



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

„Aktywny absolwent-innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy”

REALIZOWANEGO PRZEZ
FUNDACJĘ INICJATYW MENEDŻERSKICH
W LUBLINIE I IDEOPOLIS sp. z o.o.

Temat: **Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia**

Nr umowy o dofinansowanie : POKL.06.02.00-06-141/11-00



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl

www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie
z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
Część I UZASADNIENIE	4
1.2.1 Analiza danych zastanych	5
1.2.1.1 Opis problemu	6
1.2.2. Opis i wyniki badań ankietowych	10
1.2.2.1 Absolwenci szkół wyższych.....	11
1.2.2.2. Pracodawcy	17
1.2.2.3. Pośrednicy pracy	21
Część II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI.....	29
2.1. Cel ogólny i cele szczegółowe innowacji	29
2.2. Opis stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji	29
2.3 Weryfikacja celu ogólnego i celów szczegółowych innowacji.....	31
Część III. OPIS INNOWACJI I OPIS PRODUKTU FINALNEGO	40
3.1. Wymiary innowacji	40
3.2. Istota innowacji	41
3.3 Kluczowe różnice pomiędzy nowym rozwiązaniem a dotychczasowymi działaniami pośredników pracy w obszarze aktywizacji bezrobotnych absolwentów	45
3.4 Wartość dodana innowacji	47
3.5. Bariery nie pozwalające na wprowadzenie innowacji	47
3.6. Grupy docelowe innowacji.....	48
3.7. Warunki, jakie muszą być spełnione aby innowacja działała właściwie	48
3.8. Efekty innowacji	48
3.9. Opis produktu finalnego	50
3.10. Czas, koszt i niezbędne zasoby do wdrożenia produktu	52
Część IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU	53
4.1. Grupa docelowa.....	53
4.2. Metody doboru grupy	53
4.3. Plan działań testujących	54
4.4 Sposób monitorowania procesu testowania	55
Część V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA	56
Część VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA	60
Część VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA	63
Część VIII. KAMIENIE MIŁOWE	67
Część IX. STRATEGIA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM	68



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl

www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie
z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy

WPROWADZENIE

Wypracowane rozwiązania w ramach projektu innowacyjnego testującego dotyczą zwiększenia efektywności aktywizacji zawodowej i społecznej niepracujących absolwentów szkół wyższych poprzez opracowanie i wdrożenie nowatorskich działania pośredników pracy w powiatowych urzędach pracy. Pośrednicy pracy otrzymają nowe narzędzia pozwalające na zwiększenie skuteczności swoich działań w stosunku do młodych wykształconych ludzi wśród których stopa bezrobocia w porównaniu do lat ubiegłych niepokojąco wzrasta.

Projekt realizowany jest przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich – instytucję prowadzącą w kraju i za granicą działalność szkoleniową, konsultingową i badawczą w zakresie m.in. wdrażania nowatorskich rozwiązań w instytucjach sektora publicznego, pozarządowego i biznesowego.

W ramach realizowanych przedsięwzięć obejmujemy wsparciem osoby zagrożone wykluczeniem społecznym bądź wykluczone społecznie, m.in. takie jak długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni, niepełnosprawni z zaburzeniami psychicznymi, osoby nieaktywne zawodowo po 50 roku życia, tzw. „trudna młodzież”, wychowankowie domów dziecka.

Posiadamy doświadczenie w testowaniu produktów finalnych w ramach projektów innowacyjnych testujących współfinansowanych z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet V i VI, VII).

Prezentowany produkt finalny powstał przy ścisłej współpracy pracodawców, przedstawicieli kadry kierowniczej publicznych służb zatrudnienia, pośredników pracy i doradców zawodowych.

Główni autorzy nowej metody to specjaliści w dziedzinie rozwoju zasobów ludzkich, rynku pracy oraz budowania potencjału społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*



Część I UZASADNIENIE

1.1. Diagnoza wstępna – przedprojektowa

Diagnoza wstępna dotycząca aktywizacji bezrobotnych absolwentów szkół wyższych została przeprowadzona w październiku 2011 roku na podstawie analizy desk research i wykazała następujący stan zastany. Podejmowane działania w obszarze aktywizacji nie pracujących absolwentów szkół wyższych koncentrują się w szczególności wokół szkoleń, staży, warsztatów, pracy subsydiowanej, prac interwencyjnych. W/w formy wsparcia posiadają duży stopień ogólności i mogą być kierowane do różnych grup wiekowych (np. zarówno do osób niepracujących 20+ czy 50+). Ponadto przynoszą niezadowalające efekty w długofalowej perspektywie, gdyż według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie efektywność szkoleń w 2009 roku mierzona wskaźnikiem zatrudnienia wynosiła zaledwie 29,6%, zaś staży 48,4 % (www.regiopraca.pl/ staże: szansa czy wyzysk). Ogromną rolę w aktywizacji zawodowo-społecznej absolwentów odgrywają urzędy pracy. Jak wynika bowiem z raportu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu Pierwsza Praca” z usług powiatowych urzędów pracy i pośredników pracy korzysta aż 44% absolwentów poszukujących zatrudnienia. Następne w kolejności prywatne biura pośrednictwa pracy pomagały tylko 5% absolwentów. Spośród usług oferowanych przez urzędy pracy pośrednictwo jest najbardziej powszechną usługą, z której w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia nauki korzystają absolwenci, dotyczy to ponad 57% spośród nich (dane pochodzą z w/w raportu). Największa rola więc spoczywa na pośrednikach pracy zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy. Praca pośredników koncentruje się przede wszystkim na zbieraniu aktualnych ofert pracy, kompletowaniu standardowych, najbardziej prostych danych, nie dających rzeczywistego obrazu kandydata. Na podstawie tychże danych i dostępnych ofert pracy następuje kojarzenie kandydata z pracodawcą. Dotychczas podejmowane działania przez pośredników nie przynoszą zadowalających efektów ani dla pracodawców ani dla absolwentów. Jak wynika z danych statystycznych stopa bezrobocia wśród młodych absolwentów z roku na rok wzrasta (w 2010 roku 13,8%, zaś w I kwartale 2011- 14,1% – dane GUS 2010 i WUP Lublin 2010-2011). Niepokojącym zjawiskiem jest również fakt, iż w grupie bezrobotnych z wykształceniem wyższym przeważają osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy (31 maja 2010 r. wynosiła 3.081 osób, w stosunku do ubiegłego roku więcej o 246 osób). Stanowią one 23,9% w odniesieniu do ogółu osób z wykształceniem wyższym. Fakt pozostawania bez pracy przez tak długi okres rodzi konsekwencje w postaci frustracji, niskiej motywacji bezrobotnego, może też skutkować wyjazdem za granicę. Udział bezrobotnych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych od kilku lat przekracza 50 %. Tendencja ta ma odzwierciedlenie w regionie. Według danych GUS w województwie lubelskim na 22.735 absolwentów - 15.291 to kobiety. Na koniec roku 2009 w regionie było zarejestrowanych 12.639 osób z wyższym wykształceniem, z czego 8.120 to kobiety.

W końcu czerwca 2011 r. w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowane były 59.602 kobiety, stanowiły one 51,3% ogółu bezrobotnych (bezrobocie w województwie lubelskim II kwartał 2011, WUP Lublin). Na koniec czerwca 2011 roku w województwie lubelskim 64.411 osób (53,8% stanowiły kobiety) pozostawały w ewidencji urzędów pracy jako długotrwale bezrobotne. Ze względu na wyższą stopę bezrobocia wśród kobiet projektem objętych zostanie więcej kobiet (odpowiednio na 80 odbiorców 45 będą stanowiły kobiety).

Jak pokazują wyniki raportu „Badania poprzedzające stworzenie strategii rozwoju narzędzi nowoczesnej komunikacji” Dom Badawczy Maison 2010 pracodawcy wskazują na kilka problemów we współpracy z urzędami pracy. Do najważniejszych zaliczyć można nieadekwatne kojarzenie osób z ofertami - przysyłanie nieodpowiednich osób na dane stanowisko, pasywność w poszukiwaniu ofert pracy oraz brak standaryzacji w zakresie współpracy z pracodawcami (urzędy pracy mają różne formularze, inne preferowane formy kontaktu). Dotychczasowy model funkcjonowania procesu pośrednictwa pracy i współpracy z pracodawcami w tym zakresie wskazuje na konieczność poszukiwania nowych skutecznych metod aktywizowania absolwentów.

1.2 Wyniki analiz przeprowadzonych w trakcie realizacji pierwszego etapu projektu.

1.2.1 Analiza danych zastanych

Cel przeprowadzenia analizy: weryfikacja i aktualizacja diagnozy przedprojektowej, uzyskanie wiedzy nt. podejmowanych działań przez publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia w zakresie aktywizacji zawodowej absolwentów szkół wyższych, poznanie skali zjawiska bezrobocia wśród osób młodych, uzyskanie informacji na temat przyczyn i konsekwencji pozostawania bez zatrudnienia wśród absolwentów wyższych uczelni

Zakres analizy: analizy dokonano w skali makro i mikro

Metoda badawcza: desk rearch

Czas przeprowadzenia analizy: maj-sierpień 2012 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

1.2.1.1 Opis problemu

Na podstawie analizy dostępnych opracowań i danych statystycznych (o których mowa poniżej) można stwierdzić, iż charakter podejmowanych działań przez służby zatrudnienia w stosunku do bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni nie uległ zmianie. Zdecydowanie zwiększyła się jednak liczba młodych osób pozostających bez zatrudnienia w stosunku do lat ubiegłych, co stanowi bardzo poważny problem o charakterze ekonomicznym i społecznym.

W latach 2011 i 2012 młodym bezrobotnym publiczne służby zatrudnienia proponowały usługi i instrumenty rynku pracy, które w głównej mierze umożliwiały zdobycie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Były to m.in. szkolenia, staże, dofinansowanie studiów podyplomowych lub kosztów egzaminów. Urzędy pracy oferowały również dodatkowe formy pomocy z Funduszu Pracy, takie jak: zwrot kosztów dojazdu na szkolenia, wyżywienie czy zakwaterowanie podczas szkolenia. Urzędy pracy udzielały też dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej. Bezrobotni absolwenci uczestniczyli też w programach specjalnych (źródło: *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej*).

Na podstawie katalogu instrumentów wsparcia można stwierdzić, iż w dalszym ciągu działania aktywizujące mają charakter bardzo ogólny. Można je zastosować zarówno do bezrobotnych absolwentów jak i osób po 50 roku życia.

W podejmowanych działaniach obserwujemy zdecydowany deficyt indywidualnego podejścia oraz wypracowania i zastosowania konkretnych rozwiązań pod konkretnego człowieka. Wysoki stopień ogólności, który towarzyszy aktywizacji osób młodych sprawia, iż pozostają oni anonimowi w całej rzeszy bezrobotnych w Polsce, a pomoc w znalezieniu zatrudnienia nie przynosi oczekiwanego rezultatu.

Dziś kojarzenie kandydata do pracy z posiadaną ofertą zatrudnienia polega na „nieustrukturyzowanej” rozmowie pośrednika z osobą bezrobotną. Podczas rozmowy padają sztampowe pytania dotyczące doświadczenia, wykształcenia, ukończonych dodatkowych kursów, posiadania prawa jazdy, dodatkowych umiejętności, preferencji co do przyszłej pracy. Na podstawie uzyskanych informacji poszukuje się zatrudnienia w oparciu o karty pracodawców zamieszczone w systemie Syriusz lub w oparciu o własny rejestr ofert pracy. Niewielka ilość ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy w zestawieniu z ogólnymi informacjami o kandydacie powoduje, że poszukiwanie zatrudnienia staje się bardzo trudne. Jeśli zaś kandydat jest absolwentem kierunku nadwyżkowego, znalezienie pracy staje się wręcz niemożliwe. Ewidentnie w procesie pośrednictwa pracy brakuje identyfikacji specyficznych, niestandardowych i nieodkrytych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

kompetencji, które pomogłyby pośrednikowi skojarzyć kandydata z pracodawcą. Należy w tym miejscu poruszyć istotny problem skąpej ilości ofert składanych przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy i nadal mało efektywnej współpracy na linii publiczne służby zatrudnienia – osoby oferujące pracę.

W chwili obecnej pracodawca chcąc zgłosić ofertę pracy wypełnia formularz zawierający informacje dotyczące m.in. charakterystyki prowadzonej działalności, kodu zawodu, wysokości i systemu wynagradzania, charakterystyki i rodzaju przyszłej pracy oraz wymagań pracodawcy w zakresie wykształcenia, umiejętności, stażu pracy, znajomości języków obcych i specjalnych uprawnień.

Jak widzimy formularz ten w głównej mierze dotyczy spraw formalnych a kwestie najważniejsze dotyczące preferencji czy szczególnych oczekiwań pracodawcy potraktowane są ogólnie i zawierają informację, które dziś na rynku pracy mają znaczenie wtórne. Na potwierdzenie tej tezy przytaczamy opinie ekspertów z Instytutu Badań Strukturalnych. Otóż, pracodawcy nie wierzą, że urzędnicy znajdą dla nich pracownika jakiego potrzebują, często przysyłają kandydatów zupełnie nie spełniających ich preferencji.

Jak wynika z raportu NBP Badanie Ankiety Rynku Pracy 2012, zarówno przedsiębiorcy jak i osoby poszukujące pracy niezbyt chętnie korzystają z usług pośrednictwa pracy. Dlaczego tak się dzieje? – Niechęć do urzędów pracy jest związana z brakiem indywidualnego podejścia do potrzeb klientów, nieracjonalnym wydatkowaniem funduszy oraz ofertą szkoleń niedostosowaną do potrzeb lokalnych rynków pracy, a w rezultacie – nieefektywnością tych instytucji – twierdzą eksperci Pracodawców RP.

Cytując specjalistów z Business Centre Club urzędy pracy nie szukają aktywnie kandydatów do pracy, tylko wywieszają ofertę i czekają na zgłoszenia. Proces poszukiwania kandydata trwa długo, a urzędy mają archaiczne struktury i za dużo dokumentów do wypełnienia .

Przyczyny występowania problemu

W tej części diagnozy należy zwrócić uwagę na dwie zasadnicze grupy powodów, które mają wpływ na problem bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych. Pierwsza z nich dotyczy przyczyn niedopasowania kompetencyjnego i kwalifikacyjnego na płaszczyźnie rynek pracy – kandydat. Druga - obecnego, mało skutecznego systemu pośrednictwa pracy.

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju „Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski” Pracodawcy wskazują głównie na trzy rodzaje brakujących kompetencji:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

- zawodowe - związane ze specyfiką czynności wykonywanych w ramach każdego zawodu;
- interpersonalne – kontakty z innymi ludźmi oraz współdziałanie w grupie;
- samoorganizacyjne – samodzielność, decyzyjność, przedsiębiorczość i wykazywanie inicjatywy, odporność na stres i ogólnie motywacja do pracy.

(źródło: Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku, www.parp.gov.pl)

O ważności kompetencji świadczą wyniki badań przeprowadzone przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlową i Ernest & Young w maju 2012 r. wśród ponad 500 polskich pracodawców. Najważniejszym bowiem kryterium stosowanym przez pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta uczelni są jego kompetencje osobiste i interpersonalne. To kryterium wymienia co trzecia badana firma. Na drugim miejscu, pod względem częstotliwości wskazań, jest kryterium w postaci kompetencji intelektualnych i akademickich (25% odpowiedzi), a na trzecim – udział w stażach i praktykach (22% wskazań). Jeśli chodzi o inne kryteria, to respondenci na ogół małe znaczenie przypisują typowi ukończonej uczelni (publiczna, niepubliczna) oraz wysokości oceny na dyplomie, natomiast większe – ukończonemu kierunkowi studiów i poziomowi wykształcenia - dyplom licencjata, dyplom magistra (źródło: Raport Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young Warszawa, maj 2012). Obecny system pośrednictwa pracy nie daje możliwości szczegółowego zaprezentowania oczekiwań pracodawcy pod kątem wymaganych kompetencji ani też weryfikacji tych kompetencji na etapie poszukiwania zatrudnienia. Dlatego też pośrednicy wysyłają kandydatów, którzy nie spełniają wymogów, powodując tym samym frustrację pracodawców i brak ich zaufania do publicznych służb zatrudnienia.

Pracodawcy dostrzegają ponadto szereg innych mankamentów w procesie poszukiwania zatrudnienia, takich jak: ograniczenie działania powiatowych urzędów pracy do aktywizacji bezrobotnych (strona podaźowa) i mniejsze zaangażowanie PUP w działania ukierunkowane na potrzeby strony popytowej (pracodawcy), brak wystarczającej indywidualizacji oferty skierowanej do klientów powiatowych urzędów pracy (w tym do przedsiębiorstw), brak wystarczającej, usystematyzowanej wiedzy na temat potrzeb pracodawców oraz rzeczywistych efektów pracy instytucji, ograniczona współpraca pomiędzy kluczowymi aktorami działającymi na regionalnym rynku pracy, specyficzny profil ofert pracy, skierowanych do powiatowych urzędów pracy (źródło: Raport „Publiczne i prywatne pośrednictwo pracy w opinii pracodawców” Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

Pracodawców RP). Chcielibyśmy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż problem niskiej skuteczności pośrednictwa pracy nie tkwi w samych pośrednikach pracy, ich złej woli, braku zaangażowania czy niskich kwalifikacji. Wina tkwi w znacznym deficycie właściwych narzędzi, które pozwalałyby na zwiększenie efektywności pracy pośredników. Jesteśmy w pełni świadomi, iż wypracowanie narzędzi w naszym projekcie nie rozwiąże od razu wszystkich problemów absolwentów na rynku pracy. Zdajemy sobie sprawę z kryzysu gospodarczego i niewystarczającej liczby miejsc pracy. Dlatego właśnie należy wdrażać nowatorskie rozwiązania przyczyniające się do skuteczniejszego aktywizowania absolwentów, wprowadzania i utrzymania ich na rynku pracy. Nasze narzędzie stanowi również istotny krok na drodze nieuchronnych przemian powiatowych urzędów pracy, które dokonają się w najbliższym czasie.

Konsekwencje

Najważniejszą konsekwencją opisanego problemu jest wysoka stopa bezrobocia wśród absolwentów. Jak wynika z publikacji GUS Aktywność ekonomiczna ludności – I kwartał 2012 - mamy do czynienia ze wzrostem stopy bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych o 3,1 punktów procentowych w stosunku do IV kwartału 2011 r. W województwie lubelskim bez pracy pozostawało 18.582 osób z wyższym wykształceniem (z czego największą grupę, bo 3518 stanowili absolwenci pozostający bez zatrudnienia w okresie 12-24 miesięcy). Wśród bezrobotnych przodują kobiety. Jest ich aż 12.830 (źródło: Bezrobotni wg wieku i wykształcenia w III kw. 2012, opracowanie WUP Lublin).

Konsekwencją opisanego problemu jest też dalsze utrzymywanie niewystarczająco efektywnego systemu pośrednictwa pracy.

Argumentem przemawiającymi za realizacją naszego projektu jest próba rozwiązania ważnych problemów społecznych oraz opinie ekspertów i przedstawicieli resortu pracy dotyczące zmian w służbach zatrudnienia. Według opinii dr Izabela Książkiewicz z Katedry Socjologii Ekonomicznej SGH urząd pracy nie może skupiać się na rejestrowaniu osób bezrobotnych. Urzędy powinny skuteczniej niż do tej pory zająć się diagnozowaniem potrzeb lokalnego rynku pracy i aktywnie współpracować z lokalnymi pracodawcami. Pośrednictwo pracy nie może ograniczać się do wypełniania dokumentów i czynności związanych z ewidencjonowaniem osoby bezrobotnej. To musi być diagnoza, na podstawie której dokonana będzie ocena kapitału danej osoby i propozycje np. uzupełnienia lub nabycia nowych kwalifikacji zawodowych./źródło: www.ekonomia24.pl/ Minister Jacek Męcina



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

zapowiadająca reformy, jakie czekają w najbliższym czasie powiatowe urzędy pracy mówi o zwiększeniu ich efektywności. Rozwiązania przyjęte w naszym produkcie jednoznacznie przyczynią do polepszenia efektywności i skuteczności systemu pośrednictwa pracy.

