



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny	Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia
Nazwa projektodawcy	ECORYS Polska Spółka z o.o.
Tytuł projektu	PI „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej”
Numer umowy	POKL.06.02.00-06-186/11-01





ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

SPIS TREŚCI

I.	Uzasadnienie	3
II.	Cel wprowadzenia innowacji.....	25
III.	Opis innowacji, w tym produktu finalnego	39
IV.	Plan działań w procesie testowania produktu finalnego.....	62
V.	Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa.....	71
VI.	Strategia upowszechniania.....	76
VII.	Strategia włączania do głównego nurtu polityki	84
VIII.	Kamienie milowe ii etapu projektu.....	88
IX.	Analiza ryzyka	89



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

I. UZASADNIENIE

„Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej” stanowi odpowiedź na problemy i potrzeby, z którymi boryka się Lubelszczyzna, nie potrafiąc wykorzystać swoich najważniejszych zasobów – wysoko wykwalifikowanej kadry w wieku pełnej aktywności zawodowej. Projekt podejmuje zagadnienie wciąż rosnącego bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych w województwie lubelskim, oferując innowacyjne narzędzia wsparcia wykorzystywane w aktywnym przywracaniu na rynek pracy długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych.

Opis sytuacji problemowej

Lubelszczyzna należy do regionów borykających się od lat z rosnącą stopą bezrobocia, przewyższającą bezrobocie krajowe. Tendencję tę potwierdzają dostępne dane statystyczne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie za lata 2010-2012. Wynika z nich, że pod koniec grudnia 2010 roku w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa lubelskiego zarejestrowanych było 119.709 osób bezrobotnych, co stanowi 13,1% liczby ludności aktywnej zawodowo, podczas gdy w kraju stopa bezrobocia wynosiła w tym okresie 12,3%. Na koniec 2011 roku w województwie lubelskim odnotowano stopę bezrobocia na poziomie 13,3% (122.441 zarejestrowanych) oraz 12,5% w kraju. Kolejny wzrost stopy bezrobocia do 14,1% nastąpił na koniec 2012 roku przy 13,4% bezrobocia krajowego.

Wysoka i stale wzrastająca stopa bezrobocia to jeden z kluczowych problemów województwa lubelskiego. Analizując sytuację na lubelskim rynku pracy, **niepokojącym jest ponadto fakt, że wśród bezrobotnych rosnącą grupę stanowią osoby z wyższym wykształceniem, w tym osoby młode oraz kobiety.** Na przestrzeni lat 2010-2012 odnotowano wzrost liczby bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie. W 2010 roku było ich 16 698 (w tym 11 008 kobiet), w roku 2011 dane statystyczne WUP w Lublinie wskazują już na 18 766 osób (w tym 10.026 kobiet) oraz na 15.212 osób (w tym 10.566 kobiet) w 2012 roku. Statystyki wojewódzkie wyraźnie pokazują, że w grupie osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem przeważają kobiety, podobnie jak wśród studentów i absolwentów wyższych uczelni. Kobiety pomimo lepszego wykształcenia częściej pozostają nieaktywne zawodowo, m.in. ze względu na obowiązki rodzinne czy funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy. Dodatkowo dominującą subpopulacją wśród bezrobotnych z wykształceniem wyższym są osoby powyżej 25. roku życia, a wskaźnik ten wynosi 70% w stosunku do ogólnej liczby osób zarejestrowanych z wyższym wykształceniem. Z kolei udział młodzieży do 25. roku życia w strukturze regionalnego bezrobocia wyniósł w 2012 roku



13,4% i był wprawdzie niższy niż w poprzednich latach (w 2010 roku – 15,9%, w 2011 roku – 16,5%), lecz dla porównania osoby powyżej 50 lat z wyższym wykształceniem stanowiły jedynie 4,8% ogółu. Oznacza to, że najliczniejszą grupą bezrobotnych z wyższym wykształceniem są osoby w wieku najwyższej aktywności zawodowej (25-50 lat), w tym między innymi do 27. roku życia i do 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy art. 53, ust. 2. Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

Przeprowadzone w pierwszym etapie trwania projektu badania uzupełniły i poszerzyły wiedzę dotyczącą zasygnalizowanych problemów oraz pozwoliły spojrzeć na nie wielopłaszczyznowo. Przygotowany raport z badań „**Wieloaspektowa diagnoza sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy w województwie lubelskim. Raport z badań**” prezentuje bowiem sytuację absolwentów szkół wyższych w województwie lubelskim z trzech perspektyw: z perspektywy pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, z perspektywy pracowników instytucji rynku pracy oraz z perspektywy pracodawców. Ważnym celem badania była ponadto identyfikacja strategicznych dla Lubelszczyzny branż przyszłości. W związku z przyjętymi założeniami opracowany raport podzielony został na trzy główne części, z których każda składa się z trzech rozdziałów zawierających kolejno: analizę desk research przygotowaną w oparciu o dostępne dane zastane, wyniki zrealizowanych badań ilościowych oraz wyniki zrealizowanych badań jakościowych.

Przeprowadzone w sierpniu 2012 r. badania wśród absolwentów szkół wyższych pozostających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy od momentu ukończenia studiów miały na celu zdiagnozowanie ich sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim. Badania miały przede wszystkim pokazać, jak absolwenci oceniają sytuację na lubelskim rynku pracy oraz oferowane im przez urzędy pracy formy wsparcia, a także jakie są determinanty pozostawania poza rynkiem pracy oraz potrzeby absolwentów w zakresie ich aktywizacji społeczno-zawodowej. Badania ilościowe przeprowadzono w oparciu o kwestionariusz ankiety rozdawanej (ankieter lub pracownik urzędu pracy rozdawał respondentom ankiety, którą ci – po wypełnieniu – wrzucali do odpowiednio przygotowanego pudełka lub też odbierał je ankieter). Badaniem objęto 100 osób: 50 osób zarejestrowanych w MUP Lublin, 16 osób w PUP Lublin i 34 osoby w PUP Zamość. Wśród badanych znalazło się 66 kobiet i 34 mężczyzn. Najliczniejszą grupę (82%) stanowili respondenci w wieku 25-29 lat (natomiast pozostałe 18% to osoby w wieku 20-24 lata). Z kolei w przypadku zrealizowanych badań jakościowych informacje pozyskano za pomocą kwestionariusza indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI). Badaniem objęto 15 osób: 9 zarejestrowanych jako bezrobotne w MUP Lublin i 6 w PUP Lublin. W grupie tej znalazło się 10 kobiet i 5 mężczyzn. Zdecydowana

większość badanych (12 osób) to absolwenci w wieku 25-29 lat, pozostałe 3 osoby były w wieku 20-24 lata.

Badania przeprowadzono także wśród pracowników instytucji rynku pracy z terenu województwa lubelskiego. W badaniach jakościowych i ilościowych zastosowano dobór próby celowej. Badania ilościowe realizowano za pomocą ankiety online umieszczonej na platformie do badań internetowych www.ankietka.pl. Badania przeprowadzono wśród 40 pracowników wszystkich powiatowych urzędów pracy w województwie lubelskim (na udział w badaniach zgody nie wyraził PUP w Białej Podlaskiej) oraz Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie. Stworzono osobne narzędzia badawcze dla pośredników pracy oraz dla doradców zawodowych. W badaniu udział wzięło 16 doradców zawodowych i 24 pośredników pracy. Z kolei w ramach badań jakościowych przeprowadzanych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego uczestniczyło 12 przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy w Lublinie, Świdniku, Kraśniku oraz Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie. W wywiadach udział wzięło 5 doradców zawodowych i 7 pośredników pracy.

Badania wśród pracodawców z terenu województwa lubelskiego przeprowadzono 2 metodami badań: wywiadów telefonicznych (metoda ilościowa) oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych (metoda jakościowa). Zrealizowano 15 indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz 50 wywiadów telefonicznych. W ramach badań zarówno jakościowych, jak i ilościowych zastosowano dobór próby celowej. Do badań jakościowych wybrano firmy według następującego podziału: ochrona środowiska – 3 firmy, transport/logistyka – 2 firmy, energetyka – 1 firma, usługi specjalistyczne, w tym usługi outsourcingowe – 5 firm (usługi medyczne, przemysły kreatywne, obsługa klienta, finansowo-księgowy, informatyka), przetwórstwo spożywczo-przemysłowe – 2 firmy, turystyka – 1 firma, budownictwo – 1 firma. Z kolei do badań ilościowych wybrano po 5 firm z każdej z wymienionych branż. Z usług specjalistycznych, w tym usług outsourcingowych, wybrano 5 firm reprezentujących przemysły kreatywne, 5 firm informatycznych, 5 firm finansowo-księgowych oraz 5 innych firm outsourcingowych (w sumie 50 firm).

Absolwenci studiów wyższych pozostający bez pracy to **grupa, którą dotyka wiele problemów, a która nie otrzymywała dotychczas wystarczającego wsparcia i wobec której uwidacznia się niedoskonałość stosowanych instrumentów** podejmowanych w zakresie ich aktywizacji zawodowej. Trudna sytuacja młodych ludzi po studiach wchodzących na rynek pracy jest złożona i wiąże się z różnorodnymi czynnikami, takimi jak:

- nieadekwatność wykształcenia i kwalifikacji absolwentów do wymagań współczesnego rynku pracy,
- braki odpowiedniego przygotowania mentalnego absolwentów do wejścia na rynek pracy,

- brak doświadczenia zawodowego i praktycznych kompetencji,
- ogólnie trudna sytuacja na rynku pracy (zbyt mało ofert pracy),
- brak odpowiednich narzędzi i możliwości urzędów pracy do aktywizowania absolwentów szkół wyższych, w tym do prowadzenia procesu reorientacji zawodowej.

Nierozwiązanie istniejących w tym zakresie ograniczeń może skutkować pogłębianiem się problemów absolwentów ze znalezieniem zatrudnienia adekwatnego do ich oczekiwań i posiadanego wykształcenia.

Przyglądając się sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy, należy przede wszystkim zwrócić uwagę na **problem niedostosowania posiadanego przez nich wykształcenia i kwalifikacji do aktualnych potrzeb rynku pracy**. Fakt ten, choć nie zawsze dostrzegany przez samych absolwentów, potwierdzają liczne badania, przedstawione m.in. w raporcie „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” (WUP, Lublin 2011) czy „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” (Chełm 2010). Zdaniem badanych pracodawców nieadekwatność wykształcenia i kwalifikacji zawodowych absolwentów do wymagań rynku pracy jest główną przyczyną utrudniającą im znalezienie zatrudnienia. Młodzi często wybierają kierunki studiów generujące bezrobocie, takie jak: pedagogika, administracja, ekonomia, rolnictwo, politologia, nauki społeczne. Na podstawie „Rankingu szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2010/2011)”, opracowanego przez WUP w Lublinie w 2012 r., do kierunków studiów generujących najwyższą stopę bezrobocia wśród młodzieży do 27. roku życia zalicza się: administrację, pedagogikę, filologię obcojęzyczne, prawo, ekonomię, rolnictwo ogólne, ochronę środowiska, technikę rolniczą i leśną, zarządzanie oraz mechanikę i budowę maszyn. Tymczasem, jak pokazuje opracowana w ramach projektu „Wieloaspektowa diagnoza..”, w województwie lubelskim najwięcej absolwentów ukończyło kierunki ekonomiczne i administracyjne (19,9% ogółu absolwentów w 2011/12 roku; 21,4% w 2010/11), pedagogiczne (2011/12 – 13,3%, 2010/11 – 11,5%), medyczne (2011/12 – 12,6%, 2010/11 – 8,5%), społeczne (2011/12 – 12,0%, 2010/11 – 13,6%) i humanistyczne (2011/12 – 11,7%, 2010/11 – 13,7%). Potwierdzają to także przeprowadzone w ramach projektu badania wśród absolwentów, z których wynika, że 16% respondentów to absolwenci administracji, także 16% – pedagogiki, 7% – rolnictwa, agroturystyki, ogrodnictwa, inżynierii żywności, zaś po 6% – politologii i prawa. Pracodawcy natomiast w 42,7% preferują kandydatów do pracy po kierunkach technicznych, a najmniej są zainteresowani absolwentami z wykształceniem humanistycznym (7,4%), społecznym (3,9%) i przyrodniczym (3,3%) (IBS, „Lubelszczyzna 2020. Rozwój, ale w jakim kierunku?”, Warszawa 2011).

Zestawiając ze sobą wszystkie te dane, można stwierdzić, że rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć tak dużej liczby absolwentów kończących edukację we wskazanych kierunkach, a oferta kształcenia wyższych uczelni nie idzie w parze z faktycznym zapotrzebowaniem na zawody i specjalności. Nie ma dostosowania podaży do popytu, co obrazuje nadwyżka osób kończących studia humanistyczne i deficyt osób z wykształceniem technicznym. W 2011 r. wśród najbardziej deficytowych zawodów byli specjaliści (Sedlak&Sedlak, „O czym marzą pracodawcy?”, rynekpracy.pl 2013). Brak korelacji między istniejącym zapotrzebowaniem na rynku pracy (strona popytowa) a kierunkiem wykształcenia absolwentów szkół wyższych (strona podaźowa) powoduje – oprócz wysokiego bezrobocia wśród tej grupy – także sytuację, w której tylko 54% absolwentów szkół wyższych podejmuje pracę w wyuczonym zawodzie („Uczelnia Przyjazna Pracodawcom. Raport z badań II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, IPiSS, 2012).

Porównując dane wskazujące na najczęściej kończone kierunki studiów z informacjami na temat branż uznanych za strategiczne dla rozwoju województwa lubelskiego, dostrzec można wyraźne rozbieżności. Sytuacja taka świadczy m.in. o niewiedzy absolwentów na temat branż zapewniających pracę. W opracowanym w ramach projektu raporcie na podstawie analizy dokumentów strategicznych województwa, danych desk research oraz wyników badań ilościowych i jakościowych wśród absolwentów szkół wyższych pozostających bez pracy na lubelskim rynku pracy, pracowników urzędów pracy w województwie lubelskim oraz pracodawców z terenu województwa lubelskiego, wyodrębniono branże, które aktualnie wykazują najbardziej pozytywne tendencje i zmiany oraz w obrębie których istnieją największe szanse na zatrudnianie osób z wyższym wykształceniem. Tak więc za branże o największym potencjale rozwojowym uznano branżę informatyczną, turystykę, przemysły kreatywne, a także sektor BPO w zakresie po pierwsze działalności związanej z administracyjną obsługą biur i działalności wspomagającej prowadzenie działalności gospodarczej, a po drugie – w zakresie działalności prawniczej, rachunkowo-księgowej i doradztwa podatkowego. A zatem sektorem o największych obecnie szansach na aktywizację absolwentów szkół wyższych pozostających bez pracy, jak wynika z analizy, są szeroko rozumiane usługi specjalistyczne. Branże zlokalizowane w ich obrębie takie jak: sektor BPO (sekcje N, M), informatyka (sekcja J), przemysły kreatywne (sekcje J, M) na przestrzeni lat 2009-2011 odnotowały najbardziej pozytywne zmiany. Co więcej są one tymi, które zatrudniają dużo osób z II grupy zawodowej („specjaliści”). Drugim sektorem o dużych szansach dla zagospodarowywania potencjału osób z wykształceniem wyższym jest turystyka zlokalizowana w sekcji N – sekcja ta, jak już wcześniej wspomniano, odnotowała najbardziej korzystne zmiany na przestrzeni lat 2009-2011 („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012).

