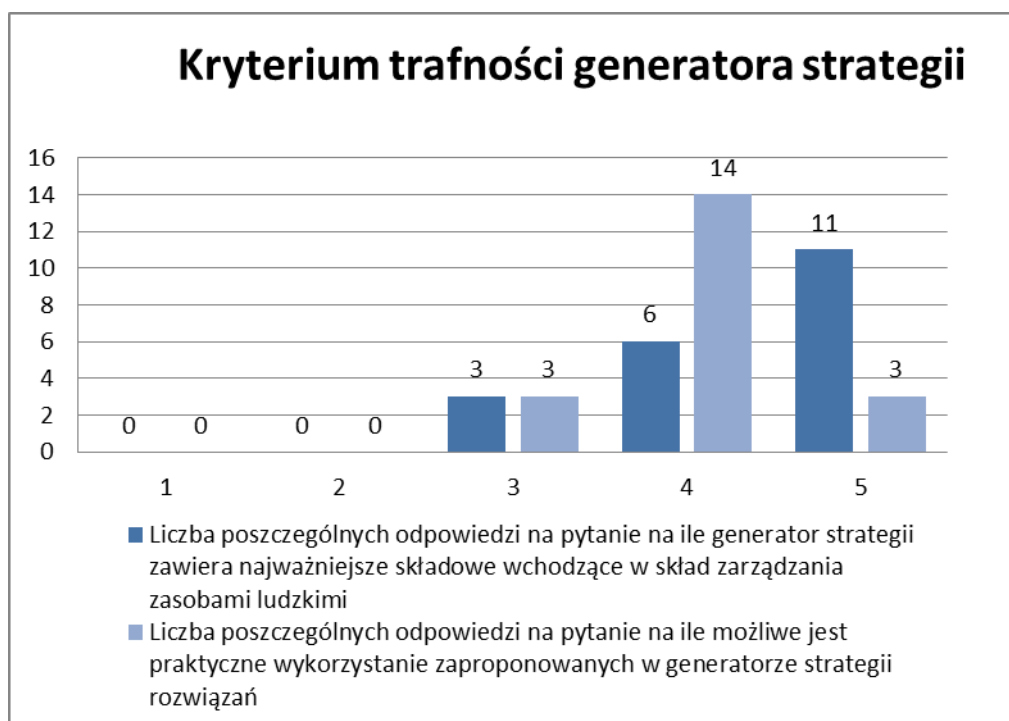
Analiza adekwatności kursów do realnych potrzeb odbiorców zostanie dokonana na podstawie ocen:



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- 1) na ile generator zawiera najważniejsze składowe wchodzące w skład zarządzania zasobami ludzkimi
- 2) przydatności zaproponowanych w generatorze rozwiązań wykorzystania w praktyce

Na powyższe pytanie odpowiedziało 20 osób. Zdecydowana większość użytkowników oceniających możliwości praktycznego wykorzystania treści zawartych w kursach e-learningowych zdecydowała się na odpowiedź „dobra”. Natomiast większość testujących (11 osób) oceniając na ile generator zawiera najważniejsze elementy składowe wchodzące w skład zarządzania zasobami ludzkimi stwierdziła, że zawiera je w stopniu bardzo dobrym, a 6 osób, że w stopniu dobrym.



Testowana platforma w ocenie zdecydowanej większości testujących w stopniu dobrym i bardzo dobrym odpowiada potrzebom użytkowników rozumianym jako możliwość wykorzystania wiedzy zawartej w narzędziach zastosowanych na platformie w praktyce. W każdym z badanych elementów dominują oceny na poziomie „4”, wskazujące na solidną wartość merytoryczną przedstawionych na platformie materiałów.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Czy produkt finalny badanego projektu – platforma internetowa „Zatrudnienie Fair Play” jest skuteczny?

2.1 Ocena skuteczności podręcznika "Standard "Zatrudnienie Fair Play". Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem".

