

PI STAŻ Z MENTOREM TWOIM WYBOREM



Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego

„PI Staż z mentorem Twoim wyborem”

Temat innowacyjny:

Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia.

Nazwa projektodawcy: Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie

Tytuł projektu: „PI Staż z mentorem Twoim wyborem”

Numer umowy: POKL.06.02.00-06-184/11-00



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Człowiek – najlepsza inwestycja

Spis Treści

I Uzasadnienie.....	4
II Cel wprowadzenia innowacji.....	14
III Opis innowacji, w tym produktu finalnego	22
IV Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	32
V Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	39
VI. Strategia upowszechniania	42
VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki.....	46
VIII. Kamienie milowe II etapu projektu	51
IX. Analiza ryzyka	52
Załączniki	58

Młodzież musi być silniejsza niż warunki ją otaczające. Ważna jest „siła przebicia”, młody człowiek winien być twórczy, a my winniśmy mu też w sposób twórczy i solidarny pomagać w wydobyciu tej „siły przebicia”.

Jan Paweł II, Kraków 1987 rok



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Człowiek – najlepsza inwestycja

I Uzasadnienie

Dla większości młodych ludzi wchodzących na rynek pracy znalezienie zatrudnienia staje się dużym problemem. Ukończenie studiów wyższych może tę sytuację zmienić. Tak myśli większość absolwentów. Zdarza się, że osoby kończą nawet po dwa kierunki studiów jak również zdobywają specjalizację poprzez ukończenie studiów podyplomowych. Niestety posiadanie dyplomu wyższej uczelni nie gwarantuje zatrudnienia. Start młodych ludzi na rynku pracy coraz częściej zaczyna się od rejestracji w urzędach pracy. Zjawisko to jest coraz bardziej niepokojące i zmusza nas do podjęcia działań. W celu dokładnego zbadania zagadnień rynku pracy idących w kierunku wsparcia osób z wykształceniem wyższym z terenu województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, ich sytuacji na rynku pracy oraz działań podejmowanych

w kierunku współpracy podmiotów rynku pracy zwłaszcza z przedsiębiorcami oraz dotarcia do bezpośrednich potrzeb głównych aktorów rynku pracy, zostały opracowane:

„Analiza sytuacji osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia na podstawie danych statystycznych (porównanie województwa lubelskiego na tle sytuacji w kraju)”, „Analiza dobrych praktyk w krajach UE zawierająca porównanie danych statystycznych z państw UE dotyczących osób z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej” oraz badania fokusowe: osób z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia (30 osób), pracodawców (20 pracodawców) oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy (30 przedstawicieli). Celem Analiz i badań fokusowych było:

- poznanie skali zjawiska bezrobocia wśród osób młodych;
- pogłębienie wiedzy na temat potrzeb osób z terenu województwa lubelskiego z wyższym wykształceniem pozostających bez pracy, które w okresie dwunastu miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły pracy zarobkowej;
- uzyskanie informacji na temat możliwości zwiększenia skuteczności działań publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy w ułatwianiu podjęcia pracy oraz wypracowanie skutecznego modelu wsparcia na rzecz osób z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które w okresie dwunastu

miesiące od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły pracy zarobkowej;

- pogłębienie wiedzy na temat zapotrzebowania pracodawców z terenu województwa lubelskiego na kwalifikacje i wymagania w stosunku do osób z wyższym wykształceniem, które mogłyby zostać ich potencjalnymi pracownikami;
- ocena i propozycje rozwiązań projektowych w zakresie podejmowanych działań przez publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia w Polsce;
- weryfikacja rozwiązań systemowych w zakresie wsparcia i aktywizacji zawodowej w krajach Unii Europejskiej, wskazanie znaczenia pracodawców i współpracy aktorów rynku pracy na rzecz skutecznej aktywizacji młodych osób;
- uzyskanie informacji na temat przyczyn i konsekwencji pozostawania bez zatrudnienia absolwentów wyższych uczelni.

Przeprowadzone badania, jak również zweryfikowanie istniejących opracowań na temat w/w grupy osób, przygotowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy, Urząd Statystyczny, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, prace ekspertów, wiedza i doświadczenie pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie pomogły nam w sposób szczegółowy i dokładny poznać istniejące problemy absolwentów i ich skalę oraz skutecznie przygotować dla nich pakiet instrumentów wsparcia.

Tendencja wzrostowa bezrobocia osób z wyższym wykształceniem utrzymuje się w całym kraju, ale jest szczególnie widoczna w województwie lubelskim. Dowodzą tego statystyki Głównego Urzędu Statystycznego oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie (absolwenci studiów wyższych w stosunku do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych stanowili w 2010 roku 11,3%, w 2011 roku 14,1%, a w 2012 roku 14,2%). Widać wyraźnie, że problem narasta. Czynniki demograficzne, gospodarcze, rolniczy charakter regionu, zbyt duża liczba absolwentów kierunków humanistycznych, ale przede wszystkim brak zależności pomiędzy systemem kształcenia a potrzebami rynku pracy i ciągły brak współpracy aktorów rynku pracy w wypracowywaniu nowych, skutecznych metod aktywizujących młodzież powodują, że poszukiwanie pracy w wielu przypadkach kończy się porażką. Urzędy pracy działają same, w zbyt małym stopniu współpracują z pracodawcami. Podobnie, w bardzo małym zakresie uwzględniają doświadczenia organizacji pozarządowych, agencji pracy tymczasowych, a z drugiej strony zbyt mało współpracują ze szkołami i uczelniami wyższymi. Działając w pojedynkę patrzą na problem tylko z jednej strony pod kątem istniejących rozwiązań systemowych. Na podstawie katalogu instrumentów wsparcia oferowanego przez urzędy pracy

można stwierdzić iż w dalszym ciągu działania aktywizujące skierowane do młodych ludzi mają charakter bardzo ogólny. Można je zastosować zarówno do bezrobotnych absolwentów jak i do osób po 50 roku życia. Pomimo różnorodnych realizowanych programów, praktycznie od ministerialnego programu „Pierwsza Praca” z 2002 roku, system aktywizacji absolwentów nie uległ zmianie. Brak dostatecznego wsparcia skierowanego do omawianej grupy osób powoduje, że większość z nich nie będzie miała szansy na zdobycie doświadczenia w wyuczonym zawodzie. Ponadto zbyt długie pozostawanie bez pracy powoduje, że zdobyta wiedza wydaje się być nieprzydatna, a absolwent staje się osobą długotrwale bezrobotną bez perspektyw na rozwój zawodowy z coraz większym poziomem stresu. Fakt pozostawania bez pracy przez okres powyżej roku rodzi więc konsekwencje w postaci frustracji, niskiej motywacji bezrobotnego, może też skutkować wyjazdem za granicę. Posiadane w urzędzie pracy dane wskazują, iż w grupie absolwentów studiów wyższych pozostających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy, ilość bezrobotnych z roku na rok wzrasta (na dzień 31.05.2011 r. w województwie lubelskim wynosi 4019 osób co stanowi o 958 osób więcej w stosunku do roku 2010 o 958 osób, zaś procentowy udział w odniesieniu do ogółu osób bezrobotnych wynosi 23 %) - dane WUP Lublin „Ranking szkół wyższych wg poziomu bezrobocia absolwentów”. Zapominamy, że najważniejszym aktorem rynku pracy jest pracodawca oferujący miejsca pracy. Z punktu widzenia pracodawców jak i samych absolwentów szkół wyższych doświadczenie zawodowe oraz umiejętności praktyczne są dużym atutem na rynku pracy. Aktualnie większe prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia mają ci, którzy w trakcie studiów odbywali staże, wolontariat, praktyki lub podejmowali inną pracę zarobkową. Ogromnie ważne są też tzw. kompetencje miękkie, predyspozycje i umiejętności. Raport z badań oczekiwań przedsiębiorców wobec uczelni wyższych (Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, W-wa 2010 r.) pokazuje ogromne braki w dziedzinie przygotowywania osób młodych do wejścia na rynek pracy. Potwierdza to Raport z badań fokusowych z pracodawcami wykonany przez firmę BD Center w 2012 r., w ramach projektu „PI Staż z mentorem Twoim wyborem”. System kształcenia daje obszerne przygotowanie teoretyczne, pomijając element praktycznej nauki zawodu oraz umiejętności odnalezienia się na rynku pracy i w środowisku pracy. Największe braki zdaniem pracodawców istnieją w: umiejętności komunikowania się, rozwiązywaniu problemów, decyzyjności, umiejętności organizacji pracy i pracy zespołowej, przejawianiu inicjatywy własnej i przedsiębiorczości. Absolwentom brakuje podstawowych umiejętności społecznych, szczególnie ważnych w procesie wejścia na rynek pracy i umiejętności praktycznych przez niewystarczająco rozwinięty system praktyk i związany z nabywaniem

doświadczenia zawodowego. Pracodawcy są uprzywilejowaną grupą na rynku pracy i bardzo łatwo sprawić, by zgłaszali się do nich kandydaci do pracy. Jednak są to tylko pozorny przywilej, bo często bardzo trudno jest im znaleźć odpowiedniego kandydata. Natomiast wdrożenie nowej osoby wiąże się z ryzykiem, a także poświęcaniem jej czasu i środków finansowych. Nawet jeśli taka osoba spełnia wymagania określone w ofercie i deklaruje gotowość jej podjęcia, to nie zawsze jest przygotowana do podjęcia pracy. Pośrednicy pracy odpowiedzialni za realizację ofert pracy i ofert stażowych, kierując osoby na zgłoszone oferty pracy weryfikują kwalifikacje danego kandydata oraz spełnianie jedynie wymagań formalnych zawartych w ofercie. Zadają rutynowe pytania dotyczące wykształcenia, doświadczenia, dodatkowych kursów, zupełnie pomijając kwestie umiejętności i predyspozycji czy motywacji do podjęcia pracy. Osoby długotrwale bezrobotne, np. z 5- letnim okresem rejestracji w urzędzie są kierowane do pracodawcy, kiedy powszechnie wiadomo, że należy ich uczyć pracy od podstaw i powinno się ich do tej pracy przygotować. Pracodawca z kolei odpowiadając na skierowanie do pracy/ na staż, wskazuje na niespełnianie wymagań zawartych w ofercie przez osobę. Brakuje podania konkretnego powodu rezygnacji z kandydata ze strony pracodawcy. Taka sytuacja sprawia, że pracownik urzędu pracy nie wie jaka jest faktyczna przyczyna i jakie czynniki zadecydowały o negatywnej odpowiedzi pracodawcy. Potrzebna jest diagnoza, nowe narzędzia i większa współpraca z pracodawcami i organizacjami pozarządowymi, aby zwiększyć jakość pracy pośredników pracy. Ewidentnie w procesie pośrednictwa pracy brakuje identyfikacji niestandardowych, specyficznych i nieodkrytych kompetencji, które pomogłyby dobrać odpowiedniego kandydata do potrzeb pracodawcy, jak też wyselekcjonować osoby nie zainteresowane podjęciem zatrudnienia, a jedynie zabezpieczeniem socjalnym, w tym ubezpieczeniem. Istniejący system nie sprawdza się, jest niewydolny i nie przynosi rezultatów. Brakuje w nim kompleksowości i profilowania działań, rozumianej jako całościowe podejście specjalistów współpracujących ze sobą na rzecz podjęcia zatrudnienia, ale też z bardzo ważnym czynnikiem utrzymania pracy w środowisku pracy. Dotychczasowe działania urzędu skupiały się na doprowadzeniu do zatrudnienia bezrobotnego (często metodą prób i błędów), zupełnie nie zwracając uwagi na jego odnalezienie się w środowisku pracy. Efektem takich działań jest współczynnik ponownych rejestracji osób bezrobotnych w ogóle na poziomie 79,4% (dane PUP Lublin grudzień 2012r. - niestety nie są prowadzone dane w tym zakresie dotyczące absolwentów). Przeprowadzona w ramach projektu „Analiza sytuacji osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia na podstawie danych statystycznych (porównanie województwa lubelskiego na tle sytuacji w kraju)” jak

również badania fokusowe potwierdziły konieczność stworzenia zintegrowanego i lepiej dopasowanego do potrzeb pracodawców systemu aktywizacji zawodowej osób z wyższym wykształceniem oraz opracowanie właściwego modelu wsparcia. Jak wynika z ww. badań oprócz dyplomu potwierdzającego wiedzę, bardzo ważne jest określanie i poświadczanie posiadanych umiejętności, jak też kompetencji społecznych przydatnych na rynku pracy. Nie zapewniają tego aktualnie stosowane przez instytucje rynku pracy formy wsparcia. Dotychczasowy system edukacji w bardzo niewielkim stopniu przygotowuje młodzież pod kątem predyspozycji, umiejętności, jak również słabo wyposaża młodzież w predyspozycje społeczne. Trafiający na rynek pracy absolwenci w dużej części nie mają umiejętności pracy w zespole, nie potrafią samodzielnie rozwiązywać problemów ani skutecznie prowadzić negocjacji. Słabo radzą sobie z kompetencjami społecznymi, takimi jak: pokonywanie stresu czy z umiejętnością komunikacji w środowisku pracy (badania fokusowe pracodawców przeprowadzone w ramach projektu). Powiatowe urzędy pracy nie zapewniają w tym zakresie skutecznej pomocy, a zwłaszcza nie podejmują takich działań w sposób kompleksowy i systemowy. Stosowane warsztaty kompetencji społecznych czy coaching (jednostkowo w ramach projektu np. „Pomocna dłoń” - projekt PUP Lublin) przynoszą w tym zakresie znakomite efekty, ale nie są stosowane powszechnie, nie są wystandaryzowane i nie wynikają z realizowanego IPD. Powiatowe Urzędy Pracy nie uwzględniają w tym zakresie doświadczeń organizacji pozarządowych, a tym bardziej doświadczeń zagranicznych. W podejmowanych działaniach można zaobserwować też deficyt indywidualnego podejścia oraz wypracowania i zastosowania konkretnych rozwiązań pod konkretną osobę. Wysoki stopień ogólności, który towarzyszy aktywizacji osób młodych sprawia, że pozostają oni anonimowi wśród osób bezrobotnych, a pomoc w znalezieniu zatrudnienia nie przynosi oczekiwanego rezultatu. Wzbogacenie form aktywizacji o nowe, skuteczne instrumenty (wywiad wstępny, bilans kompetencji społecznych, trening kompetencji społecznych, coaching, mentoring) zogniskowane w Indywidualnym Planie Działania (IPD) przyczyni się do zwiększenia poziomu zatrudnienia osób młodych i prowadzenia w stosunku do nich polityki aktywizującej. Potwierdza takie rozwiązania „Analiza dobrych praktyk w krajach UE zawierająca porównanie danych statystycznych z państw UE dotyczących osób z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej”, przeprowadzona w ramach projektu. Tylko właściwy dobór instrumentów w procesie aktywizacji zapewni wysoką efektywność poniesionych nakładów, a w rezultacie podjęcie zatrudnienia i jego utrzymanie. Przykładem są dobre praktyki w Danii, Niemczech, Wielkiej