Wskazany problem nieadekwatności wykształcenia i kwalifikacji absolwentów do potrzeb rynku pracy wiąże się ściśle ze zjawiskiem określanym w literaturze przedmiotu jako niedobór kompetencyjny na rynku pracy (Sedlak&Sedlak, „O czym marzą...”, 2013). Zjawisko to polega na braku lub niedoborze na rynku pracy pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach. Jak pokazują dane, aż 75% pracodawców wskazywało na problemy związane ze znalezieniem odpowiednich pracowników na oferowane stanowiska (PARP, „Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski”, Warszawa 2012). Oznacza to, że „*pomimo wysokiej stopy bezrobocia pracodawcy wciąż cierpią na brak odpowiednich pracowników na rynku pracy*” – brakuje lub istnieje niedobór absolwentów określonych kierunków, a także absolwentów posiadających określone kompetencje i umiejętności („O czym marzą...”, 2013). Tezy te znajdują swoje odbicie w formułowanych rekomendacjach dotyczących funkcjonowania lubelskiego rynku pracy, zgodnie z którymi należy organizować „szkolenia osób bezrobotnych na większą skalę pod tzw. „konkretne stanowisko pracy” i konkretne oczekiwania pracodawców pod tym względem. Narzędzie to usprawniłoby proces znajdowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne oraz sprawiło, że oferta szkoleniowa byłaby adekwatna do zapotrzebowania rynku pracy oraz osób bezrobotnych. Do każdego zgłoszonego do urzędu pracy stanowiska, dobierano by osobę bezrobotną, która po odpowiednim przeszkoleniu mogłaby zająć to stanowisko” (LORP, „Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza” 2012).

Innymi poważnymi przeszkodami utrudniającymi absolwentom studiów wyższych znalezienie zatrudnienia jest **brak doświadczenia zawodowego** – wskazywanego przez pracodawców jako jednego z głównych wymagań wobec poszukiwanych do pracy kandydatów – **oraz niewystarczające przygotowanie mentalne młodych ludzi do wejścia w dorosłe życie**. Jedynie dla 5% badanych pracodawców posiadane doświadczenie kandydata nie ma znaczenia przy zatrudnianiu (LORP, „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”, Lublin 2012). Natomiast, jak pokazują dane uzyskane w pierwszym etapie projektu, 42,2% ogółu bezrobotnych z wyższym wykształceniem to osoby, które dotychczas nie pracowały (nie mają stażu pracy) lub ich staż pracy wynosi do 1 roku („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012). W opracowaniach poświęconych omawianemu zagadnieniu wskazuje się, że wkraczającego na rynek pracy absolwenta cechuje: brak doświadczenia, brak umiejętności pracy w zespole, brak uprawnień, certyfikatów poświadczających posiadane umiejętności i postawa roszczeniowa („Perspektywy ludzi młodych...”, Lublin 2011). Sami absolwenci brak doświadczenia zawodowego uznają za jedną z głównych przyczyn ich pozostawania bez pracy – uważa tak 72% badanych w ramach projektu absolwentów („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012). Co więcej, badania zrealizowane w ramach projektu wykazały, że poza prawem jazdy

kategorii B, zdecydowana większość absolwentów pozostających bez pracy nie ma żadnych dodatkowych kwalifikacji czy uprawnień: prawo jazdy posiada 78% badanych, 31% potrafi obsługiwać programy graficzne, a 57% potrafi obsługiwać programy komputerowe inne niż graficzne i MS Office („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012). Tymczasem aż 76% pracodawców z terenu województwa lubelskiego stwierdziło, że podczas rekrutacji mają do czynienia z osobami niespełniającymi ich oczekiwań w zakresie umiejętności i kompetencji (57%) oraz doświadczenia (51%) (LORP, „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”, Lublin 2012). Poza tym w ocenie pracodawców absolwenci wyższych uczelni często nie posiadają umiejętności łączenia teorii z praktyką (zdaniem 42% ankietowanych), umiejętności obsługi klienta (według 39%), umiejętności rozwiązywania problemów (dla 34%), umiejętności organizacji pracy (33%) oraz znajomości języków obcych (28% odpowiedzi) (IPiSS, „Uczelnia przyjazna pracodawcom”, Warszawa 2012).

Czynnikiem komplikującym opisaną sytuację związaną z brakiem doświadczenia i odpowiednich umiejętności absolwentów szkół wyższych jest ponadto **długi czas pozostawania bez pracy** – im jest on dłuższy, tym większą barierą staje się brak doświadczenia, zaś posiadana wiedza dezaktualizuje się, przez co trudniej jest wejść na rynek pracy. Prawie 1/3 osób z wykształceniem wyższym (30,4%) w całej Polsce pozostawała bez pracy powyżej 12 miesięcy, w tym 11,9% powyżej 2 lat (Sedlak&Sedlak, „Absolwenci na rynku pracy”, rynekpracy.pl 2013). Analizując okres 2010-2012, można zaobserwować tendencję wzrostu osób z wyższym wykształceniem zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy powyżej 12 miesięcy, tj. długotrwale bezrobotnych. Według danych WUP w Lublinie w 2010 roku było ich 6.294 (w tym 3.081 osób do 25. r. ż.), co stanowi 10,2% ogółu zarejestrowanych z wyższym wykształceniem, w 2011 roku – 8.405 (12,3%), w tym 4.019 osób do 25. roku życia i w 2012 roku – 9.217 (6.153 osoby do 25 r. ż.). Na koniec września 2012 roku udział długotrwale bezrobotnych z wyższym wykształceniem wyniósł już 15,5%.

Brak możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce powoduje, że rośnie liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym nieposiadających doświadczenia zawodowego w ogóle lub do 1 roku. Na koniec 2010 r. najliczniejszą grupę stanowiły osoby młode w wieku 18-34 lat (84,2%), przy czym z wyższym wykształceniem odnotowano 17,5% bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia do 3 miesięcy. Z kolei w 2011 r. również dominowała populacja osób młodych bez stażu pracy (84,6%), lecz czas oczekiwania na zatrudnienie w tej grupie wynosił już 12-24 miesiące. Osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 19,1% w tej kategorii bezrobotnych. Dane za III kwartał 2012 r. wskazują, że odsetek osób pomiędzy 18. a 34. rokiem życia kształtuje się na poziomie 84% (w tym 17,7% bezrobotnych z wyższym wykształceniem), lecz czas ich oczekiwania na pracę wydłużył się w stosunku do poprzednich lat do ponad 24 miesięcy.



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

Istotnym aspektem charakteryzowanej sytuacji jest ponadto niedostateczne przygotowanie mentalne młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Jak wynika z powstałej w ramach projektu „Wieloaspektowej diagnozy...”, „w opiniach przedstawicieli instytucji zajmujących się wsparciem młodych ludzi na rynku pracy pierwotną przyczyną bezrobocia absolwentów jest to, że większość z nich nie jest przygotowana mentalnie do wejścia w dorosłe – w tym zawodowe – życie. Przekłada się to na to, że nie są oni w stanie podejmować przemyślanych wyborów odnośnie swojej przyszłości”. Często brakuje im spójnej wizji swojej kariery zawodowej. Podejmowane wybory dotyczące kształcenia, ścieżki zawodowej są nierzadko dość przypadkowe. Jest to konsekwencja wskazywanego coraz częściej przez specjalistów pracujących z młodymi ludźmi deficytu dojrzałości do podjęcia kariery. Wśród innych barier utrudniających młodym absolwentom wejście na rynek pracy należy wskazać brak umiejętności poruszania się na rynku pracy, niski stopień kompetencji społecznych, niedostateczną wiedzę na temat perspektywicznych branż i zawodów w regionie (Eurofound, „Młodzi a praca w regionie”, 2011; GUS „Wejście ludzi młodych na rynek pracy” 2010). Diagnoza ta znajduje potwierdzenie w rekomendacjach zawartych w publikacjach dotyczących rynku pracy, z których wynika, że należy popularyzować „szkolenia z zakresu umiejętności miękkich (transferowalnych), które w dzisiejszych czasach stanowią coraz ważniejszy czynnik ułatwiający uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia” (LORP, Wszechstronna analiza..., 2012).

Z drugiej strony problemy absolwentów szkół wyższych ze znalezieniem zatrudnienia wynikają z **trudnej sytuacji panującej na lubelskim rynku pracy**. W regionie brakuje miejsc pracy dla wielu absolwentów szkół wyższych – podaż osób z dyplomem uczelni wyższej przewyższa popyt (IBiAOSB, „Analiza aktualnej sytuacji trendów rozwojowych i prognoza zmian społeczno-gospodarczych w województwie lubelskim”, Lublin 2009). W 2012 roku pozyskano ogółem 38.776 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, co wobec wzrostu stopy bezrobocia okazuje się bardzo niskim współczynnikiem i nie pokrywa zapotrzebowania wynikającego z napływu do bezrobocia (WUP Lublin). Dodatkowo jakość zgłoszonych ofert pracy często nie jest dopasowana do poziomu i kierunku wykształcenia osób z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi oraz nie zaspakaja ich potrzeb i ambicji. Badani w ramach projektu absolwenci szkół wyższych za najczęstszy powód pozostawania przez nich bez pracy wskazywali właśnie brak ofert i miejsc pracy – odpowiedź taką zaznaczyło aż 80% respondentów, z kolei 68% stwierdziło, że nie ma ofert pracy dla osób z wykształceniem takim, jakie oni posiadają („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012). Zrealizowane w projekcie badania jakościowe wykazały, że wśród przyczyn pozostawania bez pracy absolwenci wymieniali następujące czynniki: zła sytuacja na rynku pracy, brak odpowiednich kwalifikacji, uwarunkowania rodzinne (posiadanie dziecka), brak znajomości,

szczęścia, brak doświadczenia zawodowego, brak ofert pracy, kontynuowanie nauki, cechy charakteru: nieśmiałość, brak pewności siebie („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012). W oparciu o dane zawarte w „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w I półroczu 2012 r. urzędy pracy z terenu województwa lubelskiego przez okres pierwszych 6 miesięcy 2012 roku pozyskały 19.937 wolnych miejsc pracy i miejsc przygotowania zawodowego. Analiza tych danych pokazuje jednak, że ilość ofert dla osób wysoko wykwalifikowanych, tj. z I (Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy) i II (Specjaliści) grupy zawodów i specjalności stanowi niespełna 10% wszystkich wolnych miejsc pracy zgłoszonych w przeciągu I półrocza 2012 roku.

Wartym odnotowania jest ponadto fakt, że w wypowiedziach badanych w ramach projektu absolwentów szkół wyższych dominuje pesymizm i zniechęcenie. *„W większości przypadków ci młodzi ludzie są zawiedzeni tym, że po ukończeniu studiów nie mogą znaleźć pracy. Myśleli, że jeśli skończą studia, będzie im łatwiej, a tymczasem rzeczywistość okazała się zupełnie inna. Okazało się, że w oczach pracodawców nie są atrakcyjnymi kandydatami do pracy, a często o znalezieniu jakiegokolwiek pracy ich zdaniem decydują posiadane znajomości, kontakty, „układy”. To zderzenie z rzeczywistością wykształciło u respondentów przekonanie, że zdecydowanie lepiej na rynku pracy mają osoby z niższym, zawodowym wykształceniem, mające konkretny „fach” w ręku albo osoby bardzo dobrze wykwalifikowane, mające wąską specjalizację i posiadające doświadczenie zawodowe. Tymczasem osoby kończące studia są grupą o całkowicie różnych cechach od tych dwóch kategorii pracowników – mają wykształcenie, ale nie mają konkretnego przygotowania do pracy”* („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012).

Analizując sytuację pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych na lubelskim rynku pracy, trzeba się także przyjrzeć **oferowanym im formom pomocy i wsparcia**. Działania podejmowane przez urzędy pracy na rzecz wskazanej kategorii osób można zasadniczo podzielić na pasywne (zasiłki dla bezrobotnych, dodatki aktywizacyjne) oraz aktywne (programy przeciwdziałania bezrobociu, jak np. staże, stanowiska refundowane, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, szkolenia zawodowe, środki na podjęcie działalności gospodarczej, pomoc prawna i doradztwo, prace interwencyjne, stypendia i składki na ubezpieczenie społeczne, roboty publiczne i inne, a także indywidualne doradztwo zawodowe, uczestnictwo w Klubie Pracy, usługi grupowego poradnictwa zawodowego czy usługi pośrednictwa pracy). W opinii absolwentów objętych badaniem jakościowym w ramach projektu w ofercie urzędów pracy brakuje jednak działań dostosowanych do potrzeb grupy osób z wyższym wykształceniem – zbyt rzadko organizowane są takie kursy, szkolenia, z których osoby te mogłyby skorzystać. Tymczasem sami absolwenci byłiby najbardziej zainteresowani takimi formami pomocy, jak: staż zawodowy (83%), szkolenie zawodowe

(75%), przekwalifikowanie zawodowe (62%) oraz szkolenie „miękkie” (45%) i doradztwo zawodowe (43%) („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012). Z kolei aż 87,5% badanych pracowników instytucji rynku pracy widzi potrzebę dalszego poszerzania swojej wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia aktywizacji absolwentów szkół wyższych, zwłaszcza zaś wiedzy na temat zmian na rynku pracy dotyczącej zawodów deficytowych i nadwyżkowych, wiedzy na temat obszaru kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania pewnych zawodów specjalistycznych, a także umiejętności rozpoznawania umiejętności i oceny predyspozycji zawodowych.

Za najskuteczniejsze działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia, pracownicy instytucji rynku pracy uznali staże zawodowe (21,6%), następnie dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (18,1%), refundację wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy (11,2%) oraz prace interwencyjne (9,5%) („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012). Pomimo że pracownicy instytucji rynku pracy wysoko oceniają reorientację zawodową w kontekście działań prozatrudnieniowych, to nie dysponują oni odpowiednimi narzędziami pozwalającymi na realizowanie procesu reorientacji. Istniejące w tym zakresie ograniczenia utrudniają pracownikom pomoc absolwentom szkół wyższych, polegającą na ich redefiniowaniu się na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji branżowych do zapotrzebowania regionalnego rynku pracy. Pracownicy urzędów pracy nie dysponują wystarczającymi i usystematyzowanymi informacjami na temat rozwojowych branż regionu, pozwalającymi skutecznie ukierunkować reorientację zawodową ich klientów. Posiadane zasoby nie są na bieżąco aktualizowane, zaś ich charakter jest ogólny, brakuje specjalizacji uwzględniającej z jednej strony specyfikę danej grupy klientów, z drugiej natomiast specyfikę regionalnego rynku pracy, obecne na nim tendencje i projektowane zmiany. Co prawda, coraz bardziej powszechne są badania dotyczące zawodów przyszłości, jednak w obszarze tym istnieje luka dotycząca szerszego branżowego ujęcia oraz nowoczesnych, multimedialnych zasobów informacji zawodowej, które je opisują.