1.2.2. Opis i wyniki badań ankietowych

Celem niniejszego badania było poznanie opinii na temat możliwości poszukiwania pracy przez absolwentów szkół wyższych oraz oceny efektywności obecnie dostępnych narzędzi poszukiwania pracy stosowanych przez instytucje pośrednictwa pracy.

Wyniki badania pozwoliły na identyfikację najbardziej istotnych problemów pojawiających się podczas poszukiwania pracy przez absolwentów szkół wyższych oraz wskazanie możliwości poprawy komunikacji i współpracy pomiędzy absolwentem, pracodawcą oraz pośrednikiem pracy. Wyniki badań stanowią też uzasadnienia dla wprowadzenia proponowanej przez nas innowacji.

Badanie ankietowe przeprowadzone zostało z trzema grupami respondentów:

- * Absolwenci szkół wyższych poszukujący pracy dłużej niż 12 miesięcy od ukończenia studiów
- * Pracodawcy z województwa lubelskiego,
- * Instytucje pośrednictwa pracy funkcjonujące na terenie województwa lubelskiego m.in. urzędy pracy, agencje zatrudnienia, biura karier, itp.

Na potrzeby badania zostały przygotowane trzy kwestionariusze ankiet dla każdej z grup respondentów. Kwestionariusze składały się z czterech rodzajów pytań:

- * Pytania typu TAK/NIE, składające się ze stwierdzenia, do którego respondent ma się odnieść wybierając spośród odpowiedzi TAK lub NIE/ czy według niego jest ono prawdziwe czy fałszywe/.
- * Pytania wyboru z kilkoma możliwościami odpowiedzi, z których respondent wybiera najważniejszą dla niego opcję;
- * Pytania otwarte, pozwalające respondentowi na wyrażenie swoich odczuć i opinii oraz pełne zobrazowanie poruszanego zagadnienia.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl

www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie
z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy

Badanie zostało przeprowadzone w czerwcu 2012 roku.

Na potrzeby badania zastosowano celowy dobór próby, w taki sposób aby wyniki były w stanie dostarczyć jak najbogatszej informacji o przyczynach pozostawania absolwentów bez pracy, problemach i oczekiwaniach pracodawców oraz propozycjach uskutecznienia metod i narzędzi rekrutacyjnych stosowanych przez instytucje pośrednictwa pracy

1.2.2.1 Absolwenci szkół wyższych

W badaniu wzięło udział 530 absolwentów szkół wyższych poszukujących pracy dłużej niż 12 miesięcy od ukończenia studiów, w tym 284 kobiety (54%) i 246 mężczyzn (46%).

Większość osób objętych badaniem zgodziła się, że pomocnym w poszukiwaniu pracy dla młodych absolwentów byłoby nabycie umiejętności przez pośredników pracy w zakresie, np. identyfikacji kompetencji, coachingu (90% odpowiedzi) oraz wdrożenie kompleksowej i stałej współpracy na linii pośrednik pracy – pracodawca (85%). Około 86% respondentów uważa, że istotnym problemem w znalezieniu zatrudnienia jest brak doświadczenia absolwentów.

Równie duża grupa respondentów była zgodna w negatywnych opiniach na temat skuteczności dotychczas stosowanych narzędzi i metod poszukiwania pracy stosowanych przez pośredników pracy jako nieskutecznych oraz słabego zakresu informacji dotyczących wolnych miejsc pracy dla absolwentów szkół wyższych.

Około 70% osób objętych badaniem uważa, że istotnym problemem w znalezieniu zatrudnienia jest brak wykształcenia i umiejętności dostosowanych do wymogów rynku pracy oraz, że pomocnym w utrzymaniu zatrudnienia byłby stały kontakt pośredników pracy i pracodawców w celu bieżącej oceny pracowników w okresie 6 m-cy od podjęcia zatrudnienia. Równocześnie taka sama grupa respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniami, że zakres i jakość współpracy na linii pracodawca – pośrednik pracy są zadawalające oraz, że pośrednicy pracy posiadają wystarczającą ilość narzędzi poszukiwania zatrudnienia dla absolwentów szkół wyższych.

W kolejnym pytaniu zapytaliśmy respondentów o trzy najbardziej skuteczne sposoby poszukiwania pracy. Wśród najczęściej wymienianych znalazły się: budowanie sieci kontaktów wśród znajomych (73%), osobiste wizyty kandydata do pracy w firmach (55%)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

oraz korzystanie z internetowych serwisów rekrutacyjnych (45%).

Institucje pośrednictwa pracy tj. agencje pracy, biura karier i urzędy pracy są uważane za skuteczne przez jedną piątą respondentów (odpowiednio 23%, 21%, 19%).

Ostatnią część ankiety stanowiły dwa pytania otwarte, pozwalające respondentom na wyrażenie swoich odczuć i opinii bez możliwości korzystania z sugerowanych odpowiedzi.

Pierwsze pytanie dotyczyło problemów, jakich doświadczają absolwenci w kontaktach z pracodawcami. Te problemy to : brak doświadczenia zawodowego, zbyt wygórowane ambicje pracodawców, brak odpowiednich umiejętności, problemy napotymane w czasie rekrutacji, nieodpowiednie wykształcenie, ograniczony kontakt z pracodawcą.

Pytanie drugie dotyczyło propozycji nowych rozwiązań, które mogłyby uczynić proces poszukiwania pracy bardziej skutecznym. Respondenci uznali, że te rozwiązania to :

- Organizowanie przez pośredników lub pracodawców np. kilkudniowych szkoleń dla kandydatów do pracy z zakresu zadań wykonywanych na danym stanowisku. Na tej podstawie można by łatwiej sprawdzić wiedzę i aktywność kandydatów oraz wybrać najlepsze osoby do pracy.
- Wprowadzenie na uczelniach dodatkowych zajęć dla studentów i absolwentów z zakresu skutecznego poszukiwania pracy, radzenia sobie na rozmowach kwalifikacyjnych, itp.
- Powiększenie ofert bezpłatnych kursów i szkoleń dla absolwentów poszukujących pracy o tematyce zgodnej z aktualnym zapotrzebowaniem rynku pracy, dostosowanym do określonych stanowisk i wymagań pracodawców.
- Przeprowadzanie przez pośredników wnikliwych badań rynku pracy oraz rozpowszechnianie informacji na temat kwalifikacji deficytowych oraz zawodach, na które w najbliższych latach będzie największe zapotrzebowanie wśród pracodawców, tak aby młodzi ludzie mogli wcześniej dostosować swoją ścieżkę rozwoju do wymogów rynku pracy, np. już na etapie wybierania kierunku studiów.
- Dostosowanie profili szkoleń proponowanych przez Urząd Pracy do wymogów pracodawców (lepszy wywiad z pracodawcami).
 - Zwiększenie dostępności staży i praktyk zawodowych
- Poprawa współpracy pośredników pracy, uczelni wyższych i pracodawców w zakresie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

- organizacji praktyk zawodowych w firmach, które rzeczywiście są zainteresowane zatrudnieniem nowych pracowników.
- Zaangażowanie uczelni, samorządów i organizacji studenckich przy wyszukiwaniu miejsc pracy lub staży dla absolwentów.
 - Zwiększenie nakładów finansowych na staże, nie tylko dla bezrobotnych absolwentów, ale także dla studentów ostatnich lat studiów.
 - Ograniczenie formalności związanych z załatwieniem stażu w urzędzie pracy.
 - Zwiększenie ilości zajęć praktycznych na uczelni umożliwiających kontakt studentom z potencjalnymi pracodawcami.
 - Lepsza kontrola jakości praktyk organizowanych w ramach studiów – obecnie praktyki studenckie nie są traktowane poważnie przez pracodawców, gdyż zdają sobie sprawę, że ich poziom jest bardzo niski.
 - Większa ingerencja pośredników w organizowane staże w firmach, sprawdzanie czy stażysta rzeczywiście ma szansę się czegoś nauczyć i nabyć praktyczne umiejętności, czy jedynie jest pomocnikiem od kserowania dokumentów i robienia kawy.
 - Poprawa jakości usług świadczonych przez pośredników pracy

Kolejnym, równie często wymienianym zagadnieniem przez respondentów było zwiększenie możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego przez studentów i absolwentów szkół wyższych, m.in. poprzez staże i praktyki zawodowe.

Osoby biorące udział w badaniu uważają, że na większą skuteczność procesu poszukiwania pracy wpłynęłaby poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje pośrednictwa pracy, np. poprzez doszkalanie pracowników zajmujących się rekrutacją pracowników oraz wzmocnienie współpracy z pracodawcami, uczelniami wyższymi i samymi osobami poszukującymi pracę.

Według respondentów należy poprawić efektywność pracy pośredników. Pośrednicy powinni przeprowadzać szczegółowe wywiady z poszukującymi pracy w celu pozyskania informacji o posiadanych kompetencjach oraz pracodawcami w celu określenia wymagań odnośnie zgłaszanych przez nich ofert pracy.

Wiele osób uważa, że na poprawę skuteczności usług pośrednictwa pracy korzystnie wpłynęłaby specjalizacja pośredników pod kątem konkretnych klientów lub branż, np. jeden pośrednik zajmowałby się obsługą sektora ekonomiczno-finansowego, inny edukacyjno-społeczny, itp. Takie rozwiązanie pomogłoby wnikliwiej analizować wymagania klientów



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

pod kątem konkretnych, „fachowych” umiejętności z danej dziedziny.

Według respondentów doradcy zawodowi powinni posiadać umiejętności w zakresie identyfikacji kompetencji, analizy zachowań, oczekiwań i ambicji poszukującego pracy oraz doradzać w jakich zawodach najlepiej odnalazłby się kandydat oraz jak skutecznie szukać pracy w obecnej sytuacji na rynku pracy. Warto jakby posiadali umiejętności coachingowe.

Znaczna część osób objętych badaniem wskazywała na konieczność usprawnienia działalności urzędów pracy. Wśród propozycji znalazły się m.in.:

- Wzmocnienie współpracy z pracodawcami i innymi instytucjami pośrednictwa pracy, w tym przede wszystkim z rekrutacyjnymi serwisami internetowymi;
- Większe zaangażowanie pracowników urzędu, w tym dokładniejsza analiza kwalifikacji i umiejętności poszukujących pracy, ich weryfikacja pod kątem wymagań pracodawców i ofert pracy;
- Indywidualne podejście do poszukujących pracy, nieopierające się jedynie na wypełnieniu jednego formularza rejestracyjnego;
- Stały i łatwy dostęp doradców zawodowych w urzędach pracy, którzy pomagaliby w pisaniu CV, listów motywacyjnych, itp.;
- Wprowadzenie procedur dotyczących nadzoru oraz kontroli jakości i skuteczności usług świadczonych przez urzędy pracy (np. wprowadzenie oceny jakości pracy pośredników przez pracodawców i poszukujących pracy);
- Stała współpraca urzędów pracy z osobami bezrobotnymi;

* Poprawa współpracy pracodawców z pośrednikami pracy

Respondenci wskazują na potrzebę stałej współpracy pomiędzy pracodawcami i pośrednikami na wszystkich etapach rekrutacji. Obecnie często wsparcie pośrednika kończy się w momencie przekazania dokumentów aplikacyjnych grupy kandydatów, wybranych na podstawie weryfikacji CV i listu motywacyjnego, a kolejne etapy rekrutacyjne prowadzone są już wewnątrz firmy.

Warto, aby specjaliści profesjonalnie zajmujący się rekrutacją wspomagali przedsiębiorców w całym procesie rekrutacji, a w szczególności uczestniczyli w rozmowach kwalifikacyjnych.

Należy tu podkreślić, że pośrednicy powinni dbać o interesy zarówno pracodawców,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

jak i poszukujących pracy.

Jednym z pomysłów godnych wykorzystania jest także sprawdzanie, co dzieje się z wybranym w wyniku rekrutacji pracownikiem po dłuższym okresie czasu pracy na danym stanowisku. Warto poznać opinię pracodawców czy wyrekrutowana osoba sprawdziła się na danym stanowisku oraz pracownika czy znaleziona praca spełnia jego oczekiwania.

Wielu respondentów uważa, że pomocnym w poszukiwaniu zatrudnienia absolwentom szkół wyższych byłaby poprawa współpracy instytucji pośrednictwa pracy i pracodawców z uczelniami wyższymi, m.in. w zakresie konsultowania programów studiów, organizacji targów pracy i otwartych spotkań dla studentów z doradcami zawodowymi oraz głównymi pracodawcami z regionu, m.in. na temat potrzeb i wymagań obecnego rynku pracy, najbardziej skutecznych metod poszukiwania pracy, itp.

Każda uczelnia mogłaby robić badania sytuacji „swoich” absolwentów na rynku pracy pod kątem przydatności ukończonych przez nich kierunków studiów (ile osób znalazło pracę, po jakim czasie oraz ile osób pracuje w wyuczonym zawodzie) – w ten sposób można by stale dostosowywać programy studiów do bieżących potrzeb pracodawców, likwidować kierunki nieprzyszłościowe na rzecz kierunków zgodnych z wymaganiami rynku pracy. Warto jakby pracodawcy mieli możliwość zgłaszania jakich umiejętności brakuje osobom świeżo zatrudnionym po studiach oraz jakie kierunki studiów są według nich najbardziej atrakcyjne z punktu widzenia przyszłej współpracy z absolwentami.

Respondenci sugerują także, że uczelnie wyższe powinny się bardziej angażować w rozwój zawodowy studentów i absolwentów, np. poprzez pomoc w wyborze odpowiednich miejsc na praktyki zawodowe, kontrolę przedsiębiorców czy rzeczywiście podczas praktyk studenci mają możliwość nabycia praktycznych umiejętności w danym zawodzie; zachęcanie studentów pierwszych lat studiów do poszukiwania pracy i zdobywania doświadczenia jeszcze w trakcie studiów; organizację zajęć na temat korzyści z samozatrudnienia oraz zasad zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, itp.

Warto jakby uczelnie prowadziły rejestr rzetelnych firm, z którymi współpracują i które są godne polecenia absolwentom jako miejsca pracy dające duże możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Respondenci uważają, że pośrednicy skupiają się przede wszystkim na zaspokojeniu potrzeb



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

pracodawców, a więc wyszukaniu kandydatów spełniających wymagania z ofert pracy, a często zapominają o oczekiwaniach absolwentów odnośnie poszukiwanej przez nich pracy.

Pośrednicy powinni przeprowadzać szczegółowy wywiad z poszukującymi pracy, analizować ich kompetencje i chęci oraz doradzać jakiej pracy i gdzie powinni szukać.

Przydatny byłby stały kontakt pośredników z osobami poszukującymi pracy, a więc poza wskazywaniem miejsc, do których mogą się udać, mogliby np. pomagać negocjować warunki współpracy z przyszłym pracodawcą oraz kontrolować czy znaleziona praca spełnia oczekiwania i potrzeby pracownika.

Ważne jest, aby doradcy zawodowi przedstawiali również korzyści z samozatrudnienia zachęcając tym samym absolwentów do zakładania własnych działalności gospodarczych i pracy na „własny rachunek”.

Respondenci zgodnie odpowiadają, że obecnie największym problemem w znalezieniu zatrudnienia jest niewystarczająca liczba miejsc pracy w stosunku do liczby osób jej poszukujących. Twierdzą, że tak trudna sytuacja na obecnym rynku pracy wymaga wdrożenia specjalnych programów zachęcających pracodawców do zatrudniania absolwentów, np. polegających na dofinansowaniu stanowisk pracy, wprowadzaniu różnego rodzaju ulg dla firm.

Należy także zwrócić szczególną uwagę na promocję elastycznych form zatrudnienia, tj. pracy zdalnej, telepracy, itp., które pozwalają ograniczyć koszty pracodawców ze względu na brak kosztów związanych z eksploatacją i utrzymaniem stanowiska pracy. Przekonanie lokalnych przedsiębiorców do korzystania z tego typu form zatrudnienia, mogłoby przyczynić się także do powstania miejsc pracy dla osób, dla których praca w tradycyjnych formach zatrudnienia jest trudna lub nawet niemożliwa.

Według respondentów obecnie dostępne narzędzia służące poszukiwaniu pracy i rekrutacji biorą pod uwagę jedynie wymagania stawiane przez pracodawców odnośnie kandydatów, brakuje miejsca na oczekiwania poszukujących pracy. Warto jakby osoby poszukujące pracy miały możliwość przedstawienia wymagań odnośnie szukanej pracy, np. zakres wynagrodzenia, rodzaj umowy, godziny pracy, zakres obowiązków.

Wskazywana jest konieczność ujednolicenia i zintegrowania kanałów, poprzez które można szukać pracy: czasami pracodawcy ogłaszają się na portalach internetowych, czasami poprzez



pośredników, czasami tylko na swoich stronach internetowych, co sprawia, że szansa napotkania ogłoszenia jest niewielka. Sugerują, że powinien powstać bank z danymi absolwentów poszukujących pracy, w których byłaby możliwość przedstawienia programu kształcenia ukończonych studiów, szkoleń i kursów, szczegółów odnośnie posiadanych umiejętności, a także zbierania i przechowywania opinii od poprzednich pracodawców.

Pracodawcy powinni natomiast w ofertach dokładnie określać profil zawodowy poszukiwanego pracownika z uwzględnieniem wykształcenia, zainteresowań i umiejętności.

W wymaganiach na dane stanowisko, zamiast rodzaju wykształcenia i liczby lat doświadczenia, powinni podawać czego konkretnie oczekują, jakiej wiedzy i jakich umiejętności. Absolwenci mogą wszakże posiadać niezbędne umiejętności, które zdobyli poza pracą, a doświadczenie na tym stanowisku w poprzedniej firmie niekoniecznie może okazać się przydatne w nowej.

1.2.2.2. Pracodawcy

W badaniu wzięło udział 407 pracodawców, w tym 200 kobiet (49%) i 207 mężczyzn (51%).

W pierwszej części ankiety respondenci mieli za zadanie ustosunkować się do poniżej wypunktowanych stwierdzeń, podając czy są one według nich prawdziwe czy fałszywe.

1. Pracodawcy mają dostęp do narzędzi pozwalających na wyszukanie odpowiednich kandydatów do pracy (m.in. portale, wyszukiwarki, specjalistyczne programy).
2. Uważam, że pośrednicy pracy posiadają skuteczne narzędzia doboru i rekrutacji absolwentów szkół wyższych dla potrzeb przedsiębiorstw.
3. Dotychczas stosowane narzędzia i metody poszukiwania kandydatów do pracy spośród grona absolwentów szkół wyższych są skuteczne.
4. Korzystając z dostępnych narzędzi rekrutacyjnych pracodawcy mogą podać wyczerpujące informacje na temat poszukiwanego pracownika (odnośnie umiejętności, kompetencji i doświadczenia).
5. Zakres i jakość współpracy na linii pracodawca – pośrednik pracy są zadawalające.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

6. Pomocnym w poszukiwaniu odpowiednich pracowników z grona młodych absolwentów szkół wyższych byłaby ścisła współpraca pomiędzy pośrednikami pracy i absolwentami w celu identyfikacji kompetencji niewynikających z formalnego wykształcenia.
7. Moim zdaniem istotnym problemem w znalezieniu zatrudnienia absolwentowi szkoły wyższej jest brak umiejętności wyszukiwania właściwych miejsc pracy przez pośredników pracy.
8. Pomocnym w poszukiwaniu pracy dla młodych absolwentów byłoby nabycie umiejętności przez pośredników pracy w zakresie np. identyfikacji kompetencji, coachingu.
9. Moim zdaniem istotnym problemem w znalezieniu zatrudnienia młodemu absolwentowi szkoły wyższej jest brak doświadczenia.
10. Moim zdaniem istotnym problemem w znalezieniu zatrudnienia młodemu absolwentowi szkoły wyższej jest deficyt umiejętności dostosowanych do wymogów rynku pracy.
11. Moim zdaniem istotnym problemem w znalezieniu zatrudnienia młodemu absolwentowi szkoły wyższej jest wykształcenie niedostosowane do wymogów rynku pracy.
12. Pracownicy wyrekrutowani za pomocą obecnie dostępnych narzędzi spełniają oczekiwania pracodawców.