Brytanii, które pokazują efekty przejścia od aktywnej do aktywizującej polityki rynku pracy. Należy dodać, że dotychczasowe działania, a zwłaszcza IPD realizowane przez doradców zawodowych w urzędach pracy, nie było poprzedzone wieloaspektową diagnozą w stosunku do konkretnej osoby. Działający pod presją „kolejki” doradca zawodowy praktycznie nie stosuje żadnych narzędzi pracy pomagających dobrać mu formy wsparcia dla osoby długotrwale bezrobotnej. Jedynym „narzędziem” często jest intuicja, własne doświadczenie czy też ukończone wcześniej szkolenia, takie same jak stosowane do innej kategorii osób. W bardzo niewielu przypadkach realizuje się Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, zawierający 280 pytań, który według opinii doradców zawodowych, jest zbyt rozbudowany i mało diagnostyczny, a także jest to narzędzie którego nie używają pracodawcy prowadząc rekrutację pracowników. Zgodnie z informacją uzyskaną od ekspertów pracujących przy tym projekcie, jednostki HR prowadzą rekrutację w oparciu o wystandaryzowany test Herzberga (krótszy i bardziej efektywny). IPD jest bardzo ważnym narzędziem – to plan działania mający doprowadzić do podjęcia i utrzymania pracy. Ogromną bolączką w urzędach pracy jest brak lub bardzo słaby poziom współpracy międzystanowiskowej, w tym pracowników na stanowiskach kluczowych. Doprowadza to często do braku realizacji zamierzeń IPD, np. doradca założył w planie szkolenie w zakresie obrabiarek sterowanych numerycznie, osoba kończy szkolenie, a pośrednik pracy wyznacza jej następny termin wizyty dopiero za 90 dni. Zdarza się że pośrednicy zupełnie nie weryfikują i nie korelują realizowanego IPD. Podobnie rzecz się ma w przypadku organizowanych staży. Pomimo dużego zainteresowania stażami, zarówno ze strony pracodawców jak i osób bezrobotnych, ta forma wsparcia wymaga wprowadzenia zmian, by mogła spełniać swoją rolę. W chwili obecnej staże często wykorzystywane są do uzyskania darmowego pracownika, a pracodawca z góry zakłada, że nie będzie się wiązał ze stażystą na dłużej i nie poświęca mu wystarczającego czasu, aby mógł skutecznie podjąć pracę gdzie indziej. Podobną sytuacją jest traktowanie stażystów jak praktykantów i nie wdrażanie ich w odpowiedzialne zadania. Takie sytuacje sprawiają, że staże nie zawsze spełniają swoją rolę. Wykonywanie przez stażystów prac pomocniczych powoduje że osoby te nie zdobywają praktycznego doświadczenia, które tak bardzo jest poszukiwane przez pracodawców. Czasem dopiero pod koniec stażu okazuje się, że stażysta nie posiada odpowiednich predyspozycji do wykonywania danego zawodu. Po zakończeniu stażu uczestnicy nie dysponują rzetelnym dokumentem potwierdzającym zdobyte doświadczenie oraz określającym predyspozycje do wykonywania konkretnego zawodu lub grupy zawodów. Opiekun stażysty wystawia opinię w której zawiera informacje dotyczące okresu odbywania stażu, realizowanych zadań oraz

potwierdza uzyskanie umiejętności praktycznych. Zawarte informacje są ogólne. Brak w nich informacji dotyczących ilości czasu w jakim osoba wykonywała poszczególne zadania a rzetelność wykonywania poszczególnych zadań oraz czas przeznaczony na ich wykonanie nie są weryfikowane na bieżąco, tzn. każdego dnia. W aktualnym rozwiązaniu trudno określić predyspozycje stażysty do wykonywania określonej pracy i wystawić referencje określające nabyte kwalifikacje i posiadane umiejętności. Opiekun nie otrzymując dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu nie zawsze angażuje się w przyuczanie nowej osoby. Skutkiem braku odpowiedniego przygotowania i przyuczenia do wykonywania pracy w danej firmie osoby odbywającej staż, może być brak szansy dla niej sprawdzenia się jako pracownik zatrudniony po okresie odbywania stażu. W takiej sytuacji pracodawca nie będzie zainteresowany podpisaniem kolejnej umowy o pracę z daną osobą. Pojawia się również kolejny problem związany z utrzymaniem pracy. Często jest skutkiem nieodpowiedniego doboru stażysty do stanowiska lub niedostatecznego przygotowania go w trakcie stażu. Zjawisko to potwierdzają rejestry urzędów pracy do których wracają Ci którzy pracę po stażu podjęli, ale po kilku miesiącach ją utracili (na podstawie danych PUP w Lublinie, z których wynika że wśród osób rejestrujących się w grudniu 2012 r., było 79,4% osób rejestrujących się ponownie - nie są prowadzone analizy w tym zakresie, obejmujące absolwentów). Należy dodać, iż zawierane umowy stażowe mają zwykle warunek utrzymania pracy, określony na poziomie trwania umowy stażowej. Często więc jest to zatrudnienie od 3 do 6 miesięcy, a nie zatrudnienie na stałe.

Najważniejszą konsekwencją opisanego problemu jest wysokie rejestrowane bezrobocie wśród absolwentów. Jak wynika z przeprowadzonej w ramach projektu „PI Staż z mentorem Twoim wyborem ”analizy sytuacji osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia na podstawie danych statystycznych (porównanie województwa lubelskiego na tle sytuacji w kraju), pod względem liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym województwo lubelskie znajduje się na czwartym miejscu w kraju w odniesieniu do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym utrzymuje się od 2009 roku. Stopa bezrobocia w grupie osób z wyższym wykształceniem w województwie lubelskim (wg danych Głównego Urzędu Statystycznego - stan na koniec I kwartału 2012 roku) wynosiła 8,1% przy średniej w kraju 5,42%. Bezrobocie rejestrowane osób z wyższym wykształceniem wynosiło w analogicznym okresie 2012 roku (dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej) 14,55% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Bezrobotni z wykształceniem wyższym do 25 roku życia

stanowili 15,97% ogółu bezrobotnych z wykształceniem wyższym natomiast osoby do 27 r. ż. aż 16,89% ogółu bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Zarówno w jednej jak i drugiej grupie bezrobotnych absolwentów, wskaźniki w województwie lubelskim były wyższe od tych w kraju. W pierwszym przypadku o 1,82%, a w drugim o 2,62%. Wskaźnik bezrobotnych kobiet w grupie osób do 25 r. ż. w województwie lubelskim był wyższy od wskaźnika w kraju o 0,81% natomiast w grupie do 27 r. ż. różnica wynosiła 1,39%. Bezrobotni z wykształceniem wyższym zaliczający się do grupy bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowili 75,47% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w województwie lubelskim. W kraju wskaźnik ten wynosił 68,74% i był niższy o 6,73%. Osoby z wykształceniem wyższym do 25 r. ż. w województwie lubelskim stanowiły 21,16% ogółu bezrobotnych z wykształceniem wyższym będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wskaźnik w kraju był niższy o 0,57%. Ponad połowa zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym to kobiety. Na koniec I kwartału 2012 roku pozostawało 60,2% bezrobotnych z wykształceniem wyższym bez doświadczenia zawodowego. Czas pozostawania bez pracy bezrobotnych mieszkańców województwa lubelskiego jest zdecydowanie wysoki w kraju i wynosi najczęściej 12-24 miesięcy od daty zarejestrowania. Tendencja wzrostowa liczby bezrobotnych absolwentów szkół wyższych utrzymuje się nadal. Jak wynika z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie na koniec IV kwartału 2012 roku wskaźnik osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym do 25 r. ż. wynosił 22% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Natomiast osób do 27 r. ż. które ukończyły szkołę wyższą 20% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Bezrobotne kobiety do 25 r. ż. z wykształceniem wyższym w analogicznym okresie 2012 roku stanowiły 71% ogółu bezrobotnych z wykształceniem wyższym w tej grupie osób. W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie na koniec IV kwartału 2012 roku pozostawało 986 osób z wykształceniem wyższym co stanowiło 14,53% ogółu bezrobotnych. Bezrobotni z wykształceniem wyższym do 25 r. ż. stanowili 26,98% ogółu bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Natomiast w grupie bezrobotnych do 25 roku życia z wykształceniem wyższym ok. 69,7% stanowiły kobiety. Pracodawcy ogólnie nie są zainteresowani zatrudnianiem osób bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego nawet tych z wykształceniem wyższym. Dowodem na to jest wskaźnik osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym zatrudnionych po okresie odbywania stażu, który w PUP w Lublinie utrzymuje się na poziomie ok. 50%. Trudna sytuacja na rynku pracy dotyka nie tylko osoby do 25 roku życia (ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy identyfikuje je jako jedną z kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy), ale

również tych którzy kończą studia przed ukończeniem 36 roku życia i nie znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a więc nie obejmuje ich art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Należy dodać, iż słabe zainteresowanie pracodawców zgłaszaniem ofert pracy do urzędów pracy jest również konsekwencją mało skutecznych działań tejże instytucji, co również potwierdza konieczność wprowadzenia nowych rozwiązań.

Pozostawanie bez pracy, szczególnie w przypadku osób dopiero wchodzących na rynek pracy jest zjawiskiem negatywnym i powoduje niekorzystne zjawiska: społeczne, ekonomiczne i osobiste. Absolwent uczelni wyższej rozwojowo wchodzi w okres życia nazywany wczesną dorosłością (23-36 rok życia). Etap ten wiąże się z zadaniami ukierunkowanymi na przejście pełnej odpowiedzialności za swoje życie w wyżej wymienionych sferach. Do zadań tych należy:

- ✓ wybór partnera życiowego,
- ✓ uczenie się z partnerem życia,
- ✓ start w rolach rodzinnych,
- ✓ opieka nad dziećmi,
- ✓ zarządzanie domem,
- ✓ start w karierze zawodowej,
- ✓ wzięcie na siebie odpowiedzialności obywatelskiej,
- ✓ znalezienie odpowiedniej grupy towarzyskiej [Przetacznik-Gierowska M., Tyszkowa M., 2009].

Pozostawanie bez pracy utrudnia start osób młodych w dorosłe życie i powoduje, że pozostają na utrzymaniu rodziców, często odkładając na dalszy plan decyzję o założeniu rodziny. Brak aktywności zawodowej przekłada się również na zwiększone problemy mentalne, emocjonalne i zdrowotne spowodowane stresem.

Osoby młode mają problem nie tylko ze znalezieniem pracy ale również z jej utrzymaniem- wiele osób po zakończeniu stażu nadal pozostaje w rejestrze urzędu pracy. Również Ci, którzy podjęli pracę po stażu, po kilku miesiącach tracą ją i rejestrują się ponownie w urzędzie pracy.

Osoby najbardziej mobilne wyjeżdżają w poszukiwaniu zatrudnienia, kolejni decydują się na pracę w innym zawodzie, często poniżej kwalifikacji, lub pozostają osobami nieaktywnymi zawodowo.

Pracodawcy często nie zatrudniają osób młodych z wykształceniem wyższym ze względu na brak u nich doświadczenia zawodowego. Sytuacja taka, poza negatywnym wpływem na rozwój

zawodowy absolwentów, generuje również koszty dla pracodawców. Urzędy pracy dysponują dużą liczbą ofert pracy niezrealizowanych w terminie 30 dni, ze względu na brak odpowiednich osób spełniających kryteria określone przez pracodawców (dane PUP Lublin: sierpień 2011 r. 8,7% w stosunku do zgłoszonych ofert pracy w danym miesiącu, natomiast w sierpniu 2012 r. było już 34% takich ofert). Bariery w pozyskaniu pracy najczęściej jest brak umiejętności zawodowych i kompetencji społecznych u kandydatów kierowanych na konkretne miejsca pracy. Opracowane analizy, przeprowadzone badania fokusowe, prace ekspertów i raporty wymienionych wcześniej instytucji jednoznacznie wskazują na następujące fakty i potrzeby niezbędne do wykonania w ramach projektu:

1. Rosnące bezrobocie wśród absolwentów powoduje konieczność podjęcia kompleksowych działań przeciwdziałających temu problemowi.
2. Potrzeba lepszej współpracy aktorów rynku pracy w wypracowaniu nowych, skutecznych metod aktywizujących młodzież, z uwzględnieniem profilowania osób bezrobotnych.
3. Nieadekwatne formy wsparcia identyczne jak do innych kategorii osób bezrobotnych – potrzeba wypracowania propozycji i rozwiązań dla osób z wyższym wykształceniem.
4. Konieczność wypracowania indywidualnych, a zarazem kompleksowych form wsparcia absolwentów.
5. Potrzeba pracy specjalistów nad kompetencjami społecznymi, umiejętnościami zawodowymi, istotnymi w procesie pracy.
6. Wzmocnienie pracodawcy i urzędu pracy w zakresie formy wsparcia, jaką jest organizowanie stażu i wprowadzenie mentora, który będzie łącznikiem między pracodawcą, stażystą a specjalistą w urzędzie pracy.
7. Potrzeba wypracowania właściwego systemu „referencji”, jako środka wspierającego znalezienie zatrudnienia.
8. Mało efektywne pośrednictwo pracy realizowane przez urzędy pracy sprawia, iż pracodawcy zgłaszają zaledwie 12% ofert pracy spośród ogółu ofert pracy, zbadanych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy (dane za I kwartał 2012 r.), co jednocześnie wskazuje na potrzebę bardziej precyzyjnych działań pod kątem pracodawcy.
9. Konieczność dzielenia się wypracowanymi rozwiązaniami, zwłaszcza ze środowiskiem edukacji, organizacji pozarządowych, zajmujących się rynkiem pracy, innymi urzędami pracy, jak też z pracodawcami.

II Cel wprowadzenia innowacji

Cel główny projektu: Zwiększenie do V 2015 r. skuteczności działań instytucji rynku pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej osób z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej.

Cel główny projektu zostanie osiągnięty przez następujące cele szczegółowe:

1. pogłębienie wiedzy do V 2015 r. na temat działań instytucji rynku pracy z terenu województwa lubelskiego lub podejmowanych działań na rzecz osób z wyższym wykształceniem pozostających bez pracy, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.
2. pogłębienie wiedzy na temat potrzeb osób z terenu województwa lubelskiego z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia do V 2015 r.
3. pogłębienie wiedzy na temat zapotrzebowania pracodawców z terenu województwa lubelskiego na kwalifikacje i wymagania w stosunku do osób z wyższym wykształceniem- do V 2015r.
4. wypracowanie metody na rzecz poprawy systemu aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia- do V 2015 r. na terenie województwa lubelskiego oraz uzyskanie adekwatności wypracowanej metody wsparcia – (skorygowanie i dostosowanie celu szczegółowego nr 4 w odniesieniu do celu głównego).
5. adaptacja wypracowanego modelu wsparcia osób z wyższym wykształceniem, pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia- do V 2015 r.