Na potrzeby niniejszego badania skuteczność podręcznika będzie rozumiana jako ocena stopnia w jakim podręcznik poszerzył wiedzę osób go testujących. 13 osób oceniło skuteczność podręcznika na najwyższą z możliwych, a 6 osób testujących oceniło ją jako dobrą.

2.2. Ocena skuteczności podręcznika "Zostań mentorem"

Na potrzeby niniejszego badania skuteczność podręcznika będzie rozumiana jako ocena stopnia w jakim podręcznik poszerzył wiedzę osób go testujących. 13 osób oceniło skuteczność podręcznika na najwyższą z możliwych, 6 osób testujących oceniło ją jako dobrą.

2.3. Ocena skuteczności publikacji „Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem”

Na potrzeby niniejszego badania skuteczność publikacji będzie rozumiana jako ocena stopnia w jakim publikacja poszerzyła wiedzę osób ją testujących. Jedenaście osób oceniło skuteczność podręcznika na najwyższą z możliwych, osiem osób testujących oceniło jej skuteczność jako dobrą.

2.4. Ocena skuteczności podręcznika użytkownika platformy

Na potrzeby niniejszego badania skuteczność podręcznika będzie rozumiana jako zrozumiałość jego zapisów w ocenie użytkowników go testujących, możliwości poznania za jego pomocą wszystkich funkcjonalności oferowanych przez platformę. Po 10 osób oceniło skuteczność podręcznika na najwyższą, a ośmiu na dobrą.

2.5. Ocena skuteczności kursów e-learningowych

Na potrzeby niniejszego badania skuteczność podręcznika będzie rozumiana jako odpowiedź na pytanie jak kursy pogłębiają dotychczasową wiedzę użytkowników. 12 testujących kursy osób uznało skuteczność kursów jako dobrą, ośmiu uznało ich skuteczność za bardzo dobrą.

2.6. Ocena skuteczności Generators strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na potrzeby niniejszego badania skuteczność Generatora będzie rozumiana jako odpowiedź na pytanie na ile w porównaniu do narzędzi dotychczas stosowanych w organizacjach, rozwiązania oferowane przez generator strategii są bardziej efektywne. 9 osób testujących generator uznało jego skuteczność jako dobrą, ośmioro uznało ich skuteczność za bardzo dobrą, a 3 za wystarczającą. W opinii osób testujących generator zawiera wszystkie najważniejsze elementy składowe.

2. Czy produkt finalny badanego projektu – platforma internetowa „Zatrudnienie Fair Play” jest efektywny?

W ramach ewaluowanej platformy za pośrednictwem strony internetowej www.zfp.zostanmentorem.pl użytkownicy mieli możliwość

I. Pobrania dokumentów dotyczących mentoringu:

- 1) Podręcznik Standard Zatrudnienia Fair Play – podręcznik został pobrany 57 razy
- 2) Podręcznik użytkownika platformy ZFP- podręcznik został pobrany 33 razy
- 3) Podręcznik „Zostań mentorem” – podręcznik został pobrany 45 razy
- 4) Raport dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi – raport został pobrany 121 razy¹.

II. Liczba osób, która skorzystała z e-learningu – zostań mentorem

Ze szkoleń za pośrednictwem internetu dostępnych na stronie internetowej www.zfp.zostanmentorem.pl skorzystały (wypełniły test wiedzy) 24 osoby. Szkolenia dotyczyły 10 modułów:

- 1) Mentoring – uczestniczyło w nim 21 osób
- 2) Coaching – uczestniczyło w nim 21 osób
- 3) Przywództwo – uczestniczyło w nim 22 osoby
- 4) Motywacja – brało w nim udział 20 osób
- 5) Adaptacja zawodowa – uczestniczyło w nim 20 osób
- 6) Mentor rzecznikiem pracownika – brało w nim udział 20 osób

¹ Dane za panel administracyjny – pobrania plików, dostęp 06.11.2013, godz. 14:00



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- 7) Zarządzanie czasem – brało w nim udział 20 osób
- 8) Organizacja pracy – brało w nim udział 21 osób
- 9) Podejmowanie decyzji – brało w nim udział 20 osób
- 10) Zarządzanie wiekiem, brało w nim udział 20 osób.