Na poniższym wykresie przedstawiono strukturę odpowiedzi respondentów, gdzie kolor niebieski oznacza zgodność ze stwierdzeniem, a czerwony zagadnienie nieprawdziwe.

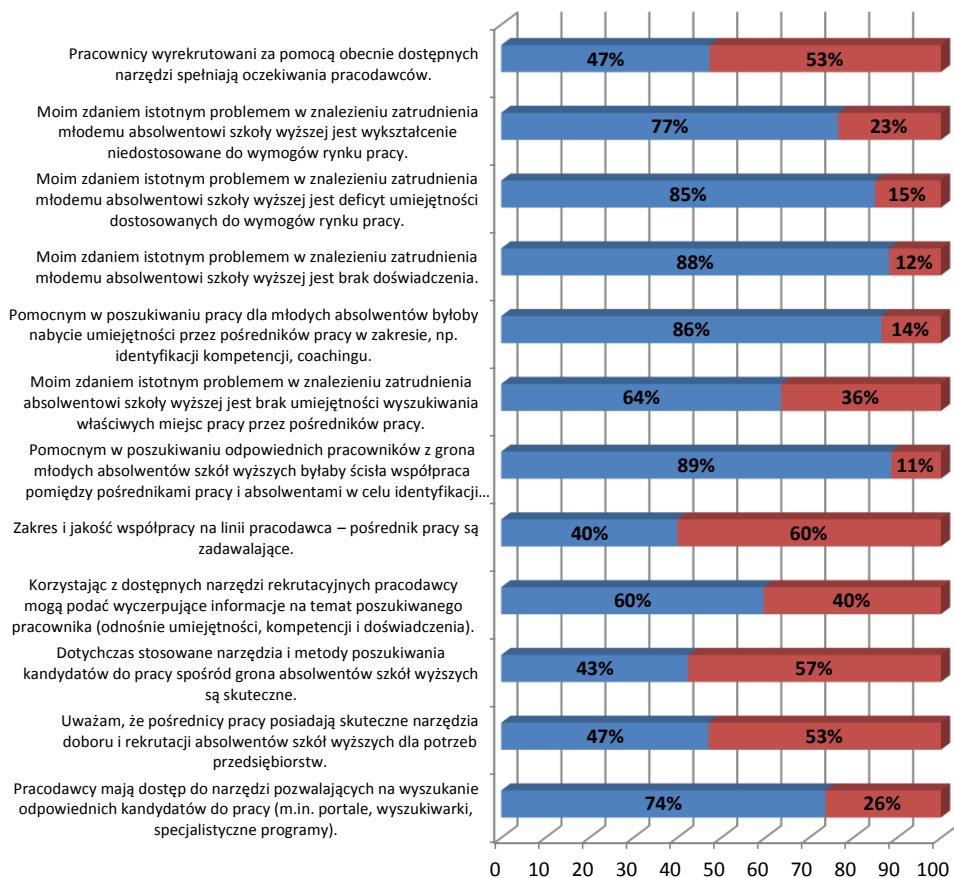


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*



W kolejnym kroku ankiety pytano pracodawców o **główne problemy jakie napotkali w trakcie poszukiwania pracowników** (również te pojawiające się w kontaktach z pośrednikami pracy).

Większość odpowiedzi (36%) dotyczyła nieodpowiedniej współpracy z pośrednikami pracy. W obrębie tej grupy szczegółowe problemy wymieniane przez respondentów to:

- Brak odpowiedniego dopasowania pracowników do wymogów pracodawcy odnośnie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

konkretnego stanowiska pracy,

- Zbyt długi okres oczekiwania na wytypowanie kandydatów,
- Brak rzetelnych i wyczerpujących informacji o kandydatach, zarówno o ich wykształceniu, jak i posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach niebędących pochodną wykształcenia,
- Brak umiejętności wyszukiwania odpowiednich pracowników, określania ich predyspozycji zawodowych i posiadanych umiejętności,
- Działanie szablonowe a nie spersonalizowane pod konkretnego pracodawcę, czy osobę poszukującą pracy,
- Brak weryfikacji umiejętności kandydata,
- Za wysokie prowizje pracy pośredników,
- Rozbudowane, pracochłonne formalności,
- Stawianie zbyt wysokich wymagań pracodawcom chcącym przyjąć stażystów (obligowanie do zatrudnienia pracownika po odbyciu stażu, bez względu na to, czy stażysta sprawdzi się w danej pracy, czy nie),
- Duża ilość proponowanych kandydatów o niekoniecznie oczekiwanych kwalifikacjach,
- Brak kompleksowej realizacji procesu rekrutacji,
- Brak kompleksowego zainteresowania losem kandydata po podjęciu przez niego zatrudnienia, ani badania poziomu zadowolenia pracodawcy z pracy danego pracownika,
- Brak odpowiednich narzędzi poszukiwania kandydatów.

W ostatniej części ankiety zapytano pracodawców o propozycje rozwiązań, które według nich uczyniłyby proces poszukiwania pracowników bardziej skutecznym. Zdecydowana większość odpowiedzi (28%) dotyczyła poprawy jakości pracy pośredników. Szczegółowe sugerowane przez pracodawców rozwiązania to m.in.:

- Monitorowanie pracy pracowników przez pośredników, jej ocena np. po 6-ciu miesiącach od podjęcia zatrudnienia,
- Bardziej szczegółowa i dokładna analiza umiejętności pracownika w celu określenia jego zdolności do pracy na określonym stanowisku,
- Pozyskiwanie bardziej dokładnych informacji zarówno o kandydatach do pracy, jak i wymaganiach pracodawców, co pozwoli na lepsze dopasowanie obu tych grup,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

- Przyspieszenie procesu rekrutacji,
- Lepsza identyfikacja umiejętności, kompetencji i zakresu wiedzy kandydatów przydatnych do pracy,
- Przeprowadzanie testów sprawdzających kompetencje podawane przez kandydatów w CV,
- Preselekcja kandydatów,
- Rozbudowa narzędzi usprawniających identyfikację kompetencji kandydatów do pracy,
- Podwyższenie kompetencji zawodowych kadry wyszukującej pracowników na rynku pracy,
- Podczas rekrutacji branie pod uwagę nie tylko wykształcenia i dodatkowych umiejętności kandydata, ale również jego predyspozycji osobowościowych i poziomu motywacji,
- Obniżenie kosztów pośrednictwa pracy,
- Zachęcanie kandydatów do pracy do podejmowania różnego typu szkoleń, kursów doszkalających po studiach zwiększających szansę na zatrudnienie.

Kolejne 14% odpowiedzi dotyczyło ogólnie polepszenia współpracy na linii pracodawca- pośrednik-kandydat do pracy (współpraca ściślejsza, częstsza).

1.2.2.3. Pośrednicy pracy

W badaniu wzięło udział 108 (80%) kobiet oraz 28 (20%) mężczyzn.

Miejscem pracy dla 70 (52%) osób to urząd pracy, dla 35 (26%) osób agencje zatrudnienia/doradztwa zawodowego, dla 25 (19%) osób to biuro karier, natomiast pozostałe 4 (3%) osoby pracują w innych miejscach, 94 (70%) osoby pracują w instytucji publicznej, 33 (25%) osoby w firmie komercyjnej, a pozostałe 7 (5%) w organizacji pozarządowej.

Badana grupa respondentów odpowiadała w następujący sposób:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

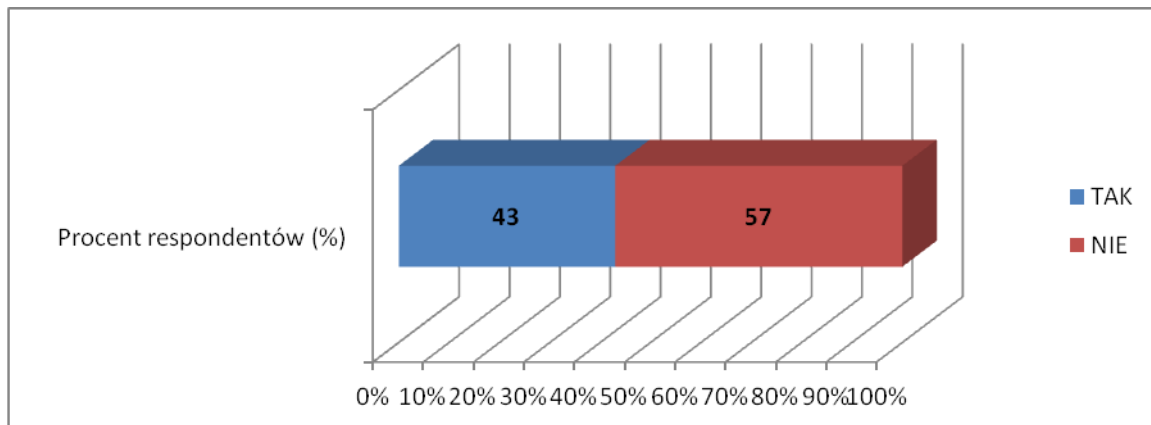
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

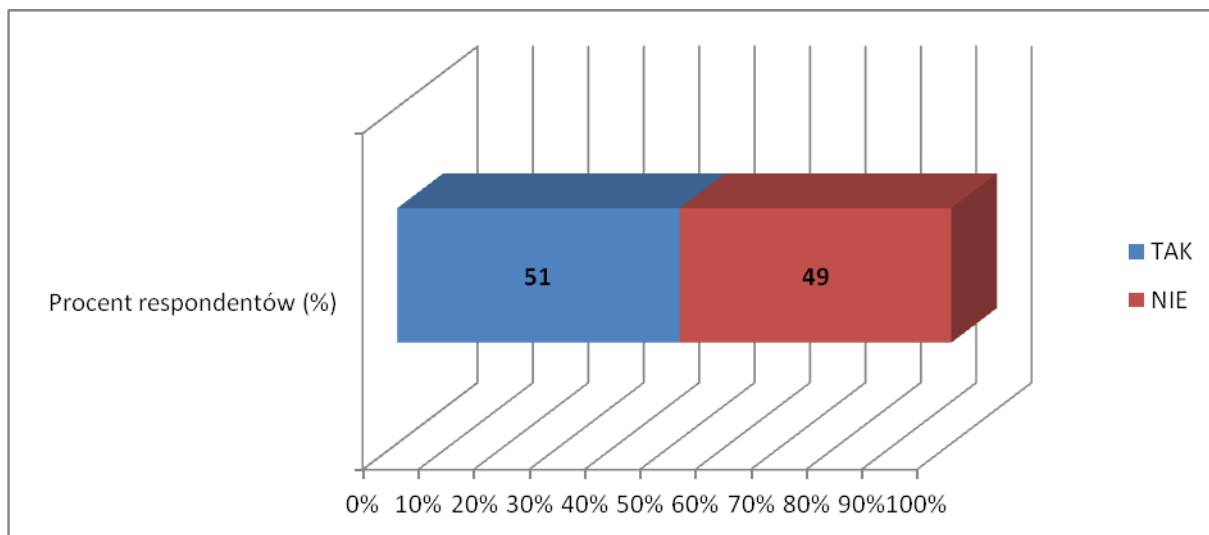
Pytanie nr 1

Uważam, że pośrednicy pracy posiadają wystarczającą ilość narzędzi poszukiwania zatrudnienia dla absolwentów szkół wyższych.



Pytanie 2

Dotychczas stosowane narzędzia i metody poszukiwania pracy stosowane przez pośredników pracy są skuteczne.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

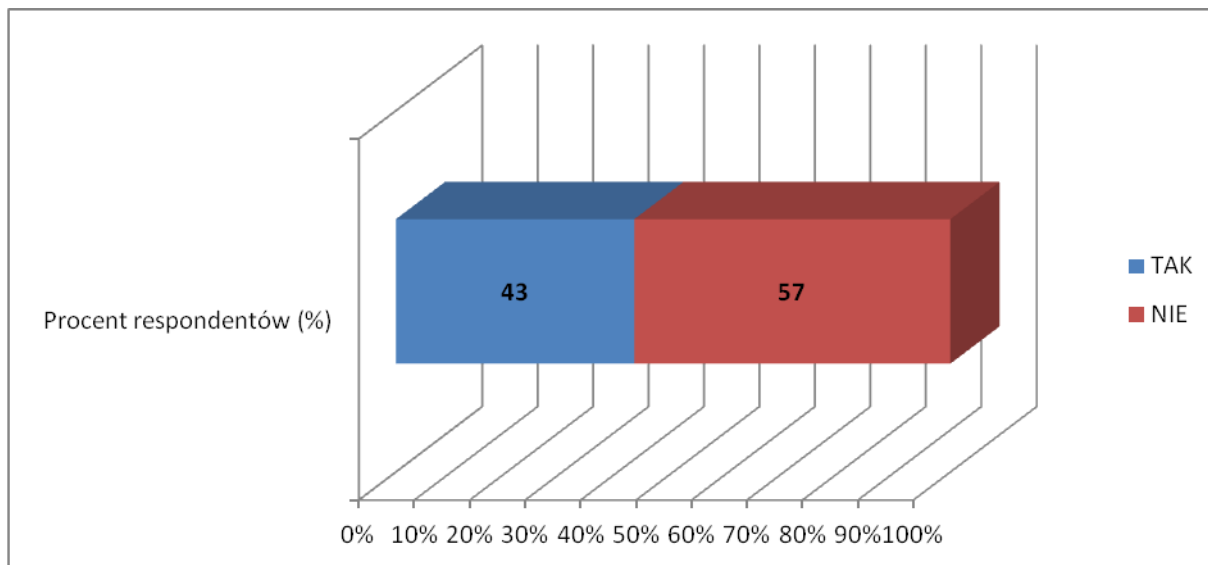
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

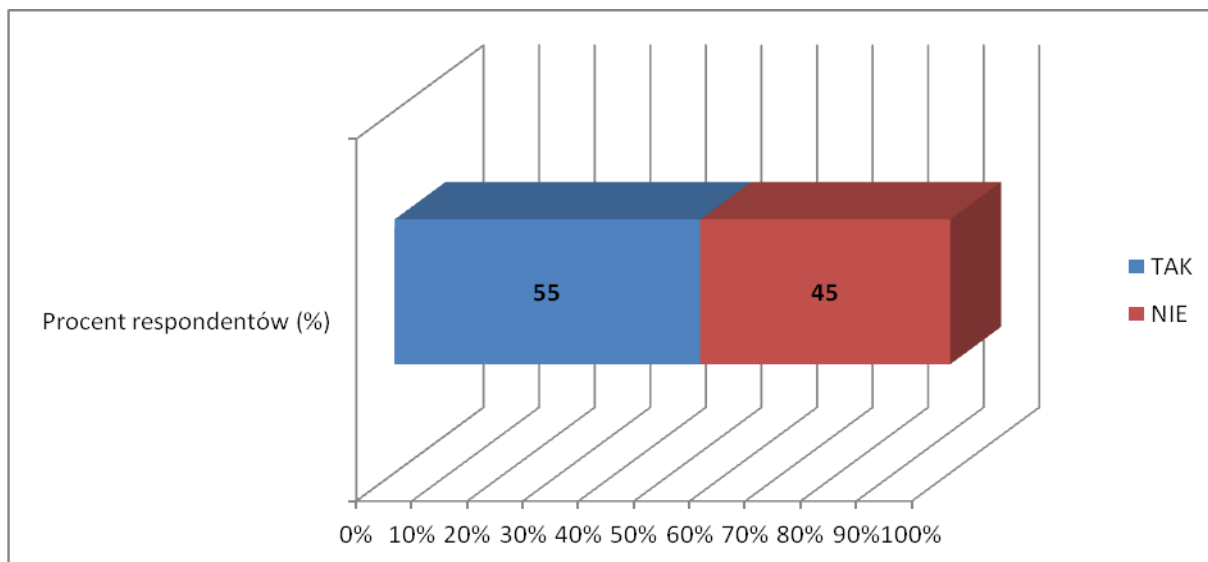
Pytanie 3

Zakres informacji dotyczących wolnych miejsc pracy dla absolwentów szkół wyższych jest wystarczający.



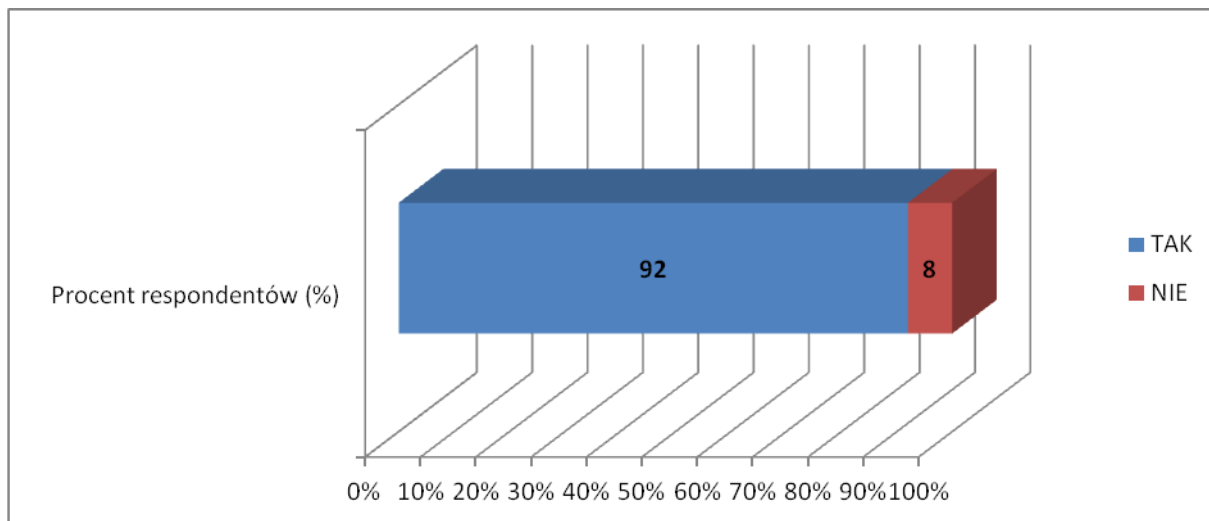
Pytanie 4

Zakres i jakość współpracy na linii pracodawca – pośrednik pracy są zadawalające.



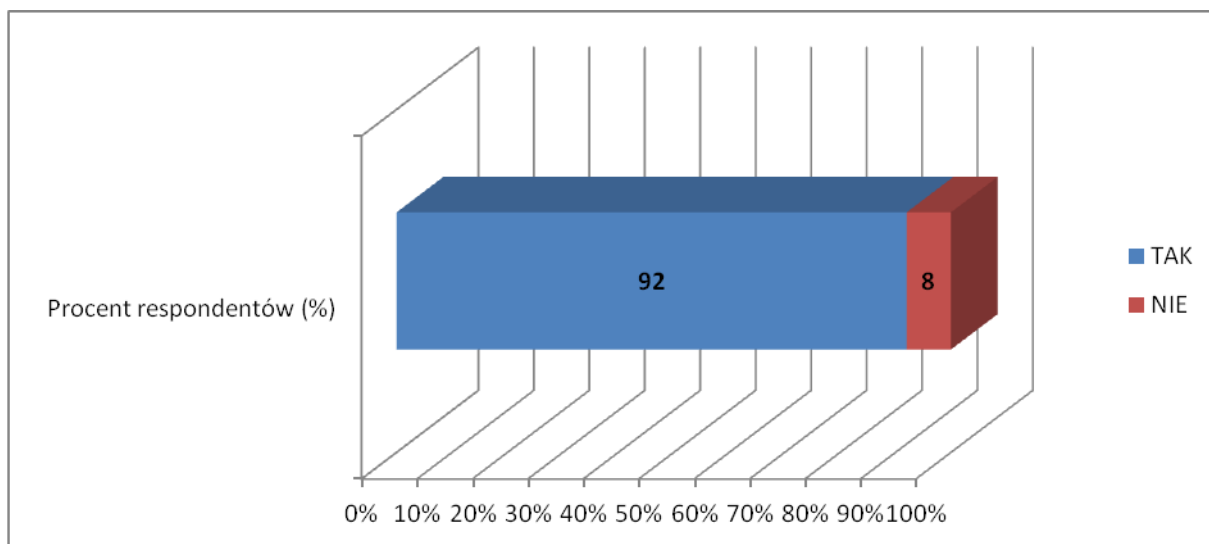
Pytanie 5

Pomocnym w poszukiwaniu pracy byłoby wdrożenie kompleksowej i stałej współpracy na linii pośrednik pracy – pracodawca.