Cele innowacji są tożsame z zapisami we wniosku o dofinansowanie

Cele innowacji będą mierzone za pomocą następujących wskaźników:

Cel innowacji	Wskaźnik celu	Wartość docelowa	Źródło weryfikacji	Częstotliwość pomiaru
Zwiększenie do	Liczba osób z 60	60 osób	Liczba umów o	wewnętrzny



<p>V2015r. skuteczności działań instytucji rynku pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej przez osoby z wyższym wykształceniem z terenu woj. lub. pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.</p>	<p>osób z wyższym wykształceniem, które podjęły zatrudnienie po zakończeniu stażu</p> <p>Liczba osób z wyższym wykształceniem, które utrzymują zatrudnienie po zakończeniu (od 3 do 6 miesięcy wypełnienia warunku zatrudnienia)</p> <p>Liczba osób pracujących (po zakończeniu stażu) spośród 60 kolejnych osób z wykształceniem wyższym, dla których zorganizowano staż w 2011 r. w ramach Funduszu Pracy</p> <p>Wzrost skuteczności działań PUP w zakresie aktywizacji 60</p>	<p>42</p> <p>(70% ogółu uczestników)</p> <p>28 osób</p>	<p>pracę i umów cywilnoprawnych przedłożonych przez odbiorców do IV2015r,</p> <p>Liczba umów o pracę i umów cywilnoprawnych kontynuujących zatrudnienie po zakończeniu (od 3 do 6 miesięcy wypełnienia warunku zatrudnienia) przedłożonych przez odbiorców do VI 2015r,</p> <p>Liczba umów o pracę i umów cywilnoprawnych</p> <p>Liczba umów o pracę i umów cywilnoprawnych kontynuujących</p>	<p>monitoring i ewaluacja, raz na kwartał.</p> <p>wewnętrzny monitoring i ewaluacja, raz na miesiąc</p> <p>wewnętrzny monitoring I kwartał 2013r.</p> <p>wewnętrzny monitoring I kwartał</p>
---	--	---	--	--

	<p>osób z 27,16% wykształceniem wyższym w wyniku działań związanych z zastosowaniem nowego produktu w stosunku do 60 kolejnych osób z wykształceniem wyższym dla których zorganizowano staż w 2011 roku</p> <p>Liczba pośredników pracy i doradców zawodowych którzy zastosują nową metodę wsparcia absolwentów</p> <p>Zwiększenie liczby zgłoszonych ofert pracy do PUP w Lublinie, będąca wynikiem zwiększenia skuteczności działań w zakresie zastosowania</p>	<p>12</p>	<p>zatrudnienie po zakończeniu wypełnienia warunku zatrudnienia</p> <p>weryfikacja zakresów czynności i weryfikacja działań dla 60 uczestników (w ilu przypadkach zastosowali nową metodę) Analiza sprawozdawczości i prowadzonych działań</p> <p>Porównanie liczby zgłoszonych ofert pracy do PUP w I kwartale 2013 r. do liczby ofert w I kwartale 2015r (różnica pomiędzy odsetkiem ofert</p>	<p>2013r. oraz II kwartał 2015r.</p> <p>XII 2014 IV 2015</p> <p>I kwartał 2013 r. oraz I kwartał 2015r</p>
--	---	-----------	---	--

	<p>nowatorskiej metody pracy przez pośredników pracy i doradców zawodowych (efektywniejsze pośrednictwo)</p> <p>Trafność doboru osób na zgłoszone oferty, pod kątem kwalifikacji i predyspozycji psychofizycznych</p> <p>Liczba pośredników pracy i doradców zawodowych u których zaobserwowano zwiększenie skuteczności działań w zakresie zastosowania nowatorskiej metody pracy</p>	<p>20%</p> <p>90% (45)</p> <p>9 osób 80%</p>	<p>zgłoszonych do PUP w Lublinie przed i po zastosowaniu nowatorskiej metody pracy pośredników i doradców zawodowych)</p> <p>Ankiety ewaluacyjne u 20 pracodawców organizujących IPM</p> <p>efektywność pracy ocena pracy pośredników pracy i doradców zawodowych poprzez ankietyzację: - 20 pracodawców, 9 pośredników i doradców, 20 osób z wykształceniem wyższym biorących udział w projekcie</p>	<p>Po zakończeniu stażu w ramach (IPM)</p> <p>V 2015</p>
--	--	--	---	--

	Liczba pracodawców zadowolonych z realizacji działań opisanych w projekcie	35 pracodawców	ankieta przeprowadzona wśród 50 pracodawców	III 2015
Pogłębienie wiedzy do V2015r nt. działań inst. rynku pracy z terenu woj. lub podejmowanych działań na rzecz os. w wyższym wykształceniu pozostających bez pracy, które w okr. 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudn.	Liczba przeprowadzonych badań z udziałem przedstawicieli inst. rynku pracy w zakresie działań podejmowanych na rzecz os. z wyższym wykształceniem do V 2015	1	protokół z odbioru raportu z badań przedstawicieli instytucji rynku pracy, wewnętrzny monitoring i ewaluacja, na koniec etapu badań i analiz.	Październik 2012r.
Pogłębienie wiedzy do V2015r. nt. potrzeb os. z terenu woj. lub. z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia	Liczba przeprowadzonych badań z udziałem os. z wyższym wyksz. pozostających bez zatrudn. które w okr. 12m-cy od ukończenia szk. wyższej nie podj.zatr.,	1	protokół odbioru raportu z badań os. z wyższym wykształceniem, wewnętrzny monitoring i ewaluacja, na koniec etapu badań i analiz.	Październik 2012r.
Pogłębienie wiedzy nt. zapotrzebowania pracodawców z terenu woj. lub. na kwalifikacje i wymagania w stosunku do osób z wyższym wykształceniem, do V2015r.	Liczba przeprowadzonych badań z udziałem pracodawców z ter. woj. lub.	1	protokół odbioru raportu z badań pracodawców, wewnętrzny monitoring i ewaluacja, na koniec etapu badań i analiz.	Październik 2012r.

<p>Wypracowanie metody na rzecz poprawy systemu aktywizacji zawodowej i społecznej os. z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia, do V 2015r.</p>	<p>Liczba opracowanych metodologii wsparcia os. z wyższym wykształ. pozost. bez zatrudn., które nie podjęły zatrudn. w okr. 12m-cy od ukończ. szkoły wyższej</p>	<p>1</p>	<p>protokół odbioru opracowania metodologii, wewnętrzny monitoring i ewaluacja,</p>	<p>Styczeń 2013 r.</p>
<p>Adaptacja wypracowanego modelu wsparcia os. z wyższym wykształ. pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia, do V 2015r</p>	<p>Liczba instytucji rynku pracy, które zaadoptują nowy model wsparcia</p> <p>Liczba przedstawicieli inst. rynku pracy, u których wzrosło przekonanie o potrzebie wdrażania wypracowanego modelu wsparcia</p> <p>Liczba</p>	<p>15 instytucji rynku pracy</p> <p>15</p>	<p>Ankieta instytucji rynku pracy</p> <p>ankiety ewaluacyjne, listy obecności na seminariach</p>	<p>Drugi kwartał 2015 oraz miesiąc po projekcie (lipiec/sierpień 2015 r.)</p> <p>II kwartał 2015</p>

	pracodawców zainteresowanych realizacją Indyw. Programu Mentorskiego	50	ankiety ewaluacyjne, listy obecności na seminariach	II kwartał 2015
	Liczba decydentów, u których wzrosło przekonanie o potrzebie wdrażania wypracowanego modelu wsparcia	20	ankiety ewaluacyjne, listy obecności na seminariach	II kwartał 2015

Działania prowadzone w projekcie, kończące się realną opieką mentora nad stażystą wykonującym zadania zgodnie ze szczegółowo opracowanym programem i harmonogramem stażu, przełożą się na uzyskanie przez stażystę konkretnych umiejętności dających szansę na trwale zatrudnienie. Ponadto, powierzenie przez pracodawcę swojemu pracownikowi roli mentora w danym przedsiębiorstwie spowoduje, że spoczywać na nim będzie większa odpowiedzialność za proces przygotowania stażysty do roli pracownika. Współpraca mentora z pośrednikiem pracy ma służyć dołożeniu wszelkich starań, aby w sytuacji gdy po odbytych IPM osoba nie zostanie zatrudniona w miejscu dotychczasowego odbywania stażu, pomóc jej skutecznie wyszukać miejsce innego zatrudnienia. Istotne jest wdrożenie kompleksowej i stałej współpracy na linii pośrednik pracy – pracodawca. Pożądanym stanem docelowym, to lepsza jakość działania pośredników pracy i doradców zawodowych w obszarze poszukiwania i utrzymania zatrudnienia przez absolwentów szkół wyższych. Jeżeli zdarzy się, że osoba po zakończeniu IPM wróci do rejestru PUP, zapewnione jej będzie pośrednictwo pracy i w tym celu wszystkie informacje o odbiorcy będą umieszczane w systemie elektronicznym ułatwiającym wyszukiwanie kandydata po kryteriach wskazanych przez pracodawcę.

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie wdrożenie i funkcjonowanie modelu wsparcia osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie

podjęły zatrudnienia. Działania te doprowadzą do podniesienia poziomu kompetencji interpersonalnych i zdobycia doświadczenia zawodowego u 60 odbiorców projektu (36K/24M), którzy po zakończeniu stażu w ramach IPM podejmą zatrudnienie (60 osób). Dokonanie weryfikacji będzie możliwe poprzez wewnętrzny monitoring i ewaluację opartą między innymi na przedłożonych przez odbiorców programu umowach o pracę i umowach cywilnoprawnych. Wskaźnikiem weryfikującym osiągnięcie zamierzonego celu będzie liczba osób z wykształceniem wyższym, które podjęły zatrudnienie do IV 2015r.

Wprowadzenie innowacji przyczyni się również do zwiększenia kompetencji pośredników pracy i doradców zawodowych poprzez nabytą umiejętność stosowania opracowanej nowej metody wsparcia młodych osób. W naszym przypadku będzie to 12 osób i wskaźnikiem weryfikującym będą zakresy czynności tych osób. Efektem podjętych działań w projekcie będzie zwiększenie skuteczności działań urzędów pracy, szybsza realizacja ofert pracy, która przyniesie wzrost zadowolenia pracodawców z usług rynku pracy, a poprzez to zwiększenie liczby zgłoszeń nowych miejsc pracy.

Celem projektu jest wprowadzenie i włączenie do głównego nurtu polityki efektywniejszych rozwiązań, dostosowanych do potrzeb rynku pracy, które przyczynią się do szybszego podjęcia pracy, jak również jej utrzymania przez osoby z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.

III Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Działania realizowane przez publiczne i prywatne instytucje rynku pracy, które od lat dysponują tymi samymi formami wsparcia, okazują się niedopasowane do potrzeb gospodarki. Pracownicy urzędów pracy nie dysponują odpowiednimi narzędziami, które pozwolą na skuteczny i efektywny dobór osoby do potrzeb pracodawcy. Pośrednicy pracy realizują zgłaszane oferty bazując na wymaganiach podanych przez pracodawców. Na jedno wolne miejsce pracy kierowanych jest kilka osób, spełniających wymagania podane w ofercie. Pracodawca w wyniku rekrutacji wybiera kandydata, podkreślając jednocześnie że większość osób nie spełniała jego oczekiwań, ponieważ osoby młode wykazują brak umiejętności interpersonalnych i posiadają niewielką determinację do podjęcia pracy (Raport z badań Pracodawców w ramach projektu: BD Center 2012). Dana sytuacja stawia w złym świetle urząd pracy, chociaż pracownicy odpowiedzialni za kierowanie osób dołożyli wszelkich starań by skierować tylko tych kandydatów, którzy spełniają wymagania zawarte w ofercie. Zdarza się również że osoba będąca na stażu nie kończy go, gdyż nie radzi sobie z powierzonymi zadaniami. Problem jest zgłaszany do urzędu, a decyzja o przerwaniu stażu przez pracodawcę została już podjęta. Nie rozpoznanie problemu w odpowiednim czasie przez opiekuna stażu, który nie kontroluje na bieżąco realizacji zadań wykonywanych przez stażystę przyczynia się do nawarstwienia problemu i w rezultacie do przerwania stażu. Nieznaczna ilość czasu, jaką przeznacza stażyscie opiekun ma również wpływ na efektywność stażu. Objawia się to brakiem zatrudnienia stażysty po okresie odbywania stażu. Konsekwencją jest powrót do rejestru urzędu pracy. Odpowiedzią na wskazane powyżej problemy jest nowatorska, kompleksowa i zindywidualizowana metodologia aktywizacji osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Jej głównym elementem jest zastosowanie innowacyjnego podejścia do pracy z osobami młodymi.

Produktem finalnym w wymiarze conceptualnym jest więc metodologia wsparcia osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. W wymiarze materialnym jest to Podręcznik „Metodologia wsparcia osób z wykształceniem wyższym, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia”.

Innowacyjność produktu przejawia się w trzech wzajemnie przenikających się wymiarach:



Innowacyjność w wymiarze grupy docelowej, w której produkt finalny skierowany jest do grup wcześniej wspieranych, lecz w niewystarczającym poziomie i nie przynoszącym wymiernych efektów w postaci zahamowania wzrostu bezrobocia wśród absolwentów kończących studia wyższe. Ze względu na trudności w znalezieniu zatrudnienia na krajowym rynku pracy, część osób po zakończeniu studiów decyduje się na wyjazdy za granicę. Grupa tych osób zdobyła wyższe wykształcenie, na które społeczeństwo poniosło z tego tytułu nakłady i mogłaby wносить potencjał do firmy. Brakuje jednak szczególnych programów skierowanych tylko do nich. Nie przekreślając dotychczasowych działań urzędów pracy, należy stwierdzić, że w dużej mierze oparte są one jeszcze na programie ministerialnym „Pierwsza Praca z 2002 r.”. Nie są to działania kompleksowe i spójne i nie odpowiadają potrzebom zmieniającego się rynku pracy i zbadanych już dzisiaj potrzeb i oczekiwań pracodawców. Dotychczasowe formy wsparcia są więc od lat niezmiennie i mało skuteczne, stąd pojawia się potrzeba podjęcia działań bardziej efektywnych, który to kierunek wskazuje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Osobom młodym brakuje kompetencji społecznych oraz długotrwałego indywidualnego wsparcia przez specjalistów. Swoim rozwiązaniem wypracowanym wspólnie z partnerami projektu, w sposób bardzo istotny zmieniliśmy sytuację tej najlepiej przecież wykształconej grupy osób.

Innowacyjność w wymiarze problemu – oznacza, że problem bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych długotrwale bezrobotnych jest ciągle narastający, a podjęte dotychczas stosowane instrumenty są daleko niewystarczające i wymagają zdefiniowania nowatorskich form interwencji. Ogromną bolączką w urzędach pracy jest brak lub bardzo słaby poziom współpracy międzystanowiskowej, w tym pracowników na stanowiskach kluczowych. Doprowadza to często do braku realizacji zamierzeń IPD. Zdarza się że pośrednicy zupełnie nie weryfikują i nie korelują realizowanego IPD. Podobnie rzecz się ma w przypadku organizowanych staży, które nie zawsze umożliwiają zdobycie doświadczenia ze względu na niewielką ilość czasu przeznaczaną stażyście przez pracodawcę. Często stażysta jest pozostawiony sam sobie z problemami, a pracodawcy w niewystarczającym stopniu współpracują z urzędem pracy. Brakuje również współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi, brak wymiany informacji dotyczących dobrych praktyk pomiędzy instytucjami rynku pracy, w tym pomiędzy urzędami między sobą. W wymiarze problemu innowacja polega więc na zintegrowanym podejściu uwzględniającym wszystkie przyczyny i uwarunkowania negatywnej sytuacji osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy i w sferze osobistej.