Mimo, że użytkownicy mieli całkowitą dowolność w realizacji kolejności kursów i nie było wymogu realizacji kursów według ustalonej kolejności, użytkownicy mieli też całkowitą swobodę w wyborze realizowanych kursów, wszystkie cieszyły się podobną popularnością.

Efektywność zrealizowanych szkoleń możemy ocenić poprzez zbadanie przyrostu wiedzy ich uczestników. Kurs rozpoczynał się testem, każdy z użytkowników miał za zadanie odpowiedzieć na 164 pytania, które dotyczyły proponowanych szkoleń. Po zakończonych modułach użytkownicy wypełniali test dotyczący kursu. W teście początkowym użytkownicy mieli średnio 80,6% poprawnych odpowiedzi. Procent poprawnych odpowiedzi w teście rozpoczynającym szkolenia kształtował się od 69,5% do 88,4%. Zdecydowana większość (70% użytkowników platformy) uzyskało wynik powyżej 80%. W teście kończącym poszczególne moduły użytkownicy uzyskali wynik lepszy od 7 do 44 punktów (wzrost wiedzy od 5,4% do 38,6% - średni 14,4%) tj. o średnio 14,4%, uzyskując od 82,9% do 98,2% (średnio 93%) możliwych do zdobycia punktów. Wszyscy użytkownicy, którzy ponownie wypełnili test po zakończeniu kursów poprawili swój pierwotny wynik.

I. Skorzystania z Generatora Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Generator jako elektroniczne narzędzie umożliwia stworzenie przez każdego z użytkowników platformy testowej wersji Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Użytkownicy przy pomocy tego narzędzia zostali wyposażeni w narzędzia niezbędne do stworzenia strategii: wyjaśnienia, wskazówki, przykłady ankiet, oceny oraz np. formularze wartościowania stanowisk. Z narzędzia w postaci generatora skorzystały 24 osoby (osoby o uaktywnionych uprawnieniach edycji treści generatora). Do dnia 6.11.2013 do godziny 14:00 użytkownicy przygotowali 10 zatwierdzonych strategii.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Czy wdrożenie produktu finalnego badanego projektu – platformy internetowej „Zatrudnienie Fair Play” będzie skutkowało zwiększeniem szans na osiągnięcie celów wdrożenia innowacji;

W ramach ewaluowanego etapu realizacji projektu stworzona przez Wnioskodawcę wraz z włoskim partnerem platforma została przetestowana przez 22 osoby w wieku 50+ zamieszkujące i/lub pracujące w województwie mazowieckim. Osoby testujące platformę zostały wyłonione do udziału w projekcie w trwającej od początku sierpnia 2013 do końca października 2013 akcji rekrutacyjnej. Akcja rekrutacyjna ukierunkowana była głównie na dotarcie do pracowników poprzez: e-maile, artykuły sponsorowane w mediach tradycyjnych (ogłoszenia w tygodnikach z terenu województwa mazowieckiego) i elektronicznych wyłoniła 27 osób, w tym 8 mężczyzn, z których czynnie testowało strategię 24 osoby (w tym 21 pracowników w wieku 50+, trzech współpracowników – w tym jedna osoba w wieku 50+), które przetestowały funkcjonalność zaproponowanych narzędzi. Wszystkie osoby testujące, po zalogowaniu się, miały swobodny dostęp do materiałów online. Funkcjonalność platformy okazała się prosta, intuicyjna, użytkownicy nie mieli problemów z jej obsługą, a wymagania sprzętowe - minimalne parametry sprzętu oraz przeglądarki niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania przygotowanych narzędzi online - nie były barierą dla użytkowników. Każdy zarejestrowany użytkownik miał dostęp do pełnych zasobów platformy, osoby, które zadeklarowały swój udział w fazie testowania dostały wsparcie w formie pomocy specjalistów ds. testowania. Specjaliści mieli możliwość bezpośredniego śledzenia postępów użytkowników, stały monitoring tempa przechodzenia przez testowane narzędzia umożliwił bieżące udoskonalanie funkcjonalności platformy. Specjaliści ds. testowania platformy mieli również za zadanie motywowanie użytkowników oraz monitoring ich postępów. Służyli również pomocą merytoryczną na każdym etapie testowania.