Pytanie 6

Pomocnym w poszukiwaniu pracy dla młodych absolwentów byłoby nabycie umiejętności przez pośredników pracy w zakresie, np. identyfikacji kompetencji, coachingu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

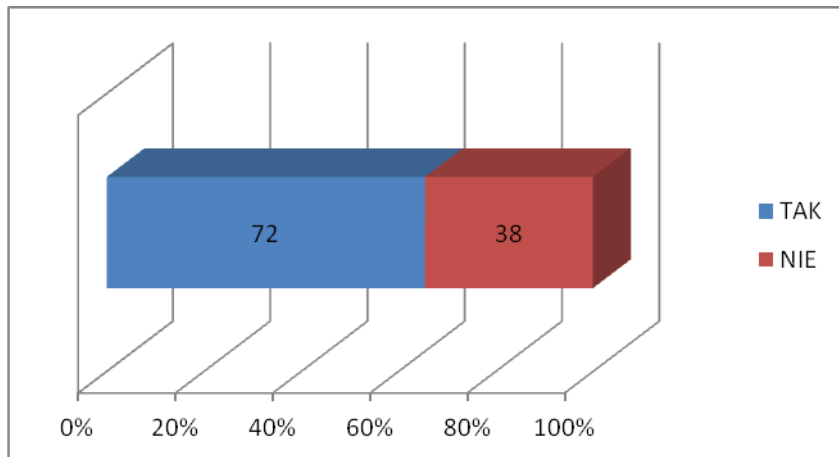
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

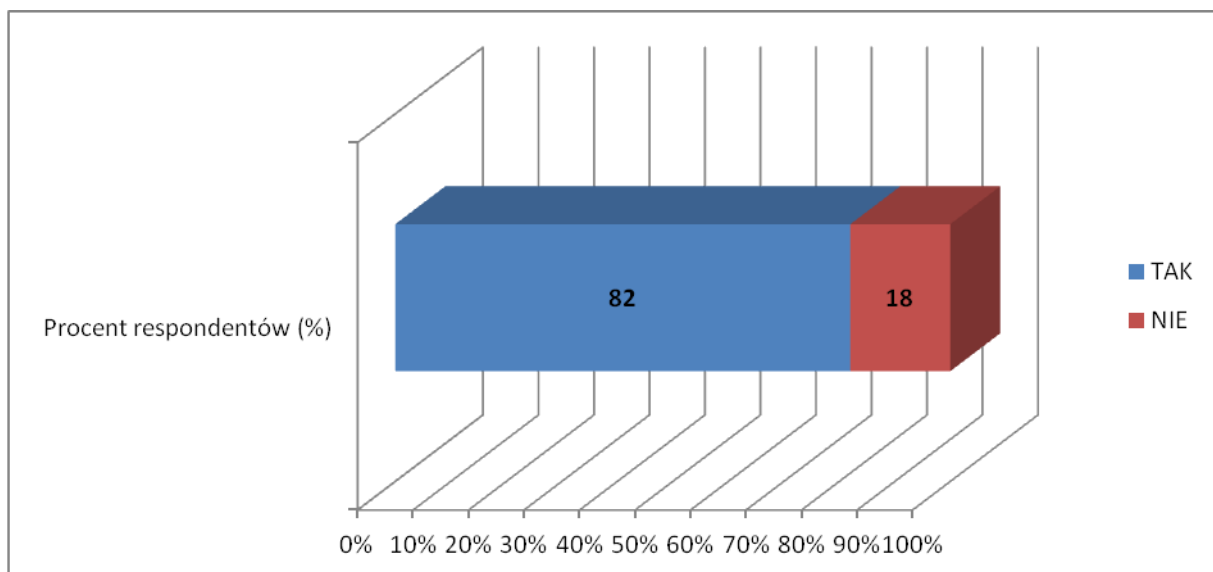
Pytanie 7

Pomocnym w utrzymaniu zatrudnienia byłyby stały kontakt pośredników pracy i pracodawców w celu bieżącej oceny pracowników okresie 6 m-cy od podjęcia zatrudnienia.



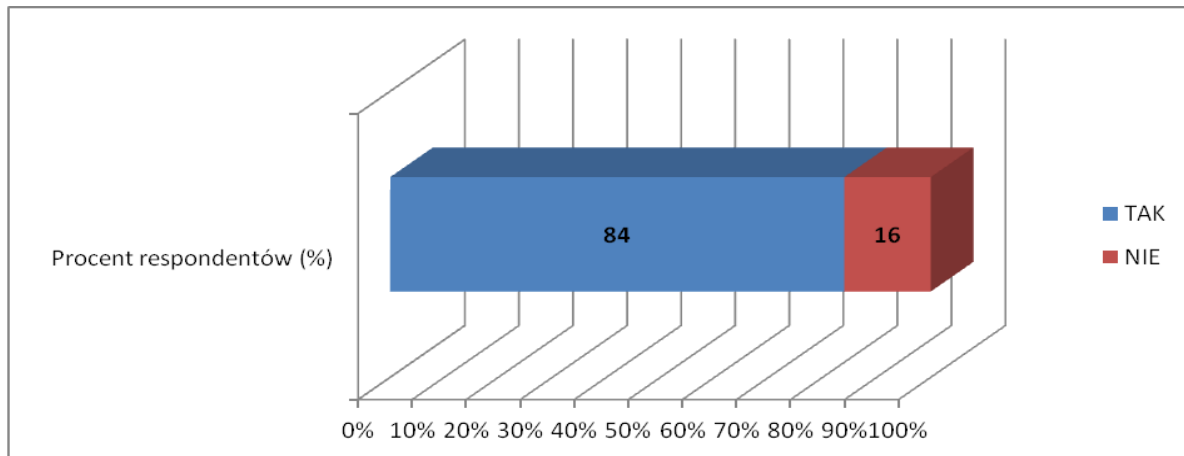
Pytanie 8

Moim zdaniem istotnym problemem w znalezieniu zatrudnienia jest brak doświadczenia.



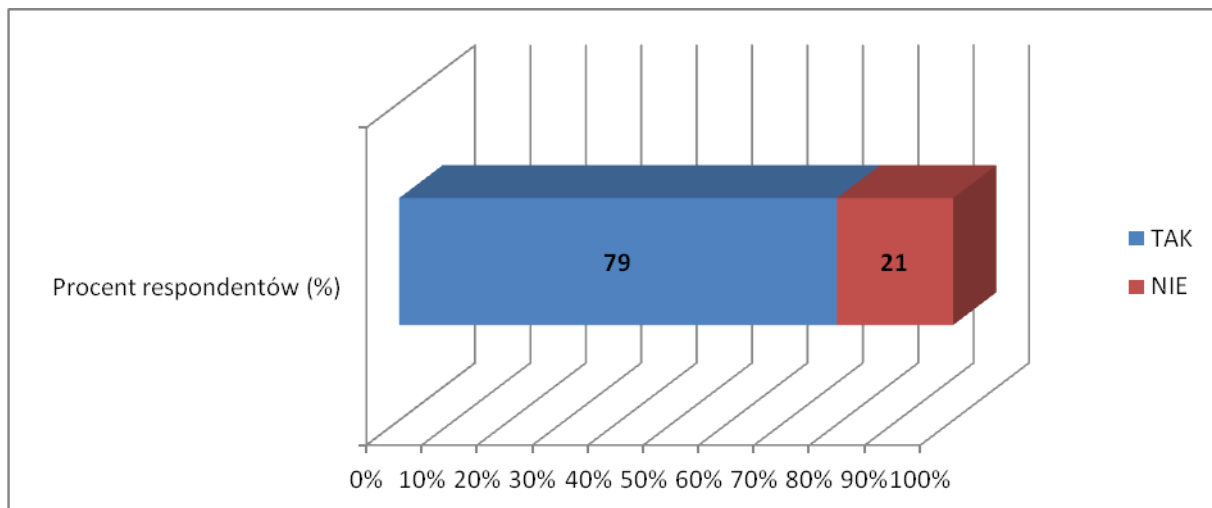
Pytanie 9

Moim zdaniem istotnym problemem w znalezieniu zatrudnienia jest deficyt umiejętności dostosowanych do wymogów rynku pracy.



Pytanie 10

Moim zdaniem istotnym problemem w znalezieniu zatrudnienia jest wykształcenie niedostosowane do wymogów rynku pracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

Pośrednicy odpowiadali też na pytania otwarte dotyczące metod poszukiwania zatrudnienia, problemów w kontaktach z absolwentami oraz pracodawcami i przyczyn utraty zatrudnienia w ciągu 6 m-y od podjęcia pracy. Pośrednicy za skuteczne metody poszukiwania zatrudnienia uznali m.in. portale internetowe, ogłoszenia w prasie, targi pracy, urzędy pracy.

Główne problemy wymieniane przez pośredników w kontaktach z absolwentami to: brak umiejętności poruszania się po rynku pracy, brak znajomości rynku pracy, zbyt duże oczekiwania absolwentów, brak doświadczenia, brak umiejętności praktycznych, odpowiednich kwalifikacji, wykształcenie niedostosowane do wymagań rynku pracy. Istotne problemy we współpracy z pracodawcami to : zbyt duże wymagania w stosunku do kandydatów, brak zaufania do urzędów pracy, brak stabilności rynku, niepełny opis stanowiska pracy. Przyczyny utraty zatrudnienia w okresie 6 m-cy od podjęcia pracy w opinii pośredników to: koniec umowy, niewywiązanie się z obowiązków, brak zaangażowanie pracownika, nieuczciwość pracodawcy, niedopasowanie pracownika do stanowiska pracy, znalezienie lepszej pracy, niezadowolenia z pracownika, brak porozumienia na linii pracownik-pracodawca.

Wnioski

Wyniki powyższych badań wskazują na potrzebę wdrożenia proponowanej innowacji. Poszukujący pracy respondenci uznali bowiem , iż pomocnym w procesie poszukiwania pracy byłoby nabycie przez pośrednika umiejętności w dziedzinie identyfikacji kompetencji i coachingu oraz wdrożenie kompleksowej i stałej współpracy na linii urząd pracy-pracodawca. Niepracujący absolwenci szkół wyższych wyrazili też negatywne opinie na temat dotychczasowych form i narzędzi poszukiwania dla nich pracy. Badani absolwenci stwierdzili też , że najbardziej skutecznym sposobem poszukiwania pracy jest sieć kontaktów wśród znajomych, co świadczy o niezadawalającej efektywności dotychczas stosowanych instrumentów przy poszukiwaniu zatrudnienia. Jednocześnie badani absolwenci uważają, iż dobre rozwiązania, które uczyniłyby proces poszukiwania zatrudnienia bardziej skutecznym to: organizacja kursów i szkoleń zwiększających atrakcyjność absolwentów na rynku pracy, zwiększenie dostępności staży i praktyk zawodowych, poprawa jakości usług świadczonych przez pośredników pracy, poprawa jakości i dostępności informacji o ofertach pracy, poprawa współpracy pracodawców z pośrednikami pracy.

Konieczność wprowadzenia innowacji potwierdzają też opinie pracodawców. Uważają oni bowiem, iż pracownicy rekrutowani za pomocą obecnie dostępnych narzędzi nie spełniają ich oczekiwań. Podobnie jak absolwenci stwierdzają, iż pomocnym w procesie pośrednictwa



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

pracy byłoby nabycie przez pośrednika umiejętności w zakresie identyfikacji kompetencji i coachingu. Uważają też, iż jakość i zakres współpracy na linii urząd pracy – pracodawca jest niezadawalający. Zdaniem badanych respondentów pośrednicy pracy nie posiadają skutecznych metod pozwalających na wyszukiwanie odpowiednich kandydatów dla pracodawców. Pracodawcy zgodnie stwierdzają też, iż w przyszłości dobrym rozwiązaniem w procesie pośrednictwa pracy byłoby monitorowanie pracy pracowników przez pośredników, jej ocena np. po 6-ciu miesiącach od podjęcia zatrudnienia, bardziej szczegółowa i dokładna analiza umiejętności pracownika w celu określenia jego zdolności do pracy na określonym stanowisku, pozyskiwanie bardziej dokładnych informacji zarówno o kandydatach do pracy, jak i wymaganiach pracodawców, co pozwoli na lepsze dopasowanie obu tych grup, przyspieszenie procesu rekrutacji, lepsza identyfikacja umiejętności, kompetencji i zakresu wiedzy kandydatów przydatnych do pracy, przeprowadzanie testów sprawdzających kompetencje podawane przez kandydatów w CV, preselekcja kandydatów, rozbudowa narzędzi usprawniających identyfikację kompetencji kandydatów do pracy.

Opinie wyrażone głosem pośredników potwierdzają również deficyt skutecznych narzędzi po poszukiwaniu zatrudnienia młodym absolwentom szkół wyższych i podobnie jak dwie poprzednie grupy uznają, że pomocnym dla nich byłoby zdobycie wiedzy na temat identyfikacji kompetencji i coachingu. Przeważająca większość badanych pośredników pracy także uważa, iż ważną kwestią byłby stały kontakt pośredników pracy i pracodawców w celu bieżącej oceny pracowników okresie 6 m-cy od podjęcia zatrudnienia. Wszystkie trzy grupy badanych respondentów uważają, iż istotną przeszkodą w znalezieniu pracy jest brak doświadczenia kandydata i wykształcenie nie dostosowane do potrzeb rynku pracy.

Są to czynniki, na które żaden z aktorów rynku pracy (pracodawca, absolwent, urząd pracy) nie ma wpływu. Do poszukiwania zatrudnienia konieczne są więc takie narzędzia, które pozwoliłyby na drobiazgowo wyszukiwanie umiejętności i kompetencji przydatnych pracodawcy. Poznanie tych kompetencji, talentów i umiejętności pozwoli na bardziej optymalne i skuteczne poszukiwanie potencjalnych pracodawców, którzy zechcą zatrudnić młodego człowieka pomimo tego, że nie zdobył doświadczenia i ukończył kierunek studiów nie do końca przydatny na rynku pracy. Do zagospodarowania dużej rzeszy bezrobotnych absolwentów szkół wyższych konieczny jest mechanizm stałej i ścisłej współpracy pomiędzy pośrednikiem pracy, kandydatem i pracodawcą. Istotnym czynnikiem jest też aby kandydat był w stałym „krwioobiegu” na rynku pracy . Co oznacza w szczególności zapewnienie ciągłości zatrudnienia bez niekorzystnych dla budowania ścieżki rozwoju zawodowego przerw w pracy. Wszystkie powyżej omówione elementy zawierają się w proponowanym produkcie finalnym.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

Część II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

2.1. Cel ogólny i cele szczegółowe innowacji

Cel wprowadzenia innowacji i zarazem cel ogólny projektu innowacyjnego testującego to: zwiększenie skuteczności działań 20 pośredników pracy z urzędów pracy województwa lubelskiego w zakresie aktywizacji zawodowo-społecznej absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego poprzez zastosowanie nowatorskiej metody pracy do końca II kwartału 2014 roku.

Cel ten zostanie osiągnięty poprzez następujące cele szczegółowe:

- wypracowanie z udziałem pracodawców nowych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej absolwentów (55 K 45 M) z województwa lubelskiego którzy w okresie 12 miesięcy od zakończenia studiów nie podjęli zatrudnienia do końca 2014 roku
- zwiększenie kompetencji 20 użytkowników - pośredników pracy z województwa lubelskiego w zakresie stosowania nowego rozwiązania do końca II kwartału 2013 roku
- zwiększenie umiejętności poruszania się po rynku pracy 100 absolwentów (55 K i 45 M) z województwa lubelskiego do końca II kwartału 2014 roku
- promowanie dostępu do zatrudniania wśród co najmniej 200 pracodawców z województwa lubelskiego do końca lutego 2015 roku

Cele innowacji są tożsame z zapisami we wniosku o dofinansowanie.

2.2. Opis stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji jest nowa, lepsza jakość działania pośredników pracy w obszarze poszukiwania zatrudnienia przez absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego. Dwudziestu pośredników pracy z powiatowych urzędów pracy z Lubelszczyzny otrzyma nowatorskie narzędzie w postaci macierzy kompetencji pozwalającej na bardzo wnikliwe badanie m.in. potencjału kandydata, nieodkrytego talentu, niestandardowych predyspozycji zawodowych oraz doświadczeń, które nabył w szkole, w czasie studiów lub w ramach dodatkowej aktywności społecznej a który mogłyby być przydatne dla przyszłego pracodawcy. Wyniki tej diagnozy zostaną skonfrontowane i skonfigurowane z oczekiwaniami i potrzebami pracodawców.

Po wprowadzeniu innowacji będziemy mieli do czynienia z nowym podejściem do pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

pośrednika, który stanie się kreatorem procesu poszukiwania zatrudnienia od momentu diagnozy, przygotowania kandydata do rozmowy kwalifikacyjnej poprzez monitoring jego zatrudnienia w okresie pierwszych sześciu miesięcy po analizę przyczyn ewentualnemu ustaniu zatrudnienia.

Stan docelowy po wdrożeniu nowatorskich rozwiązań to także bardziej dynamiczna współpraca na linii pośrednik – pracodawca. Istotą tej współpracy będzie precyzyjne określenie wymagań pracodawcy, co pozwoli na wstępne wyselekcjonowanie kandydatów i kierowanie na rozmowy kwalifikacyjne tylko tych, którzy te oczekiwania spełniają. Unikniemy w ten sposób sygnalizowanego w diagnozie problemu kierowania przez pośredników kandydatów, których kompetencje różnią się z oczekiwaniami pracodawców. Ponadto dzięki ustrukturyzowaniu i zdynamizowaniu współpracy w przypadku nie zatrudnienia kandydata bądź nie utrzymania przez niego zatrudnienia pośrednik otrzyma informację zwrotną od pracodawcy co było przyczyną takiego stanu rzeczy. Informacje takie pośrednik będzie musiał również uzyskać od bezrobotnego na kolejnej wizycie. Takie podejście pozwoli w przyszłości na zoptymalizowanie procesu poszukiwania pracy.

Wprowadzenie innowacji umożliwi wszystkim uczestnikom procesu poszukiwania zatrudnienia (absolwentom, pracodawcom i pośrednikom) ciągłą wymianę informacji na temat wolnych miejsc pracy i kompetencji kandydata. Informacje te będą uzupełnione o rekomendacje pracodawców, jeśli dojdzie do rozwiązania umowy z pracownikiem. Obieg informacji będzie funkcjonował w systemie Just in time, który pozwoli na szybkie kojarzenie kandydatów i przyszłych pracodawców, współpracę pomiędzy pracodawcami w obszarze wolnych miejsc pracy, pośrednikowi zaś system umożliwi stałe monitorowanie losów „podopiecznego”.