Innowacyjność w wymiarze wsparcia polega na partnerskim przygotowaniu nowatorskiej metody aktywizacji osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających

bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia, całościowo i kompleksowo opartej o nowe wieloaspektowe narzędzia zogniskowane w doprecyzowanym IPD skutecznie pozwalającym otrzymać i utrzymać pracę. Elementami stosowanej metody będzie metoda diagnozowania osobistego i zawodowego potencjału odbiorców w aspekcie kompetencji i predyspozycji osobowościowych, co bezpośrednio wpłynie na skuteczność dopasowania kandydata do konkretnych potrzeb pracodawcy. Innowacyjność w tym wymiarze rozpocznie się już od pracy pośrednika, który dokonuje wywiadu wstępnego z osobami bezrobotnymi i nieaktywnymi zawodowo, a nie jak dotychczas przez doradcę zawodowego. Narzędzie to ma na celu identyfikację głównego obszaru problemowego bezrobotnego absolwenta oraz określenie poziomu: motywacji, kwalifikacji i czynników mikroekonomicznych. Pozwala to na zdiagnozowanie czy osoba, oprócz odpowiednich kwalifikacji, posiada inne umiejętności związane z danym zawodem lub stanowiskiem pracy. Na tej podstawie będzie można określić czy dana osoba, jest przygotowana do poszukiwania pracy. Inaczej mówiąc, czy może być już skierowana do pracy czy na dalszy etap diagnozy do doradcy zawodowego. To narzędzie znacznie usprawni pracę pośrednika pracy. Dzięki właściwej selekcji osób sprawi większą skuteczność i efektywność w precyzyjnym kierowaniu osób do pracy, zaoszczędzi czas pracodawcy i wpłynie na pojawienie się nowych ofert pracy. To dzięki już tej diagnozie wstępnej zapobiegniemy zjawisku kierowania „wszystkich” osób do pracodawcy chociażby spełniali wyłącznie fragment „oczekiwań” i wymagań pracodawcy. Będzie to się przekładało na jakość pracy i ocenę pracy urzędu. Jeśli nie może zostać skierowana do pracodawcy, ze względu na posiadanie niewystarczających kompetencji, przechodzi ona do kolejnego etapu – segmentacji. Segmentacja polega na przekierowaniu do doradcy zawodowego, który szczegółowo analizuje problemy zdiagnozowane u pośrednika pracy z zakresu: motywacji, kwalifikacji i/lub czynników mikroekonomicznych. Jeśli w toku pracy na uzyskanym materiale, bezrobotnego absolwenta lub osoby nieaktywnej zawodowo nie da się skierować na rynek pracy, sporządzany jest bilans kompetencji i umiejętności zawodowych i stworzony Indywidualny Plan Działania. IPD jest zogniskowaniem działań aktywizujących i bazuje na informacjach, które wcześniej pozyskał doradca. Wsparcie w formie IPD będzie charakteryzowało się innowacyjnością, która będzie oparta przede wszystkim na spersonalizowanym i indywidualnym podejściu do osoby z wykształceniem wyższym. IPD będzie zawierało: coaching, trening kompetencji społecznych oraz Indywidualny Plan Mentorski (IPM). Uzupełnieniem innowacyjności jest wprowadzenie usług coacha-trenera rozwoju osobistego nieuwzględnianego do tej pory w procesie aktywizacji odbiorców. Coaching pomaga

w przyspieszeniu tempa rozwoju i polepszeniu efektów działania i może przyczynić się do poprawy i realizacji celów, podniesienia otwartości na rozwój osobisty i uczenie się lub pomoc w znalezieniu rozwiązania dla poszczególnych sytuacji życiowych. Coaching jest szczególnie przydatny dla osób chcących rozważnie zaplanować swoją przyszłość zawodową i jest on wsparciem w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia przez klienta tak, by był on zgodny z jego wartościami, potrzebami i umiejętnościami. Coaching pozwala obiektywnie i rzetelnie ocenić obecną sytuację na rynku pracy oraz wskazać możliwości i zagrożenia w kreowaniu przyszłości zawodowej klienta. Coach pracuje na „zasobach” osoby i według doświadczeń organizacji pozarządowych jest bardzo cennym narzędziem ukierunkowanym na wsparcie osoby na rynku pracy

Kontynuacją działań w ramach IPD będą warsztaty kompetencji społecznych, dzięki którym klienci nabędą sprawności w funkcjonowaniu społecznym w obszarze kluczowych kompetencji do znalezienia się na rynku pracy. Warsztaty są odpowiedzią na postulowane przez pracodawców braki w systemie kształcenia w zakresie komunikacji społecznej, pracy w grupie, umiejętności radzenia sobie ze stresem itp.

Kolejnym elementem jest Indywidualny Plan Mentorski (IPM) w dobranym zakładzie pracy. IPM jest monitorowany przez Mentora, który jest doświadczonym pracownikiem danego zakładu pracy (nawiązanie do Programu Solidarność Pokoleń) Jego rolą jest prowadzenie systematycznej oceny postępów stażysty w nabywaniu praktyki zawodowej. Prowadzenie skutecznego mentoringu będzie możliwe, jeśli mentor nie będzie odpowiedzialny za zbyt dużą liczbę stażystów (maksymalnie 5 osób). Trzeba również mieć na uwadze, że pracownik oprócz mentoringu, ma również inne obowiązki wynikające z zatrudnienia u danego pracodawcy. Na zakończenie każdego dnia stażu zrealizowane zadania będą zapisane i ocenione w dzienniku stażu. Z tytułu pełnienia tej funkcji, Mentor będzie otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie. Jego zadaniem będzie również wyznaczanie zadań stażyście, motywowanie w dążeniu do celu, udzielenie pomocy w procesie adaptacji i rozwoju poprzez udzielenie mu pomocy w rozumieniu kultury organizacji zakładu, panujących reguł, technik i metod pracy. Zadaniem Mentora będzie inspirowanie stażysty do poszukiwania własnych rozwiązań oraz pomoc w analizowaniu błędów i potknięć – wyciąganie wniosków na przyszłość. Rolą Mentora będzie również umożliwienie praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy przez stażystów na zajęciach coachingu i treningu kompetencji społecznych oraz ich udoskonalanie. Mentor, w celu lepszej oceny kwalifikowalności stażysty będzie utrzymywał stały kontakt z pracownikami urzędu pracy, w

tym nawet ze specjalistą ds. szkoleń. W zależności od potrzeby oraz etapu stażu, będzie to: doradca zawodowy, specjalista ds. staży lub pośrednik pracy. Doradca zawodowy, zatrudniony w ramach projektu, będzie mógł kontynuować proces coachingowy z osobami uczestniczącymi w IPM. Będzie on realizowany przez doradcę zawodowego, przeszkolonego z zakresu coachingu. Wymiar godzinowy będzie ustalany indywidualnie, w zależności od potrzeb danej osoby i oceny w tym zakresie doradcy zawodowego- maksymalnie 6 godzin zegarowych dodatkowych . Zapewnienie dodatkowych godzin coachingu będzie możliwe przy zatrudnieniu doradców zawodowych przez cały okres trwania IPM (do I 2015 roku). W związku z powyższym należy przedłużyć zatrudnienie 3 doradców zawodowych. Przez okres 6 pierwszych miesięcy, uzasadnione jest zatrudnienie na ½ etatu a przez okres pozostałych 15 miesięcy na 1/8 etatu. Konieczność przedłużenia zatrudnienia doradców zawodowych wynika z potrzeby zapewnienia odbiorcom dodatkowych godzin coachingu (maksymalnie 6 godz. coachingu dodatkowo dla każdego odbiorcy) lub konsultacji pod kątem poruszania się na rynku pracy (z nastawieniem na rozmowę kwalifikacyjną) oraz konsultacje z mentorem i weryfikacją zogniskowanego IPD do zakończenia okresu stażu . Obszarami pracy doradcy zawodowego powinny być bieżące plany zawodowe klienta, rozwój umiejętności oraz postaw pozwalających na zdobycie jak największego doświadczenia podczas stażu, podjęcia po nim zatrudnienia i utrzymania pracy. Wsparcie w procesie radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy też będzie zadaniem doradcy zawodowego – coaching. Konieczne będzie zapewnienie dodatkowego wynagrodzenia doradcom zawodowym, w wymiarze 15 miesięcy x 3 doradców x 1/8 etatu (15x3x400 zł =18000 zł). Powyższe wynagrodzenie można będzie sfinansować poprzez oszczędności, w ramach realizacji projektu w zadaniu 1 Analizy i badania.

Mentoring zorientowany jest na odkrywanie i rozwijanie potencjału klienta. Jego celem jest wszechstronny rozwój osobisty klienta, zarówno w kontekście teraźniejszości jak i przyszłości. Współpraca mentora z doradcą zawodowym i kontynuowanie coachingu z klientem pozwoli na osiągnięcie trwałych rezultatów skutkujących podjęciem zatrudnienia oraz utrzymaniem stanowiska pracy go. Proponowana metoda współpracy jest najlepszym narzędziem przełożenia posiadanej wiedzy teoretycznej na praktykę stosowaną w codziennym życiu. Dodatkowo coaching umożliwia efektywny rozwój kompetencji osobistych i społecznych, które są niezbędne do odniesienia sukcesu na rynku pracy. Powyższe zadanie, a zwłaszcza sukcesy w prowadzeniu długotrwałego wsparcia przyniesie też istotny czynnik wsparcia doradców zawodowych poprzez zadowolenie z osiągniętych celów. Ten czynnik „długofalowa współpraca” umożliwi też promocję innowacyjnych elementów projektu wśród innych doradców zawodowych.

Na zakończenie realizacji programu będzie każdorazowo wystawiane Zaświadczenie z odbycia stażu IPM zawierający informacje o okresie stażu, stanowisku na jakim realizowany był program, nabytych kwalifikacjach i umiejętnościach oraz posiadanych zdolnościach i predyspozycjach do wykonywania konkretnego zawodu lub zawodów będące swego rodzaju „referencjami” dla przyszłego pracodawcy.

Aktualnie prowadzona polityka przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w zakresie rynku pracy mówi o sukcesywnym zwiększaniu efektywności urzędów pracy. Doskonale wpisują się tutaj rozwiązania naszego projektu, jako wartość bezkosztowa, które poprzez właściwą selekcję osób na staże i skuteczną realizację ofert pracy sprawią utrzymanie pracy oraz zgłoszenie większej ilości ofert pracy. Przyczyni się to również do poprawy wizerunku urzędu. Wartością dodaną będzie zorganizowanie Sieci Wsparcia działającej na rzecz absolwentów. Jej rolą będzie nawiązanie współpracy pomiędzy urzędem pracy, pracodawcami a instytucjami zajmującymi się osobami młodymi (OHP, Biura Kariery Zawodowej, Emaus, Fundacja Szczęśliwe Dzieciństwo, Fundacja Nowy Staw oraz między instytucjami realizującymi programy wsparcia dla omawianej grupy osób). W ramach współpracy możliwa byłaby bieżąca wymiana informacji i doświadczeń, organizowanie seminariów, wspólna promocja usług, wspólne zabieganie o środki pomocowe, wsparcie w zakresie rekrutacji i selekcji, informacja nt. rodzajów wsparcia finansowanego przy zatrudnianiu osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy ze środków publicznych. W praktyce zaowocuje to skuteczną pomocą w celu szybszego znalezienia zatrudnienia przez osoby młode.

Odbiorcami projektu w wymiarze docelowym będą potencjalnie wszystkie osoby z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego, pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Charakteryzują się posiadaniem wyższego wykształcenia, wiedzą teoretyczną z drugiej strony zaś ogromnymi brakami na polu praktycznych umiejętności typu: organizacja pracy, komunikacja w środowisku pracy czy praca zespołowa. Wydłużający się czas pozostawania bez pracy po szkole wyższej powoduje frustracje, zniechęcenie, spadek wiary w swoje możliwości i wycofanie. W wymiarze testowania będzie 60os.(36K/24M) z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego, pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Będą to odbiorcy z terenów wiejskich i miejskich, po

kierunkach humanistycznych, technicznych, matematyczno-przyrodniczych i pośrednich. Liczebność osób, które wezmą udział w testowaniu będzie przedstawiała się następująco;

- 1) po kierunkach humanistycznych i pokrewnych (archeologia, filozofia, historia, kulturoznawstwo, politologia, polityka, polonistyka, socjologia, społeczne, teatr, filologia, pedagogika, prawo i administracja) - 27 osób
- 2) po kierunkach technicznych i pokrewnych (architektura, energetyka, oceanografia, przemysł, technologia, techniczne i inne techniczne) – 5 osób
- 3) po kierunkach matematyczno-przyrodniczych i pokrewnych (matematyka, informatyka, astronomia, biologia, chemia, fizyka, geodezja, kartografia, przyroda, środowisko, rolnictwo) – 28 osób

Użytkownicy w wymiarze docelowym to wszystkie powiatowe urzędy pracy w województwie lubelskim oraz potencjalnie wszystkie publiczne i prywatne instytucje rynku pracy, oraz pracodawcy z województwa lubelskiego. Użytkownicy w wymiarze testowania to 50 pracodawców z terenu województwa lubelskiego z sektora mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, prywatnych lub publicznych, u których zorganizowane zostaną staże w ramach IPM. Udział pracodawców w testowaniu będzie przedstawiał się następująco:

Status przedsiębiorstwa:

- mikro przedsiębiorstwa z terenu województwa lubelskiego - (64%) - 32
- małe przedsiębiorstwa z terenu województwa lubelskiego – (30%) - 15
- średnie przedsiębiorstwa z terenu województwa lubelskiego – (4%) - 2
- duże przedsiębiorstwa z terenu województwa lubelskiego – (2%) – 1

Typ działalności:

- usługowy - (70%) - 35
- produkcyjny – (30%) - 15

Forma własności

- prywatny - (96%) - 48
- publiczny - (4%) - 2

Realizacja projektu będzie miała bezpośredni wpływ również na inne grupy odbiorców, w tym osoby z wyższym wykształceniem bezpośrednio po ukończeniu szkoły wyższej, a także absolwentów szkół średnich i niższych. Wypracowany model, oprócz instytucji rynku pracy,

może być wykorzystany przez organizacje pozarządowe wspierające osoby młode na rynku pracy, agencje zatrudnienia, biura karier i OHP-y.

Skuteczne stosowanie metody uwarunkowane jest zastosowaniem się do metodologii, która zawiera szczegółowo opisany model wsparcia. Zasoby kadrowe umożliwiające realizację wsparcia w PUP, szkolenia pracowników, a docelowo zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Warunkami koniecznymi **właściwego działania innowacji** są:

- chęć udziału odbiorców na etapie testowania
- właściwe przeprowadzenie etapu testowania
- przekonanie pracodawców co do potencjału osobistego i zawodowego osób młodych
- przygotowanie doradców zawodowych do pracy z osobami z wyższym wykształceniem pozostającymi bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia poprzez szkolenie z zakresu coachingu
- otwartość pracowników urzędu pracy oraz ich chęć osobistego zaangażowania się
- ujednoczony i modelowy charakter innowacji może stać się celem zastosowania jej w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy
- odpowiednio przeprowadzone upowszechnianie metodologii wśród publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy oraz pracodawców, tak by decydenci pozytywnie ocenili proponowane rozwiązania i włączyli je do głównego nurtu polityki.