Wiele do życzenia pozostawia także wciąż **jakość komunikacji dotyczącej rynku pracy pomiędzy urzędami pracy a pracodawcami**. Stopień współpracy tych podmiotów jest niski, zwłaszcza w zakresie pośrednictwa urzędów pracy między zatrudniającymi i zatrudnianymi, przekazywania informacji przez urzędy pracy do pracodawców na temat możliwości współpracy, a także przekazywania informacji przez pracodawców na temat ich potencjalnych potrzeb zatrudnieniowych, kompetencji niezbędnych w danej branży czy tendencji rozwojowych. Zjawiska te odbijają się niekorzystnie na rynku pracy i jego uczestnikach, co obrazują m.in. takie wskaźniki, jak duże bezrobocie wśród absolwentów szkół wyższych, przy

równocześnie istniejącej pewnej liczbie wolnych miejsc pracy. Opisaną sytuację potwierdzają wyniki przeprowadzonych w pierwszym etapie projektu badań, które pokazują, że większość badanych pracodawców (52%) nie korzystała z pomocy urzędów pracy przy poszukiwaniu kandydata do pracy spośród absolwentów szkół wyższych. Wg nich w PUP raczej można znaleźć kandydatów do pracy o niskich kwalifikacjach, często nisko zmotywowanych niż dobrze wykształconych, chętnych do pracy. Równocześnie wg wyników badań przeprowadzonych w I etapie projektu, 68,4% badanych pośredników pracy – w kontekście podejmowanej współpracy z pracodawcami – zauważa potrzebę uzupełnienia swojej wiedzy i umiejętności w zakresie sposobów docierania do pracodawców i pozyskiwania ofert pracy. Większość pracowników instytucji rynku pracy biorących udział w badaniu (67,5%) średnio oceniła skuteczność współpracy urzędów pracy z pracodawcami w zakresie pozyskiwania ofert pracy dla osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012).

Przedstawione powyżej dane wskazują, że **stosowane dotychczas instrumenty i rozwiązania w stosunku do absolwentów studiów wyższych pozostających bez pracy okazują się być niedoskonale i niewystarczające**. Odsetek osób z wyższym wykształceniem w grupie bezrobotnych rośnie, a realizowane działania nie przynoszą wystarczających rezultatów. Z danych MPiPS wynika (analizowany okres 2010-2012), że w formach aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w regionie wzięły udział 14.652 osoby ogółem, w tym opisywana grupa. Efektywność zatrudnieniowa podstawowych form aktywizacji w województwie lubelskim kształtowała się na poziomie 56,2%. Efektywność szkoleń w 2011 r. wyniosła w województwie 37,7%, efektywność prac interwencyjnych – 69,3%, efektywność robót publicznych – 51,1%, efektywność stażu – 54,1%.

Chociaż przytoczone dane nie dotyczą bezpośrednio bezrobotnych absolwentów szkół wyższych zarejestrowanych powyżej 12 miesięcy, to pokazują, że podejmowane działania wspomagają bezrobotnych klientów urzędów oraz pracodawców. Ich zakres jest jednak wciąż zbyt wąski, zważywszy na istniejące potrzeby uczestników rynku pracy. Długotrwale bezrobotni absolwenci szkół wyższych są jedną z wielu grup aktywizowanych przez powiatowe urzędy pracy, lecz nie jedyną. Wprawdzie publiczne służby zatrudnienia dysponują zróżnicowaną gamą metod i narzędzi aktywizacyjnych, jednak ich dostępność jest ograniczona z uwagi na dużą liczbę klientów, w tym pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zainteresowanych usługami i instrumentami oferowanymi przez urzędy, a także ze względu na ograniczoną ilość posiadanych środków publicznych. Świadczy o tym chociażby przykład szkoleń – mimo że szkolenia cieszą się dużym zainteresowaniem wśród bezrobotnych, jednak ilość osób kierowanych na bezpłatne szkolenia znacznie zmalała w

porównaniu z 2010 rokiem. Ze szkoleń w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego skorzystało w 2010 roku aż 9.932 osoby, natomiast w 2011 roku już tylko 2.216 osób. W dużej mierze jest to uzależnione od wysokości środków finansowych z Funduszu Pracy, EFS lub ze środków programów Unii Europejskiej będących w dyspozycji publicznych służb zatrudnienia w danym roku kalendarzowym, od zapotrzebowania lokalnego rynku pracy oraz efektywności zorganizowanych dotychczas kursów. Bieżące dokonywanie analiz rynku pracy ma na celu projektowanie kierunków szkoleń dopasowanych do rzeczywistych potrzeb pracodawców. Ze wskazań badanych pracodawców (na podstawie LORP) wynika jednak, że szkolenia przyszłych pracowników powinny mieć wymiar bardziej praktyczny, a oferta szkoleniowa urzędów będzie bardziej atrakcyjna, jeżeli zostaną jasno określone oczekiwania pracodawców względem ich potrzeb szkoleniowych.

Podejmowane dotychczas przez IRP działania wobec bezrobotnych absolwentów szkół wyższych wciąż mają zbyt ogólny charakter (mogą być – i są – stosowane wobec innych grup), brakuje im uwzględnienia specyficznych cech tej grupy, ale także zindywidualizowania wsparcia do potrzeb konkretnych przedstawicieli tej grupy, co w konsekwencji sprawia, iż aktywizacja zawodowa młodych, wykształconych osób nie przynosi oczekiwanych efektów.

W kontekście wszystkich przedstawionych powyżej danych jeszcze bardziej uwidacznia się znaczenie **problemu głównego, do rozwiązania którego ma się przyczynić projekt**, a którym jest trudna sytuacja absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy związana ze znalezieniem przez nich zatrudnienia. Problem ten nie był dotychczas w wystarczającym stopniu uwzględniany w polityce ogólnokrajowej czy regionalnej.

Skala występowania opisanych problemów

Zaprezentowane informacje pokazują, że skala występowania opisanych problemów jest znaczna. Skalę tę obrazują także dane wskazujące, że odsetek osób z wyższym wykształceniem w województwie lubelskim wzrasta, podobnie jak ich udział w populacji bezrobotnych. 16,1% mieszkańców województwa lubelskiego ma wykształcenie wyższe, co w porównaniu do 2002 r. daje wzrost o 6,7 pkt. procentowych. W roku akademickim 2011/12 na terenie Lubelszczyzny kształciło się 96.187 osób, w tym 60,8% stanowiły kobiety. Pod względem liczby studiujących Lubelszczyzna zajęła 8. miejsce w Polsce. W roku akademickim 2010/11 dyplomy uczelni wyższych otrzymało 30.087 osób kształcących się na terenie województwa lubelskiego, co dało Lubelszczyźnie 7. miejsce w rankingu ogólnopolskim prowadzonym ze względu na liczbę absolwentów (GUS). Najwięcej absolwentów ukończyło kierunki ekonomiczne i administracyjne (20,0% ogółu absolwentów), społeczne (12,9%), medyczne (12,8%).



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

Jednocześnie zwiększa się również niestety odsetek bezrobotnych z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie lubelskim – z 5,8% w roku 2002 do 15,3% w 2011 r. Na koniec II kwartału 2012 roku w ewidencjach lubelskich urzędów pracy było zarejestrowanych 17.034 osoby z wyższym wykształceniem, co stanowiło 14,2% ogółu bezrobotnych wobec 11% w skali kraju (MPiPS). Z roku na rok zwiększa się ponadto udział osób z wyższym wykształceniem wśród długotrwale bezrobotnych. W 2006 roku 6,4% długotrwale bezrobotnych z województwa lubelskiego miało wykształcenie wyższe, natomiast w roku 2009 już 9,0%, a w 2011 – 12,3%. W II kwartale 2012 roku wykształcenie wyższe miało 12,3% długotrwale bezrobotnych. Dane statystyczne pokazują też, że problem bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem dotyka przede wszystkim osoby młode – do 34. roku życia. W I kwartale 2012 r. stopa bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych wyniosła 21,3% i w stosunku do poprzedniego kwartału wzrosła o nieco ponad 3 punkty procentowe (BAEL).

Przyczyny występowania opisanych problemów

Scharakteryzowane problemy dotyczące sytuacji na lubelskim rynku pracy nieposiadających zatrudnienia absolwentów szkół wyższych są ze sobą powiązane i nawzajem na siebie wpływają. Trudności ze znalezieniem pracy w dużej mierze wynikają bowiem z pewnością z braku doświadczenia zawodowego czy umiejętności praktycznych kandydatów, z niewłaściwego przygotowania oraz braku dojrzałości do wejścia i funkcjonowania na rynku pracy i świadomego planowania swojej kariery czy też z nieadekwatności kończonych kierunków studiów w odniesieniu do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Cechy osobowościowe i predyspozycje oraz indywidualna sytuacja życiowa poszczególnych osób są tu nie bez znaczenia. Równie ważna jest niewiedza ze strony absolwentów na temat regionalnego rynku pracy i branż przyszłości. Niewiedza ta wiąże się ściśle z brakiem gruntownego przygotowania tej populacji do podejmowania racjonalnych decyzji zawodowych już na etapie edukacji szkolnej i tuż po jej zakończeniu. Przypadkowość wyborów kierunku studiów, brak możliwości odniesienia profilu kształcenia do uwarunkowań regionalnego rynku pracy oraz ograniczony system wsparcia w procesie edukacji przy projektowaniu ścieżki zawodowej sprawiają, że absolwenci wyższych uczelni borykają się ze skutkami swoich decyzji, często nieadekwatnych do realiów gospodarki rynkowej. Pogłębia to pesymistyczne nastroje i rodzi sceptyczne podejście do dalszych perspektyw rozwoju. Z przytaczanych badań wynika, że 33% absolwentów nie widzi szans na poprawę sytuacji na rynku Lubelszczyzny w przeciągu najbliższych 5 lat. W opinii 30% sytuacja ulegnie jeszcze pogorszeniu, a jedynie 7% badanych wierzy, że sytuacja na regionalnym rynku pracy poprawi się. Ponadto aż 29% absolwentów nie ma zdania w tej kwestii, co może świadczyć o braku dostatecznej wiedzy.



Młodzi ludzie kończący studia legitymują się poza tym niskim stopniem dojrzałości do kariery. Nie potrafią zidentyfikować swoich kompetencji, które mogliby wykorzystać w ubieganiu się o pracę. Rzadko też korzystają z usług doradczych w urzędach pracy, nie mając dostatecznej wiedzy o ich specyfice i charakterze wsparcia, w tym możliwym do uzyskania wsparciu lub nie wierząc w skuteczność świadczonej pomocy. Chętniej podejmują szkolenia, studia podyplomowe czy staże, aby uzupełnić lub zmienić kwalifikacje oraz zdobyć doświadczenie zawodowe. Jednakże podejmowane w tym zakresie działania są często chaotyczne, przypadkowe, gdyż brakuje im spójnej wizji ich dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Jest to konsekwencja wskazywanego coraz częściej przez specjalistów pracujących z młodymi ludźmi **deficytu dojrzałości do podjęcia kariery**. Dojrzałość do kariery definiowana jest – zgodnie z najnowszymi koncepcjami – jako proces powtarzany w cyklu życia wielokrotnie, który wiąże się z koniecznością dokonywania wyborów, podejmowania decyzji, uwzględniania różnych perspektyw i realizowanych wartości. Deficyty w zakresie ww. umiejętności są jedną z poważnych przyczyn, która utrudnia określenie swojego miejsca na rynku pracy, zaprojektowania właściwej ścieżki rozwoju zawodowego, a w konsekwencji często skutkuje pozostawaniem poza rynkiem pracy i deprecjacją zgromadzonego w trakcie edukacji kapitału ludzkiego.

Jednak analizując przyczyny opisanej sytuacji, nie można pominąć również innych ważnych czynników ją powodujących i jednocześnie obniżających skuteczność podejmowanych działań zaradczych, jak np. niski stopień współpracy między urzędami pracy i lokalnymi pracodawcami. Niewystarczające zaangażowanie pracodawców w kreowanie lokalnego rynku pracy przy udziale administracji pracy sprawia, że oddziaływania partnerów mają charakter dwutorowy. Pracodawcy próbują często we własnym zakresie rozwiązać potrzeby kadrowe w swoich firmach, natomiast publiczne służby zatrudnienia nie są w stanie pozyskać wystarczającej ilości ofert dla specjalistów o wysokich kwalifikacjach. Ich rola ogranicza się więc do stosowania aktywnych form wsparcia (usług i instrumentów rynku pracy), aby w ten sposób zwiększyć szanse absolwentów szkół wyższych na zatrudnienie. Podejście takie nie gwarantuje jednak spodziewanej efektywności, ponieważ nie ma charakteru zindywidualizowanego. Pomimo prowadzenia systematycznych analiz rynku pracy publiczne służby zatrudnienia nie znają w wystarczającym stopniu realnych potrzeb i możliwości pracodawców w zakresie zatrudniania wysoko wykwalifikowanej kadry. Wg badań Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP pracodawcy wśród czynników negatywnie wpływających na skuteczność usług PSZ wskazują m.in. brak usystematyzowanej wiedzy pracowników PSZ na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców, w tym brakujących na rynku kompetencji zawodowych, ograniczoną współpracę urzędów pracy z innymi interesariuszami rynku pracy (pracodawcy, instytucje szkoleniowe), brak

zindywidualizowania oferty skierowanej do swoich klientów, tj. przedsiębiorstw i osób bezrobotnych, skupienie się na stronie podażowej (bezrobotni), a nie popytowej (pracodawcy). Ponadto zauważono, iż specyfika ofert pracy kierowanych do PUP (skierowanych przede wszystkim do osób o niskich kwalifikacjach), sprzyja utrwalaniu się fałszywego wizerunku publicznych pośredników jako dostawców taniej, niewykwalifikowanej i często nisko zmotywowanej siły roboczej („Publiczne i prywatne pośrednictwo pracy w opiniach pracodawców. Współpraca przedsiębiorców z publicznymi służbami zatrudnienia”, Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP).

Istotna jest tu zatem jakość wymiany informacji pomiędzy pracodawcami a instytucjami rynku pracy, chociażby w zakresie określania lokalnego zapotrzebowania na kompetencje. Wiedza pracowników urzędów pracy na temat potrzeb i problemów pracodawców nie jest wystarczająca, podobnie jak wiedza pracodawców na temat oferty urzędów pracy. Kontakty obu stron są ograniczone, zaś profile absolwentów szkół wyższych niedopasowane do zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania.