Wszystkie wyżej wymienione zalety innowacji pozwolą na zwiększenie skuteczności i efektywności działań pośredników pracy w zakresie aktywizacji zawodowo – społecznej absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

2.3 Weryfikacja celu ogólnego i celów szczegółowych innowacji

Cele innowacji będą mierzone za pomocą wskaźników, o których mowa w tabeli poniżej

Cel innowacji	Wskaźnik celu	Wartość docelowa	Źródło weryfikacji	Częstotliwość pomiaru
<u>Etap testowania</u> Zwiększenie skuteczności działań 20 pośredników pracy z urzędów pracy województwa lubelskiego w zakresie aktywizacji zawodowo-społecznej absolwentów szkół	- Liczba pośredników pracy, którzy zastosują nową metodę - Liczba pośredników pracy, u których zaobserwowano zwiększenie skuteczności działań w zakresie	W III kw. 2013 roku 20 pośredników pracy z powiatowych urzędów pracy rozpocznie wdrażanie nowej metody poszukiwania zatrudnienia absolwentom szkół wyższych. Ze względu na pogarszającą się	Raporty z analizy porównawczej prowadzonej przez autorów koncepcji i eksperta metodycznego. W raporcie przeanalizowane zostaną następujące obszary: - skuteczność dotychczasowych działań pośredników/mierzona	III 2013 XII 2013 VI 2014



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



wyższych z województwa lubelskiego poprzez zastosowanie nowatorskiej metody pracy do końca II kwartału 2014 roku.	aktywizacji zawodowo-społecznej absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego poprzez zastosowanie nowatorskiej metody pracy Liczba absolwentów, którym udało się znaleźć pracę w wyniku zastosowania nowej metody	sytuację na rynku pracy oraz ze względu na fakt, iż niepracujący absolwenci stanowią liczną grupę wśród bezrobotnych o osiągnięci wskaźnika będziemy mówić, jeśli pozytywny zmiany zaobserwujemy u 80% użytkowników produktu (16 pośredników pracy). Sukcesem działań testujących będzie, jeśli min.20 absolwentom, biorącym udział w	liczbą znalezionych miejsc pracy/ - na podstawie danych pup - efektywność pracy pośredników weryfikowana po 9 miesiącach stosowania metody mierzona liczbą znalezionych miejsc pracy, stopniem zadowolenia pracodawców i bezrobotnych ze współpracy z pośrednikami, oceną nowego systemu przez pośredników- na podstawie badania	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl
www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



		testowaniu uda się znaleźć zatrudnienie	satysfakcji klientów, pośredników i danych pup -skuteczność pracy pośrednika weryfikowana na zakończenie testowania mierzona liczbą znalezionych i utrzymanych miejsc pracy, liczbą nawiązanych nowych kontaktów z pracodawcami, stopniem zadowolenia absolwentów i pracodawców ze współpracy z pośrednikami, oceną	
--	--	-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl
www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



<p><u>I etap realizacji projektu – etap przygotowawczy i etap opracowania ostatecznej wersji</u> Wypracowanie z udziałem</p>	<p>Liczba powstałych rozwiązań Liczba powstałych rozwiązań finalnych</p>	<p>Do końca XII 2012 roku zostanie opracowany 1 produkt finalny (składający się z metodologii przygotowania</p>	<p>nowego systemu przez pośredników- na podstawie badania satysfakcji klientów, pośredników i danych pup Ankieta wypełniania przez pośredników dotycząca opinii w zakresie skuteczności produktu</p> <p>Protokół odbioru produktu finalnego (wersja wstępna) Protokół odbioru produktu finalnego (wersja ostateczna)</p>	<p>XII 2012 III kwartał 2014</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl
www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



<p>pracodawców nowych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej absolwentów (55 K 45 M) z województwa lubelskiego którzy w okresie 12 miesięcy od zakończenia studiów nie podjęli zatrudnienia do końca 2012 (wstępna wersja) i 2014 (ostateczna wersja)</p>		<p>pośredników, metodologii wsparcia absolwentów, oprogramowania Just in time). i przedłożony do Sekretariatu Regionalnej Sieci Tematycznej celem oceny eksperta i członków Sieci W III kwartale 2014 zostanie opracowana ostateczna wersja produktu finalnego uwzględniająca wyniki testowania i ewaluacji</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl
www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



<u>Etap testowania</u> Zwiększenie kompetencji 20 użytkowników - pośredników pracy z województwa lubelskiego w zakresie stosowania nowego rozwiązania do końca II kwartału 2013 roku	- Liczba użytkowników objętych szkoleniami z zakresu stosowania nowego rozwiązania - Liczba użytkowników, u których zaobserwowano zwiększenie kompetencji w zakresie stosowania nowego rozwiązania	Do końca II kwartału 2013 r. 20 pośredników pracy pozyska wiedzę i umiejętności w zakresie nowej formuły pośrednictwa pracy i efektywnego procesu aktywizacji niepracujących absolwentów szkół wyższych. Pośrednicy pozyskają wiedzę i umiejętności dzięki udziałowi w szkoleniach i spotkaniach indywidualnych	Arkusze z egzaminu, protokoły ze spotkań indywidualnego Ankieta wypełniana przez pośredników badającą opinie w zakresie pozyskanych kompetencji	koniec II kwartału 2013
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl
www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



<u>Etap testowania</u> Zwiększenie umiejętności poruszania się po rynku pracy 100 absolwentów (55 K i 45 M) z województwa lubelskiego do końca II kwartału 2014 roku	- Liczba absolwentów objętych testowaniem produktu finalnego - Liczba absolwentów, u których zaobserwowano zwiększenie umiejętności poruszania się po rynku pracy -Liczba absolwentów, którzy podjęli zatrudnienie w wyniku zastosowania nowej metody aktywizacji	Testowaniem zostanie objętych 100 absolwentów (55K i 45M) szkół wyższych z woj. lubelskiego, którzy w ciągu 12 miesięcy od ukończenia studiów nie podjęli zatrudnienia Szacujemy, iż w wyniku zastosowania nowej metody wsparcia zatrudnienie podejmie min.20 odbiorców innowacji	Arkusze obserwacji absolwenta wypełniany przez pośrednika i kandydata. Na podstawie zapisów w arkuszach zostanie sporządzona przez eksperta metodyczna analiza porównawcza w zakresie umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy	od I kw. 2013 do II kw. 2014 r.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl
www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



	zawodowej			
<u>Etap upowszechniania i włączania</u> Promowanie dostępu do zatrudniania wśród co najmniej 200 pracodawców z województwa lubelskiego do końca lutego 2015 roku	Liczba pracodawców, którym zostanie upowszechniony produkt finalny	Do końca lutego 2015 roku min 200 pracodawców z terenu woj. lubelskiego zapozna się z założeniami produktu finalnego i korzyściami z jego zastosowania z punktu widzenia pracodawców i	Raport potwierdzający wysyłkę materiałów informacyjno-promocyjnych, listy obecności z konferencji	II 2015r.



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl
www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



		regionalnego rynku pracy		
--	--	-----------------------------	--	--



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl
www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy

Część III. OPIS INNOWACJI I OPIS PRODUKTU FINALNEGO

3.1. Wymiary innowacji

Innowacyjność produktu przejawia się w trzech wzajemnie przenikających się wymiarach:

Innowacyjność w wymiarze grupy docelowej – produkt skierowany jest do grup wcześniej wspieranych lecz na niewystarczająco skutecznym poziomie. Niepracujący absolwenci szkół wyższych mają możliwość skorzystania z różnych form aktywizacji finansowanych ze środków Unii Europejskiej i budżetu państwa. Nie deprecjonując dotychczasowych działań podejmowanych przez służby zatrudnienia, które pozwoliły młodym absolwentom na zdobycie nowych kwalifikacji, umiejętności czy nabycie doświadczenia zawodowego podczas praktyk lub staży, należy jednak stwierdzić, iż działania w obszarze aktywizacji wymagają korekty i uzupełnienia o profilowanie i skrajne zindywidualizowanie podejścia. Dotychczasowe działania nie przyniosły oczekiwanego rezultatu, o czym świadczy niepokojąco wzrastająca liczba bezrobotnych absolwentów. Dlatego też konieczne jest poszukiwanie i wdrażanie nowych, kompleksowych i spójnych metod wprowadzania na rynek pracy absolwentów wyższych uczelni.

Pośrednicy pracy mieli także możliwość skorzystania z działań edukacyjno-doradczych służących poprawie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Pośrednicy uczestniczyli w szkoleniach lub warsztatach dotyczących m.in. pracy z bezrobotnym, marketingu w pośrednictwie, komunikacji z bezrobotnym etc. Niemniej jednak były to pojedyncze działania na rzecz tej grupy, a nie wsparcie w postaci nowych metod i narzędzi pracy, które zwiększyłyby efektywność procesu poszukiwania zatrudnienia.

Innowacyjność w wymiarze problemu - problem bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych znany i zbadany, istnieją instrumenty, ale są one niewystarczające. Dziś zjawisko bezrobocia młodych ludzi wymaga gruntownego przeanalizowania i zdefiniowania nowatorskich form interwencji.

Innowacyjność w wymiarze wsparcia – projekt zakłada zastosowanie nowych narzędzi pracy pośredników, takich jak: macierz kompetencji, pozwalająca na identyfikację specyficznych kompetencji, wywiad prowadzący do sprofilowania kandydata, narzędzia do ewaluacji kandydata w miejscu pracy w trakcie pierwszych sześciu miesięcy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



3.2. Istota innowacji

Proponowana innowacja polega na nowym podejściu do roli i charakteru pracy pośredników oraz do skrajnego powiązania systemu pośrednictwa z aktywnością i zaangażowaniem pracodawców. Proces przygotowania pośredników opierać się będzie na dostarczaniu im wszechstronnej wiedzy w zakresie wypełniania i korzystania z macierzy kompetencji, stosowania metod coachingowych, profilowania i grupowania kandydatów do pracy wg zdiagnozowanych kategorii posiadanych kompetencji i identyfikacji specyficznych cech osobowości, charakteru i temperamentu. Praca pośrednika z absolwentem polegać będzie na prowadzeniu dogłębnego wywiadu za pomocą macierzy kompetencji.

Składnikami "Matrycy Kompetencji" są:

- a) model danych kompetencji obejmujący postawy, wiedzę i umiejętności
- b) metodyka zarządzania zbiorem kompetencji
- c) dynamiczny (otwarty) zbiór definicji postaw, wiedzy i umiejętności
- d) adaptacyjny algorytm wyszukiwania

Matryca Kompetencji systemu Aktywny Absolwent to dynamiczny (otwarty) zbiór definicji postaw, wiedzy i umiejętności na bazie których następuję zarówno opis kompetencji absolwentów poszukujących zatrudnienia (w tym w modelu "just in time") jak i pracodawców poszukujących pracowników (do pojedynczych zadań, prac okresowych czy stałego zatrudnienia).

Kluczowymi cechami matrycy są:

- 1) możliwość wybrania zbioru (poprzez inteligentne wyszukiwanie kontekstowe) posiadanych przez absolwenta kompetencji
- 2) możliwość wybrania zbioru (poprzez inteligentne wyszukiwanie kontekstowe) oczekiwanych przez pracodawcę kompetencji



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

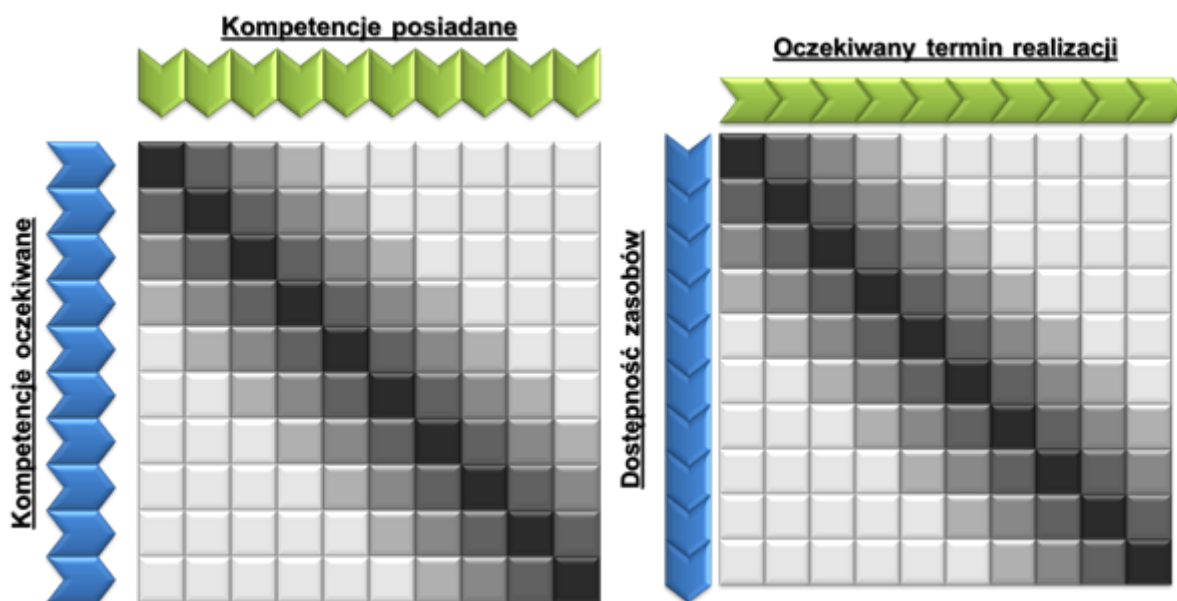
*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

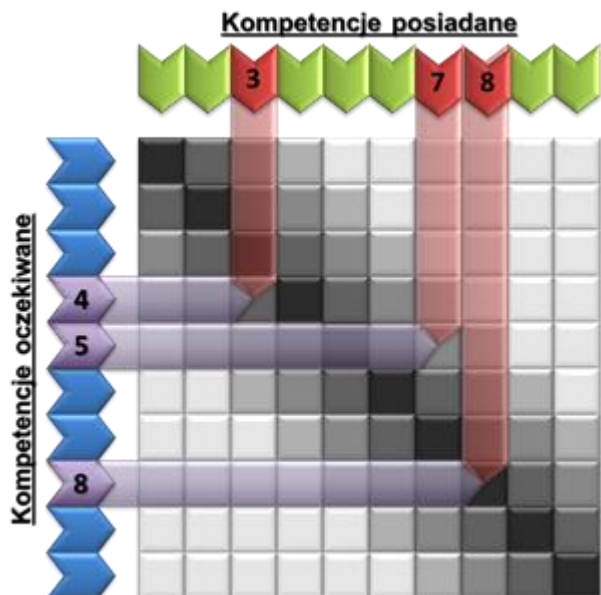


- 3) możliwość uzupełnienia listy kompetencji z przypisaniem nowej kompetencji do zbioru nadrzędnego i wskazaniem podobieństw (budowanie chmur tagów i drzew zależności jako element ontologii / języka / opisu kompetencji)
- 4) możliwość określenia poziomu kompetencji (posiadanego / oczekiwanego)
- 5) możliwość określenia ważności danej kompetencji z punktu widzenia danego zadania (pracodawca)
- 6) możliwość określenia preferencji w poszukiwaniu zadań związanych z daną kompetencją (absolwent)
- 7) możliwość określenia stopnia zgodności w poszukiwaniu pracowników / zadań ze zdefiniowanym zbiorem kompetencji

W ujęciu graficznym matryca składa się z trzech macierzy kompetencji (postawy, wiedza, umiejętności) ze zdefiniowanym obszarem stopnia spełnienia wymagań, czwartym wymiarem jest matryca czasu (dostępność / oczekiwany termin realizacji):



Koncepcja wyszukiwania kompetencji przedstawiona jest na rysunku poniżej:



W przykładzie, pracodawca poszukuje kompetencji 4,5 i 8; Absolwent deklaruje posiadanie kompetencji 3,7, i 8.

Dzięki istnieniu mechanizmów oznaczania podobieństwa kompetencji oraz stopnia wymaganego spełnienia możliwym będzie wskazanie danego kandydata jako potencjalnego wykonawcy, który spełnia wymagania w niepełnym stopniu ale mieści się w założonych przez pracodawcę ramach.

Matryca służy do:

- opisywania kompetencji absolwentów
- opisywania kompetencji związanych z zadaniami (w tym „just in time”)
- wyszukiwania potencjalnych pracodawców



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- wyszukiwania potencjalnych pracowników / absolwentów

Na podstawie analizy zawartości macierzy absolwentowi zostanie przedstawiony katalog jego potencjalnych możliwości aktywności na rynku pracy ze wskazaniem optymalnego dla jego profilu przyszłego sektora zatrudnienia oraz konkretnego miejsca pracy. Następnym elementem będzie przygotowanie absolwenta do świadomego wykorzystania swojego potencjału w kontekście specyficznych potrzeb pracodawców. Kolejny krok to kojarzenie kandydatów do pracy z potencjalnymi pracodawcami w ścisłym powiązaniu z wynikami macierzy kompetencji. W przypadku znalezienia zatrudnienia pośrednik będzie dodatkowo pełnił funkcję asystenta nowo zatrudnionego pracownika przez pierwsze 6 miesięcy od podjęcia pracy (tj. w krytycznym okresie, w którym największa ilość młodych ludzi traci zatrudnienie). W tym czasie zadaniem pośrednika będzie monitorowanie procesu pracy ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia w niwelowaniu deficytów w obszarze zachowań i postaw pracowniczych wynikających z braku doświadczenia, pożądanych nawyków oraz ugruntowanego etosu pracy. Formą monitorowania będzie stały dialog pośrednika z pracującym absolwentem i jego pracodawcą. W przypadku – gdyby mimo wspólnego wysiłku nie udało się utrzymać zatrudnienia - pośrednik będzie miał obowiązek zdiagnozowania przyczyn ustania zatrudnienia, wprowadzenia działań naprawczych i zebrania rekomendacji (w formie ustrukturuwanej informacji od pracodawcy). Rekomendacje i informacje o poszukującym pracy zostaną zawarte w oprogramowaniu Just In Time. Oprogramowanie, które zostanie wypracowane w ramach projektu będzie miało na celu wspieranie procesu Just In Time. Oprogramowanie, będzie oferowało interfejsy dla: absolwenta, pracodawcy, pośrednika UP. W Interfejsie dla absolwenta będzie on mógł wypełnić dane i informacje na temat swoich kompetencji, talentów, preferencji zawodowych. Dodatkowo Interfejs dla pracodawcy będzie umożliwiał wpisanie oceny i rekomendacji po zakończeniu pracy. Będzie to miało bardzo istotne znaczenie dla przyszłego potencjalnego pracodawcy (opinie wcześniejszego pracodawcy o pracowniku, jego mocnych i słabych stronach, wreszcie o przyczynach ustania zatrudnienia -nierzadko nie wynikających z winy pracownika). Interfejs dla pracownika UP w którym będzie on mógł realizować zarówno zadania własne wynikające z procesu Just In Time jak też wspierać absolwenta czy pracodawcę. Istotnymi cechami oprogramowania będzie integracja z istniejącym systemem MPiPS oraz możliwość wykorzystania języka naturalnego przy opisywaniu potrzeb i kompetencji. Oprogramowanie będzie wykorzystywało takie technologie jak hurtownia danych, sztuczne inteligencje, będzie współpracowało z rozwiązaniami typu cloud computing (tzw. Chmura). Takie rozwiązanie z kolei pozwoli na szybkie ponowne poszukiwanie i znalezienie zatrudnienia.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



3.3 Kluczowe różnice pomiędzy nowym rozwiązaniem a dotychczasowymi działaniami pośredników pracy w obszarze aktywizacji bezrobotnych absolwentów

Pierwsza różnica dotyczy zakresu informacji pozyskiwanych przez pośrednika o kandydacie do pracy. W chwili obecnej pośrednik pracy na podstawie schematycznych formularzy zawierających podstawowe dane takie jak wykształcenie i doświadczenie, znajomość języków obcych czy specjalne uprawnienia próbuje skojarzyć go z pracodawcą. Informacje wynikające z formularza są niezwykle wąskie i ułomne, oparte wyłącznie na nominalnym wykształceniu i śladowych informacjach dotyczących dotychczasowej aktywności. Obserwacja najnowszych tendencji w zakresie zarządzania rynkiem pracy na świecie wskazuje, iż kluczowe znaczenie w kojarzeniu poszukującego z pracodawcą ma nie informacja o formalnym wykształceniu, ale kluczowe kompetencje - rozumiane nie tylko jako wiedza i umiejętności, ale także predyspozycje talenty, cechy wolicjonalne, pasje. Dlatego też pośrednicy otrzymają bardzo przydatne narzędzie, zwane macierzą kompetencji. Na podstawie analizy zawartości macierzy absolwentowi zostanie przedstawiony katalog jego potencjalnych możliwości aktywności na rynku pracy ze wskazaniem optymalnego dla jego profilu przyszłego sektora zatrudnienia a także konkretnego miejsca pracy.