Testowanie przebiegało wg następującego algorytmu:

1. Rejestracja
2. Przeszkolenie z zakresu udostępnionych w ramach platformy narzędzi
3. Zapoznanie się z podręcznikami
4. Test początkowy badający posiadaną przez osoby testujące wiedzę z zakresu kursów
5. E-learning z zakresu 10 kursów udostępnionych online na platformie, które kończyły się testem częściowym



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Stworzenie i zatwierdzenie testowej wersji strategii zarządzania zasobami ludzkimi.

Celem przedstawionych powyżej działań było przetestowanie wdrożonej platformy przez 20 pracowników 50+ i ich współpracowników.

Wdrożenie i przetestowanie platformy wg zakresu określonego we wniosku o dofinansowanie oraz Strategii Wdrażania projektu innowacyjnego testującego przyczynia się bezpośrednio do realizacji celu głównego projektu tj. poprawy jakości działań w obszarze utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+ poprzez opracowanie, przetestowanie, upowszechnienie i wdrożenie innowacyjnego standardu (innowacji) oraz innowacyjnych narzędzi służących zarządzaniu wiekiem i zastosowaniu mentoringu jako sposobu wydłużenia wieku aktywności zawodowej wśród co najmniej 200 pracowników 50+ woj. mazowieckiego do 31.01.2015 r.

1. Czy jest prawdopodobne kontynuowanie projektu po zakończeniu jego finansowania.

Projekt wprowadza innowacyjne narzędzia sprzyjające rozwojowi zawodowemu pracowników 50+, zapewniając im dostęp do wiedzy dotyczącej mentoringu i możliwości jej wdrożenia w przedsiębiorstwach, w których pracują. Zastosowane w ramach projektu narzędzia umożliwiają jego kontynuowanie po zakończeniu finansowania projektu. Wykorzystane zasoby wiedzy, dostarczają użytkownikom informacji opartych na solidnym materiale naukowym, których nie ma potrzeby uzupełniać. Zastosowane narzędzia mają trwały charakter, nie ma ryzyka ich zużycia czy wyczerpania. Jedynym warunkiem funkcjonowania platformy po zakończeniu finansowania projektu jest zapewnienie jej dostępności w sieci i wsparcia technicznego użytkowników. Intencją Wnioskodawcy jest zapewnienie funkcjonowania portalu przez co najmniej 5 lat od zakończenia realizacji projektu.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III. Informacja na temat innowacyjności produktu.

Produkt jakim jest platforma internetowa „Zatrudnienie Fair Play - budowa kultury organizacyjnej i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie” zawierająca:

- Podręczniki "Standard "Zatrudnienie Fair Play". Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem", „Zostań mentorem” oraz użytkownika platformy "Zatrudnienie Fair Play - budowa kultury organizacyjnej i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie"
- Publikację "Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+"
- 10 kursów e-learningowych przygotowujących pracowników 50+ do roli mentora
- Generator strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi

jest innowacyjnym rozwiązaniem oferującym kompleksowe wsparcie dla pracowników 50+. Platforma zawiera pakiet narzędzi pobudzających kompetencje mentorskie, które jednocześnie przyczyniają się do zwiększenia aktywności pracowników w wieku powyżej 50 lat. Na platformie zaprezentowana jest kompilacja wiedzy przedstawianej w formie tradycyjnej- podręczniki możliwe do pobrania oraz przedstawione w formie kursów e-learningowych. Baza wiedzy zaprezentowana w podręcznikach i kursach ma być podstawą do przygotowania w przedsiębiorstwie użytkownika platformy Strategii Zarząd Zasobami Ludzkimi. Jest ono praktycznym wykorzystaniem wiedzy zdobytej przez użytkownika, jest również próbą wdrożenia do przedsiębiorstw strategii zarządzania zasobami ludzkimi. Platforma jest rozwiązaniem kompleksowym, nie wymaga pozyskiwania informacji w innych źródłach. Tak kompleksowego wsparcia dla pracowników w wieku powyżej 50 lat nie proponowało jeszcze żadne z rozwiązań dostępnych na rynku².