Zdaniem blisko 72% przebadanych w projekcie pracowników instytucji rynku pracy muszą oni uzupełnić swoją wiedzę oraz rozwinąć umiejętności w zakresie metod identyfikacji potrzeb pracodawców. 68,4% pośredników pracy stwierdziło, że we współpracy z pracodawcami muszą uzupełnić wiedzę w zakresie sposobów docierania do pracodawców i pozyskiwania ofert pracy. Poza tym z badań jakościowych wynika, że w opinii części pracowników instytucji rynku pracy *„współpraca z pracodawcami nie jest wystarczająca, ponieważ pracodawcy nie mają czasu bardziej się w nią angażować bądź też nie doceniają roli urzędów pracy”*. Jeden z badanych stwierdził, że *„jednak pracodawcy jakoś tak nie doceniają naszej roli, być może nie mają czasu na jakąś współpracę. (...) Ostatnio zauważyłam, że rzadziej się do nas zgłaszają. Bardziej pomagamy osobom bezrobotnym, natomiast sami pracodawcy z własnej inicjatywy tak nie do końca wykorzystują te możliwości pomocy”*. Wśród badanych pojawiały się głosy mówiące o tym, że często brakuje pracodawców, którzy chcieliby angażować się we współpracę i zatrudniać dobrze wykształcone osoby. Z kolei zdaniem pracodawców biorących udział w zrealizowanych w ramach projektu badaniach urzędy pracy są zbyt bierne we współpracy z przedsiębiorcami (a to właśnie urzędem, w opinii badanych, powinno najbardziej zależeć na pozyskaniu miejsca pracy dla zarejestrowanych bezrobotnych). Pracodawcy uznali, że urzędy pracy powinny bardziej otworzyć się na współpracę z pracodawcami oraz uczelniami wyższymi, które generują duże ilości osób bezrobotnych, powinny być w swoim działaniu bardziej elastyczne i aktywne w poszukiwaniu miejsc pracy powinny dysponować większymi nakładami finansowymi m.in. na staże dla młodych osób.

W kontekście opinii wyrażanych przez obie strony, pracodawców i pracowników urzędów pracy, uwidacznia się wyraźna potrzeba i znaczenie bezpośredniego kontaktu oraz wagi przekazywanych sobie wzajemnie informacji. Pracownicy instytucji rynku pracy sami podkreślali konieczność uświadamiania pracodawców na temat korzyści, jakie mogą odnieść ze współpracy z urzędami. Mówili o konieczności organizowania mitingów, spotkań, „*żeby pracodawcy byli bardziej uświadomieni na temat tego, co mogą uzyskać od urzędu pracy, jeśli zechcą zatrudnić pracownika. [...] Pojawiły się także sugestie pracowników, że współpraca powinna być jeszcze bardziej aktywna. Należy więc intensyfikować kontakty pośredników pracy z pracodawcami*”. Także ze strony pracodawców padały różnego rodzaju propozycje zacieśniania współpracy, jak np. pomysł stworzenia portalu internetowego, „*w którym pracodawcy po określeniu konkretnych kwalifikacji mogliby znaleźć odpowiednią liczbę osób spełniających dane wymagania. Nie tylko ułatwiłoby to proces rekrutacji, ale również go przyspieszyło. Respondenci są również zdania, że należy dla osób w zawodach o największej liczbie osób bezrobotnych stworzyć specjalne programy aktywizacyjne, powoływać grupy, który zajmowałyby się poszukiwaniem miejsc pracy dla konkretnego zawodu. Zdaniem respondentów tylko aktywne poszukiwanie zatrudnienia dla określonych zawodów o największej liczbie bezrobotnych może przyczynić się do wzrostu zatrudnienia*” („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012).

Skuteczność działań prowadzonych przez instytucje rynku pracy zmniejszają z pewnością także różnego rodzaju ograniczenia narzędziowe, istniejące zwłaszcza w zakresie reorientacji zawodowej klientów czy też w zakresie określenia stopnia dojrzałości do kariery i wyrównywania zidentyfikowanych deficytów. Brakuje skutecznych narzędzi pomagających absolwentom szkół wyższych w wejściu i funkcjonowaniu na rynku pracy. Nie ma w udzielanym wsparciu ujęcia perspektywy strategicznych dla rozwoju województwa lubelskiego branż i projektowania wsparcia w nawiązaniu do nich. Prowadzona reorientacja zawodowa ujmowana jest poprzez pryzmat zawodów, a nie branż. Wśród wymienianych przez badanych w ramach projektu pracowników instytucji rynku pracy obszarów, w których widzą oni potrzebę poszerzania swojej wiedzy, znalazły się m.in. te w zakresie: nowych stanowisk wchodzących na rynek pracy, zmian zachodzących na rynku pracy (zawody nadwyżkowe i deficytowe, rekrutacja i selekcja), umiejętności korzystania z narzędzi, umiejętności rozpoznawania umiejętności i oceny predyspozycji zawodowych, uprawnień do badań zainteresowań, rozszerzania wiedzy i umiejętności w pracy z osobą bezrobotną, gdy występuje brak ofert pracy zgodnych z wykształceniem tej osoby. Jednocześnie 20% ankietowanych doradców odczuwa brak narzędzi i zasobów informacyjnych służących prowadzeniu działań aktywizacji zawodowej osób z wykształceniem wyższym, w tym narzędzi koniecznych w pracy doradcy zawodowego, takich jak kwestionariusze, testy, teczki

zawodów czy „lokalny bank pracodawców”. Nieco ponad 1/3 ankietowanych doradców oceniła średnio stopień przydatności narzędzi informacyjnych, którymi aktualnie dysponują. Tymczasem, jak pokazały przeprowadzone w projekcie badania, większość absolwentów byłaby zainteresowana przekwalifikowaniem się (62%). Niezbędna okazuje się tu jednak pomoc doradcy, ponieważ niewielu potrafiło wskazać konkretnie, w jakim kierunku miałyby nastąpić przekwalifikowanie. Wśród osób, które byłyby gotowe przekwalifikować się, 33,9% chciałoby to uczynić w kierunku pokrewnym do ukończonego, 30,6% – w kierunku całkowicie różnym od ukończonego, a 35,5% dopuszcza obie opcje („Wieloaspektowa analiza...”, Lublin 2012).

Wskazane czynniki wiążą się z kolejną barierą obniżającą skuteczność prowadzonych działań i powodującą istnienie opisanych problemów, mianowicie ze zbyt małą współzależnością pomiędzy systemem kształcenia a potrzebami regionalnego rynku pracy i niedostosowaniem podaży do popytu (nadwyżka osób kończących studia humanistyczne, a deficyt absolwentów studiów technicznych). Ponieważ trudno byłoby uczelniom nadążyć za zmieniającymi się potrzebami rynku pracy, to zdaniem ekspertów uczelnie powinny kształcić tzw. kompetencje przyszłości. „Wymagania rynku będą zawsze o kilka lat do przodu, zatem tym, co w zaistniałej sytuacji mogą zrobić uczelnie wyższe, jest wyłącznie kształtowanie „kompetencji przyszłości” (Sedlak&Sedlak, „O czym marzą...”, 2013). W tym kontekście ważne jest nabywanie umiejętności transferowalnych i odpowiednie przygotowanie do funkcjonowania na rynku pracy – pociąga to za sobą konieczność dysponowania przez instytucje rynku pracy narzędziami służącymi do diagnozowania posiadanych w tym zakresie przez absolwentów braków i ich uzupełniania.

Ponadto istotną przyczyną obecnej sytuacji jest fakt, że urzędy pracy dysponują ograniczonymi środkami na subsydiowane formy zatrudnienia. Wielu absolwentów jest zainteresowanych płatnymi stażami u pracodawców, jednak nie mogą z nich skorzystać ze względu na brak środków. Zainteresowanie stażem zawodowym wyraziło 83% przebadanych w projekcie absolwentów szkół wyższych, natomiast 75% byłoby chętnych do wzięcia udziału w szkoleniu zawodowym. Jednak, jak sami pracownicy instytucji rynku pracy przyznają, brakuje środków finansowych na staże czy dotacje na otwarcie działalności gospodarczej („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012).

Odrębną grupę czynników powodujących zdefiniowaną sytuację problemową, o których nie można zapomnieć, stanowią te związane z ogólną sytuacją na rynku pracy oraz specyfiką regionu lubelskiego. Regionalne uwarunkowania i zbyt mała liczba dostępnych ofert pracy dla osób z wyższym wykształceniem w znacznym stopniu wpływają na istniejące problemy na rynku pracy i utrudniają pracownikom instytucji rynku pracy prowadzenie skutecznej interwencji. Specyfika rynku pracy Lubelszczyzny utrudnia absolwentom wyższych uczelni

dostosowanie się do wymogów rynkowych. Funkcjonowanie w obrębie regionu rolniczego z niewielką liczbą podmiotów gospodarczych, głównie małych i z sektora prywatnego powoduje, że posiadane kwalifikacje zawodowe nie mogą zostać zagospodarowane przez potencjalnych pracodawców. Rozbudowana sieć uczelni wyższych (18) i duża liczba absolwentów kończących studia to czynniki, które również utrudniają znalezienie pracy. Dodatkowo ilość zgłaszanych miejsc pracy znacząco odbiega od liczby osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia. Według Lubelskiego Ośrodka Badań Regionalnych na koniec 2011 roku na 1 ofertę pracy przypadało 211 bezrobotnych. Inną przyczyną trudności absolwentów szkół wyższych jest kierunek ich wykształcenia. Jak pokazują badania przeprowadzone w projekcie w strukturze próby badawczej przeważały osoby po administracji i pedagogice (po 16% ogółu), czyli poszukujące pracy głównie w sektorze publicznym („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012). Skutkuje to brakiem dostępu do preferowanych miejsc pracy i w efekcie do niewykorzystania zasobów ludzkich o takich kwalifikacjach.

Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów

Opisana sytuacja pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych na lubelskim rynku pracy nasuwa wniosek, że dyplom wyższej uczelni przestaje być gwarantem zatrudnienia i stabilizacji zawodowej. Duża konkurencja wśród dobrze wykwalifikowanych zasobów ludzkich przy małej chłonności rynku oraz wysokich wymaganiach ze strony potencjalnych pracodawców sprawiają, że znacząca liczba osób z wyższym wykształceniem rozpoczyna swoją „karierę zawodową” od rejestracji w powiatowym urzędzie pracy. Posiadane aspiracje ścierają się z realiami życia oraz rodzą różnorodne konsekwencje: osobowe, społeczne i gospodarcze.

Analizując konsekwencje osobowe i społeczne zidentyfikowanych problemów, należy zauważyć, że negatywna ocena zewnętrznej sytuacji panującej na regionalnym rynku pracy przenosi się na ocenę własnych możliwości osobistych i zawodowych. Upadanie firm, duża konkurencja wśród pracobiorców, ograniczenia w zatrudnianiu kadr oraz deklarowane potrzeby pracodawców, często odstające od rzeczywistości sprawiają, że badani absolwenci tracą nadzieję na zmianę swojego położenia. Poczucie braku sprawstwa oraz konieczność dostosowywania się do wymagań rynku pracodawcy powoduje utratę wiary w siebie i własne kompetencje, zwłaszcza gdy czas pozostawania bez pracy znacznie się wydłuża. Rodzi to przekonanie, że na rynku lubelskim łatwiej jest znaleźć pracę osobom z niższymi kwalifikacjami zawodowymi, a legitymującymi się konkretnymi umiejętnościami i uprawnieniami zawodowymi niż absolwentom z wyższym wykształceniem, lecz ogólnym i teoretycznym przygotowaniem do pełnienia roli zawodowej. Wobec powyższego pojawia się



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

świadomość konieczności posiadania dodatkowych lub nowych umiejętności zawodowych pod kątem zwiększenia swoich szans na rynku pracy (szkolenia, studia podyplomowe). Te jednak również nie gwarantują powodzenia na regionalnym rynku pracy. Brak sprecyzowanej wizji kariery utrudnia dążenie do podwyższania bądź zmiany kwalifikacji. W konsekwencji skutkuje to spadkiem motywacji do aktywnego uczestnictwa w racjonalnym planowaniu swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej, zaniechania poszukiwania zatrudnienia oraz prób korzystania z dostępnych form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy. Nieumiejętność szukania pomocy, mała inicjatywność i zaangażowanie wynika najczęściej z profilu osobowego absolwenta lub z jego indywidualnej sytuacji życiowej, np. sprawowania opieki nad dzieckiem. Dodatkowo brak doświadczenia, tak bardzo pożądanego przez pracodawców, stwarza kolejną barierę w odnalezieniu się na rynku pracy. W opinii absolwentów podejmowane prace dorywcze podczas edukacji nie są atutem dla potencjalnego pracodawcy, a ograniczony system wsparcia ze strony urzędów pracy często nie pozwala na zdobycie gruntownej praktyki zawodowej, np. w formie stażu.

Brak możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce powoduje, że rośnie liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym nieposiadających doświadczenia zawodowego w ogóle lub do 1 roku. Osoby bez doświadczenia zawodowego coraz dłużej pozostają w ewidencji powiatowych urzędów pracy, stając się tym samym długotrwale – wręcz chronicznie bezrobotnymi. Tkwią one w tzw. „błędym kole”, nie mając możliwości praktycznego zastosowania posiadanej wiedzy wobec oczekiwań pracodawców, a czas pozostawania bez pracy sprawia, że przygotowanie teoretyczne zdobyte na studiach dezaktualizuje się. Zaś z punktu widzenia pracodawców osoby takie są mniej atrakcyjnymi kandydatami do pracy, ponieważ wymagają dłuższej adaptacji zawodowej zanim staną się samodzielными i pełnowartościowymi pracownikami, a więc zaangażowania czasu i środków pracodawcy na ich przyuczenie.

Pozostawanie bez pracy i długotrwale bezrobocie to z kolei zjawisko, które wyklucza nie tylko z aktywności zawodowej, ale i społecznej. Powoduje utratę zdolności dokonywania realistycznej oceny swojej sytuacji oraz wyzwala niechęć do podejmowania działań na rzecz jej zmiany. Absolwenci w obliczu takiej sytuacji w sferze psychicznej i społecznej zaczynają funkcjonować podobnie jak osoby z niższymi kwalifikacjami. Kładą bowiem nacisk bardziej na bariery zewnętrzne (m.in. słabej koniunktury gospodarczej, jakości podmiotów funkcjonujących w regionie, stawianych wymagań ze strony pracodawców, dużej liczby absolwentów o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych), często nie widząc ograniczeń w sobie (kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, teoretyczne przygotowanie zawodowe, brak umiejętności i posiadania uprawnień wymaganych przez pracodawców, brak

umiejętności planowania kariery zawodowej, zniechęcenie, pesymizm, brak motywacji do działania).

Wzrastająca liczba bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z jednej strony jest wynikiem pasywnych postaw ludzi młodych, a z drugiej zaś wiąże się z niedopasowaniem systemu kształcenia do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. W dalszej konsekwencji prowadzi to do braku praktyki zawodowej, dewaluacji posiadanych kwalifikacji oraz konieczności inwestowania przez publiczne służby zatrudnienia środków finansowych na aktywizację zawodową tej grupy osób. Poszerza się również populacja długotrwale bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni. Zrealizowane badania ilościowe najlepiej obrazują strukturę tej grupy ze względu na czas pozostawania bez pracy. Aż 75% respondentów znajduje się w przedziale 12-24 miesiące, a 25% pozostaje bez pracy powyżej 24 miesięcy z przewagą absolwentów studiów magisterskich (67%) („Wieloaspektowa diagnoza...”, Lublin 2012). W wymiarze osobistym powoduje to u absolwentów pesymistyczne nastawienie i utratę wiary w zmianę swojej sytuacji zawodowej, a co za tym idzie wycofywanie się z uczestnictwa w rynku pracy i wręcz zaniechanie aktywności własnej.