Druga różnica dotyczy organizacji procesu pośrednictwa pracy i aktywizowania bezrobotnych absolwentów. Obecnie stosowane działania pośredników mają charakter bardzo ogólny, można je stosować zarówno do osób młodych jak i po 50 roku życia. Trzeba jednak pamiętać, iż absolwenci szkół wyższych to specyficzna grupa ludzi posiadających wykształcenie często nieadekwatne do potrzeb rynku pracy, nie mająca doświadczenia zawodowego ani wykształconych postaw i zachowań przydatnych w miejscu zatrudnienia. Nierzadko jednak u tych młodych ludzi obserwujemy już frustrację i zniechęcenie wywołane nieskutecznym poszukiwaniem pracy i poczuciem straconych lat na studiach. Dlatego też pośrednik musi przygotować indywidualny plan wsparcia „uszyty” pod konkretnego człowieka. Należy też sprofilować kandydatów pod kątem szans na regionalnym i krajowym rynku pracy w szczególności w aspekcie pożądanego sektora zatrudnienia (publiczny, komercyjny, pozarządowy), formy zatrudnienia (etat, samozatrudnienie) a także uwzględnić kluczowe motywy mające wpływ na decyzję konkretnego absolwenta o wyborze zatrudnienia.

Trzecia różnica dotyczy roli pośrednika pracy. Dziś jest to rola statyczna (niekoniecznie w pejoratywnym ujęciu tego słowa). Niemniej jednak obecnie na prostym skojarzeniu absolwenta i pracodawcy rola pośrednika się kończy. W naszym systemie pośrednik jest



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



kreatorem w procesie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia (rola dynamiczna). W nowej formule pośrednik po przeprowadzeniu wywiadu na podstawie macierzy kompetencji dokona symulacyjnej rozmowy kwalifikacyjnej. Takie rozwiązanie pozwoli na praktyczne przygotowanie do właściwej rozmowy kwalifikacyjnej, uniknięcie ewentualnych porażek i właściwe zaprezentowanie się przed pracodawcą. W przypadku znalezienia zatrudnienia pośrednik będzie dodatkowo asystentem absolwenta przez pierwsze 6 miesięcy pracy.

Czwarta różnica dotyczy współpracy pracodawców i pośredników. Dziś relacje te opierają się w głównej mierze na zbieraniu ofert pracy, uczestnictwie w giełdzie pracy, targach pracy. W nowym podejściu pracodawcy bardzo szczegółowo określają swoje preferencje, udzielają pośrednikom informacji zwrotnych na temat kandydatów, z którymi odbyli rozmowy kwalifikacyjne, udzielają rekomendacji do systemu Just In Time.

Przewaga naszego rozwiązania tkwi w nowej jakości działań pośredników pracy. Proponowane rozwiązania wpisują się w konwencję zmian zapowiadanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które dotyczyć będą usprawnienia urzędów pracy, rozliczania ich z efektywności, podwyższenia kwalifikacji pośredników pracy oraz dopasowania działań aktywizacyjnych do aktualnych zapotrzebowań rynku oraz indywidualnych możliwości samych bezrobotnych.

Przewaga naszego produktu przejawia się także w kontekście relacji nakład/rezultat. Stosowanie nowej metody nie wymaga bowiem angażowania środków finansowych. Praca z nową metodą oparta jest na zasobach własnych urzędu. Pośrednik, który pracować będzie w nowym systemie może bezkosztowo przygotować się do nowej roli. Metoda bowiem została szczegółowo opisana w Podręczniku udostępnianym bezpłatnie. Wdrożenie nowej metody przez powiatowe urzędy pracy może przynieść wiele korzyści zarówno pośrednikom jak i absolwentom poszukującym zatrudnienia. Pośrednicy zostaną wyposażeni w nowoczesną wiedzę i skuteczne narzędzia pozwalające na zwiększenie skuteczności pracy. Nowa metoda niesie szanse absolwentom na skrócenie czasu poszukiwania właściwego zatrudnienia.

Problem zwiększenia skuteczności działań służb zatrudnienia w zakresie aktywizacji bezrobotnych absolwentów jest przedmiotem zainteresowania polityki państwa. Warto przywołać dwie inicjatywy służące poprawie działania powiatowych urzędów na rzecz młodych bezrobotnych. Wiosną tego roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej rozpoczęło wdrażanie Programu „Młodzi na rynku pracy”. Program zakłada m.in. wprowadzenie innowacyjnej metody pracy z klientem, polegającej na objęciu osoby bezrobotnej intensywną, spersonalizowaną pomocą przez powiatowy urząd pracy oraz udzielaniu bonów szkoleniowych oraz bonów dla pracodawców, którzy zatrudnią absolwenta szkoły wyższej.



Ponadto działania przewidują, iż w trakcie rejestracji bezrobotnemu zostanie przydzielony opiekun, który będzie mu towarzyszył przez okres niezbędny do momentu wprowadzenia go na rynek pracy. Nasze działania poniekąd stanowią uzupełnienie i rozszerzenie propozycji MPiPS. Jednakże podstawowa różnica dotyczy kwestii opieki nad absolwentem w trakcie 6 miesięcy od momentu podjęcia pracy, zastosowania nowatorskiej matrycy kompetencji i katalogu potencjalnych możliwości aktywności na rynku pracy ze wskazaniem optymalnego dla jego profilu przyszłego sektora zatrudnienia.

W 2010 roku Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku wdrożył pilotażowy projekt „Nowe horyzonty” służący podniesieniu skuteczności działania urzędu poprzez kontraktowanie usług w agencjach zatrudnienia. To ważne przedsięwzięcie otworzyło nowy etap współpracy pomiędzy urzędami pracy a agencjami zatrudnienia. Rozwiązanie te mają jednak charakter outsourcingu pośrednictwa, nasze działania zaś dotyczą poprawy jakości pracy pośredników w powiatowych urzędach pracy.

3.4 Wartość dodana innowacji

Wartością dodaną innowacji jest zwiększenie intensywności współpracy pośredników i pracodawców m.in. w obszarze profilowania absolwentów oraz współpracy pomiędzy samymi pracodawcami w zakresie szybkiej i wiarygodnej wymianie informacji o kandydatach poszukujących zatrudnienia. Wartość dodaną jest także zindywidualizowane i kompleksowe wsparcie niepracujących absolwentów. Stanowi to przewagę nad dotychczasową praktyką. W nowym podejściu proponujemy każdemu odbiorcy pomoc dopasowaną do jego indywidualnych predyspozycji i możliwości. Jednocześnie jest to rozwiązanie kompleksowe zakłada bowiem pomoc nie tylko w poszukiwaniu właściwego zatrudnienia ale także wsparcie aby to zatrudnienie utrzymać.

3.5. Bariery nie pozwalające na wprowadzenie innowacji

Do barier nie pozwalających na wdrożenie innowacji należy zaliczyć:

- deficyt wiedzy pośredników nt. nowoczesnych narzędzi wspierania absolwentów
- deficyt regularnych, systemowych i wspólnych działań pośredników i pracodawców

Do barier, które uniemożliwiały stosowanie proponowanego rozwiązania bez wsparcia środków pomocowych należy zaliczyć:

- ograniczony dostęp pośredników pracy do innowacyjnych narzędzi i metod działania
- skąpe środki finansowe na wdrażanie nowych rozwiązań



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



3.6. Grupy docelowe innowacji

Użytkownikami innowacji będą pośrednicy pracy z powiatowych urzędów pracy woj. lubelskiego (20 osób).

Odbiorcami będzie 100 absolwentów (55 kobiet i 45 mężczyzn) posiadających wyższe wykształcenie, bez zatrudnienia, którzy w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęli zatrudnienia.

Docelowo z produktu będą mogli skorzystać także pośrednicy pracujących w niepublicznych służbach zatrudnienia (agencje zatrudnienia). Nowe narzędzia pracy będzie można zastosować także przy poszukiwaniu zatrudnienia osobom młodym bez względu na poziom wykształcenia.

3.7. Warunki, jakie muszą być spełnione aby innowacja działała właściwie

- strategiczna wola i konsekwencja kadry kierowniczej i pośredników powiatowych urzędów pracy
- właściwe przygotowanie pośredników do pracy według nowej metody
- zmiany organizacyjne, polegające na zmianie dotychczasowych zakresów czynności
- ujednolicony i modelowy charakter innowacji celem zastosowania jej w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia w całym kraju.
- właściwe zdiagnozowanie absolwenta aby optymalnie zaplanować proces poszukiwania pracy
- utrzymywanie stałych kontaktów z pracodawcą
- konsekwentne monitorowanie procesu zatrudnienia absolwenta w okresie 6 miesięcy od podjęcia zatrudnienia

3.8. Efekty innowacji

Oferowane formy wsparcia	Grupa docelowa	Opis efektu
Szkolenia dla pośredników powiatowych	Użytkownicy – 20 pośredników powiatowych urzędów	<ul style="list-style-type: none"> • poprawa jakości i efektywności działań podejmowanych w stosunku do bezrobotnych absolwentów przez



<p>urzędów pracy</p> <p>Udostępnienie innowacyjnych narzędzi</p> <p>Monitorowanie i wspieranie procesu testowania przez eksperta metodycznego i autorów koncepcji</p>	<p>pracy z woj. lubelskiego</p>	<p>20 pośredników powiatowych urzędów pracy z woj. lubelskiego</p> <ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie przez 20 pośredników powiatowych urzędów pracy z woj. lubelskiego kompetencji niezbędnych do efektywnego pośrednictwa pracy • 20 pośredników powiatowych urzędów pracy z woj. lubelskiego będzie miało możliwość pracy opartej o nowoczesne narzędzia i metody służące zwiększeniu skuteczności pośrednictwa
<p>1) Rejestracja uczestników w nowym systemie</p> <p>2) Identyfikacja i analiza postaw oraz kompetencji w oparciu o Macierz kompetencji</p> <p>3) Identyfikacja potencjalnych pracodawców</p> <p>4) Identyfikacja oczekiwanych postaw i kompetencji</p> <p>5) Analiza luk</p> <p>6) Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej i symulacyjna rozmowa kwalifikacyjna</p> <p>7) Kojarzenie z pracodawcą</p> <p>8) Opieka nad przyjętym do pracy</p> <p>9) Wywiady</p>	<p>Odbiorcy – 100 absolwentów, posiadający wyższe wykształcenie, którzy nie podjęli zatrudnienia w ciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły</p>	<ul style="list-style-type: none"> • uzyskanie wsparcia i opieki pośrednika w okresie 6 m-cy od podjęcia pracy przez 100 absolwentów, posiadający wyższe wykształcenie, którzy nie podjęli zatrudnienia w ciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły • lepsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy 100 absolwentów, posiadający wyższe wykształcenie • 100 absolwentów, posiadający wyższe wykształcenie będzie posiadało umiejętność konstruktywnego wykorzystania swojego potencjału w kontekście specyficznych potrzeb pracodawców.



jakościowe 10) rekomendacja końcowa 11) opracowanie i wdrożenie planu naprawczego		
--------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Należy podkreślić, iż z efektów innowacji skorzystają oczywiście przedstawiciele kadry kierowniczej powiatowych urzędów pracy, w których będzie wdrażany produkt. Dzięki zastosowaniu nowej metody poprawie ulegnie proces pośrednictwa pracy i tym samym zwiększy się efektywność działań aktywizacyjnych w podległym urzędzie. Interesariuszami pośrednimi efektów innowacji będą także pracodawcy, którzy dzięki nowym rozwiązaniom będą mieli możliwość pozyskania pracowników o optymalnych (w stosunku do ich potrzeb) kompetencjach.

3.9. Opis produktu finalnego

Produkt finalny w wymiarze konceptualnym to nowatorska metoda pośrednictwa pracy zakładająca czynny udział pracodawców w procesie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia przez absolwentów szkół wyższych. Produkt składa się z następujących elementów:

- metodologia przygotowania pośredników do nowej roli polegająca na dostarczeniu specjalistycznej wiedzy dotyczącej poniżej wskazanych obszarów:
 - opisywanie kompetencji standardowych i niestandardowych
 - zasady współpracy z absolwentem w nowej formule pośrednictwa pracy
 - składniki kompetencji
 - zasady posługiwania się macierzą kompetencji
 - zasady współpracy z pracodawcami w nowym systemie pośrednictwa pracy
 - coaching – istota i możliwości wykorzystania go we współpracy z absolwentem
 - zasady prowadzenia symulacyjnej rozmowy kwalifikacyjnej (przygotowanie kandydata, rodzaj i sposób zadawania pytań, przekazywanie zwrotnej informacji absolwentowi)
 - monitoring sytuacji absolwenta po podjęciu pracy
 - plany naprawcze

- metodologia wsparcia absolwentów szkół wyższych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
 w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
 FUNDUSZ SPOŁECZNY



Punktem wyjścia i kluczowym elementem metodologii jest przeprowadzenie przez pośrednika wnikliwego wywiadu z absolwentem za pomocą macierzy kompetencji. W ten sposób opisane zostaną predyspozycje, niestandardowe kompetencje i nieodkryte dotychczas talenty poszukującego pracy absolwenta. Na podstawie analizy zawartości macierzy kandydatowi zostanie przedstawiony katalog możliwości aktywności na rynku pracy ze wskazaniem optymalnego dla jego profilu przyszłego sektora zatrudnienia.

Ważnym elementem w metodologii jest pozyskanie informacji od pracodawcy dotyczących jego specyficznych potrzeb i wymagań. Na specjalnie przygotowanym formularzu pracodawca będzie mógł określić w sposób szczegółowy swoje oczekiwania wobec kandydata, przypisując konkretnym wymaganiom określone wagi (ich priorytetyzacja). Następnie dane z tego formularza zostaną wprowadzone przez pośrednika do oprogramowania Just In Time. Inteligencja systemu pozwoli na skojarzenie specyficznego potencjału, talentów, indywidualnych cech osobowości, charakteru i temperamentu kandydata z precyzyjnie wyartykułowanymi oczekiwaniami pracodawcy. Następnym krokiem będzie przygotowanie absolwenta do spotkania z pracodawcą ze szczególnym położeniem nacisku na świadome wykorzystanie posiadanego przez kandydata potencjału. W tym celu pośrednik przeprowadzi symulacyjną rozmowę kwalifikacyjną. W przypadku szczęśliwego finału (znalezienia pracy) pośrednik będzie pełnił funkcję opiekuna zatrudnionego absolwenta przez pół roku. Jest to ogromnie ważne wsparcie, gdyż najwięcej osób traci pracę właśnie w okresie pierwszych sześciu miesięcy. Wsparcie to będzie polegało na monitorowaniu sytuacji absolwenta (czy radzi sobie w miejscu pracy, czy pracodawcy jest z niego zadowolony). Monitoring będzie odbywał się za pomocą wywiadu jakościowego (o którym mowa w Podręczniku). Gdyby jednak pomimo determinacji absolwenta i zaangażowania pośrednika doszło do zakończenia współpracy z pracodawcą pośrednik ustali przyczyny takiego stanu rzeczy i ponownie rozpocznie proces poszukiwania zatrudnienia.

- oprogramowanie informatyczne Just In time służyć będzie do zbierania rekomendacji i informacji o kandydacie do pracy. Oprogramowanie będzie posiadało interfejsy dla pracodawców, kandydatów do pracy i pośredników pracy. W interfejsie dla absolwenta będzie on mógł wypełniać dane i informacje na temat swoich talentów, kompetencji i preferencji zawodowych. Interfejs dla pracodawcy pozwalać będzie na wpisanie rekomendacji i oceny pracownika po zakończeniu zatrudnienia. Interfejs dla pośrednika będzie umożliwiał bardzo szybkie pozyskanie informacji o aktualnej sytuacji bezrobotnego na rynku pracy. Główną zaletą oprogramowania z punktu widzenia kandydata jest możliwość uczestniczenia cały czas w „krwioobieg” procesu poszukiwania pracy, kandydat szybko



pozyskuje informacje, jakie są dostępne oferty pracy, jakich wymagania stawia pracodawca, ma też możliwość umieszczenia swoich referencji. Pracodawca dzięki oprogramowaniu może pozyskać kandydata, o określonych kompetencjach i talentach. Pośrednik natomiast może permanentnie monitorować sytuację kandydata na rynku pracy. Prawo do oprogramowania zostanie przekazane użytkownikom testującym. Pracodawcy i absolwenci chcąc skorzystać z tej formy będą mieli obowiązek rejestracyjny (zostanie umieszczony odpowiedni formularz rejestracyjny), po wykonaniu tej czynności otrzymają login i hasło dostępu. W przyszłości każdy urząd pracy, który będzie chciał skorzystać z nowej formuły pośrednictwa pracy otrzyma od Fundacji Inicjatyw Menedżerskich prawo do użytkowania i korzystania z oprogramowania.

3.10. Czas, koszt i niezbędne zasoby do wdrożenia produktu

Wdrożenie nowych rozwiązań odbywa się w oparciu o własne zasoby personalne powiatowych urzędów pracy. Działania pośredników pracy mają miejsce w ramach ich czasu pracy, odbywają się w urzędzie, nie ma potrzeby wynajmowania dodatkowych pomieszczeń na zewnątrz. Dyrektor powiatowego urzędu pracy chcąc wdrożyć nowe rozwiązania powinien dokonać stosownych zmian w zakresie czynności pracownika bądź w opisie stanowiska pracy. System jest bardzo szczegółowo opisany, w związku z powyższym nie występuje konieczność zatrudniania dodatkowych ekspertów. Kosztami, które pojawią się w trakcie pracy pośrednika to koszt dojazdu pośrednika do pracodawcy.

Przewidywany czas potrzebny do uruchomienia nowego systemu to ok. 3 miesiące.

Po zakończeniu realizacji projektu urzędy, które testowały produkt nie będą ponosić żadnych dodatkowych kosztów aby w dalszym ciągu pracować zgodnie z innowacyjnymi rozwiązaniami.

Po zakończeniu realizacji projektu każdy zainteresowany urząd pracy/który nie brał udziału w testowaniu/ otrzyma od Fundacji Inicjatyw Menedżerskich bezpłatnie wszystkie materiały, niezbędne do wdrożenia nowej metody. Dyrektor powiatowego urzędu pracy nie będzie więc musiał ponosić żadnych dodatkowych kosztów. Będzie zobowiązany tylko do pośrednikowi zmiany zakresu obowiązków.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Część IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU

4.1. Grupa docelowa

W procesie testowania wezmą udział **użytkownicy** (pośrednicy z 4 powiatowych urzędów pracy z województwa lubelskiego 20 os.) oraz **odbiorcy** (absolwenci szkół wyższych z województwa lubelskiego, którzy nie podjęli zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły: 100 os - w tym 55 kobiet, 45 mężczyzn).

4.2. Metody doboru grupy

Użytkownicy – przy doborze użytkowników należy brać pod uwagę następujące aspekty:

- kryteria formalne – użytkownikiem może być pośrednik pracy, zatrudniony w powiatowym urzędzie pracy w województwie lubelskim
- poziom motywacji pośrednika do pracy z nowym narzędziem
- strategiczną wolę i konsekwencję przełożonego pośrednika (dyrektora powiatowego urzędu pracy) we wdrażaniu nowatorskich zmian.
- co najmniej półroczne doświadczenie pracy w charakterze pośrednika

Z każdym urzędem pracy, który przystąpi do testowania zawarta zostanie umowa określająca zakres zadań i obowiązków stron.

Kryteria formalne/ w tym doświadczenie pracy w pośrednictwie/ weryfikowane będą na podstawie zaświadczenia z powiatowego urzędu pracy. Poziom motywacji pośrednika do pracy z nowym narzędziem weryfikowany będzie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej.