² Na podstawie danych dostępnych na www.mapadotacji.gov.pl



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

IV. Rekomendacje

1. Szczególną wartością ewaluowanej platformy internetowej był bliski kontakt osób testujących ze specjalistą/specjalistką ds. testowania platformy. Z założenia specjaliści mieli za zadanie wsparcie techniczne użytkowników na etapie testowania platformy. W praktyce kadra projektu nie tylko służyła wsparciem technicznym, skutecznie motywowała również testujących i monitorowała przebieg testów. Zapewnienie sprawnej wymiany informacji między kadrą projektu, a osobami testującymi umożliwiło szybką reakcję na pojawiające się problemy i niefunkcjonalności portalu, który na bieżąco był poprawiany. Zapewnienie w przyszłości sprawnego wsparcia technicznego użytkowników zagwarantuje jego wysoką funkcjonalność.
2. Wymiana informacji na stronie internetowej platformy powinna być zabezpieczona certyfikatem SSL.
3. Na stronie internetowej platformy brakuje hierarchii, zalecam zastanowienie się nad wprowadzeniem przewodnika, który poprowadzi użytkownika krok po kroku po zaproponowanych w ramach platformy narzędziach.
4. Nawigacja w ramach kursów e-learningowych powinna być poprawiona. Obecna funkcjonalność – spis treści oparty jest tylko na numerach poszczególnych stron, nie umożliwia swobodnego przechodzenia pomiędzy poszczególnymi zagadnieniami w ramach szkolenia. W opinii jednej z osób testujących platformę

„pozycje spisu treści powinny linkować do odpowiednich modułów. Na każdym etapie przerabiania materiału powinna być możliwość "wyskoczenia" do spisu treści. Łatwiej jest wtedy nawigować po szkoleniu. Można skakać po kursie do przodu, do tyłu, powtarzać lekturę fragmentów.”

Użytkownicy testujący platformę mieli sporo zastrzeżeń co do nieczytelnej struktury slajdów w ramach platformy. Niektóre z nich w opinii użytkowników mają nieczytelną strukturę, są przeładowane treścią i utrudniają percepcję zaprezentowanego podczas szkoleń e-learningowych materiału.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. Kursy zaprezentowane na platformie nie mają zadeklarowanego, choć orientacyjnego czasu ich przejścia, nie mają też możliwości zapisania postępów użytkowników.
6. Teksty zaprezentowane na platformie – kurs e-learningowy- wymagają redakcji, wizualizacja treści powinna być poprawiona – zalecane jest m.in. zaprezentowanie wyjustowanego tekstu, według użytkowników testujących platformę niezbędna jest również poprawa wizualizacji . Uwagi te celnie określa opinia użytkownika:

„Wejście na stronę projektu jest adekwatne i nie deprymuje, ponieważ są zamieszczone zdjęcia w podobnym do użytkownika wieku; natomiast po przejściu do platformy robi się smutno. Jest monotonnie (np. kurs mentoring), bez obrazków, bez kolorów, warto byłoby urozmaicić przekaz, chociaż rozumie, że są różne upodobania i innym osobom mogłoby przeszkadzać więcej obrazów/kolorów”.

Zaprezentowanie atrakcyjnego wizualnie tekstu może wpłynąć pozytywnie na motywację osób odbywających kursy.

7. Użytkownicy testujący platformę jednoznacznie pozytywnie określili się do zastosowania wprowadzenia funkcjonalności dotyczącej zwiększenia czcionki. Opcja ta zwiększa czytelność testowanej platformy.