Konsekwencje istnienia opisanych problemów trzeba także rozpatrywać w szerszym, społecznym i gospodarczym wymiarze. Uwagę zwraca tu przede wszystkim niewykorzystanie zasobów, jakimi są wykształceni pracownicy. Powszechne kształcenie kadr na poziomie wyższym przy braku wykorzystania ich potencjału osobistego i zawodowego w sytuacji pracy rodzi konieczność ponoszenia ze środków publicznych dodatkowych i znacznych wydatków zarówno na osłony dla osób pozostających bez pracy, jak również na finansowanie programów i projektów na rzecz zatrudnienia. Są to dodatkowe obciążenia służb pomocowych i koszty ponoszone przez całe społeczeństwo. Dodatkowo, brak sprawnej komunikacji pomiędzy podmiotami rynku pracy, jak urzędy pracy i pracodawcy, rzutuje na skuteczność podejmowanych inicjatyw aktywizacyjnych oraz wpływa na sytuację wszystkich uczestników rynku pracy. Poza tym niekorzystna sytuacja na rynku pracy sprawia, że wielu absolwentów szkół wyższych, zwłaszcza w wieku 25-34 lata – migruje w poszukiwaniu pracy (grupa ta stanowi 53% ujemnego salda migracji w województwie). Jest to jedną z przyczyn, obok m.in. ujemnego przyrostu naturalnego [w 2012 r. przyrost naturalny wyniósł -599 osób], obniżania się liczby osób w wieku produkcyjnym w województwie lubelskim [w porównaniu do 2011 r. w 2012 r. liczba osób w wieku produkcyjnym spadła o 6694 i wyniosła na koniec 2012 r. 1 368 352) (Urząd Statystyczny w Lublinie).

Nierozwiązywanie problemów z zatrudnianiem absolwentów szkół wyższych może powodować ciągły przyrost bezrobotnych z wyższym wykształceniem, zwłaszcza, że coraz więcej osób kontynuuje swoją edukację. Sytuacja taka rodzi negatywne skutki nie tylko w wymiarze indywidualnym, dotyczącym życia poszczególnych osób, lecz także w wymiarze

społecznym i gospodarczym. Konieczne jest zatem podjęcie różnorodnych działań: zarówno nowych, jak i usprawniających te już funkcjonujące, tak aby wykorzystać istniejące zasoby i potencjały tkwiące w wykształconych młodych absolwentach szkół wyższych i skutecznie zapobiegać ich bezrobociu.

Opisana sytuacja problemowa, jej przyczyny i konsekwencje znajdują swoje wyraźne odzwierciedlenie **w wynikających z przeprowadzonych w ramach projektu badań rekomendacjach**. Rekomendacje te dotyczą z jednej strony współpracy podejmowanej przez urzędy pracy z pracodawcami, uczelniami wyższymi i instytucjami szkoleniowymi, z drugiej zaś – dostępnych usług i instrumentów rynku pracy. W pierwszej kolejności podkreśla się konieczność stosowania uproszczeń proceduralnych przy współpracy z pracodawcami, tak aby zminimalizować biurokrację związaną np. z aplikowaniem i wnioskowaniem o różne formy wsparcia. Ważne jest ponadto zwiększenie indywidualizacji usług skierowanych do pracodawców, chociażby poprzez organizowanie szkoleń pod potrzeby konkretnych pracodawców, a także utworzenie stałego systemu informacji pozwalającego na prowadzenie wśród pracodawców stałego monitoringu zapotrzebowania na zawody z branż strategicznych dla województwa lubelskiego, w których zatrudnienie mogłyby znaleźć osoby z wyższym wykształceniem. Same urzędy pracy powinny realizować bardziej elastyczną i aktywną formę współpracy z pracodawcami. Dobrze by było, gdyby wzmocniły własne zasoby ludzkie, np. poprzez podnoszenie kompetencji swoich pracowników w zakresie wiedzy dotyczącej powiązania rynku pracy z regionalną gospodarką czy poprzez rozwijanie umiejętności interpersonalnych pracowników, aby właściwie diagnozowali oni nie tylko sytuację zawodową osób bezrobotnych, lecz także ich sytuację społeczną i osobistą. Istotne jest ponadto dążenie do ściślejszej współpracy urzędów pracy z uczelniami wyższymi.

Z drugiej strony zawarte w raporcie z badań rekomendacje dotyczą potrzeby udoskonalenia istniejących usług i instrumentów rynku pracy. Wskazuje się tu na potrzebę umożliwienia absolwentom odbywania szkoleń pod kątem uzyskanej oferty pracy i oczekiwań pracodawców (szkolenie pod kątem pozyskanej oferty pracy lub skierowania na konkretny staż) oraz zdobywania lub podnoszenia kwalifikacji w zawodach, na które istnieje zapotrzebowanie w branżach uznanych za strategiczne dla regionu. Proponuje się również udzielanie absolwentom wsparcia psychologicznego, np. w formie jobcoachingu (motywowania do działań, podnoszenia kwalifikacji, wzięcia odpowiedzialności za kształtowanie swojej ścieżki zawodowej). Natomiast w programach organizowanych szkoleń zawodowych powinno się kłaść większy nacisk na zdobywanie umiejętności praktycznych, a także uwzględniać moduł zawierający najważniejsze informacje na temat danej branży –



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

zwłaszcza w przypadku szkoleń związanych z reorientacją zawodową. Zwraca się też uwagę na potrzebę zwiększenia środków finansowych na takie formy pomocy, które dają absolwentom szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego, czyli na staże, praktyki, a także na subsydiowane formy zatrudnienia, studia podyplomowe czy szkolenia zawodowe. Trzeba ponadto dostarczyć pracownikom urzędów pracy nowych instrumentów, umożliwiających diagnozowanie deficytów społeczno-zawodowych. Powinni oni także zostać wyposażeni w zasoby informacyjne umożliwiające prowadzenie aktywizacji zawodowej w obrębie branż uznawanych za strategiczne dla rozwoju regionu.

Wskazane rekomendacje dotyczące funkcjonowania instytucji rynku pracy i prowadzonych przez nie działań w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej absolwentów szkół wyższych nie tylko zazębiają się z opisanymi wcześniej problemami tej grupy, lecz także w pełni pokrywają się z propozycjami nowych sposobów rozwiązywania istniejących trudności, jakie proponuje realizowany projekt oraz powstały w jego ramach produkt finalny w postaci modelu „Branżowy GPS”.

Warto także wskazać, że założenia projektu „Branżowy GPS...” wpisują się w opracowany przez WUP w Lublinie *Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok*. Głównym celem w zakresie polityki rynku pracy w regionie w 2013 roku jest „rekomendowanie i inspirowanie realizacji działań mających doprowadzić do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia wśród osób młodych w województwie lubelskim”. Dokument wskazuje na 3 obszary działań:

1. Działania na rzecz promocji i rozwoju poradnictwa zawodowego.
2. Rozwijanie postaw przedsiębiorczych u młodzieży.
3. Działania na rzecz nabywania przez młodzież doświadczenia zawodowego i kompetencji kluczowych.

Wydaje się to być najlepszą rekomendacją, ponieważ projekt odpowiada na problemy i potrzeby, z którymi boryka się Lubelszczyzna, nie potrafiąc dodatkowo wykorzystać swoich najważniejszych zasobów – wysoko wykwalifikowanej kadry w wieku pełnej aktywności zawodowej.

II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Cel wprowadzenia innowacji

Cel główny projektu jest identyczny z zapisami we wniosku o dofinansowanie projektu.

Celem wprowadzenia innowacji, a zarazem celem głównym projektu zapisanym we wniosku o dofinansowanie, jest wzrost do XII 2014 r. zdolności do poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia min. 85% odbiorców projektu (niepracujących absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego) poprzez opracowanie, przetestowanie i wdrożenie innowacyjnego modelu „Branżowy GPS”.

Cele szczegółowe, które wpłyną na osiągnięcie celu głównego, brzmią następująco:

- Zwiększenie do XII 2014 r. skuteczności działań prowadzonych przez 60 pracowników urzędów pracy w zakresie reorientacji zawodowej bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych z uwzględnieniem potrzeb regionalnego rynku pracy poprzez opracowanie i wdrożenie Systemu Informacji Branżowej.
- Podniesienie do XII 2014 r. umiejętności identyfikowania przez 45 pracowników urzędów pracy w województwie lubelskim deficytów w kapitale społeczno-zawodowym bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych oraz prowadzeniu wsparcia wyrównującego rozpoznane braki poprzez opracowanie i wdrożenie narzędzia diagnozującego dojrzałość do kariery oraz opracowanie programów wsparcia.
- Zwiększenie do XII 2014 r. spójności działań podejmowanych przez 3 urzędy pracy i 15 pracodawców w województwie lubelskim w zakresie dostosowania podaży do popytu na rynku pracy poprzez opracowanie i wdrożenie Systemu Transferu Informacji Branżowej.
- Zwiększenie do XII 2014 r. aktywności i atrakcyjności zawodowej na rynku pracy min. 80% uczestników grupy odbiorców poprzez objęcie ich formami wsparcia składającymi się na wypracowany w ramach projektu innowacyjny model świadczenia usług z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych.

Cele szczegółowe nr 1, 3 i 4 są identyczne z zapisanymi we wniosku o dofinansowanie projektu, natomiast zdecydowano się zmodyfikować zapis celu szczegółowego nr 2, tak by był on spójny z wynikami przeprowadzonej pogłębionej diagnozy, które wskazują, że dotychczas nie były prowadzone działania związane z identyfikacją deficytów w kapitale



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

społeczno-zawodowym w aspekcie dojrzałości do kariery zawodowej wśród bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych (m.in. ze względu na brak odpowiednich narzędzi).

Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie zwiększenie wśród niepracujących absolwentów szkół wyższych zdolności do znalezienia i utrzymania zatrudnienia oraz wyposażenie instytucji rynku pracy w nowe, innowacyjne narzędzia służące aktywizacji społeczno-zawodowej absolwentów dzięki wdrożeniu i funkcjonowaniu modelu „Branżowy GPS”. Wdrożenie innowacji wiąże się z uzupełnieniem realizowanych dotychczas przez urzędy pracy działań aktywizujących w zakresie reorientacji zawodowej o nowe ujęcie – ujęcie branżowe. Poprzez wskazanie branż strategicznych dla rozwoju regionu oraz stworzenie profili kompetencyjnych pracowników poszczególnych branż i przekazanie urzędowi pracy narzędzi umożliwiających skuteczne wsparcie absolwentów w tym zakresie nastąpi dostosowanie prowadzonych przez urzędy pracy działań do podaży na regionalnym rynku pracy. Wprowadzenie innowacji przyniesie także wzrost adekwatności oferty edukacyjnej i szkoleniowej do rzeczywistych potrzeb pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, uwzględniającej istniejące na regionalnym rynku pracy zapotrzebowanie na określone kwalifikacje i umiejętności zawodowe oraz kompetencje społeczne i personalne. Objęcie absolwentów szkół wyższych kompleksowym wsparciem z zastosowaniem modelu „Branżowy GPS”, umożliwiającym zaprojektowanie i realizację spójnej ścieżki wsparcia uwzględniającej zarówno indywidualne zasoby danej osoby, jak i projektowane zmiany gospodarcze w regionie, doprowadzi do wzrostu aktywności i atrakcyjności zawodowej grupy odbiorców na rynku pracy. Zastosowanie innowacji umożliwi więc efektywne przeprowadzenie reorientacji zawodowej w kierunku pożądanym na regionalnym rynku pracy, jednakże zgodnie z wykazywanym przez bezrobotnego indywidualnym potencjałem oraz przy uwzględnieniu rzeczywistych potrzeb pracodawców w województwie. Skutkiem tego może być przełamanie barier w zatrudnianiu osób młodych przez regionalnych pracodawców.

Wprowadzenie innowacji przyniesie także poprawę efektywności świadczonych przez urzędy pracy w województwie lubelskim usług, skierowanych do grupy odbiorców poprzez objęcie użytkowników szkoleniami („Doradca branżowy” i „Diagnozowanie deficytów w zakresie dojrzałości do kariery u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z wykorzystaniem Kwestionariusza Dojrzałości do Kariery – szkolenie dla pracowników instytucji rynku pracy”), zapewniającymi im merytoryczne wsparcie. Dodatkowo wyposażeni

zostaną oni w zupełnie nowatorskie narzędzie w postaci narzędzia badającego dojrzałość do kariery i programów wyrównujących zdiagnozowane deficyty. Narzędzie to podniesie jakość oferty urzędów pracy z województwa lubelskiego – pozwala ono bowiem dostosować realizowane wsparcie do indywidualnych potrzeb i specyfiki odbiorców.

Pożądanym efektem zastosowania innowacji jest także intensyfikacja przepływu informacji między najważniejszymi interesariuszami rynku pracy (poprzez STIB) pozwalająca na generowanie danych o regionalnym rynku pracy w ujęciu branżowym (np. liczba ofert pracy w danej branży, poszukiwane kompetencje, umiejętności, kwalifikacje w danej branży w regionie itd.) oraz wzrost efektywności współpracy między pracodawcami i urzędami pracy poprzez włączenie pracodawców w proces projektowania wsparcia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych (badanie potrzeb pracodawców, konsultacje z pracodawcami programów szkoleń, tak by można było kształcić bezrobotnych zgodnie z rzeczywistymi potrzebami na rynku pracy, organizowanie staży które pozwalają nabyć i rozwijać pożądane w danej branży umiejętności, na które jest rzeczywisty popyt).

Wdrożenie modelu sprzyja zatem budowaniu mostów pomiędzy rynkiem pracy, edukacją i zasobami ludzkimi w województwie poprzez zapewnienie kompleksowych i komplementarnych produktów włączających wszystkich interesariuszy rynku pracy w proces projektowania zmian mających na celu polepszenie sytuacji młodych, wykształconych ludzi na regionalnym rynku pracy.

Weryfikacja, czy cel został osiągnięty

Sposób weryfikacji osiągnięcia celów: wskaźniki pomiaru celu wraz z wartościami świadczącymi o ich osiągnięciu, źródła danych do weryfikacji i częstotliwość ich pomiaru zostały zebrane w tabeli. W stosunku do zapisów zawartych we wniosku o dofinansowanie projektu uszczegółowiono oraz dodano nowe źródła weryfikacji osiągnięcia zakładanych wskaźników. Osobami odpowiedzialnymi za dokonywanie pomiaru wartości wskaźników będzie Zespół Zarządzający, w tym przede wszystkim specjalista ds. ewaluacji i monitoringu.

W celu zwiększenia przejrzystości zaproponowanych celów i ich wskaźników, poniżej przedstawiono przyjęte przez Beneficjenta definicje.