Odbiorcy – przy rekrutacji odbiorców należy uwzględnić:

- kryteria formalne do testowania może przystąpić absolwent szkoły wyższej, zamieszkały na terenie województwa lubelskiego, który nie znalazł zatrudnienia w co najmniej 12 miesięcy od zakończenia studiów
- poziom motywacji i konsekwencji do współpracy z pośrednikiem, weryfikowany na etapie rozmowy kwalifikacyjnej na etapie rekrutacji.
- dotychczasowa sytuacja kandydata (3 nieudane próby poszukiwania zatrudnienia, bariery, jakich doświadczył kandydat na rynku pracy)

Rozmowa kwalifikacyjna prowadzona będzie przez pośrednika pracy i pracownika wnioskodawcy.



Kryteria formalne weryfikowane będą na podstawie oświadczenia beneficjenta złożonego w formie deklaracji uczestnictwa projekcie.

Kryteria merytoryczne/ poziom motywacji i konsekwencji oraz dotychczasowa sytuacja kandydata na rynku pracy/ weryfikowana będzie na podstawie arkusza kandydata. W pierwszej kolejności przyjmowane będą osoby, które wykazały się min 70% poziomem motywacji i mają za sobą min. trzy nieudane próby znalezienia zatrudnienia.

4.3. Plan działań testujących

Testowanie prowadzone będzie w okresie III 2013 –VI 2014

Data działania	Charakter działań	Materiały i narzędzia pracy
III –IV 2013	Rekrutacja odbiorców i użytkowników	Dokumentacja projektowa/regulamin, ankiety zgłoszeniowe, deklaracje uczestnictwa, oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych, protokół z rekrutacji
V-VI 2013	Szkolenie dla pośredników powiatowych urzędów pracy. W szkoleniu weźmie udział 20 osób, zrealizowanych zostanie 5 godz. zajęć indywidualnych dla każdego pośrednika i 40 godz. szkoleń grupowych. W trakcie zajęć poruszone zostaną zagadnienia dotyczące nowej metody pracy, coachingu, analizy potencjału kandydata, niestandardowych metod poszukiwania zatrudnienia, współpracy z pracodawcami. Szkolenia zakończą się egzaminem	Podręcznik „Aktywny absolwent” wraz z załącznikami, Program szkolenia pośredników
VI 2013 – VI 2014	Bieżąca praca pośredników z absolwentami w oparciu o nową metodę. W procesie zostaną podjęte m.in. następujące działania: - rejestracja uczestników w nowym systemie - identyfikacja i analiza postaw oraz kompetencji w oparciu o Macierz kompetencji - identyfikacja potencjalnych pracodawców - identyfikacja oczekiwanych postaw i kompetencji	Podręcznik „Aktywny absolwent” wraz z załącznikami, macierz kompetencji, oprogramowanie Just In Time



	<ul style="list-style-type: none"> - analiza luk - przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej i symulacyjna rozmowa kwalifikacyjna -kojarzenie z pracodawcą - opieka nad przyjętym do pracy - wywiady jakościowe - rekomendacja końcowa - opracowanie i wdrożenie planu naprawczego 	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4.4 Sposób monitorowania procesu testowania

Nad procesem testowania czuwać będzie Zespół ds. monitorowania, składający się z następujących osób: ekspert metodyczny, autorzy koncepcji produktu finalnego, dwóch przedstawicieli kadry kierowniczej urzędów testujących, trzech pośredników pracy (użytkowników) i dwóch absolwentów (odbiorców), przedstawiciel pracodawców (delegowany przez Partnera projektu). Razem 11 osób. Co kwartał ekspert metodyczny spotykać się będzie z kadrą kierowniczą i pośrednikami testującymi produkt w kwestiach dotyczących prawidłowości przebiegu pracy według nowego systemu. Poza tymi spotkaniami, każdy z użytkowników będzie mógł skontaktować się z ekspertem metodycznym w sprawie wyjaśnienia wątpliwości czy konkretnego problemu. Uwagi z powyższych spotkań spisywane będą w protokołach.

Raz na kwartał za pomocą prostej ankiety badane będą opinie użytkowników i odbiorców na temat przydatności i użyteczności produktu. Zbierane też będą sugestie na temat ewentualnych modyfikacji i zmian. Taki sposób monitorowania testowania oparty jest o zasadę empowerment. Z jednej strony poznajemy opinie użytkowników i odbiorców dotyczące produktu, z drugiej zaś zapewniamy pełny udział grupy docelowej w nadawaniu kształtu nowej metodzie pośrednictwa pracy (tzn. modyfikacji obecnej wersji i ustalaniu kształtu wersji ostatecznej). Wszystkie sugestie, zarówno użytkowników jak i odbiorców, będą rozpatrywane i brane pod uwagę przez Zespół ds. monitorowania, który spotykać się będzie co pół roku, a między spotkaniami będą miały miejsce kontakty drogą mailową. W ramach procesu testowania raz w miesiącu odbywać się będą spotkania zespołu zarządzającego projektem i dotyczyć one będą takich kwestii jak: postęp rzeczowy, prawidłowość realizacji działań merytorycznych, analiza problemów, opracowanie i wdrożenie ew. planu działań naprawczych.



W sytuacji konieczności wdrożenia zmian do produktu wynikających m.in. z obserwacji procesu testowania lub opinii użytkowników, odbiorców bądź pracodawców ekspert metodyczny wraz z autorami podejmuje taką decyzję. Propozycja zmian zostanie przesłana do zaopiniowania członkom Zespołu ds. monitorowania. Zmiana zostanie wprowadzona w postaci aneksu do Podręcznika i rozesłana do wszystkich urzędów pracy testujących produkt.

Cytowane zmiany mogą dotyczyć takich kwestii jak np. uzupełnienie bądź aktualizacja Macierzy kompetencji, charakter rozmowy symulacyjnej, zmiana zakresu informacji, jakie powinny znaleźć się w systemie rekomendacji, modyfikacja czasu pracy pośrednika z kandydatem, modyfikacja bądź uzupełnienie treści do wywiadu jakościowego.

Część V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

Celem zapewnienia prawidłowego funkcjonowania innowacji przeprowadzona zostanie ewaluacja zewnętrzna i ewaluacja wewnętrzna. Ewaluacji zewnętrznej dokona niezależny ekspert. Ewaluacja wewnętrzna prowadzona będzie w oparciu o:

- opinie beneficjentów produktu (użytkowników i odbiorców),
- opinie autorytetów w formie analizy delfickiej,

Ewaluacja wewnętrzna

Celem ewaluacji wewnętrznej jest sprawdzenie czy w wyniku podjętej interwencji zostały osiągnięte efekty wprowadzonej innowacji, o których mowa powyżej.

Osobą odpowiedzialną za przeprowadzenie ewaluacji wewnętrznej będzie ekspert metodyczny.

Techniki badawcze: analizy delfickiej, kwestionariusze wypełniane przez użytkowników i odbiorców oraz pracodawców z woj. lubelskiego. Kwestionariusze dystrybuowane wśród przyszłych potencjalnych użytkowników (kadry kierowniczej i pośredników powiatowych urzędów pracy i agencji zatrudnienia) w całym kraju. Ankiety dotyczyć będą oceny użyteczności produktu.

Rodzaje ewaluacji wewnętrznej: ewaluacja on-going oraz ewaluacja ex post.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W ramach ewaluacji on-going w XII 2013 r. przeprowadzimy badania metodą analizy delfickiej polegające na pozyskaniu opinii autorytetów z dziedziny rynku pracy i rozwoju kapitału ludzkiego.

Analiza delficka ma nam dostarczyć informacji i rekomendacji produktu w zakresie osiągniętych korzyści dla bezrobotnych absolwentów i jego wpływu na regionalny rynek pracy.

Analiza opinii i ocen użytkowników oraz odbiorców produktu pozwoli na weryfikację skuteczności, przydatności i jakości nowej metody z punktu widzenia osoby bezrobotnej i pośrednika pracy. Analiza opinii i ocen będzie miała miejsce w XII 2013 i VI 2014 r.

Z analizy delfickiej i analizy opinii i ocen ekspert metodyczny sporządzi raport.

Wyniki prowadzonej ewaluacji wewnętrznej będą na bieżąco omawiane na spotkaniach zespołu zarządzającego, Grupy Sterującej i autorów koncepcji. Praca tego gremium ma służyć wypracowaniu ewentualnych działań korygujących czy naprawczych w przypadku gdyby w fazie testowania okazało się, że należy wprowadzić korekty do produktu finalnego.

W VII i VIII 2014 r. także przeprowadzona przez eksperta metodycznego i przedstawiciela Partnera projektu ewaluacja końcowa (ex post). W ewaluacji ex post posłużymy się wynikami badań uzyskanymi w trakcie ewaluacji on – going i danymi wtórnymi (pochodzącymi z monitoringu projektu). Kryteria przyjęte w tej ewaluacji to:

- trafność i użyteczność (ocena na ile zastosowane działania przyczyniły się do osiągnięcia celu głównego i celów szczegółowych wdrażanej innowacji)
- efektywność (ocena relacji wydatkowanych środków finansowych, posiadanych zasobów intelektualnych i technicznych do osiągniętych efektów)
- skuteczność (ocena czy przyjęte rozwiązania przyczyniły się do osiągnięcia efektów)
- trwałość (ocena na ile osiągnięte efekty są trwałe i czy uda się je utrzymać w ciągu najbliższych kilku lat).

W raporcie z ewaluacji końcowej znajdą się odpowiedzi na następujące pytania problemowe:

- czy opracowane i wdrożone narzędzie pracy pośredników przyczyniło się do polepszenia sytuacji bezrobotnych absolwentów na rynku pracy (tj. w szczególności czy proces aktywizacji przebiega efektywniej i czy absolwentowi łatwiej jest znaleźć zatrudnienia)
- czy opracowane i wdrożone narzędzie przyczyniło się do wzrostu efektywności pracy pośrednika i tym samym jakości usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- w jakim stopniu nowe metody pracy pośredników wpłynęły na wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia
- na ile nowe narzędzie jest satysfakcjonujące dla pracodawców
- w jakim stopniu w jaki sposób nowe narzędzie może być wykorzystane przez innych użytkowników, np. przez prywatne agencje zatrudnienia

Poniżej przedstawiamy opis rzeczywistych efektów wraz ze sposobem ich weryfikacji.

EFEKT	KOGO DOTYCZY	SPOSÓB SPRAWDZENIA CZY EFEKT ZOSTAŁ OSIĄGNIĘTY
<ul style="list-style-type: none"> • poprawa jakości i efektywności działań podejmowanych w stosunku do bezrobotnych absolwentów z woj. lubelskiego • zwiększenie kompetencji niezbędnych do efektywnego pośrednictwa pracy • zwiększenie możliwości pracy opartej o nowoczesne narzędzia i metody służące zwiększeniu skuteczności pośrednictwa 	Użytkownicy – 20 pośredników powiatowych urzędów	Wyniki ewaluacji wewnętrznej/ analiza delficka, analiza kwestionariuszy wypełnianych przez użytkowników produktu i przedstawicieli kadry kierowniczej pup Wyniki ewaluacji zewnętrznej
<ul style="list-style-type: none"> • uzyskanie wsparcia i opieki pośrednika w okresie 6 m-cy od podjęcia pracy • lepsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy • umiejętność konstruktywnego wykorzystania swojego potencjału w kontekście specyficznych potrzeb 	Odbiorcy - 100 absolwentów, posiadający wyższe wykształcenie, którzy nie podjęli zatrudnienia w ciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły	Wyniki ewaluacji wewnętrznej/ analiza delficka, analiza kwestionariuszy wypełnianych przez odbiorców produktu i przedstawicieli kadry kierowniczej pup Wyniki ewaluacji zewnętrznej



pracodawców.		
Poprawa procesu pośrednictwa pracy i tym samym zwiększenie efektywność działań aktywizacyjnych w podległym urzędzie.	Kadra kierownicza powiatowych urzędów pracy, w których testowany będzie produkt	Wyniki ewaluacji wewnętrznej/ analiza delficka, analiza kwestionariuszy przez przedstawicieli kadry kierowniczej pup Wyniki ewaluacji zewnętrznej
Pozyskanie pracowników o optymalnych (w stosunku do ich potrzeb) kompetencjach.	Pracodawcy z woj. lubelskiego	Wyniki ewaluacji wewnętrznej/ analiza delficka, analiza kwestionariuszy przez pracodawców/ Wyniki ewaluacji zewnętrznej

Ewaluacja zewnętrzna

Zgodnie z obowiązującymi wytycznymi dla projektów innowacyjnych po zakończeniu okresu testowania będzie miała miejsce ewaluacja zewnętrzna. Fundacja Inicjatyw Menedżerskich wyłoni ekspertów zewnętrznych celem wykonania tych działań. Przedstawiciele Lidera i Partnera dokonają dogłębnego rozeznania rynku i środowiska specjalistów z dziedziny rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich. Ponadto na stronie internetowej Fundacji ukaże się zaproszenie do składania ofert na przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej. Członkowie powołanej Komisji zgodnie z przyjętymi kryteriami wybiorą najbardziej odpowiednich ewaluatorów.

Kryteria, jakie powinien spełniać ewaluator są następujące:

- posiadanie kwalifikacji na rynku pracy bądź w obszarze rozwoju zasobów ludzkich potwierdzone wykształceniem lub co najmniej 5-letnim doświadczeniem w przedmiotowej dziedzinie
- co najmniej dwuletnie doświadczenie w prowadzeniu ewaluacji bądź audytów lub doświadczenie w wydawaniu opinii, ocen, ekspertyz

Zakres prac ewaluatorów będzie dotyczył analizy i oceny w zakresie efektywności i skuteczności produktu.

Do głównych zadań ewaluatorów zewnętrznych należeć będzie:

- wszechstronna analiza produktu finalnego
- analiza dokumentacji przekazanej użytkownikom
- analiza losowa niektórych odbiorców i użytkowników produktów uczestniczących w testowaniu
- analiza wyników ewaluacji wewnętrznej
- sporządzenie raportu z rekomendacjami dla produktu finalnego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- porównanie wyników ewaluacji wewnętrznej z wynikami ewaluacji zewnętrznej
- Zakres ewaluacji zewnętrznej dotyczyć będzie :
- ustalenia poziomu osiągnięcia celu ogólnego, celów szczegółowych i efektów projektu opisanych w niniejszej Strategii
 - zbadania efektywności, użyteczności i skuteczności produktu
 - zbadania czy wypracowany produkt jest lepszy, tańszy i bardziej skuteczny niż dotychczasowa praktyka

Narzędzia ewaluacji

- badania ankietowe prowadzone wśród użytkowników i odbiorców dotyczące jakości i skuteczności produktu
- analiza dokumentacji projektowej dotyczącej wypracowanego i wdrażanego produktu
- analiza danych zebranych podczas monitoringu przebiegu testowania.

Ewaluacja zewnętrzna- podobnie jak ewaluacja wewnętrzna – zostanie przeprowadzona w oparciu w następujące kryteria : trafności, efektywności, skuteczności, użyteczności i trwałości.

Wyniki ewaluacji zewnętrznej zostaną wykorzystane do opracowania ostatecznej wersji produktu finalnego.

Część VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Celem działań upowszechniających jest informowanie o istocie produktu, jego zaletach, korzyściach i możliwościach zastosowania oraz zachęcanie do pracy z nowym produktem

Narzędziem rozpowszechniania informacji o projekcie będą: warsztaty dyskusyjne dla przyszłych użytkowników produktu, artykuł o założeniach produktu i zasadach jego testowania, który ukaże się na stronie internetowej projektu oraz na stronach internetowych użytkowników testujących, konferencja upowszechniająca, film prezentujący dobre praktyki i główne założenia metody, który zostanie zamieszczony na stronach internetowych Fundacji Inicjatyw Menedżerskich, ulotki, listy rekomendacyjne, listy informacyjne.

Przedmiotem działań upowszechniających będzie cały produkt finalny, tj. metodologia przygotowania pośredników, metodologia wsparcia absolwentów, oprogramowanie Just In Time.

Osoby odpowiedzialne za działania upowszechniające to: ekspert metodyczny, koordynator projektu, autorzy koncepcji produktu finalnego.

Okres wdrażania działań upowszechniających: od początku testowania produktu, intensyfikacja działań nastąpi w I kwartale 2015 r. W okresie testowania działania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



upowszechniające skupione będą na pozyskaniu informacji od użytkowników i odbiorców na temat nowego rozwiązania celem wypracowania optymalnej ostatecznej jego wersji. Natomiast w ostatnim etapie realizacji projektu główny nacisk w działaniach upowszechniających zostanie położony na zachęcenie przyszłych użytkowników do zastosowania nowych rozwiązań w praktyce.

SZCZEGÓŁOWY PLAN DZIAŁAŃ UPOWSZECHNIAJĄCYCH

Grupa docelowa upowszechniania	Uzasadnienie wyboru	Instrumenty działań upowszechniających	Charakter udziału grupy docelowej w działaniach upowszechniających
1	2	3	4
Dyrektorzy i zastępcy powiatowych urzędów pracy w województwie lubelskim i w całym kraju /ok.300 os./	Konieczność przekazania informacji o założeniach produktu, zasadach jego wdrożenia i korzyściach z punktu widzenia zarządzania powiatowym urzędem pracy	Część grupy docelowej będzie uczestniczyć w warsztacie dyskusyjnym, część otrzyma listy rekomendacyjne, część zapozna się z filmem instruktażowo-promocyjnym, folderami, pozostała część weźmie udział w konferencji	Interaktywny: zapoznanie się z nową metodą, dyskusja nad produktem
Pośrednicy pracy w powiatowych urzędach pracy w województwie lubelskim i całym kraju / ok.300 os./	Konieczność dostarczenia wiedzy o produkcie celem poprawnego zastosowania go w miejscu pracy, zachęcenie do stosowania	Część grupy docelowej weźmie udział w warsztatach roboczych, część zapozna się z filmem instruktażowo-promocyjnym, część otrzyma foldery, listy informacyjne, pozostała część uczestniczyć będzie w konferencji	Interaktywny, zapoznanie się z nową metodą, przekazanie sugestii o produkcie drogą elektroniczną i podczas warsztatów
Pracownicy powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego, w których testowany był produkt /oprócz użytkowników testujących/ ok.30 os.	Konieczność zainteresowania ideą realizowanego projektu, celem utożsamiania się pozostałych pracowników z nowatorskim rozwiązaniem stosowanym w ich miejscu pracy	Folder	Zapoznanie się z nową metodą
Pośrednicy pracy i doradcy zawodowi	Konieczność zapoznania się z nową metodą i	Część grupy docelowej zostanie zaproszona na	Interaktywny : zapoznanie się z nową



agencji zatrudnienia w woj. lubelskim i całym kraju – ok.100 os.	możliwościami zastosowania produktu w niepublicznych służbach zatrudnienia	konferencję, do części zostaną przesłane foldery i film instruktażowo-promocyjny	metodą, ocena produktu drogą mailową
Pracodawcy z woj. lubelskiego i całego kraju – ok.200 os.	Poinformowanie pracodawców o nowym systemie pracy pośredników, przekazanie informacji o roli pracodawcy w nowych rozwiązaniach, zachęcenie do współpracy z powiatowymi urzędami pracy	Część grupy docelowej zostanie zaproszona na konferencję, do części zostaną wysłane foldery	Interaktywny: zapoznanie z nową metodą, ocena produktu drogą elektroniczną
Studenci ostatniego roku studiów uczelni wyższych z województwa lubelskiego – ok.1000 os.	Konieczność poinformowania o możliwościach skorzystania z nowej metody poszukiwania zatrudnienia	Folder, który będzie dostarczony na uczelnie za pośrednictwem i zgodą dziekanów poszczególnych wydziałów oraz Akademickich Biur Karier	Zapoznanie z charakterem udziału przyszłych absolwentów w nowatorskim procesie poszukiwania zatrudnienia i zasadami korzystania z programowania Just in Time.
Przewodniczący Regionalnych i Krajowych Sieci Tematycznych – ok.20 os.	Sieci Tematyczne to forum komunikacji pomiędzy beneficjentami realizującymi projekty innowacyjne, ekspertami i decydentami politycznymi. Sieci stanowią więc dobry „przekaznik wiedzy o wypracowanych produktach	Listy rekomendacyjne przesłane do przewodniczących RST i KST	Aktywny: przekazanie informacji o produkcie


KAPITAŁ LUDZKI
 NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
 w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
 EUROPEJSKI
 FUNDUSZ SPOŁECZNY

 Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
 tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl

www.fim.org.pl

 NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie
 z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy

Część VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA

Celem działań włączających jest: zapewnienie włączenia proponowanych rozwiązań do głównego nurtu polityki i praktyki oraz doprowadzenie do powszechnego stosowania produktu w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia

Adresaci działań mainstreamingowych zostali sklasyfikowani pod kątem rodzaju działań włączających. W związku z tym grupą docelową w mainstreamingu horyzontalnym będą: przedstawiciele kadry kierowniczej powiatowych urzędów pracy z województwa lubelskiego, szefowie agencji zatrudnienia z Lubelszczyzny, starostowie powiatów z woj. lubelskiego, konfederacje i zrzeszenia regionalnych pracodawców, członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie.