Zagrożeniem dla właściwego działania innowacji jest istniejący kryzys, który może sprawić że pracodawcy nie będą zainteresowani zatrudnianiem osób.

Produktem finalnym projektu będzie model wsparcia dla osób z wykształceniem wyższym, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej. Model ten ma przyczynić się do szybszego podjęcia zatrudnienia przez osoby młode, utrzymania go, jak również skuteczniejszy dobór kandydatów do przez osoby realizujące oferty pracy. Produkt finalny będzie miał formę podręcznika ze wskazówkami do jej stosowania.

Pierwsze działanie innowacyjne w projekcie będzie zastosowane przez pośredników pracy, którzy na podstawie wywiadu wstępnego zidentyfikują główny obszar problemowy absolwenta z obszarów: motywacji, kwalifikacji i czynników mikroekonomicznych. Analiza pogłębiona z zakresu dominującego obszaru niepełnosprawności zostanie przeprowadzona przez doradcę zawodowego, który następnie opracuje bilans kompetencji i Indywidualny Plan Działania. Wsparcie w formie nowego IPD charakteryzuje się innowacyjnością, która opiera się

na specyficznym, spersonalizowanym i indywidualnym podejściu. IPD w ramach projektu zawiera działania, które w chwili obecnej nie są stosowane w urzędach pracy: analizę obszarów wsparcia, bilans kompetencji, coaching, trening kompetencji społecznych oraz Indywidualny Plan Mentorski. Standard realizacji IPM zawierać będzie zasady organizowania, finansowania i monitorowania prawidłowej realizacji stażu, standardowe wzory dokumentów: umowa organizowania IPM, harmonogram i program stażu, specyfikację obowiązków, wymagania co do opisu nabytych kwalifikacji i umiejętności ze wskazaniem ich minimalnego zakresu. Ponadto, standard IPM będzie zawierał wzór dziennika stażu, wzór Zaświadczenia IPM oraz broszurę dla mentora, stanowiącą wręcz instrukcję stosowania IPM.

Proponowane nowe rozwiązanie będzie efektywniejsze i przyniesie konkretne korzyści, ponieważ w/w formy nie są stosowane aktualnie w publicznych instytucjach rynku pracy ze względu na ograniczenia ustawowe. Koszty związane z przygotowaniem odbiorców – **koszty wdrażania**- są niewiele wyższe w porównaniu do obecnie ponoszonych. Zakłada się, iż formy wsparcia w ramach produktu finalnego będą na etapie włączania do głównego nurtu i realizowane przez przeszkolonych pracowników instytucji rynku pracy, nie będą zatem generować dodatkowych kosztów. Jedyne droższą formą będzie IPM z dodatkowym wynagrodzeniem dla Mentora. Jednak stażysta uzyska konkretne umiejętności, co da trwałe zatrudnienie. Obecnie realizowane staże często są przedłużane ze względu na niezrealizowanie programu stażu (słaba weryfikacja programu stażu) zaoszczędzone w ten sposób środki znacznie przekroczą kwotę 300 zł płaconą dla mentora. Pracodawca będzie odpowiedzialny za finansowanie dodatku dla mentora, natomiast urząd pracy zrefunduje wysokość tego dodatku na podstawie wniosku o refundację złożonego przez pracodawcę. Na typowym stażu nieopłacany opiekun nie przykładał uwagi do nabywanych umiejętności przez stażystę, który wykonywał czynności nie uczące sedna zawodu. Proponowane rozwiązanie pozwala na szybszą i skuteczniejszą aktywizację osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia, a tym samym na podjęcie przez nich pracy. Nie zastosowanie innowacyjnych działań to – **koszty zaniechania**, które będą skutkowały kosztami społecznymi i ekonomicznymi. Pozostawanie w rejestrach urzędów pracy, omawianej grupy odbiorców, będą powodować: depresję, brak motywacji, a nawet skłaniać do prób samobójczych. W rezultacie przyczyni się to do wyższych kosztów aktywizacji osób, które trzeba będzie uczyć pracy od podstaw. Przełoży się to również na sytuację polskich rodzin i zmusi władze lokalne do wydatkowania większych środków na opiekę socjalną. Brak

aktywizacji i podjętych działań spowoduje, że osoby młode trafia do sfery ubóstwa. Taka sytuacja będzie przyczyniała się do dalszego procesu migracji i utraty młodych wykształconych osób na rzecz rynków zagranicznych.

IV Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

W testowaniu weźmie udział 60 odbiorców z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego, pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej oraz 50 użytkowników, pracodawców z tego samego województwa z sektora: mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, prywatnych i publicznych. Zróżnicowany dobór osób, wynoszący odpowiednio: 36 kobiet i 24 mężczyzn zapewni rzetelność testowanego narzędzia w warunkach rzeczywistych. Większa liczba kobiet jest uzasadniona, ponieważ znajdują się w gorszej sytuacji stanowiąc aktualnie ponad 70% osób z wyższym wykształceniem w województwie lubelskim. Będą to osoby z terenów wiejskich i miejskich:

- 1) po kierunkach humanistycznych i pokrewnych (archeologia, filozofia, historia, kulturoznawstwo, politologia, polityka, polonistyka, socjologia, społeczne, teatr, filologia, pedagogika, prawo i administracja) - 27 osób
- 2) po kierunkach technicznych i pokrewnych (architektura, energetyka, oceanografia, przemysł, technologia, techniczne i inne techniczne) – 5 osób
- 3) po kierunkach matematyczno-przyrodniczych i pokrewnych (matematyka, informatyka, astronomia, biologia, chemia, fizyka, geodezja, kartografia, przyroda, środowisko, rolnictwo) – 28 osób

Udział odbiorców zostanie zapewniony poprzez wykorzystanie bazy osób bezrobotnych PUP w Lublinie, ogłoszenia na stronie internetowej, informacje zamieszczone w siedzibach partnerów projektu: Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie oraz Związku Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”, ogłoszenia w prasie, biurach karier oraz poprzez nawiązanie współpracy z innymi urzędami pracy województwa lubelskiego. Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie dysponuje również bazą pracodawców, którzy zostaną poinformowani o realizowanym projekcie oraz o możliwości przyjęcia stażysty w ramach Indywidualnego Planu Mentorskiego. Innym źródłem informacji o pracodawcach będzie Związek Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”. Za pozyskanie pracodawców u których będą zorganizowane staże w ramach IPM odpowiedzialni będą pośrednicy pracy. Testowanie zostanie poprzedzone dwuetapową rekrutacją odbiorców. W pierwszym etapie odbędą się wstępne rozmowy przeprowadzone przez doradców zawodowych, zatrudnionych w ramach projektu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lublinie. W trakcie rozmowy wypełniony zostanie formularz rekrutacyjny oraz będzie przeprowadzona ocena kwalifikowalności do projektu. W drugim etapie Komisja ds. rekrutacji w składzie 3 doradców zawodowych wyłoni ostateczną liczbę odbiorców,

utworzy listę rezerwową. Doradcy zawodowi sporządzą protokół z rekrutacji. Rekrutacja prowadzona będzie od IV do V 2013r. w siedzibie PUP w Lublinie.

Osoby zakwalifikowane do projektu, zostaną skierowane przez doradcę zawodowego do pośrednika pracy, który przeprowadzi wywiad wstępny (IV- V 2013r.). Narzędzie to ma na celu wstępną identyfikację głównego obszaru problemowego bezrobotnego absolwenta. Składa się ono z 13 pytań pogrupowanych w trzy kluczowe obszary: motywacja, kwalifikacje i czynniki mikroekonomiczne. Kwestionariusz uzupełnia pośrednik pracy w oparciu o rozmowę i wywiad z klientem urzędu pracy. Przeprowadzenie wywiadu wstępnego umożliwi pośrednikowi podjęcie właściwej decyzji dotyczącej możliwości skierowania osoby bezrobotnej lub nieaktywnej zawodowo na rynek pracy. Tylko w sytuacji kiedy, oprócz odpowiednich kwalifikacji okaże się że osoba nieaktywna zawodowo posiada odpowiedni poziom motywacji oraz nie ma przeszkód ekonomicznych zostanie skierowana na rozmowę do pracodawcy. Monitorowanie pracy pośredników pracy będzie odbywało się co 3 miesiące. Weryfikowana będzie liczba przeprowadzonych wywiadów wstępnych, ilość wizyt odbiorców u pośredników, liczba ofert stażowych przedłożonych każdemu odbiorcy do czasu podjęcia przez niego IMP oraz liczba ofert pracy przedłożonych każdemu odbiorcy po zakończonym IPM. W przypadku jeśli beneficjent projektu po zakończeniu IPM nie podejmie pracy, wizyty u pośrednika powinny być wyznaczane jak najczęściej, maksymalnie do 30 dni. W sytuacji gdy kompetencje osoby będą jeszcze niewystarczające pod kątem oczekiwań pracodawcy, osoba będzie skierowana do kolejnego etapu – segmentacji.

Segmentacja polega na przekierowaniu do doradcy zawodowego (IV-VI 2013 r.). Ten ostatni dysponuje kwestionariuszem, który został uzupełniony przez pośrednika pracy i szuka rozwiązań, wspierając klienta w jego dominującym obszarze niesprawności. Jako pomoc w tym zadaniu ma do dyspozycji trzy narzędzia do pogłębionej analizy źródeł problemu: Analiza motywacji, Analiza kwalifikacji, Analiza mikroekonomiczna. Jeśli w toku pracy na uzyskanym materiale, bezrobotnego absolwenta lub osoby nieaktywnej zawodowo nie da się skierować na rynek pracy przechodzi on do etapu trzeciego.

Kolejny etap procesu wsparcia bezrobotnego, nieaktywnego absolwenta uczelni wyższej to *bilans kompetencji*. Wykonuje go doradca zawodowy w momencie przeprowadzania rozmowy indywidualnej, a jego celem jest identyfikacja atutów i ograniczeń (IV-VI 2013 r.). Dokonuje się ona poprzez analizę następujących obszarów:

a) *własnych możliwości*



- b) *samoocenę*
- c) *określenie sytuacji na rynku pracy*
- d) *określenie umiejętności poruszania się na rynku pracy*
- e) *charakterystyki procesu edukacyjnego*
- f) *oczekiwań wobec rynku pracy i konkretnych zawodów*

W warunkach polskich opisane powyżej narzędzia służą diagnozie ukierunkowanej na określenie zasobów i potrzeb bezrobotnego. Zebrany materiał pozwala doradcy zawodowemu podjąć decyzję o dalszej ścieżce pracy z beneficjentem. Zogniskowaniem tego procesu będzie Indywidualny Plan Działania – IPD, który będzie obejmował podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy. IPD poprzedzone pracą pośrednika (wywiad wstępny), bilansem kompetencji, przeprowadzonym przez doradcę zawodowego będzie kontynuowane poprzez dalszą ścieżkę pracy z bezrobotnym w ramach przeprowadzanych testów, coachingu, warsztatów kompetencji społecznych, zakończeniem IPD będzie Indywidualny Program Mentorski. Innowacją będzie to, że zostaną w IPD zogniskowane wieloaspektowe działania, które sprawiają, że klient jako podmiot będzie celem wzajemnie spójnych ze sobą uzgodnień realizowanych pomiędzy specjalistami rynku, które mają go doprowadzić do zatrudnienia. Przyjęte działania uwzględniają jego osobistą sytuację – indywidualne problemy zawodowe zidentyfikowane poprzez segmentację oraz możliwości lokalnego rynku pracy (IV-VI 2013 r.) . Doradcy zawodowi co 3 miesiące będą sporządzali zestawienia obejmujące liczbę złożonych kwestionariuszy, liczbę osób zrekrutowanych do projektu (podpisanych deklaracji), liczbę osób rezerwowych, liczbę osób, którym zostało założone IPD, liczba wizyt u doradców zawodowych, w ramach porady indywidualnej lub coachingu, liczbę osób skierowanych które rozpoczęły i ukończyły trening kompetencji społecznych, liczbę dodatkowych godzin coachingu doradców zawodowych z odbiorcami (protokoły, formularze dotyczące dodatkowych godzin coachingu). Kolejną nowością w projekcie będzie dobór do grup szkoleniowych w oparciu o stopień nasilenia oraz specyfikę problemów. W ramach tego etapu w oparciu o badania psychologiczne dokonuje się kolejnej segmentacji. Pozwoli ona dostosować intensywność wsparcia oraz określić specyfikę proponowanych treści, w ramach których realizowane będzie wspomaganie bezrobotnych. Do diagnozy na tym etapie może być zastosowany test przymiotnikowy ACL -37 Hilbruna i Gougha, w wersji „*Jaki jesteś*”, „*Jaki chciałbyś być*” oraz „*Jaki powinien być idealny pracownik*”. Wprowadzenie drugiej segmentacji pozwoli na zróżnicowanie pomocy i bardziej precyzyjne jej wykorzystanie.

W zależności od nasilenia oraz specyfiki problemów z jakimi nie radzą sobie bezrobotni absolwenci uczelni wyższych dobrani będą w trzy grupy oznaczone kolorami świateł. Kolor zielony oznacza, że osoby z tej grupy potrzebują wsparcia w zakresie pobudzenia rozwoju zawodowego. Kolor żółty przypisany jest grupie osób charakteryzujących się trudnościami wynikającymi z deficytów rozwojowych lub osobowościowych. Wymagają one specyficznych zajęć treningowych i zastosowania głębszych form pracy korekcyjnej. Wreszcie kolor czerwony jest zarezerwowany dla osób, które doświadczają już poważnych zaburzeń zachowania, zarówno nabytych na wcześniejszym etapie rozwojowym, jak też będących konsekwencją bycia osobami długotrwale bezrobotnymi. Muszą oni poradzić sobie zarówno z deficytami osobowościowymi, jak i też wtórnymi konsekwencjami pozostawania bez pracy. Pomoc tym osobom wymaga dobrania stworzenia specyficznych warunków do pracy oraz dostosowania form pracy do głębokości problemów bezrobotnych absolwentów. Wprowadzenie tych osób na rynek zapobiegłoby pogłębieniu objawów i wykluczeniu społecznemu. Bezrobotni byłiby dobierani w oparciu o ilościową i jakościową analizę testów osobowości.

Kolejnym etapem pracy doradcy zawodowego nad kontynuacją zogniskowanego IPD będą następujące działania:

-Coaching. Indywidualne zajęcia z rozwoju osobowego, bazujące na posiadanych zasobach w zakresie poszukiwania ścieżek rozwoju zawodowego, wzmocnienie pozytywnych cech osobowych, planowanie kariery zawodowej. Przeznaczone dla 60 odbiorców, w wymiarze 4 godz. dla każdego uczestnika (V-VI 2013r.). Trener posiadający odpowiednie kwalifikacje przeprowadzi je dla 36 kobiet i 24 mężczyzn. Podczas zajęć sporządzane będą listy obecności. Proces coachingowy należy kontynuować również podczas odbywania IPM przez klienta. Będzie on realizowany przez doradcę zawodowego, przeszkolonego z zakresu coachingu. Wymiar godzinowy będzie ustalany indywidualnie, w zależności od potrzeb danej osoby i oceny w tym zakresie doradcy zawodowego. Po zakończeniu coachingu, odbiorcy będą wypełniali karty monitorujące.