ZDOLNOŚĆ DO POSZUKIWANIA, PODJĘCIA I UTRZYMANIA ZATRUDNIENIA – tzw. ZATRUDNIALNOŚĆ

1. zdolność do uzyskania jakościowo znaczącego zatrudnienia lub samozatrudnienia, a także utrzymania zatrudnienia oraz umiejętność poruszania się po rynku pracy (proces boloński);
2. obejmuje działania umożliwiające bezrobotnym powrót do pracy (Europejska Strategia Zatrudnienia, 1997, Traktat Amsterdamski)

3. zestaw cech i umiejętności dających zdolność do otrzymania i utrzymania satysfakcjonującej pracy; zdolność do samodzielnego poruszania się po rynku pracy, tak by właściwie wykorzystać swój potencjał i uzyskać trwałe zatrudnienie.

Zestaw ten na etapie poszukiwania obejmuje wszystko to, co jest związane z dookreśleniem preferencji zawodowych i predyspozycji osobowych, charakteru poszukiwanej pracy, poznaniem lokalnego rynku pracy i możliwości danej osoby na tym rynku. Na tym etapie ważne są także umiejętności związane z redagowaniem dokumentów aplikacyjnych, prowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej i telefonicznej z pracodawcą, metody poszukiwania pracy. Niebagatelne znaczenia ma także wiedza na temat kompetencji i praktycznych umiejętności, które są niezbędne do pracy na danym stanowisku pracy, w danym zawodzie, w danej branży (chodzi o wiedzę na temat wymagań kwalifikacyjnych i kompetencyjnych na danym stanowisku pracy zarówno z punktu widzenia potrzeb pracodawcy, jak i osoby poszukującej pracy).

Etap podjęcia pracy wiąże się przede wszystkim z wypracowaniem odpowiedniej motywacji, by znaleźć zatrudnienie oraz adekwatnej samooceny poszukującego pracy.

Utrzymanie pracy wymaga natomiast nabycia umiejętności przekrojowych, interdyscyplinarnych i odpowiednich kompetencji społecznych, które pozwolą właściwie funkcjonować w każdym środowisku pracy. Ponadto ważna jest świadomość konieczności stałego rozwijania się, podnoszenia poziomu posiadanych umiejętności i wiedzy.

ATRAKCYJNOŚĆ ZAWODOWA – zestaw cech i umiejętności danej osoby, które stanowią o zainteresowaniu nią przez stronę popytową rynku pracy (pracodawców). Atrakcyjność zawodowa zależy m.in. od:

- posiadania wykształcenia zgodnego z zapotrzebowaniem na rynku pracy
- posiadania praktycznych umiejętności, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy
- posiadania doświadczenia zawodowego adekwatnego do zapotrzebowania w branży
- posiadania konkurencyjnych umiejętności zawodowych
- posiadania umiejętności przewidywania przyszłych zmian na rynku pracy i łatwego adaptowania się do nich
- posiadania umiejętności przekrojowych, interdyscyplinarnych i odpowiednich kompetencji społecznych, które pozwolą właściwie funkcjonować w każdym środowisku pracy
- bycia elastycznym i łatwego adaptowania się do zmieniających się warunków rynku pracy.



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA – podejmowanie działań związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy (kształcenie, podnoszenie poziomu wiedzy i umiejętności, przekwalifikowanie się, poszukiwanie pracy, nabywanie doświadczenia zawodowego)

SPÓJNOŚĆ DZIAŁAŃ – zgodność celów i działań podejmowanych, aby te cele osiągnąć; w kontekście spójności działań powiatowych urzędów pracy i pracodawców wskazać można m.in.:

- usprawnienie procesu kierowania bezrobotnych do pracodawców
- właściwe kojarzenie ofert pracy z kandydatami do pracy
- kierowanie do pracodawców osób odpowiadających ich wymaganiom
- transfer informacji między urzędami pracy i pracodawcami dot. zapotrzebowania na określone kompetencje i aktualnymi zasobami kompetencyjnymi osób zarejestrowanych w PUP
- badanie kierunków rozwoju gospodarczego powiatu i określanie potencjalnych potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania
- doskonalenie metod współpracy pośredników pracy z pracodawcami

Poniższe definicje opracowano na podstawie *Krajowych Ram Kwalifikacji*.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE – udowodniona (w pracy, nauce oraz w rozwoju osobistym) zdolność stosowania posiadanej wiedzy i umiejętności z uwzględnieniem zinternalizowanego systemu wartości. Kompetencje społeczne określa się bazując na kategoriach odpowiedzialności i autonomii.

KWALIFIKACJE – określony zestaw efektów uczenia się, zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję.

W ramach tego systemu pojęć kwalifikacją jest tylko taki zestaw efektów uczenia się (kompetencji), który jest wpisany do krajowego rejestru kwalifikacji i tym samym przyporządkowany do odpowiedniego poziomu PRK.

Formalne potwierdzenie osiągniętych kompetencji polega na wydaniu przez uprawnioną instytucję odpowiedniego dokumentu (dyplomu, świadectwa, certyfikatu itp.) po dokonaniu oceny efektów uczenia się i stwierdzeniu, że odpowiadają one wymaganiom dla danej kwalifikacji.

UMIEJĘTNOŚCI – oznaczają zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów.

Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji Cel		Wskaźniki pomiaru celu	Wartość wskaźnika świadcząca o osiągnięciu celu	Źródło weryfikacji wskaźnika i pomiar
Cel główny	Wzrost do XII 2014 r. zdolności do poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia min. 85% odbiorców projektu (niepracujących absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego) poprzez opracowanie, przetestowanie i wdrożenie innowacyjnego modelu „Branżowy GPS”	liczba bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych, którzy zostali objęci bezpośrednim wsparciem w ramach projektu [na zakończenie etapu testowania]	30 osób	formularz PEFS (co 3 m-ce), deklaracje uczestnictwa w projekcie, listy obecności, zaświadczenia ukończenia udziału w projekcie, badania ewaluacyjne (przez cały okres testowania)
		liczba uczestników grupy odbiorców, którzy poprzez udział w projekcie nabyli kwalifikacje zawodowe pożądane na rynku pracy [na zakończenie etapu testowania]	25 osób	zaświadczenie o ukończeniu kursu, zaświadczenie o ukończeniu stażu branżowego (min. co kwartał), badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)

		liczba opracowanych w ramach projektu innowacyjnych modeli aktywizacji społeczno-zawodowej absolwentów szkół wyższych [na zakończenie realizacji projektu]	1 model	umowa o dofinansowanie projektu, dokumentacja projektowa dotycząca opracowanego modelu: materiały opracowane przez ekspertów, protokoły odbioru prac (dokumenty zbierane na bieżąco podczas każdego etapu realizacji projektu), sprawozdania z postępu prac (do miesiąca po zakończeniu każdego etapu), badania ewaluacyjne (na zakończenie realizacji projektu)
		Liczba osób, które zwiększą zdolność do poszukiwania, podjęcia i utrzymania zatrudnienia poprzez nabycie i/lub podniesienie poziomu umiejętności aktywnego poszukiwania zatrudnienia na rynku pracy [na zakończenie etapu testowania]	25 osób	Karty uczestnika, karty samooceny uczestnika przed rozpoczęciem wsparcia i po jego zakończeniu, opinie doradcy zaw. przed rozpoczęciem udzielania wsparcia i po jego zakończeniu, badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)

		Liczba osób, które zwiększą zdolność do poszukiwania, podjęcia i utrzymania zatrudnienia poprzez zdobycie doświadczenia zawodowego zgodnego z zapotrzebowaniem na rynku pracy [na zakończenie etapu testowania]	24 osoby	listy obecności na stażu, karty uczestnika (min. co kwartał podczas etapu testowania), ankiety oceniające udział w stażu i jego efekty, zaświadczenia o ukończeniu stażu, opinia opiekuna stażu (na zakończenie testowania) badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)
		Liczba osób, które zwiększą zdolność do poszukiwania, podjęcia i utrzymania zatrudnienia poprzez zamieszczenie profilu w STIB [na zakończenie etapu testowania]	27 osób	Karty uczestnika, lista profili wygenerowana z systemu STIB, raporty ze STIB (min. co kwartał podczas etapu testowania), badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)
Cele szczegółowe	Zwiększenie do XII 2014 r. skuteczności działań prowadzonych przez 60 pracowników urzędów pracy w zakresie reorientacji zawodowej bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych z uwzględnieniem potrzeb regionalnego rynku	liczba pracowników, którzy nabyli wiedzę i umiejętności w zakresie doradztwa branżowego po ukończonym udziale w szkoleniu „Doradca branżowy” – 12 osób [etap testowania]	12 osób	zaświadczenia o ukończeniu udziału w szkoleniu (do 5 dni po zakończeniu szkolenia), badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania), testy wiedzy i kompetencji oraz karta samooceny (przed rozpoczęciem i po zakończeniu szkolenia)

pracy poprzez opracowanie i wdrożenie Systemu Informacji Branżowej	liczba pracowników urzędów pracy, którzy w ramach projektu pracowali z wykorzystaniem Systemu Informacji Branżowej [etap testowania]	12 osób	zawarte porozumienia z urzędami pracy uczestniczącymi w etapie testowania (na bieżąco podczas etapu testowania), raporty z przebiegu testu (do miesiąca po zakończeniu etapu testowania), kontrakty z pracownikami urzędów pracy (rekrutacja podczas etapu testowania), karty pracy pracowników urzędów pracy (co miesiąc podczas testowania), badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)
	liczba pracowników urzędów pracy, którzy z sukcesem przeprowadzili proces reorientacji zawodowej klientów, tj. przygotowali ich do podjęcia pracy w branżach, na które istnieje zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy (udzielenie pełnego zakresu wsparcia) [etap testowania]	12 osób	karty pracy pracowników urzędów pracy, karty uczestników, profile kompetencyjne odbiorców w STIB, opinie odbiorców nt. udzielanego im przez pracowników urzędów pracy wsparcia, raporty z przebiegu wsparcia, wykaz odbiorców wsparcia podejmujących zatrudnienie (min. co kwartał) badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)

		<p>Liczba pracowników urzędów pracy zwiększających skuteczność działań w zakresie reorientacji zawodowej odbiorców wsparcia poprzez podejmowanie przez odbiorców działań prowadzących do podwyższenia kwalifikacji zawodowych w branżach uznawanych za strategiczne dla regionu [etap testowania]</p>	10 osób	<p>Karty samooceny, ankiety skala samooceny jakości procesu doradztwa zawodowego, ankiety dot. skuteczności działań (na początku i na zakończenie etapu testowania) wykaz odbiorców wsparcia podwyższających kwalifikacje zawodowe, dokumenty potwierdzające ukończenie szkoleń / kursów przez odbiorców wsparcia, raporty z przebiegu wsparcia (min. co kwartał) badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)</p>
		<p>Liczba odbiorców wsparcia, którzy stwierdzili wzrost poziomu jakości usług świadczonych przez pracowników urzędów pracy z wykorzystaniem SIB [etap testowania]</p>	24 osoby	<p>ankiety odbiorców oceniające efekty prowadzonego wobec nich wsparcia z wykorzystaniem SIB, ankiety porównawcze dot. jakości usług świadczonych przez pracowników urzędów pracy z wykorzystaniem SIB i nie korzystających z SIB (na początku i na zakończenie etapu testowania) badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)</p>

		liczba pracowników urzędów pracy, którzy nabyli wiedzę i umiejętności w zakresie zastosowania opracowanego modelu Systemu Informacji Branżowej po zakończonym udziale w seminariach warsztatowo-szkoleniowych [etap upowszechniania i włączania]	60 osób	listy obecności, sprawozdania z seminariów (do 5 dni po zakończeniu seminariów), badania ewaluacyjne (przez cały etap upowszechniania, testy wiedzy i kompetencji oraz karta samooceny (przed rozpoczęciem i po zakończeniu szkolenia)
	Podniesienie do XII 2014 r. umiejętności identyfikowania przez 45 pracowników urzędów pracy w województwie lubelskim deficytów w kapitale społeczno-zawodowym bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych oraz prowadzeniu wsparcia	liczba pracowników urzędów pracy, którzy nabyli wiedzę i umiejętności pracy z narzędziem diagnozującym dojrzałość do kariery absolwentów szkół wyższych po zakończonym udziale w szkoleniu [etap testowania]	9 osób	zaświadczenia o ukończeniu udziału w szkoleniu (dotyczącym pracy z narzędziem diagnozującym dojrzałość do kariery), badanie ewaluacyjne (przez cały etap testowania), testy wiedzy i kompetencji oraz karta samooceny (przed rozpoczęciem i po zakończeniu szkolenia)
	wyrównującego rozpoznane braki poprzez opracowanie i wdrożenie narzędzia diagnozującego dojrzałość do kariery oraz opracowanie programów wsparcia	liczba pracowników urzędów pracy, którzy w ramach projektu pracowali z wykorzystaniem opracowanego narzędzia [etap testowania]	9 osób	zawarte porozumienia z urzędami pracy uczestniczącymi w etapie testowania (na bieżąco podczas etapu testowania), raporty z przebiegu testu (do miesiąca po zakończeniu etapu testowania), kontrakty z pracownikami urzędów pracy (rekrutacja podczas etapu testowania), karty pracy pracowników urzędów pracy (co miesiąc podczas testowania), badania ewaluacyjne

				(przez cały etap testowania)
		Liczba osób z grupy odbiorców, dla których pracownicy urzędów pracy opracowali diagnozę dojrzałości do kariery i prowadzili wsparcie w zakresie zdiagnozowanych braków, wskutek czego doprowadzili do wzrostu poziomu dojrzałości do kariery tych osób [etap testowania]	24 osoby	karty uczestnika, wyniki diagnozy dojrzałości do kariery (na początku i na zakończenie etapu testowania), karty pracy doradców zawodowych, raporty z przebiegu wsparcia (min. co kwartał) badania ewaluacyjne (cały etap testowania)
		liczba pracowników urzędów pracy, którzy nabyli wiedzę i umiejętności dotyczące zastosowania wypracowanego w ramach projektu narzędzia po ukończonym udziale w seminarium warsztatowo-szkoleniowym [etap upowszechniania i włączania]	45 osób	listy obecności, sprawozdania z seminariów, badania ewaluacyjne (na zakończenie etapu upowszechniania i włączania), testy wiedzy i kompetencji oraz karta samooceny (przed rozpoczęciem i po zakończeniu seminarium)
	Zwiększenie do XII 2014 r. spójności działań podejmowanych przez 3 urzędy pracy i 15 pracodawców w województwie lubelskim w zakresie dostosowania podaży do popytu na rynku pracy poprzez opracowanie i wdrożenie Systemu Transferu Informacji Branżowej	liczba urzędów pracy, które w okresie realizacji projektu wdrożą System Transferu Informacji Branżowej [etap testowania]	3 urzędy	zawarte porozumienia z urzędami pracy na etapie testowania (na bieżąco podczas etapu testowania), raporty z przebiegu testu (do miesiąca po zakończeniu etapu testowania), badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)
	Transferu Informacji Branżowej	liczba pracodawców, którzy w okresie realizacji projektu będą uczestniczyć w Systemie Transferu Informacji	15 pracodawców	liczba deklaracji pracodawców o przystąpieniu do STIB, liczba pracodawców,