Grupą docelową w mainstreamingu wertykalnym będą: posłowie i senatorowie, w szczególności członkowie komisji polityki społecznej i rodziny, członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia, dyrektor Departamentu Rynku Pracy MPiPS, Polska Konfederacja Prywatnych Pracodawców Lewiatan, media.

Narzędzia działań mainstreamingowych: bezpośrednie spotkania lobbingowe, listy rekomendacyjne, materiały; promocyjne (film i folder)

Przedmiotem działań włączających będzie cały produkt finalny, tj. metodologia przygotowania pośredników, metodologia wsparcia absolwentów, oprogramowanie Just in Time.

Osoby odpowiedzialne za działania upowszechniające to: ekspert metodyczny, koordynator projektu, autorzy koncepcji produktu finalnego.

Okres wdrażania działań upowszechniających: pierwszy kwartał 2015 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Szczegółowy plan działań w ramach mainstreamingu wertykalnego

GRUPY DOCELOWE	UZASADNIENIE WYBORU GRUPY DOCELOWEJ	PODJĘTE DZIAŁANIA ZE STRONY PROJEKTODAWCY	CHARAKTER UDZIAŁU GRUPY DOCELOWEJ W PODJĘTYCH DZIAŁANIACH	OCZEKIWANE REZULTATY DZIAŁAŃ PODJĘTYCH PRZEZ PROJEKTODAWCĘ
Posłowie, senatorowie w szczególności członkowie sejmowych komisji ds. polityki społecznej i rodziny 20 os.	Możliwości decyzyjne, prawo wyrażania opinii w sprawach będących przedmiotem obrad parlamentu,	1. Spotkania lobbingsowe z lokalnymi parlamentarzystami województwa, mające na celu przedstawienie zalet i korzyści wynikających z wdrożenia nowej metody pracy pośredników 2. Listy rekomendacyjne Listy rekomendacyjne przekazane do członków sejmowych i senackich komisji ds. polityki społecznej i rodziny	Zapoznanie się z korzyściami i zaletami produktu finalnego, wyrażenie opinii na temat produktu	Rekomendacja w zakresie włączenia do głównego nurtu
Członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia	Organ opiniodawczo-doradczy ministra ds. pracy w sprawach dotyczących rynku pracy	1. Listy rekomendacyjne 2. Folder	Zapoznanie się z produktem, przekazanie opinii na jego temat	pełnienie roli ambasadora produktu, wspieranie przy włączaniu do głównego nurtu
Dyrektor Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej	Realizacja zadań w zakresie wspierania działalności publicznych służb zatrudnienia, i	1. List z propozycją zmian w pośrednictwie pracy 2. Bezpośrednia rozmowa z dyrektorem podczas, której przekazany zostanie film	Zapoznanie się nową metodą pośrednictwa pracy	Promowanie idei wśród publicznych służb zatrudnienia, rekomendacja do włączenia do głównego nurtu



	doskonalenia instrumentów wspierających zatrudnienie	promocyjno-instruktażowy		
Polska Konfederacja Prywatnych Pracodawców Lewiatan	Możliwość proponowania i przekonywania do zmian zmierzających do poprawy funkcjonowania rynku pracy w Polsce i zwiększenia poziomu zatrudnienia	List rekomendacyjny dotyczący nowej metody, zasad współpracy z pośrednikami powiatowych urzędów pracy i korzyści dla pracodawców wynikających z nowatorskich rozwiązań	Zapoznanie się z zasadami współpracy na linii pracodawca - pośrednik	Wyrażenie opinii nt. produktu, zachęcanie pracodawców do współpracy i korzystania z usług pośredników pup, rekomendacja do włączenia do głównego nurtu
Media /redaktorzy naczelni oraz dziennikarze czasopism mających wpływ na kształtowanie opinii społecznej- 15 os./	Możliwość kształtowania opinii publicznej	Listy rekomendacyjno-informacyjne oraz materiały promocyjne przekazane do redaktorów naczelnych, takich czasopism jak m.in. Gazeta Prawna, Polityka, Newsweek, Wprost, Gazeta Wyborcza, Rzeczpospolita, Dziennik Wschodni	Zapoznanie się z produktem, wyrażenie opinii na jego temat	Zamieszczenie informacji o produkcie i rekomendacja do włączenia do głównego nurtu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin
tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44; email: biuro@fim.org.pl

www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie
z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy

Szczegółowy plan działań w ramach mainstreamingu horyzontalnego

GRUPY DOCELOWE	UZASADNIENIE WYBORU GRUPY DOCELOWEJ	PODJĘTE DZIAŁANIA ZE STRONY PROJEKTODAWCY	CHARAKTER UDZIAŁU GRUPY DOCELOWEJ W PODJĘTYCH DZIAŁANIACH	OCZEKIWANE REZULTATY DZIAŁAŃ PODJĘTYCH PRZEZ PROJEKTODAWCĘ
Przedstawiciele kadry kierowniczej powiatowych urzędów pracy z województwa lubelskiego	Możliwości decyzyjne w zakresie wdrożenia produktu	Listy rekomendacyjno-informacyjne, przekazanie filmu, spotkania bezpośrednie, w ramach których nacisk położony zostanie na korzyści dla pośredników pracy i powiatowych urzędów pracy	Zapoznanie się z produktem i podjęcie decyzji o jego wdrożeniu	Skorzystanie z nowej formuły w podległym urzędzie
Szefowie agencji zatrudnienia z Lubelszczyzny	Możliwości decyzyjne w zakresie wdrożenia produktu	Listy rekomendacyjno-informacyjne, przekazanie filmu, spotkania bezpośrednie, w ramach których nacisk położony zostanie na korzyści dla pośredników pracy i niepublicznych służb zatrudnienia	Zapoznanie się z produktem i podjęcie decyzji o jego wdrożeniu	Wykorzystanie produktu w zarządzanej agencji zatrudnienia
Starostowie powiatów z woj. lubelskiego	Zgodnie z art.4 Ustawy o samorządzie powiatowym do zadań powiatu należy przeciwdziałanie bezrobociu i aktywizacja lokalnego rynku pracy	Listy rekomendacyjno-informacyjne, przekazanie filmu, spotkania bezpośrednie, w ramach których poruszone zostaną zagadnienia wpływu produktu na lokalny i regionalny rynek	Zapoznanie się z produktem, wyrażenie opinii na jego temat	Objęcie funkcji promotora produktu wśród podległych urzędów pracy



		pracy		
Przedstawiciele konfederacji i zrzeszeń regionalnych pracodawców	Organizacje mające autorytet wśród pracodawców, możliwości szerokiego informowania pracodawców	Listy rekomendacyjne, materiały promocyjne, spotkania bezpośrednie dotyczące korzyści produktu dla pracodawców i zwiększenia intensywności oraz skuteczności współpracy na linii urząd pracy - pracodawca	Zapoznanie się z produktem, wyrażenie opinii na jego temat	Promowanie produktu wśród członków i zachęcanie do współpracy z urzędami pracy
Członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie	Możliwość wyrażania opinii i doradzania starostom i marszałkowi województwa w sprawach polityki rynku pracy	Listy rekomendacyjne, materiały promocyjne, rozmowy z położeniem nacisku na znaczenie produktu w kreowaniu polityki rynku pracy	Zapoznanie się z produktem, wyrażenie opinii na jego temat	Pełnienie funkcji ambasadora produktu wśród publicznych służb zatrudnienia

Część VIII. KAMIENIE MIŁOWE

Kamienie milowe dla II etapu projektu to:

1. Rozpoczęcie fazy testowania produktu finalnego w powiatowych urzędach pracy w województwie lubelskim – I kw. 2013r.
2. Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego – III kw. 2014r.
3. Walidacja produktu – III kw.2014
4. Rozpoczęcie działań upowszechniających – I kw.2015
5. Rozpoczęcie działań włączających - I kw.2015
6. Zamknięcie projektu - I kw.2015



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Część IX. STRATEGIA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM

I. Ryzyko zewnętrzne					
Faza realizacji projektu: Testowanie					
Nazwa ryzyka: Brak zainteresowania ze strony pracodawców nową formułą współpracy z pośrednikami pracy					
Prawdopodobieństwo wystąpienia 1 - Małe 5 - Duże	Wpływ Ryzyka 1-Mały 5-Duży	Istotność (kol. 1 x kol.2)	Metoda identyfikacji ryzyka	Strategia reakcji na ryzyko/ działania naprawcze	Osoba odpowiedzialna za działania naprawcze
2	4	8	Analiza SWOT, Diagram Ishikawy	Strategia: Unikanie Działania: Spotkania przedstawicieli Partnera z regionalnymi pracodawcami, wysyłanie do pracodawców informacji i projekcie. Partner jest zrzeszony w kilku klastrach, zna więc środowisko przedsiębiorców, współpracuje z wieloma przedsiębiorcami, nie będzie więc miał problemu z dotarciem do pracodawców i przekonaniem ich do nowej metody	Ekspert metodyczny, przedstawiciel Partnera



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





Faza realizacji projektu: Testowanie					
Nazwa ryzyka: Rotacje kadrowe w powiatowych urzędach pracy					
Prawdopodobieństwo wystąpienia 1 - Małe 5 - Duże	Wpływ ryzyka 1-Mały 5- Duży	Istotność (kol. 1 x kol.2)	Metoda identyfikacji ryzyka	Strategia reakcji na ryzyko/ działania naprawcze	Osoba odpowiedzialna za działania naprawcze
2	2	6	Analiza SWOT, Diagram Ishikawy	Strategia: Łagodzenie Działania: Hipotetycznie może zdarzyć się sytuacja, iż na stanowiskach pośredników pracy nastąpią zmiany osobowe i nowi pracownicy nie będą posiadać odpowiedniej wiedzy do pracy według nowej metody. Dlatego też system został bardzo dokładnie opisany w Podręczniku „Aktywny absolwent”. Ponadto w przypadku trudności i jakichkolwiek problemów pracownik będzie mógł zwrócić się do eksperta metodycznego, który udzieli wyczerpującej informacji i pomoże w rozwiązaniu problemu.	Ekspert metodyczny



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Faza realizacji projektu: Upowszechnianie					
Nazwa ryzyka: Brak zainteresowania produktem finalnym ze strony służb zatrudnienia					
Prawdopodobieństwo wystąpienia 1 - Małe 5 - Duże	Wpływ ryzyka 1-Mały 5- Duży	Istotność (kol. 1 x kol.2)	Metoda identyfikacji ryzyka	Strategia reakcji na ryzyko/ działania naprawcze	Osoba odpowiedzialna za działania naprawcze
2	3	6	Diagram Ishikawy	Strategia: Łagodzenie Działania: Zastosowanie różnorodnych narzędzi upowszechniania i szerokiego katalogu działań upowszechniających. W ramach tych działań przekazemy szczegółową informację o produkcie oraz zalety i korzyści wynikające z zastosowania nowej metody z punktu widzenia zwiększenia efektywności działań powiatowych urzędów pracy i optymalizacji procesu poszukiwania zatrudnienia.	Ekspert metodyczny, koordynator,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





Faza realizacji projektu: Włączanie					
Nazwa ryzyka: Niewystarczające zainteresowanie produktem ze strony decydentów i osób mających wpływ na życie społeczne (m.in. posłowie, senatorowie, dyrektor Departamentu Rynku Pracy w MPiPS, media)					
Prawdopodobieństwo wystąpienia 1 - Małe 5 - Duże	Wpływ ryzyka 1-Mały 5- Duży	Istotność (kol. 1 x kol.2)	Metoda identyfikacji ryzyka	Strategia reakcji na ryzyko/ działania naprawcze	Osoba odpowiedzialna za działania naprawcze
2	4	8	Diagram Ishikawy	Strategia: Łagodzenie Działania: Prowadzenie spotkań lobbingsowych z posłami, senatorami, przedstawicielami Polskiej Konfederacji Prywatnych Pracodawców Lewiatan. Przekazanie materiałów promocyjnych (film, broszury) oraz listów rekomendacyjnych do mediów, przedstawiciele kadry kierowniczej powiatowych urzędów pracy z województwa lubelskiego, szefów agencji zatrudnienia z Lubelszczyzny, starostów powiatów z woj. lubelskiego, konfederacji i zrzeszeń regionalnych	Ekspert metodyczny, przedstawiciel Partnera, autorzy koncepcji



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





				pracodawców, członków Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. W ramach prowadzonych działań włączających główny nacisk położony zostanie na przekonanie o korzyściach społecznych i gospodarczych wynikających z nowej formuły pośrednictwa pracy.	
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

II. Ryzyko wewnętrzne

Faza realizacji projektu: Testowanie

Nazwa ryzyka: Trudności z przekonaniem niektórych użytkowników (pośredników pracy) co do efektywności metody i skuteczności jej stosowania

Prawdopodobieństwo wystąpienia 1 - Małe 5 - Duże	Wpływ ryzyka 1-Mały 5-Duży	Istotność (kol. 1 x kol.2)	Metoda identyfikacji ryzyka	Strategia reakcji na ryzyko/ działania naprawcze	Osoba odpowiedzialna za działania naprawcze
1	5	5	Analiza SWOT, obserwacja	Strategia: Unikanie Działania: W trakcie szkoleń i spotkań indywidualnych dla pośredników pracy autorzy koncepcji rozmawiać będą o zaletach produktu. Autorzy przekonywać	ekspert metodyczny, koordynator, autorzy koncepcji



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





będą, iż stosowanie nowej metody wymaga dostosowania swojej pracy do nowych obowiązków, większego zaangażowania i wyjścia do pracodawcy. Nie mniej jednak w obliczu zapowiadanych reform i zmian w publicznych służbach zatrudnienia pośrednicy dostaną nowe narzędzia pracy, które ułatwią im proces poszukiwania zatrudnienia i zwiększą efektywność działań. Prawdopodobieństwo wystąpienia tego ryzyka zostało oszacowane na poziomie „1”, gdyż zarówno kadra kierownicza i pośrednicy mają świadomość zmian, jakie muszą dokonać się w ich pracy. Przed opracowaniem produktu autorzy odbyli szereg spotkań z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy, poznali ich stanowisko dotyczące nowej metody, pośrednicy konsultowali produkt, stąd nasze przekonanie, iż prawdopodobieństwo wystąpienia tego ryzyka jest niewielkie.





FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



Faza realizacji projektu: Testowanie					
Nazwa ryzyka: Wycofywanie się powiatowych urzędów pracy z testowania produktu					
Prawdopodobieństwo wystąpienia 1 - Małe 5 - Duże	Wpływ ryzyka 1-Mały 5-Duży	Istotność (kol. 1 x kol.2)	Metoda identyfikacji ryzyka	Strategia reakcji na ryzyko/ działania naprawcze	Osoba odpowiedzialna za działania naprawcze
1	4	4	Analiza SWOT	Strategia: Unikanie Działania: Fundacja Inicjatyw Menedżerskich podpisze umowy ze wszystkim powiatowymi urzędami pracy, którzy będą brać udział w testowaniu. Umowa określi obowiązki, zakres zasad i zasady udziału w projekcie. Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka zostało określone na poziomie „1”, gdyż jak wcześniej wspomniano ekspert metodyczny i autorzy koncepcji rozmawiali o produkcie i powiatowe urzędy prac wyraziły wolę przystąpienia do testowania. Hipotetycznie jednak może się okazać, iż urzędy będą się wycofywać z testowania. Wówczas ekspert metodyczny odbędzie spotkanie z tymi	ekspert metodyczny, koordynator



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin, tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44;

email: biuro@fim.org.pl, www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy



				urzędami, pozna powody decyzji, zaproponuje rozwiązanie ewentualnych problemów, będzie przekonywał do pozostania w projekcie.	
Faza realizacji projektu: Testowanie					
Nazwa ryzyka: Problemy z rekrutacją odbiorców i zachęceniem ich do skorzystania z nowej formuły pośrednictwa pracy					
Prawdopodobieństwo wystąpienia 1 - Małe 5 - Duże	Wpływ ryzyka 1-Mały 5-Duży	Istotność (kol. 1 x kol.2)	Metoda identyfikacji ryzyka	Metody i działania naprawcze	Osoba odpowiedzialna za działania naprawcze
3	4	12	diagram Ishikawy analiza dokumentacji rekrutacyjnej, analiza danych z monitoringu projektu	Strategia: Unikanie Działania: Przeprowadzenie szerokiej akcji rekrutacyjnej z położeniem nacisku na informacje o korzyściach dla bezrobotnych absolwentów z udziału w projekcie. Strategia: Łagodzenie Działania: bieżący monitoring procesu testowania, badanie potrzeb odbiorców, reagowanie na problemy odbiorców związane z ich udziałem w testowaniu, szeroka akcja promująca nowe rozwiązanie	koordynator, ekspert metodyczny





FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



Prawdopodobieństwo wystąpienia 1 - Małe 5 - Duże	Wpływ ryzyka 1-Mały 5-Duży	Istotność (kol. 1 x kol.2)	Metoda identyfikacji ryzyka	Metody i działania naprawcze	Osoba odpowiedzialna za działania naprawcze
Faza realizacji projektu: Testowanie					
Nazwa ryzyka: Testowanie wykaże, iż metoda jest zbyt trudna do wdrożenia lub zbyt czasochłonna w stosowaniu					
1	3	3	Analiza SWOT, analiza danych monitoringowych	Strategia: Łagodzenie Działania: Dodatkowe spotkania autorów koncepcji w ramach których zostaną wyjaśnione problemy i trudności związane ze stosowaniem produktu	koordynator
Faza realizacji projektu: Testowanie, upowszechnianie i włączanie					
Nazwa ryzyka: Zagrożenie utraty płynności finansowej w projekcie					
1	4	4	Analiza SWOT, analiza dokumentacji finansowej	Strategia: Łagodzenie Działania: prefinansowanie wydatków projektu z własnych środków, zawarcie zapisu w umowach z kontrahentami dot. wydłużonego	koordynator



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin, tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44;

email: biuro@fim.org.pl, www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



			terminu płatności		
Faza realizacji projektu: Testowanie, upowszechnianie i włączanie					
Nazwa ryzyka: Konieczność wprowadzenia działań, które nie są przewidziane w projekcie					
Prawdopodobieństwo wystąpienia 1 - Małe 5 - Duże	Wpływ ryzyka 1-Mały 5-Duży	Istotność (kol. 1 x kol.2)	Metoda identyfikacji ryzyka	Metody i działania naprawcze	Osoba odpowiedzialna za działania naprawcze
2	3	6	Analiza SWOT, analiza danych z monitoringu	Strategia: Łagodzenie Działania: Rewizja budżetu pod kątem oszczędności, prośba do Instytucji Pośredniczącej II o przesunięcie środków finansowych	koordynator

Załącznik : Produkt finalny



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, ul. I Armii Wojska Polskiego 5/7, 20-078 Lublin, tel./fax: (+48) 81 532 14 25; tel.: (+48) 81 441 33 44;

email: biuro@fim.org.pl, www.fim.org.pl

NIP: 712-308-96-56; KRS: 0000290822; Organ rejestrujący: Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy – Krajowy Rejestr Sądowy