-Trening kompetencji społecznych. Zajęcia grupowe prowadzone przez psychologa /psychoterapeutę w wymiarze 35 godzin obejmujące: umiejętności interpersonalne, komunikację społeczną, umiejętność pracy zespołowej, radzenie sobie ze stresem i rozwiązywania problemów, formułowania i osiągania celów życiowych i zawodowych, rozwijanie postaw przedsiębiorczych, wyzwalanie inicjatywy, kreowanie postaw nastawionych na sukces. Celem głównym warsztatu będzie nabycie umiejętności warunkujących proces radzenia sobie w sytuacjach społecznych określonego typu. Kompetencje społeczne usprawniają funkcjonowanie

młodych ludzi w aspekcie zawodowym, a także prywatnym (VI – XII 2013r.). Podczas zajęć sporządzane będą listy obecności. Na zakończenie treningu kompetencji społecznych będą wydane Zaświadczenia a odbiorcy będą wypełniali karty monitorujące.

-Indywidualny Program Mentorski (IPM)- program będzie obejmował od 3 do 6-ciu miesięcy płatny staż w przedsiębiorstwie z terenu województwa lubelskiego, na stanowisku odpowiadającym swym zakresem określonym w IPD planom rozwoju zawodowego. Przewidziany jest dla 60 osób w okresie: VII 2013-XII 2014r. Pracodawca zainteresowany zorganizowaniem IPM, składając wniosek o organizację stażu będzie zobowiązany do podania nazwy stanowiska, na którym zorganizuje staż oraz liczbę osób i przewidywany okres trwania stażu. W karcie kompetencji wymaganych w przedsiębiorstwie, stanowiącej załącznik do wniosku o organizację stażu, pracodawca będzie mógł określić predyspozycje psychofizyczne i minimalne kwalifikacje zawodowe niezbędne do podjęcia stażu jak również inne wymagania. Osoby wyselekcjonowane i spełniające wymagania zawarte we wniosku stażowym (IPM) będą kierowane na rozmowę z pracodawcą, który ostatecznie zdecyduje o wyborze stażysty. IPM będzie zawierać szczegółowy harmonogram stażu, specyfikację codziennych obowiązków, wskazanie konkretnych umiejętności i kwalifikacji jakie zostaną nabyte w wyniku stażu ze wskazaniem zasad oceny ich uzyskania. IPM realizowany będzie pod nadzorem specjalnie w tym celu wyznaczonego pracownika zakładu pracy–Mentora, dysponującego wiedzą i długoletnim doświadczeniem (Program Solidarność Pokoleń), którego zadaniem będzie prowadzenie systematycznej oceny postępów w nabywaniu praktyki zawodowej w formie dziennika stażu. Mentoring zawsze należy rozpatrywać w dłuższej perspektywie, skoro celem jest wszechstronny rozwój osobisty klienta, zarówno w kontekście teraźniejszości jak i przyszłości. Współpraca mentora z doradcą zawodowym i kontynuowanie coachingu z klientem pozwoli na osiągnięcie trwałych rezultatów skutkujących podjęciem zatrudnienia oraz utrzymaniem go.

Na zakończenie każdego dnia dokonywana będzie ocena stażu i potwierdzenie realizowanych zadań w dzienniku stażu. Mentor otrzymujący z tego tytułu wynagrodzenie, odpowiedzialny będzie za wyznaczenie zakresu zadań stażysty, zorganizowanie jego stanowiska pracy, udzielenie pomocy w procesie adaptacji i rozwoju poprzez udzielenie mu pomocy w rozumieniu kultury organizacji zakładu, panujących reguł, technik i metod pracy. Mentor będzie współpracował z pracodawcą jak też z doradcą zawodowym organizującym IPD dla danej osoby. Staż potwierdzony będzie Zaświadczeniem IPM zawierającym informacje o okresie

stażu, stanowisku na jakim realizowany był program, nabytych kwalifikacjach i umiejętnościach. Zarówno pracodawca, przy współpracy z mentorem, jak i stażysta będą oceniali przebieg procesu monitoringu. Ich opinie, będą brane pod uwagę przy udoskonalaniu produktu finalnego. Warto poznać opinię pracodawców czy zrekrutowana i skierowana osoba przez pracowników urzędu pracy, sprawdziła się na danym stanowisku oraz stażysty czy IMP spełnił jego oczekiwania. Wydaje się celowe uzyskanie informacji od pracodawcy/mentora, co dzieje się z wybranym w wyniku rekrutacji stażystą (potencjalnym jego pracownikiem). Zostanie też przygotowana specjalna broszura dla mentora, będąca rodzajem instrukcji jego postępowania. Po odbytych IPM, jeśli osoba nie zostanie zatrudniona u danego pracodawcy, zapewnione będzie pośrednictwo pracy. W tym celu wszystkie informacje o odbiorcy będą umieszczane w systemie elektronicznym ułatwiającym wyszukiwanie kandydata po kryteriach wskazanych przez pracodawcę.

Odbiorcom testowania będą udostępnione przez PUP w Lublinie odpowiednie **materiały**. Stażyści otrzymają dzienniki stażu. Realizacja programu zakończona będzie każdorazowo wystawieniem Zaświadczenia o odbyciu stażu w ramach IPM zawierającego informacje o okresie stażu, stanowisku na jakim realizowany był program, nabytych kwalifikacjach i umiejętnościach oraz posiadanych zdolnościach i predyspozycjach do wykonywania konkretnego zawodu lub zawodów. W uzasadnionych przypadkach będą wydawane swego rodzaju „referencje” dla przyszłego pracodawcy, potwierdzające dodatkowe umiejętności. Dla 60 odbiorców zostaną wystawione: zaświadczenia IPM i z treningu kompetencji społecznych. Trzech doradców zawodowych otrzyma zaświadczenia o ukończonym szkoleniu z zakresu coachingu. Objęcie tych wszystkich działań zogniskowanym IPD pozwoli na indywidualne, celowane, a zarazem skuteczne wsparcie omawianej grupy osób. Działania takie pozwolą też zwiększyć zaufanie do działań urzędu wśród odbiorców projektu.

Informacja o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Przebieg fazy testowania będzie monitorowany na każdym jego etapie przez personel projektu Doradcy zawodowi po zakończeniu szkolenia z zakresu coachingu będą wypełniać specjalnie przygotowane formularze oceniające szkolenie. Odbiorcy projektu będą wypełniać; listy obecności na wszystkich przewidzianych formach wsparcia oraz karty monitorujące (trening kompetencji społecznych ,IPM).

Za prawidłową organizację i obsługę staży w ramach IPM, nadzorem nad realizacją umów oraz kontrolę realizacji staży odpowiedzialny będzie specjalista ds. organizacji IMP. Dla każdego

zorganizowanego IPM planowana jest min. 1 kontrola w miejscu jego organizowania, podczas której sporządzony zostanie protokół wizyty monitorującej. Uczestnictwo stażystów w IPM będzie dokumentowane listą obecności oraz kserokopią dziennika stażu, potwierdzonych za zgodność z oryginałem, która będzie dostarczana przez mentora do specjalisty ds. organizacji staży raz w miesiącu.

W trakcie testowania organizowane będą seminaria konsultacyjne (eksperti z dziedziny rynku pracy, partnerzy projektu, odbiorcy i użytkownicy). których zadaniem będzie stały monitoring efektów testowania. Podczas w/w spotkań omawiane będą poszczególne formy wsparcia realizowane w ramach projektu. Zarówno odbiorcy jak i użytkownicy będą mogli przekazać swoje opinie dotyczące przydatności i użyteczności produktu oraz rekomendowanych zmian .. Wszystkie sugestie oraz opinie osób w nim uczestniczących, dotyczące wprowadzania ewentualnych modyfikacji i zmian produktu finalnego będą uwzględnione w protokołach z każdego spotkania oraz brane pod uwagę przy opracowywaniu ostatecznej wersji produktu. Planowane jest zorganizowanie 5 spotkań, w których będzie uczestniczyło po 10 osób.

Dokumenty dotyczące przebiegu testowania będą na bieżąco odbierane przez personel projektu, realizujący poszczególne zadania i dostarczane koordynatorowi projektu. Uzyskane w ten sposób informacje, dotyczące prawidłowości testowania, będą oceniane przez koordynatora projektu i Grupę Konsultacyjno – Sterującą. Nad poprawnością działań będzie czuwała Grupa Konsultacyjno- Sterująca, w skład której wchodzi przedstawiciele lidera i partnerów projektu. Spotkania tej Grupy będą uzależnione od potrzeb, jednak nie rzadziej niż raz na 3 miesiące. Będzie ona odpowiedzialna za podejmowanie decyzji wiążących w projekcie, nadzorowanie realizacji projektu, ocenę prawidłowości przebiegu testowania, opiniowanie raportów monitorujących, wskazanie pojawiających się trudności oraz w razie potrzeby opracowanie planu działań naprawczych.

V Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Po zakończeniu fazy testowania przeprowadzona zostanie analiza jej wyników i będzie obejmowała ewaluację wewnętrzną oraz ewaluację zewnętrzną. Określone zostaną ewentualne obszary testowanego modelu wymagające udoskonalenia, usprawnienia, poprawy lub uzupełnienia.

Ewaluacja wewnętrzna – na każdym etapie testowania produktu – odbiorcy będą objęci badaniem ewaluacyjnym – zostaną do nich skierowane 2 karty monitorujące: przed rozpoczęciem wsparcia, oraz po jego zakończeniu. W trakcie trwania IPM będą wypełniane karty monitorujące. Pozwoli to na stałe monitorowanie przebiegu wsparcia i oddziaływania produktu na grupę poddaną testowaniu. Za realizację ewaluacji wew. odpowiedzialny będzie personel projektu, zbierający dane i opracowujący wyniki. Gromadzone będą również wszystkie opinie i dane dotyczące opracowanej metodologii uzyskane podczas monitoringu, zarówno od odbiorców jak i użytkowników w trakcie testowania produktu oraz podczas organizowanych seminariów konsultacyjnych.

Wyniki ewaluacji wewnętrznej, w formie protokołów lub raportów, będą przedstawiane do dyskusji Grupie Konsultacyjno-Sterującej. Ewaluacja wewnętrzna będzie prowadzona wieloetapowo, przez większą część okresu testowania, począwszy od momentu zrekrutowania przez doradców zawodowych ostatecznej liczby odbiorców (nie później niż 6 miesięcy od rozpoczęcia fazy testowania modelu w projekcie), aż do momentu podjęcia pracy. W trakcie testowania zostaną zorganizowane seminaria konsultacyjne, w których będą uczestniczyli: lider, partnerzy projektu, eksperci z dziedziny rynku pracy, odbiorcy i użytkownicy. Ich zadaniem będzie stały monitoring efektów testowania. W każdym z 5 w/w spotkań będzie uczestniczyło po 10 osób. Uczestnicy spotkania będą również wypełniali karty monitorujące oceniające poszczególne formy wsparcia. W ramach mentoringu pracodawca zobowiązany będzie do przeprowadzenia ewaluacji – oceny IPM. Na zakończenie stażu będzie dostarczany do Powiatowego Urzędu Pracy: Arkusz oceny przebiegu procesu mentoringu wypełniony przez stażystę oraz Arkusz oceny przebiegu procesu mentoringu wypełniony przez **mentora (organizatora stażu)**. Zebrane zostaną w ten sposób opinie, sugestie, uwagi od użytkowników i odbiorców na temat stosowanej metody, dzięki którym będzie można wprowadzić poprawki do wypracowanej metody i udoskonalić ją. Po każdym spotkaniu będzie również sporządzony protokół, który przekazany zostanie członkom Grupy Konsultacyjno-Sterującej. Powyższe działania umożliwią sprawny przepływ ważnych informacji, dotyczących

fazy testowania, i potrzebę wprowadzenia ewentualnych zmian. W celu oceny proponowanego produktu, a także pokazania wymiernych efektów testowania, zostanie zorganizowane seminarium z 10 pracodawcami, 15 przedstawicielami instytucji rynku pracy i 10 osobami z wykształceniem wyższym z terenu województwa lubelskiego pozostającymi bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Na podstawie protokołów ze spotkań z odbiorcami oraz kart monitorujących zostanie przygotowana przez 3 ekspertów analiza rzeczywistych efektów testowania. Eksperti w oparciu o protokoły ze spotkań z odbiorcami oraz karty monitorujące oceniające poszczególne formy wsparcia określą ewentualne obszary występujące w modelu wsparcia, które będą wymagały udoskonalenia lub uzupełnienia. Zostaną sporządzone 3 raporty dla grup reprezentujących: pracodawców, przedstawicieli instytucji rynku pracy i osoby z wykształceniem wyższym z terenu województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.

Zewnętrzna ewaluacja produktu finalnego zostanie przeprowadzona po zakończeniu etapu testowania, przez niezależnego eksperta. Ewaluator wybrany zostanie zgodnie z zasadą efektywnego zarządzania finansami obowiązującą w *Wytocznych w zakresie kwalifikowania wydatków POKL*, przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych oraz regulaminem wewnętrznym spośród instytucji / osób posiadających doświadczenie w podobnych pracach.

Ewaluacja zewnętrzna będzie służyła:

- ustaleniu czy zostały osiągnięte założone cele.
- ustaleniu czy przyczyni się do poprawy efektywności i skuteczności działań instytucji rynku pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej przez osoby z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.
- ustaleniu czy opracowana metodologia jest lepsza, skuteczniejsza i bardziej efektywna niż rozwiązania dotychczas stosowane w stosunku do aktywizacji ludzi młodych.
- czy jest trwały.

Zakres ewaluacji zewnętrznej dotyczyć będzie:

- ustalenia poziomu osiągnięcia celu ogólnego, celów szczegółowych i efektów projektu opisanych w niniejszej strategii.
- zbadania efektywności i skuteczności produktu.
- zbadania czy wypracowany produkt jest lepszy, tańszy i bardziej skuteczny niż dotychczasowa praktyka.

Kryteria, w oparciu o które ewaluacja zewnętrzna zostanie przeprowadzona:

- trafność – ocena, w jakim stopniu założone cele odpowiadają na określone potrzeby
- skuteczność – stopień realizacji założonych celów
- efektywność – określenie czy produkt przynosi zakładane efekty przy zakładanych kosztach (relacje między nakładami a osiągniętymi nakładami)
- trwałości efektów - określenie prawdopodobieństwa funkcjonowania produktu po zakończeniu finansowania projektu
- użyteczność – pozwala ocenić w jakim stopniu efekty wypracowane w projekcie są zgodne z potrzebami użytkowników i odbiorców

Kryteria, jakie powinien spełniać ewaluator:

1. Co najmniej dwuletnie doświadczenie w prowadzeniu ewaluacji bądź audytów i/ lub
2. posiadanie kwalifikacji w zakresie obszaru rozwoju zasobów ludzkich i/ lub rynku pracy potwierdzone posiadaniem wykształceniem i/ lub minimum 3 –letnim doświadczeniem

Zadania ewaluatora zewnętrznego:

- przygotowanie metodologii badań ewaluacyjnych
- opracowanie narzędzi badawczych
- realizacja badania
- opracowanie wyników ewaluacji
- przygotowanie raportu zawierającego wnioski i rekomendacje

VI. Strategia upowszechniania

Po opracowaniu produktu prowadzone będą działania mające na celu upowszechnienie produktu oraz włączenie go do głównego nurtu polityki społecznej. Istotne jest przekazanie innym instytucjom informacji merytorycznych na temat opracowanych produktów i wypracowanych w projekcie dobrych praktyk a także zachęcenie ich do stosowania wypracowanych w projekcie rozwiązań.