		Branżowej [etap testowania]		którzy zarejestrują się w systemie (na zakończenie każdego miesiąca realizacji etapu testowania), badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)
		liczba zrealizowanych ofert pracy/staży zawodowych	30 ofert	raporty ze STIB, kopie podpisanych umów pracy/staży (na bieżąco co kwartał), badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)
Zwiększenie do XII 2014 r. aktywności i atrakcyjności zawodowej na rynku pracy min. 80% uczestników grupy odbiorców poprzez objęcie ich formami wsparcia składającymi się na wypracowany w ramach projektu innowacyjnego model świadczenia usług z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych		liczba uczestników grupy odbiorców, dla których zostanie opracowana diagnoza dojrzałości do kariery i program wsparcia wyrównujący zdiagnozowane deficyty [etap testowania]	30 osób	listy obecności na zajęciach, opracowane przez pracowników urzędów pracy diagnozy absolwentów, wyniki diagnozy narzędziem badającym dojrzałość do kariery, karty uczestnika, (na zakończenie każdego miesiąca realizacji etapu testowania), badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)
		liczba uczestników grupy odbiorców, którzy ukończyli udział w zajęciach doradztwa branżowego w zakresie reorientacji zawodowej w zakresie branż uznawanych za strategiczne dla regionu [etap testowania]	27 osób	listy obecności na zajęciach, karty uczestnika (na zakończenie każdego miesiąca realizacji etapu testowania), ankiety oceniające udział w zajęciach i ich efekty, zaświadczenie o ukończeniu udziału w zajęciach (na zakończenie realizacji)

			zadania-testowania), badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)
	liczba uczestników grupy odbiorców, którzy dokonają reorientacji zawodowej poprzez ukończenie kursu zawodowego w wybranej branży przyszłości województwa [etap testowania]	25 osób	listy obecności na zajęciach, karty uczestnika (na zakończenie każdego miesiąca realizacji etapu testowania), ankiety oceniające udział w kursie i jego efekty, zaświadczenia o ukończeniu kursu zawodowego (na zakończenie realizacji zadania-testowania) badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)
	liczba uczestników grupy odbiorców, którzy nabędą doświadczenie zawodowe adekwatne do zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy poprzez udział w stażu branżowym [etap testowania]	24 osoby	listy obecności na stażu, karty uczestnika (na zakończenie każdego miesiąca realizacji etapu testowania), ankiety oceniające udział w stażu i jego efekty, zaświadczenia o ukończeniu stażu, opinia opiekuna stażu (na zakończenie testowania) badania ewaluacyjne (przez cały etap testowania)



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

Innowacyjność produktu finalnego – modelu „Branżowy GPS” – polega na innym (nowatorskim) niż dotychczas podejściu do rozwiązania problemu stale rosnącego bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych pozostających poza rynkiem pracy min. 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej. Pomimo podejmowanych działań mających na celu zwiększenie zatrudnialności wśród ww. grupy, efekty wciąż nie są zadowalające. Model „Branżowy GPS” stanowi propozycję próby dostosowania podaży do popytu na wojewódzkim rynku pracy poprzez przeprowadzenie wielowymiarowej, kompleksowej reorientacji zawodowej długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, uwzględniającej zarówno indywidualne podejście do klienta, jak i dostosowanej do obecnej sytuacji na rynku pracy i projektowanych zmian gospodarczych w regionie.

Na czym polega innowacja?

Proponowana w projekcie innowacja polega na opracowaniu modelu „Branżowy GPS” oferującego pracownikom urzędów pracy nowe narzędzia służące zwiększeniu poziomu zatrudnienia wśród niepracujących absolwentów szkół wyższych. Wypracowany model, wraz z wchodzącymi w jego skład instrumentami wsparcia, to rozwiązanie oparte na ujęciu branżowym, umożliwiającym prowadzenie działań aktywizujących dostosowanych z jednej strony do konkretnych potrzeb i predyspozycji absolwenta, z drugiej zaś uwzględniających zmiany gospodarcze zachodzące w regionie. Dzięki takiemu podejściu udzielana pomoc ma charakter zindywidualizowany, a zarazem kompleksowy i odpowiadający realnym zapotrzebowaniom regionalnego rynku pracy. Pakiet oferowanych w ramach modelu narzędzi pozwala na: dostarczenie absolwentom szkół wyższych rzetelnych informacji dotyczących strategicznych dla regionu branż, określenie dojrzałości do kariery absolwentów szkół wyższych i uzupełnienie deficytów, reorientację zawodową z uwzględnieniem predyspozycji absolwentów szkół wyższych i projektowanych zmian gospodarczych w regionie oraz transfer informacji na temat rynku pracy pomiędzy pracodawcami, urzędami pracy a poszukującymi zatrudnienia absolwentami.

Proponowana innowacja wyraża się zatem w trzech wzajemnie przenikających się wymiarach, tj. formy wsparcia, problemu i grupy docelowej. Przede wszystkim jest to **innowacja w wymiarze formy wsparcia (wiodący wymiar innowacyjności)**. Projekt zakłada bowiem opracowanie modelu wykorzystującego nowatorskie narzędzia wsparcia absolwentów szkół wyższych na rynku pracy: narzędzia diagnozującego dojrzałość do kariery (w skład którego wchodzi test psychometryczny i programy wyrównywania zdiagnozowanych deficytów), Systemu Informacji Branżowej (SIB) oraz Systemu Transferu Informacji Branżowej (STIB). Jest to forma realizacji usług rynku pracy pozwalająca na





ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

wielopłaszczyznowe oddziaływanie ukierunkowane na wzrost zatrudnialności w grupie bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni, którzy nie radzą sobie z problemem bezrobocia powyżej 12 miesięcy. Dotychczas nie były stosowane w województwie lubelskim tego typu kompleksowe rozwiązania, uwzględniające prowadzenie sprzężonych działań w zakresie budowania dojrzałości do kariery i tworzenia mostów pomiędzy pracodawcami a absolwentami szkół wyższych za pośrednictwem urzędów pracy. Nie było także prowadzone na terenie Lubelszczyzny poradnictwo o charakterze branżowym, a jedynie to odnoszące się do zawodów. Doradztwo branżowe jest więc innowacyjnym rozwiązaniem w stosunku do obecnej praktyki, niestosowanym do tej pory przez urzędy pracy (w latach 2009-2011 w ramach Działania 9.2 POKL realizowany był m.in. projekt „Modernizacja oferty kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku”. Działania projektu zmierzały do efektywniejszego powiązania kształcenia zawodowego z rynkiem pracy, kładąc nacisk na kwalifikacje i praktyczne umiejętności uczniów. Efektem projektu było udostępnienie systemu informacji zawodowej i branżowej dla 250 szkół, zawierającego kompendium wiedzy na temat dalszego kształcenia, zatrudnienia, specyfiki branż w regionie. Taki system, zdaniem autorów projektu, stanowi wsparcie dla uczniów w kreowaniu dalszego funkcjonowania, planowania kariery edukacyjno-zawodowej, ich aktywizacji zawodowej).

Tymczasem raporty dotyczące zawodów nadwyżkowych i deficytowych nie dają pełnego obrazu sytuacji, w jakiej znajduje się wojewódzki rynek pracy. Ujęcie branżowe pozwala na szersze niż w ujęciu zawodowym rozpoznanie obszarów zawodowych o kluczowym znaczeniu dla regionu, poznanie predyspozycji osobowościowych niezbędnych do pracy w danej branży, stworzenie profili kompetencyjnych poszukiwanych na rynku pracy, wybór określonych specjalności w branży oraz wskazanie możliwości rozwoju zawodowego zgodnego z predyspozycjami danej osoby ale także realnym zapotrzebowaniem na regionalnym rynku pracy. Dlatego też proponowany branżowy model prowadzenia usług rynku pracy wydaje się być bardziej efektywny niż stosowane do tej pory ujęcie zawodowe. Jego przewaga nad dotychczasowymi rozwiązaniami polega też m.in. na tym, że jest on oparty na Systemie Informacji Branżowej oraz na potrzebach pracodawców, przez co umożliwi lepsze dostosowanie podaży kwalifikacji, umiejętności, wiedzy i kompetencji absolwentów z wyższym wykształceniem do popytu na kwalifikacje, umiejętności, wiedzę i kompetencje na rynku pracy. W praktyczny i konkretny sposób wspiera zatem rozwój ścieżek kariery zawodowej bezrobotnych i poszukujących pracy zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy, pomagając w bardziej elastycznym ich ukierunkowaniu i lepszym konkretyzowaniu. Tymczasem w publicznych służbach zatrudnienia aktualnie mamy najczęściej do czynienia z uogólnionym i instrumentalnym traktowaniem absolwentów bez procesu ich reorientacji zawodowej. System Informacji Branżowej umożliwi wymianę





ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

informacji pomiędzy rynkiem pracy, edukacją a zasobami ludzkimi. W przyszłości może on zostać wykorzystany przez instytucje szkoleniowe w województwie lubelskim w procesie projektowania kierunków nauki zawodowej, studiów, kursów zawodowych ściśle dostosowanych do konkretnych wymogów lubelskiego rynku pracy z uwzględnieniem zróżnicowania terytorialnego, co stanowi jego wartość dodaną.

Długotrwale bezrobotni absolwenci mają świadomość, iż aby zwiększyć szanse na zatrudnienie lub samozatrudnienie koniecznym jest przekwalifikowanie się, jednak niewielu z nich wie, w jakim kierunku, by ich sytuacja na rynku pracy uległa poprawie – model „Branżowy GPS” w swoim systemowym ujęciu pozwala na wybranie branż najważniejszych dla regionu z punktu widzenia perspektyw zatrudnienia (uwzględniając specyfikę grupy odbiorców – osoby z wyższym wykształceniem), co stanowi istotny element poprawy aktywizacji zawodowej bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Aktualnie brakuje w praktyce publicznych służb zatrudnienia takiego kompleksowego, systemowego ujęcia różnych metod, narzędzi, procedur, które są wykorzystywane podczas procesu aktywizacji zawodowej bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. System Informacji Branżowej tworzy przewodnik po kluczowych zawodach w wytypowanych branżach strategicznych, zawierający opis branż i zawodów w ramach branży, kwalifikacje, umiejętności, kompetencje personalne i społeczne niezbędne do podjęcia pracy w branży, kształcenie i rozwój zawodowy w branży, formy zatrudnienia, ranking regionalnych pracodawców w branży, wykaz instytucji rynku pracy wraz z przydatnymi adresami, wykaz przepisów i literatury branżowej. Warto w tym miejscu dodać, że wskazanie branż punktu widzenia wymaganych w nich kwalifikacji, umiejętności i kompetencji społecznych jest zgodne z duchem prac nad *Krajowymi Ramami Kwalifikacji*. Model „Branżowy GPS” zapewnia także w ramach pakietu Systemu Informacji Branżowej wsparcie „narzędziowe” dla pracowników instytucji rynku pracy udzielających pomocy pozostającym bez zatrudnienia absolwentom szkół wyższych w zakresie ich aktywizacji zawodowej i reorientacji (readaptacji) zawodowej. Tym samym uzupełnia wiedzę, umiejętności i warsztat pracy doradców zawodowych i pośredników pracy, a także poszerza ich możliwości aktywizacji społeczno-zawodowej absolwentów szkół wyższych. System Informacji Branżowej wychodzi od potrzeb i oczekiwań pracodawców, od ich zapotrzebowania na określone branżowe profile kompetencyjne pracowników – to zapotrzebowanie na profile kompetencyjne pracowników jest podstawą do tworzenia programów staży branżowych oraz powiązanych z nimi specjalistycznych kursów (szkoleń) zawodowych. Oba instrumenty rynku pracy, tj. specjalistyczne szkolenia zawodowe i staże branżowe są ze sobą integralnie powiązane. W dotychczasowej praktyce publicznych służb zatrudnienia programy specjalistycznych kursów (szkoleń) zawodowych oraz programy staży mają bardzo uogólniony charakter, często niedopasowany do potrzeb konkretnych

pracodawców. Natomiast wypracowany w projekcie model wychodzi z propozycją pewnego szkieletu, według którego programy takie należy budować – szkielet ten jest następnie uzupełniany stosownymi treściami, specyficznymi dla branży i profilu kompetencyjnego pracownika realizującego swoje zadania, czynności i obowiązki zawodowe w firmie działającej w ramach danej branży. Możliwość modyfikacji programów specjalistycznych kursów zawodowych oraz staży branżowych, wyjście od pracodawcy i jego potrzeb to ważny, innowacyjny element Systemu Informacji Branżowej.

Z Systemem Informacji Branżowej ściśle wiąże się kolejny komponent modelu, mianowicie System Transferu Informacji Branżowej, będący elektroniczną aplikacją służącą wymianie informacji pomiędzy poszukującymi pracy, urzędami pracy, pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi za pomocą wystandaryzowanych formularzy i tworzonych profili kompetencyjnych. Narzędzie to pozwala na dostosowywanie podaży pracy do popytu na regionalnym rynku oraz na usystematyzowanie i stałe aktualizowanie informacji o rynku pracy w województwie lubelskim w ujęciu branżowym. Zakładana aplikacja umożliwi bowiem m.in. generowanie danych statystycznych (w skali województwa, powiatu) dotyczących poszukiwanych przez pracodawców profili kompetencyjnych pracowników w branżach (wskazanie popytu). Przede wszystkim jednak skraca i uskutecznia proces poszukiwania pracy (przez bezrobotnego) lub pracownika (przez pracodawcę). Do Systemu Transferu Informacji Branżowej trafiają: **oferty pracy (lub staży zawodowych) pracodawców, oferty szkoleń/kursów organizowanych przez instytucje szkoleniowe, profile kompetencyjne bezrobotnych i poszukujących pracy.** Wszystkie są opisywane za pomocą tych samych kategorii, tj. kwalifikacji zawodowych, umiejętności zawodowych, kompetencji personalnych i społecznych. Specjalnie wbudowane reguły pozwalają przede wszystkim na kojarzenie ofert pracy z profilami kompetencyjnymi, ale także wyszukanie ofert szkoleń/kursów umożliwiających nabycie kwalifikacji zawodowych, umiejętności zawodowych, kompetencji personalnych i społecznych poszukiwanych w danej branży. Dla każdej z branż i dla każdego z użytkowników zostały przygotowane specjalne wystandaryzowane formularze pozwalające stworzyć oferty pracy, oferty szkoleń i profile kompetencyjne bezrobotnych dla każdej z 5 wybranych branż. Przyjęte dla opracowania STIB założenia pozwolą wpływać **na wzrost spójności działań podejmowanych przez ww. interesariuszy rynku pracy.**

Nowym rozwiązaniem w zakresie pracy z pozostającymi bez zatrudnienia absolwentami szkół wyższych w stosunku do funkcjonujących działań jest ponadto oferowane w ramach modelu narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery. Ma ono za zadanie ułatwić doradcom zawodowym bardziej skuteczną aktywizację absolwentów szkół wyższych dzięki wielowymiarowej diagnozie i zindywidualizowaniu form wsparcia w readaptacji zawodowej.