Upowszechnienie projektu rozpoczęto już w I fazie projektu, tj. na etapie opracowywania wstępnej wersji produktu finalnego. Upowszechnieniu realizowanego projektu służyły spotkania Grupy Konsultacyjno-Sterującej, w którym uczestniczyli reprezentanci PUP w Lublinie, Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji oraz Związku Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”. Miały też miejsce warsztaty konsultacyjne dotyczące wstępnej wersji produktu. Od początku realizacji projektu prowadzona jest i aktualizowana podstrona internetowa nt. projektu, opracowanego produktu finalnego i jego założeń. Powiatowe Urzędy Pracy posiadają duże doświadczenie w stosowaniu instrumentów wykorzystywanych do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

Działania upowszechniające, w dużej mierze skupiać się będą na nich w wymiarze regionalnym. Celem tych działań jest:

- Wzrost zainteresowania instytucji rynku pracy, pracodawców, osób z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.
wprowadzeniem do praktyki opracowanego modelu wsparcia w/w grupy osób, dostosowanego do obecnych potrzeb gospodarki i bardziej odpowiadającego na potrzeby pracodawców, a zarazem dopasowującego system kształcenia do potrzeb rynku.
- Upowszechnianie modelu współpracy (z uwzględnieniem jego otwartości i możliwości adaptacji do warunków lokalnych), co w konsekwencji przyczyni się do zwiększenia skuteczności i jakości działań instytucji rynku pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej przez osoby z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.
- Promowanie wykorzystania potencjału organizacji pozarządowych (zajmujących się osobami młodymi) w dziedzinie współpracy z PSZ i tworzenia Sieci Wsparcia z pracodawcami.

- Wzrost zainteresowania pracodawców osobami odbywającymi staż i wzięcie za nie społecznej odpowiedzialności, w przypadku nie zatrudniania ich po stażu.

Działania upowszechniające skierowane będą do grup biorących udział w testowaniu modelu wsparcia, a także do instytucji zajmujących się osobami młodymi z terenu województwa lubelskiego i będą odbywać się w okresie od X 2014r. do VI 2015r. Potencjalnie wszystkie publiczne i prywatne instytucje rynku pracy oraz pracodawcy z województwa lubelskiego stanowią grupę potencjalnych użytkowników produktu finalnego projektu:

- Instytucje rynku pracy
 - Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa lubelskiego (22)). Grupą docelową upowszechniania będą:
 - dyrektorzy i zastępcy powiatowych urzędów pracy w województwie lubelskim – konieczność przekazania informacji o założeniach produktu, zasadach jego wdrożenia i korzyściach z punktu widzenia zarządzania powiatowym urzędem pracy. Część grupy docelowej będzie uczestniczyć w konferencji podsumowującej, część otrzyma listy rekomendacyjne, foldery, które będą przedmiotem dyskusji podczas konwentu dyrektorów PUP województwa lubelskiego.
 - pośrednicy pracy i doradcy zawodowi w powiatowych urzędach pracy w województwie lubelskim – konieczność dostarczenia wiedzy o produkcie celem poprawnego zastosowania go w miejscu pracy, zachęcenie do stosowania. Część grupy docelowej otrzyma foldery, listy informacyjne, pozostała część uczestniczyć będzie w konferencji
 - pośrednicy pracy i doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędzie pracy, w którym był testowany produkt (oprócz pracowników zatrudnionych w ramach projektu) – konieczność zainteresowania ideą realizowanego projektu, celem utożsamiania się pozostałych pracowników z nowatorskim rozwiązaniem stosowanym w ich miejscu pracy i zapoznanie się z nową metodą
 - Ochotnicze Hufce Pracy - konieczność przekazania informacji o założeniach produktu, zasadach jego wdrożenia i korzyściach z punktu widzenia zarządzania OHP oraz pośrednicy pracy i doradcy zawodowi zatrudnieni w strukturach OHP. Konieczność dostarczenia wiedzy o produkcie celem poprawnego zastosowania go w miejscu pracy, zachęcenie do stosowania go. Część grupy docelowej otrzyma foldery, listy informacyjne,
 - Prywatne Agencje Zatrudnienia z województwa lubelskiego (124/KRAZ) konieczność

przekazania informacji o założeniach produktu, zasadach jego wdrożenia i korzyściach z zastosowania nowego produktu ,konieczność dostarczenia wiedzy o produkcie celem poprawnego zastosowania go w miejscu pracy, przez pośredników pracy i doradców zawodowych, Część grupy docelowej otrzyma foldery, listy informacyjne,

- Organizacje pracodawców Poinformowanie o nowym systemie doboru kandydatów(realizacji ofert) przez pośredników pracy i doradców zawodowych, przekazanie informacji o roli pracodawców w nowych rozwiązaniach, zachęcenie do współpracy z powiatowymi urzędami pracy.
- Organizacje pozarządowe. Konieczność przekazania informacji o założeniach produktu, zasadach jego wdrożenia i korzyściach z zastosowania nowego produktu, konieczność dostarczenia wiedzy o produkcie celem poprawnego zastosowania go w miejscu pracy, przez pośredników pracy i doradców zawodowych, Część grupy docelowej otrzyma foldery, listy informacyjne,
- Instytucje szkoleniowe. Konieczność przekazania informacji o założeniach produktu, zasadach jego wdrożenia i korzyściach z zastosowania nowego produktu , Część grupy docelowej otrzyma foldery, listy informacyjne,
- Pracodawcy z województwa lubelskiego. Poinformowanie pracodawców o nowym systemie doboru kandydatów (realizacji ofert) przez pośredników pracy i doradców zawodowych. Przekazanie informacji o roli pracodawców w nowych rozwiązaniach, zachęcenie do współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Część grupy docelowej zostanie zaproszona na konferencję, 2 seminaria z pracodawcami. A do części zostaną wysłane foldery.

Wprowadzenie do powszechnej praktyki kompleksowego modelu wsparcia osób z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego, pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia nie będzie możliwe bez zainteresowania ich samych. Efektywność modelu może zostać zapewniona poprzez przekonanie zarówno potencjalnych odbiorców jak i użytkowników o jego skuteczności i korzyściach jakie przyniesie jego zastosowanie.

Ponadto, adresatami działań upowszechniających będą Samorządy gminne i powiatowe. Zakładamy, że włączą się one do działań upowszechniających, przekazując informacje o modelu i efektach jego wdrażania instytucjom będącym w obszarze ich działania.

Od początku realizacji projektu prowadzone były działania upowszechniające. W pierwszym etapie jego realizacji informacja była zamieszczona na stronie internetowej PUP w Lublinie, a także na tablicy ogłoszeń naszego urzędu. Odbyły się również warsztaty konsultacyjne, dotyczące wstępnej wersji produktu z udziałem użytkowników i odbiorców. Informacja o projekcie ukazała się również w miesięczniku społeczno kulturalnym gmin i powiatu lubelskiego.

W drugim etapie realizacji projektu działania upowszechniające ideę projektu będą kontynuowane poprzez zamieszczanie na bieżąco informacji o podejmowanych działaniach na stronie internetowej Projektu. Publikacje zostaną także zamieszczone na stronach internetowych partnerów. W prasie regionalnej i radio zamieszczone będą sponsorowane artykuły i emitowane audycje dotyczące produktu. Przygotowane zostaną artykuły promocyjne, zostanie wydany i upowszechniony podręcznik z metodologią wsparcia osób z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej. Produkt upowszechniany będzie w formie konferencji podsumowującej, zorganizowanej dla 100 przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy oraz prywatnych instytucji rynku pracy i pracodawców z terenu województwa lubelskiego. Podręcznik zawierający metodologię zostanie upowszechniony wśród wszystkich Powiatowych Urzędów Pracy z województwa lubelskiego (22) i 50 instytucji rynku pracy podczas konferencji. Zostanie również rozesłany do 100 innych użytkowników.

Ważne jest dotarcie do jak najszerszego kręgu pracodawców i zaznajomienie ich z nowym produktem, gdyż to oni tworzą miejsca pracy i przyjmują na staże. W tym celu zorganizowane zostaną 2 seminaria z pracodawcami.

Będziemy zainteresowani łączeniem działań upowszechniających z instytucjami realizującymi projekty innowacyjne dla tej samej grupy osób. Takie działania pozwolą nam zaoszczędzić koszty i bardziej zapromować projekt.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Celem włączenia do głównego nurtu polityki jest zapewnienie, że wypracowana w Projekcie metodologia wsparcia przyczyni się do zapewnienia pomocy adekwatnej do potrzeb osób nią obejmowanych i optymalizacji wydatkowania środków publicznych na ich działania aktywizacyjne, a także że w przyszłości będzie szeroko stosowana przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy. Aby produkt finalny mógł być stosowany w szerokim wymiarze ogólnopolskim, konieczne jest przekonanie decydentów o konieczności wprowadzenia niezbędnych zmian legislacyjnych i organizacyjnych na poziomie krajowym i regionalnym. W tym celu zostaną podjęte działania włączające, które zmierzać będą do:

- Wprowadzenia niezbędnych zmian legislacyjnych w publicznych instytucjach rynku pracy, dotyczących wprowadzenia usług coacha-trenera rozwoju osobistego, nieuwzględnianego do tej pory w procesie aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
- Zainicjowanie niezbędnych zmian legislacyjnych dotyczących wprowadzenia Mentora w proces realizacji stażu. Związane jest to również z zapewnieniem mu wynagrodzenia.
- Przekonania decydentów o potrzebie wprowadzenia roli Mentora, którego zadaniem będzie nie tylko przygotowanie osoby odbywającej staż do zdobycia doświadczenia zawodowego i praktycznego przygotowania jej do podjęcia zatrudnienia, ale także do utrzymania tego zatrudnienia.
- Przekonania decydentów o ważnej roli Mentora, który znając potencjał stażysty będzie miał możliwość zarekomendowania go w Sieciach Wsparcia z pracodawcami, w przypadku gdy pracodawca, u którego jest realizowany staż nie będzie miał możliwości zatrudnienia po stażu.

Istotne jest kształtowanie wśród decydentów politycznych i administracyjnych, przekonania o konieczności modyfikacji istniejących rozwiązań legislacyjnych, celem stworzenia możliwości stosowania narzędzi innowacyjnych w modelu wsparcia osób młodych poprzez zmiany zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dla nich odbędą się 3 seminaria (łącznie 30 osób).

Mając powyższe na uwadze, włączanie do głównego nurtu polityki założeń projektu „PI Staż z mentorem Twoim wyborem” spowoduje wdrożenie efektywnych form wsparcia osób młodych, dostosowanych do potrzeb pracodawców i odbywać się będzie w okresie od X 2014r. do VI

2015r. Zakłada się, iż formy wsparcia w ramach produktu finalnego będą na etapie włączania do głównego nurtu realizowane przez przeszkolonych pracowników instytucji rynku pracy, nie będą zatem generować dodatkowych kosztów. Jedyne droższą formą będzie IPM zakładający dodatkowe wynagrodzenie dla osoby sprawującej rolę mentora, dzięki któremu stażysta będzie wykonywał czynności uczące konkretnego zawodu.

Zasadność wskazania, jako jednej z grup docelowych podmiotów posiadających możliwości decyzyjne, opiniotwórcze, opiniodawcze, doradcze z obszaru rynku pracy i polityki społecznej, realizujących zadania w zakresie doskonalenia instrumentów publicznych służb zatrudnienia oraz zmierzających do poprawy funkcjonowania rynku pracy w Polsce.

Celem działań włączających jest zapewnienie włączenia proponowanych rozwiązań do głównego nurtu polityki, tak aby wypracowany produkt był powszechnie stosowany.

Przedmiotem działań upowszechniających będzie cały produkt finalny, tj. metodologia wsparcia osób z wykształceniem wyższym, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.

Osoby odpowiedzialne za działania włączające to: kierownik projektu, Grupa Konsultacyjno-Sterująca, koordynator projektu, autorzy koncepcji produktu finalnego

Adresaci działań mainstreamingowych zostali sklasyfikowani ze względu na rodzaj działań włączających. Grupą docelową, w mainstreamingu horyzontalnym będą: przedstawiciele kadry zarządzającej powiatowych urzędów pracy z terenu województwa lubelskiego i wojewódzkich urzędów pracy z całej Polski (konwenty dyrektorów), szefowie agencji zatrudnienia z województwa lubelskiego, starostowie powiatów z woj. lubelskiego, kierownicy Biur Karier, konfederacje i zrzeszenia regionalnych pracodawców, członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie.

Grupą docelową w mainstreamingu wertykalnym będą: posłowie i senatorowie, członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia, Dyrektor Departamentu Rynku Pracy MPiPS, Polska Konfederacja Prywatnych Pracodawców Lewiatan, media.

W ramach działań mainstreamingowych zostały zaplanowane bezpośrednie spotkania lobbingsowe, listy rekomendacyjne oraz materiały promocyjne (folder).

Okres wdrażania działań włączających: II kwartał 2015r.

Plan działań włączających w ramach mainstreamingu wertykalnego:

Grupy docelowe	Charakterystyka podejmowanych działań
Członkowie Komisji Sejmowych posłowie i senatorowie	Możliwości decyzyjne, prawo wyrażania opinii w sprawach będących przedmiotem obrad parlamentu. Będą organizowane spotkania lobbingsowe z lokalnymi parlamentarzystami województwa w celu przedstawienia zalet i korzyści wynikających z wdrożenia nowej metody, listy rekomendacyjne.
członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia	Organ opiniodawczo-doradczy ministra ds. pracy w sprawach dot. rynku pracy. Listy rekomendacyjne, folder
Dyrektor Departamentu Rynku Pracy MPiPS	Podmiot prawodawczy, realizujący zadania dotyczące rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia. List z propozycją zmian w ustawie
Polska Konfederacja Prywatnych Pracodawców Lewiatan	Możliwość proponowania i przekonywania do zmian zmierzających do poprawy funkcjonowania rynku pracy i zwiększenia poziomu zatrudnienia. List rekomendacyjny
media	Publikacja artykułów w prasie, emisja spotów radiowych - wpływ na kształtowanie poglądów, opinii, wyborów. Listy rekomendacyjno-informacyjne oraz materiały promocyjne.

Grupą docelową w ramach mainstreamingu horyzontalnego będą instytucje zarówno szczebla państwowego samorządowego oraz organizacje pozarządowe związane z rynkiem pracy.

Plan działań włączających w ramach mainstreamingu horyzontalnego:

Grupy docelowe	Charakterystyka podejmowanych działań
przedstawiciele kadry zarządzającej powiatowych urzędów pracy z terenu województwa lubelskiego i wojewódzkich urzędów pracy z terenu Polski (konwenty dyrektorów),	Możliwości decyzyjne dotyczące wdrożenia produktu. Wysłane zostaną listy rekomendacyjno-informacyjne, spotkania bezpośrednie, w których zaakcentowane zostaną korzyści powiatowych urzędów pracy. Po zapoznaniu się z produktem oczekuje się, że zostanie podjęta decyzja o jego wdrożeniu.
szefowie Prywatnych Agencji Zatrudnienia z województwa lubelskiego i kierownicy Biur Karier	Możliwości decyzyjne w zakresie wdrożenia produktu. Możliwość proponowania zmian zmierzających do zwiększenia poziomu zatrudnienia ludzi młodych. Wysłane zostaną listy rekomendacyjno-informacyjne, spotkania bezpośrednie, w których zaakcentowane zostaną korzyści niepublicznych służb zatrudnienia. Po zapoznaniu się z produktem oczekuje się, że zostanie podjęta decyzja o jego wdrożeniu oraz że produkt zostanie wykorzystany w zarządzanej agencji zatrudnienia/ Biurze Karier
starostowie powiatów z woj. lubelskiego	Do zadań powiatu należy przeciwdziałanie bezrobociu i aktywizacja lokalnego rynku pracy. Po zapoznaniu się z produktem oczekiwana będzie opinia na jego temat. Rezultatem będzie objęcie funkcji promotora produktu wśród podległych urzędów pracy.
Ochotnicze Hufce Pracy	Wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i organizowaniu zatrudnienia. Możliwości decyzyjne w zakresie wdrożenia produktu. Wysłane zostaną listy rekomendacyjno-informacyjne, spotkania bezpośrednie, w których zaakcentowane zostaną korzyści OHP. Po zapoznaniu się z produktem oczekuje się, że zostanie podjęta decyzja o jego wdrożeniu.
Przedstawiciele konfederacji i zrzeszenia regionalnych pracodawców, organizacje pracodawców	Promowanie wykorzystania potencjału organizacji pracodawców w dziedzinie współpracy z urzędem pracy, możliwość proponowania zmian zmierzających do zwiększenia poziomu zatrudnienia ludzi młodych, Wysłane zostaną listy rekomendacyjne, materiały promocyjne, spotkania bezpośrednie, w których zaakcentowane zostaną korzyści dla pracodawców oraz zwiększenie skuteczności współpracy pomiędzy pracodawcą a urzędem pracy. Po zapoznaniu

	się z produktem oczekiwana będzie opinia na jego temat oraz promowanie produktu wśród członków i zachęcanie do współpracy z urzędami pracy (Związek Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny Lewiatan).
członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie.	Rola opiniotwórcza i doradzania starostom i marszałkowi województwa w sprawach polityki rynku pracy. Wysłane zostaną listy rekomendacyjne, materiały promocyjne. Zaakcentowane zostanie znaczenie produktu w kreowaniu polityki rynku pracy. Przedstawiciele Rad zostaną zaproszeni na Konferencje podsumowującą, gdzie będą mieli możliwość zapoznania się z nowym produktem i wyrażenia opinii na jego temat. Będą pełnili funkcję rzecznika produktu wśród publicznych służb zatrudnienia
Uczelnie wyższe	Możliwość zmian w systemie kształcenia ludzi młodych i przystosowania go do potrzeb pracodawców, np. w zakresie kompetencji miękkich

Innowacyjne rozwiązania zostaną przekazane osobom i instytucjom zajmującym się problemami związanymi z rynkiem pracy. Planowane są działania włączające pozwalające na zasadzie wzajemności włączyć w nie inne projekty o podobnej tematyce poprzez wspólne spotkania z decydentami promującymi komplementarne produkty. Okres wdrażania działań włączających: drugi kwartał 2015 r.

Proces włączania do głównego nurtu polityki będzie odbywał się w tym samym czasie, co proces upowszechniania i będzie wobec niego komplementarny. Część działań przewidzianych jako działania upowszechniające, będzie w rzeczywistości także działaniami włączającymi (konferencja podsumowująca dla użytkowników, seminaria dla pracodawców, próba zainteresowania mediów problematyką realizowanego projektu), gdyż będą one kierowane nie tylko do grupy docelowej, ale także do decydentów mogących włączyć produkt do głównego nurtu polityki oraz do organizacji, które mogą lobbować na rzecz tego projektu.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Etapy, w których będą podejmowane kluczowe decyzje, dotyczące realizacji projektu:

1. Rekrutacja uczestników projektu – IV-V 2013r.
2. Szkolenie doradców zawodowych z zakresu coachingu – IV 2013r.
3. Rozpoczęcie wsparcia dla odbiorców w ramach projektu – IV 2013 r.
4. Zakończenie wsparcia dla odbiorców w ramach projektu – XII 2014 r.
5. Analiza rzeczywistych efektów testowania podręcznika i metodologii – I-VI 2014 r.
6. Opracowanie produktu finalnego – IV-XII 2014 r., IV-VI 2015
7. Upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki – X 2014 – VI 2015 r.
8. Ewaluacja zewnętrzna – I-II 2013r., IV-VI 2014, IX-XII 2014r., IV-VI 2015 r.

IX. Analiza ryzyka

Ryzyko	prawdopodobieństwa ich wystąpienia	wpływ ryzyka na realizację projektu	Zagrożenia	Sposób ograniczenia najważniejszych zagrożeń.
Trudności z rekrutacją odbiorców mających brać udział w procesie testowania	1	2	2	<p>Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka jest mało prawdopodobne. Udział odbiorców zostanie zapewniony poprzez wykorzystanie własnej bazy osób bezrobotnych. Bazą osób z wykształceniem wyższym dysponuje również partner projektu – WSEI.</p> <p>Informacja o naborze uczestników projektu (użytkowników) będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zamieszczona na stronie internetowej PUP Lublin - zamieszczona w filiach naszego urzędu - rozpowszechniona w siedzibach partnerów projektu - rozpowszechniona w lokalnych instytucjach samorządu terytorialnego
Ryzyko wycofania się odbiorców projektu z procesu testowania,	2	2	4	<p>Doradca zawodowy na wstępnym etapie udziału odbiorcy w projekcie będzie zobowiązany wyjaśnić cel oraz założenia udziału w testowaniu modelowego wparcia. Dzięki fachowej usłudze doradczej odbiorcy zdobędą większe zaufanie do oferowanych działań w przeciwieństwie do dotychczasowych oferowanych im powierzchownych rozwiązań. Dobrze przeprowadzona rekrutacja, pozwalająca wybrać odbiorców bardzo wysoko zmotywowanych udziałem w projekcie, a</p>

				<p>równocześnie przygotowanie listy rezerwowej odbiorców, aby w razie przypadku losowego można było zastąpić uczestników wsparcia. Ponadto z wybranymi do udziału w projekcie odbiorcami zostaną podpisane odpowiednie deklaracje uczestnictwa oraz umowy zobowiązujące ich do aktywnego korzystania ze wszystkich form udzielanego wsparcia.</p> <p>Przeprowadzenie dodatkowego naboru odbiorców, wzmożenie akcji informacyjnej uświadamiającej pozytywne korzyści z udziału w nim. Zaangażowanie psychologa/psychoterapeuty, który w razie potrzeby przeprowadzi indywidualne rozmowy z odbiorcami projektu w celu określenia rzeczywistych przyczyn niechęci i wspólnie zostaną one zniwelowane poprzez modyfikację proponowanych form wsparcia lub rozwiązanie osobistych problemów.</p>
Niechęć pracodawców do organizowania staży w formie Indywidualnego Planu Mentorskiego (m.in. kryzys gospodarczy i trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstw)	2	2	4	<p>Zorganizowanie seminarium dla kadry menedżerskiej i właścicieli zakładów pracy objętych testowaniem na samym początku tego etapu aby szczegółowo wyjaśnić założenia i cel proponowanego innowacyjnego rozwiązania w formie Indywidualnego Programu Mentoringu oraz zaprezentować korzyści jakie płyną z inwestowania w rozwój wykwalifikowanych kadr gospodarki. Przedstawione zostaną korzyści i zachęty dla pracodawców: refundacja dodatkowego wynagrodzenia dla mentora, możliwość kontaktu z gremiami decyzyjnymi w zakresie polityki rynku pracy. Seminarium będzie miało też na celu wykazanie potrzeby nawiązania współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy i pracodawcami w celu lepszego dopasowywania instrumentów rynku pracy a co za tym idzie kwalifikacji przyszłych pracowników do potrzeb pracodawców. Wzmocniona zostanie akcja informacyjna,</p>

				<p>prowadzone będą indywidualne rozmowy z pracodawcami nt. możliwości testowania tego typu rozwiązań w firmie bądź wprowadzenia ewentualnych korekt do proponowanego rozwiązania.</p>
<p>Brak zainteresowania użytkowników w na etapie upowszechniania i włączania produktu do głównego nurtu polityki.</p>	2	3	6	<p>Zorganizowana konferencja oraz opublikowane artykuły promocyjne będą miały na celu uświadomienie konieczności kompleksowego podejścia do realizacji wsparcia osób z wyższym wykształceniem oraz przygotowanie ich do zatrudnienia a w szczególności tych, które pozostają bez zatrudnienia przez okres 12m-cy od dnia ukończenia szkoły wyższej lub dłużej. Działaniem zaradczym jest również zorganizowanie trzech seminariów dla decydentów, na których zostaną oni zapoznani z rekomendacjami dotyczącymi proponowanych zmian wprowadzanych do głównego nurtu polityki. Kolejne działania zaradcze to seminarium z użytkownikami i odbiorcami pozwalające poznać im pozytywne efekty wynikające z wdrażania metodologii. W trakcie konferencji i seminariów zaprezentowane zostaną wymierne efekty projektu, tj. zmiana postaw i świadomości odbiorców dotycząca konieczności kształtowania swoich kompetencji i umiejętności pod potrzeby pracodawców, jak też efekty zmienionej formy staży lepiej przygotowujących do pracy zawodowej. Wzmoczona akcja informacyjno-promocyjna prezentująca pozytywne efekty proponowanych działań, zwiększona liczba seminariów nt. elementów składowych innowacyjnej metodologii wsparcia oraz zasad jej wdrażania</p>

Brak zainteresowania nową metodą ze strony decydentów, w tym nie włączenie do głównego nurtu polityki dodatkowego wynagrodzenia dla mentora	2	3	6	Prowadzenie spotkań i prezentowanie wyników badań wśród pracodawców i kluczowych decydentów. Porównanie przez pracodawców IPM z tradycyjnymi stażami, gdzie opiekun nie był dodatkowo wynagradzany i przekazanie opinii decydentom (posłowie, senatorowie).
Ryzyko wycofania się odbiorców projektu z procesu testowania, po treningu kompetencji społecznych lub przerwanie IPM (nie podjęcie pracy)	2	3	6	Na każdym etapie testowania odbiorcy mogą podjąć pracę. Jeśli podjęcie pracy nastąpi w trakcie lub po ukończeniu treningu kompetencji społecznych, nie będzie możliwości skorzystania z listy rezerwowej i przetestowania 60 osób w ramach IPM. Należy również uwzględnić przypadki losowe (np. stan zdrowia, działanie siły wyższej) i wycofanie się odbiorców z projektu. Brak możliwości przeprowadzenia dodatkowego naboru uczestników po zakończeniu lub w trakcie treningu kompetencji społecznych, Zasadne jest zwiększenie liczby beneficjentów z 60 do 70 osób. Organizowanie szkolenia z treningu kompetencji społecznych może odbywać się w grupach od 8 do 16 osób, co nie wpłynie na zwiększenie kosztów zatrudnienia osoby prowadzącej trening kompetencji społecznych. Nadal będzie 6 grup. Zmieni się tylko ich liczebność z 10 osób na (od 8 do 16 osób).
Ryzyko wycofania się odbiorców projektu z procesu testowania (po	2	3	6	Metodologia zakłada możliwość przerwania projektu (po wywiadzie wstępnym, wywiadzie pogłębionym, bilansie kompetencji, coachingu), Uzasadnione przypadki mogą wynikać ze znalezienia przez Uczestnika projektu zatrudnienia (umowa o pracę) lub innej pracy zarobkowej (umowa cywilnoprawna lub działalność gospodarcza), z przyczyn

wywiadzie wstępnym, wywiadzie pogłębionym, bilansie kompetencji, coachingu),				zdrowotnych lub działania siły wyższej. W przypadku uzasadnionej rezygnacji uczestnika projektu z listy osób zakwalifikowanych do projektu, na jednym z wyżej wymienionych etapów, jego miejsce zajmuje osoba z listy rezerwowej.
Osoby zrekrutowane do projektu nie będą spełniały wymagań kwalifikacyjnych określonych we wniosku który złoży pracodawca	2	2	4	Rekrutacja Odbiorców pod kątem różnego wykształcenia i różnych predyspozycji. Indywidualne podejście do pracodawcy i Negocjacje z pracodawcą wymogów określonych we wniosku i warunków do spełnienia przez przyszłego stażystę. Działania zmierzające do realizacji wniosku. Indywidualne podejście do beneficjenta projektu i skuteczna jego aktywizacja
Rotacje kadrowe w powiatowych urzędach pracy	2	2	4	Przeszkoleni zostaną nie tylko pracownicy, którzy będą brali oddelegowani/ zatrudnieni w projekcie, ale również inni pracownicy zatrudnieni w instytucjach w których produkt będzie testowany. W przypadku odejścia pracownika z projektu, oddelegowanie innego.
Rotacje kadrowe u pracodawcy	2	2	4	Wskazanie osoby we wniosku stażowym na zastępstwo.
Brak zainteresowania instytucji wdrożeniem produktu finalnego	2	2	4	Wzmoczona akcja promocyjno-informacyjna wśród instytucji rynku pracy. Zbudowanie dobrych relacji z pracodawcami. Pracodawcy zadowoleni z IPM będą podczas spotkań upowszechniających rekomendować wdrożenie nowej metody. Pracodawcy są najważniejsi na rynku pracy, ponieważ to oni generują miejsca pracy. W chwili obecnej tylko ich niewielka część jest zgłaszana do urzędów parcy. Warto zwrócić uwagę na jakość oferowanych usług, by



				można było wpłynąć na poprawę wizerunku urzędów pracy, a tym samym zachęcić pracodawców do zgłaszania większej ilości ofert pracy.
--	--	--	--	--





Załączniki:

1. Wstępna wersja produktu finalnego: "Staż z mentorem Twoim wyborem"
2. Raport z badań fokusowych pracodawców
3. Raport z badań fokusowych instytucji rynku pracy
4. Raport z badań fokusowych osób z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej
5. „Analiza sytuacji osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia na podstawie danych statystycznych (porównanie województwa lubelskiego na tle sytuacji w kraju)”,
6. „Analiza dobrych praktyk w krajach UE zawierająca porównanie danych statystycznych z państw UE”

Podpisy osób składających strategię:

Projektodawca:

.....

Partnerzy:

.....

.....