Ważnym atutem narzędzia jest to, że może być ono stosowane także przez doradców zawodowych, którzy nie są psychologami. Przewaga proponowanego narzędzia nad dotychczas stosowanymi instrumentami polega na połączeniu interdyscyplinarności oceny (uwzględnieniu rozwoju psychologicznego, społecznego i zawodowego) ze wskazaniem luk kompetencyjnych i budowaniem strategii rozwoju potencjału każdej osoby. Metody diagnostyczne stosowane dotychczas nie uwzględniają w wystarczającym stopniu diagnozy rozwoju czynników motywacyjnych, które w istotny sposób przyczyniają się do konstruktywnego funkcjonowania celowego osób w wymiarze społecznym i zawodowym. Osobom wspierającym podejmowanie pracy zawodowej przez osoby długotrwale bezrobotne z wyższym wykształceniem brakuje wielowymiarowych, wystandaryzowanych narzędzi, dzięki którym możliwa byłaby diagnoza dojrzałości do podjęcia kariery zawodowej przez ich klientów, w szczególności zaś deficytów w zakresie motywacji. Istotną innowacyjnością oferowanego narzędzia jest zatem to, iż nie ograniczy się ono tylko do samej diagnozy (określenie profilu bezrobotnego), lecz efektem jego użycia będzie także zaprojektowanie indywidualnego wsparcia (w oparciu o proponowane programy) w celu wyrównania zidentyfikowanych deficytów. Podjęcie działań wyrównujących zdiagnozowane deficyty zwiększy z kolei szanse absolwentów szkół wyższych na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia.

Innowacyjność w wymiarze grupy docelowej przejawia się w ukierunkowaniu proponowanego wsparcia na absolwentów szkół wyższych, w stosunku do których prowadzono działania nieprzynoszące wystarczających rezultatów. W odniesieniu do pozostających bez pracy absolwentów szkół wyższych realizowane są bowiem różnorodne instrumenty wsparcia – są to jednak głównie instrumenty standardowe, niemające indywidualnego, kompleksowego i systemowego charakteru, skierowane do wielu grup bezrobotnych. Metody stosowane obecnie przez psychologów pracy i doradców zawodowych w poradnictwie skierowanym do absolwentów przeznaczone są dla całej populacji, przez co nie uwzględniają specyficznych problemów odbiorców i nie posiadają norm lokalnych. Prowadzone dotychczas wobec długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych działania wymagają uzupełnienia o nowe spojrzenie na proces przygotowania osób należących do ww. grupy do funkcjonowania na rynku pracy – ich aktywizacja zawodowa powinna przebiegać w zgodzie nie tylko z ich osobistym potencjałem, ale także z istniejącymi tendencjami na regionalnym rynku pracy. Skuteczność dotychczasowych działań nie jest też zadowalająca i wystarczająca, o czym świadczy chociażby zwiększająca się liczba absolwentów po studiach wyższych pozostających bez zatrudnienia.

W wymiarze problemu innowacja wyraża się w tym, że podejmowany jest problem, na który co prawda zwrócono już uwagę i w odniesieniu do którego jest już pewna wiedza i podejmowane są różne standardowe działania zaradcze, jednak który wciąż pozostaje



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

nierozwiązany. Poza tym stosowane instrumenty nie są skierowane wprost na potrzeby tej właśnie grupy i w odniesieniu do jej specyficznych problemów. Proponowana innowacja zakłada też współpracę podmiotów rynku pracy (instytucji rynku pracy i pracodawców) w zakresie aktywizowania zawodowego absolwentów szkół wyższych.

Wartość dodana innowacji w stosunku do obecnej praktyki polega na wysokiej adaptacyjności modelu, który po wprowadzeniu niewielkich modyfikacji może zostać wykorzystany w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej innych grup docelowych, zwłaszcza tych w trudnej sytuacji na rynku pracy, np. długotrwale bezrobotnych o zdezaktualizowanych lub niewystarczających kwalifikacjach, kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka czy bezrobotnych absolwentów innych typów szkół. Ponadto produkt – do wprowadzeniu odpowiednich zmian – można przystosować do wykorzystania także w skali ogólnopolskiej. Ma on też realny wpływ na procesy dostosowywania popytu do podaży na wojewódzkim rynku pracy poprzez określenie branż strategicznych dla regionu i projektowanie oraz prowadzenie wsparcia z uwzględnieniem tych uwarunkowań. Pomaga również w projektowaniu oferty edukacyjnej w regionie (oferta szkół wyższych, w tym studia podyplomowe, kursy i szkolenia zawodowe, czy oferta szkół ponadgimnazjalnych) umożliwiającej kształcenie w kontekście realnego zapotrzebowania na określone kwalifikacje i umiejętności w regionie.

Bariery niepozwalające na wprowadzenie innowacji związane są z brakiem odpowiednich lub niewystarczającymi umiejętnościami pracowników instytucji rynku pracy (w tym urzędów pracy) w projektowaniu wsparcia i narzędzi uwzględniających specyficzne potrzeby grupy odbiorców, regionalnych uwarunkowań. Deficyt ten utrudnia skuteczną interwencję i powoduje sięganie po standardowe formy wsparcia oraz tradycyjne ujmowanie reorientacji zawodowej poprzez pryzmat zawodów, a nie branż. Ponadto należy tu też zwrócić uwagę na brak istniejących dotychczas elastycznych rozwiązań ustawodawcy w zakresie narzędzi aktywizujących młode, wykształcone osoby pozostające bez zatrudnienia. Funkcjonujące aktualnie programy wsparcia dla tej grupy nie zapewniają kompleksowych usług oczekiwanych przez przedstawicieli tej grupy wchodzących na rynek pracy, takich jak: branżowe doradztwo, projektowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej w oparciu o potencjał osoby oraz rzeczywiście istniejące zapotrzebowanie na rynku pracy, udział w formach wsparcia projektowanych przy współpracy regionalnych pracodawców, określanie poziomu dojrzałości do kariery wraz z rozwojem niezbędnych umiejętności społecznych i personalnych.



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

Grupy docelowe

Użytkownikami innowacji w wymiarze upowszechniania i włączenia jest minimum 10 urzędów pracy z województwa lubelskiego i ich 60 pracowników (doradcy zawodowi, pośrednicy pracy.) **W wymiarze docelowym** są nimi wszystkie urzędy pracy z terenu województwa lubelskiego – Wojewódzki Urząd Pracy i Powiatowe Urzędy Pracy oraz Miejski Urząd Pracy oraz ich pracownicy – zainteresowane wypracowanym modelem oraz prowadzeniem z wykorzystaniem innowacyjnych produktów opracowanych w Projekcie aktywizacji społeczno-zawodowej absolwentów szkół wyższych. Będą to przede wszystkim doradcy zawodowi i pośrednicy pracy uczestniczący w aktywizacji zawodowej pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych. Użytkownicy ci otrzymają nowe narzędzia w postaci modelu „Branżowy GPS”, które będą mogli stosować w swojej pracy związanej z aktywizacją społeczno-zawodową absolwentów szkół wyższych. Warto zaznaczyć, że z przygotowanych narzędzi będą mogli korzystać także inni pracownicy urzędów pracy, prowadzący usługi związane z aktywizacją zawodową, m.in. specjaliści ds. szkoleń, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, Liderzy Klubu Pracy.

Odbiorcami innowacji w wymiarze upowszechniania i włączenia będzie 200 absolwentów szkół wyższych pozostających bez zatrudnienia, którzy w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęli zatrudnienia (wśród nich 120 kobiet i 80 mężczyzn). Będą to osoby w wieku do 30 roku życia zamieszkujące w województwie lubelskim. Priorytetowo traktowane będą osoby, które ukończyły kierunki generujące największe bezrobocie, m.in. administracja, pedagogika, filologie obcojęzyczne, prawo, ekonomia, rolnictwo ogólne, ochrona środowiska. **W wymiarze docelowym** odbiorcami innowacji jest ok. 5000 osób (w tym zakłada się ok. 3000 kobiet) z wykształceniem wyższym, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Grupa ta to osoby, które potencjalnie będą mogły skorzystać ze wsparcia wynikającego z zastosowania przez instytucje rynku pracy innowacyjnego modelu opracowanego w projekcie „Branżowy GPS...”.

Warunki, jakie muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie

Warunki, jakie muszą zostać spełnione, aby innowacja działała właściwie, dotyczą przede wszystkim strategicznej roli i konsekwencji kadry kierowniczej oraz pracowników urzędów pracy we wdrażaniu opracowanego modelu. W związku z tym konieczne jest dobre przygotowanie i odpowiednie zaangażowanie wszystkich osób realizujących model. Pracownicy urzędów pracy jako użytkownicy biorący udział w testowaniu powinni być osobami posiadającymi doświadczenie w pracy związanej z aktywizacją młodych, długotrwale bezrobotnych, a także zainteresowanymi udziałem w projekcie, gotowymi do poszerzania swojej wiedzy i umiejętności oraz rozwoju swojego warsztatu pracy. Powinny to





ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

być ponadto osoby, które będą mogły później przekazywać zdobytą wiedzę swoim współpracownikom, tak aby zaproponowane w projekcie innowacyjne rozwiązania mogły być stosowane na szeroką skalę. Użytkownicy ci zostaną właściwie przygotowani do pracy z modelem poprzez udział w specjalnych szkoleniach (wskazanych w punkcie IV Strategii).

Istotnym warunkiem działania innowacji będzie także zachęcenie pracodawców do wzięcia udziału w realizacji modelu i korzystania ze STIB (czemu służyć mają zaplanowane w projekcie działania przedstawione w opisie przebiegu testowania – punkt IV Strategii oraz w działaniach upowszechniających – punkt VI Strategii).

Aby innowacja działała właściwie, koniecznym jest spełnienie minimalnych warunków technicznych, umożliwiających sprawne działanie wersji on-line narzędzia badającego dojrzałość do kariery i STIB. Warunki te obejmują zapewnienie sprzętu komputerowego wraz z łączem internetowym. Nie ma natomiast szczególnych wymagań sprzętowych. Produkty zostały tak przygotowane, by mogły być używane na komputerach o standardowych parametrach technicznych.

Jeśli chodzi o warunki prawne, to tu również nie ma żadnych przeszkód do wprowadzenia innowacji. Zastosowanie innowacyjnego modelu „Branżowy GPS” nie wymaga wprowadzania zmian legislacyjnych. Jedynym wstępnym warunkiem formalnym są podpisanie z urzędami pracy porozumienia w zakresie wdrożenia STIB.

Z czasem wraz ze zmianami w sytuacji gospodarczej regionu może zaistnieć konieczność uzupełnienia/aktualizowania SIB. Zadanie to może zostać powierzone np. Lubelskiemu Obserwatorium Rynku Pracy, które odpowiada w województwie za monitorowanie i prognozowanie lubelskiego rynku pracy oraz badanie potrzeb regionalnych pracodawców w zakresie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji społecznych poszukiwanych na rynku pracy. Wypracowany w ramach projektu model wskazuje schemat i zasady prac umożliwiających tworzenie zasobów informacji branżowej. Urzędy pracy otrzymają wskazówki, jak zbierać i jak tworzyć (aktualizować) SIB. Dane wchodzące w zakres SIB powinny być gromadzone i aktualizowane z poziomu powiatu, tj. przez powiatowe urzędy pracy w określonym czasie (np. raz na 6 miesięcy). Następnie powinny zostać przekazane WUP, który przetwarza je i integruje w jeden System Informacji Branżowej dotyczący województwa.

Również od zaangażowania powiatowych urzędów pracy zależy pozyskanie nowych użytkowników (przede wszystkim pracodawców); do zamieszczania ofert w STIB może także zachęcić pracodawców skrócenie czasu procesu rekrutacji, przy jednoczesnym zwiększeniu jej skuteczności. STIB jest systemem otwartym, dedykowanym wszystkim urzędom pracy (nie każdemu z osobna), a więc zgłoszona oferta pracy nie „przynależy” do konkretnego urzędu pracy, lecz jest dostępna dla wszystkich poszukujących pracy zarejestrowanych w STIB.





ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

Analizując warunki finansowe oraz **szacowany koszt i czas wdrożenia innowacji**, konieczne jest wskazanie, że wprowadzenie modelu nie wymaga zwiększonych nakładów finansowych. Wdrożenie nowych rozwiązań odbywa się w oparciu o własne zasoby personalne powiatowych urzędów pracy. Działania doradców zawodowych i pośredników pracy prowadzone są w ramach ich czasu pracy, odbywają się w urzędzie.

Wszystkie wchodzące w skład modelu narzędzia zostały już przygotowane i są w pełni funkcjonalne, więc nie wiążą się z ich wdrażaniem żadne dodatkowe koszty. Pracownicy urzędów pracy, otrzymujący te narzędzia bezpłatnie, korzystają z nich w ramach pełnionych przez siebie dotychczas obowiązków wynikających z zajmowanego przez nich stanowiska pracy. Cały pakiet narzędzi został opracowany w taki sposób, że jest on łatwy w użyciu i pozwala na samokształcenie (specjalnie przygotowane w tym celu programy szkoleń). Z kolei koszty szkoleń zawodowych i staży kierowanych do absolwentów szkół wyższych można pokryć ze środków dostępnych w urzędach pracy, przeznaczonych na aktywizację zawodową. Jedynym kosztem jest utrzymanie Systemu Transferu Informacji Branżowej na serwerach urzędów pracy. Łatwość administracyjna STIB pozwala pełnić funkcję administratora tej aplikacji samym pracownikom urzędów pracy, niekoniecznie informatykom.

Efekty zastosowania innowacji

Efekty zastosowania innowacji odnoszą się zarówno do korzystających z proponowanego modelu instytucji rynku pracy, jak i do pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, objętych wsparciem w ramach modelu, a także do innych zaangażowanych w ten proces uczestników rynku pracy. W przypadku instytucji rynku pracy trzeba zwrócić uwagę na fakt, że dzięki zastosowaniu innowacji i wprowadzeniu Systemu Informacji Branżowej doradcy zawodowi i pośrednicy pracy otrzymają kompendia wiedzy dotyczące zidentyfikowanych branż wraz z materiałami metodycznymi. Zostaną wyposażeni zatem w nowe metody, narzędzia i procedury do wykorzystania w praktyce podczas procesu aktywizacji zawodowej długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Zasoby materiałowo-dydaktyczne pozostające w dyspozycji urzędów pracy są często zdezaktualizowane (np. *Teczki o zawodach*, *Przewodniki po zawodach*), stąd istnieje konieczność systematycznego wyszukiwania bieżących informacji pod potrzeby klientów. System Informacji Branżowej daje natomiast możliwość dostępu do aktualnych i wszechstronnych informacji zgromadzonych w teście branżowej oraz udziału w szkoleniu „Doradca branżowy”, a więc zdobycia gruntownej wiedzy w branżach przyszłościowych dla regionu. Dodatkowo wartościową pomocą dla doradcy zawodowego będzie narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery. Pozwoli ono na wprowadzenie innej jakości pracy z





ECORYS Polska Sp. z o.o.
Łucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

bezrobotnymi absolwentami, szczególnie dla doradców – nie psychologów. Ułatwi dokonanie diagnozy profilu osobowego i zawodowego klienta w planowaniu i rozwoju jego kariery oraz dopasowanie form pomocy do konkretnej osoby.

Absolwentom szkół wyższych również zostaną udostępnione wysokiej jakości informacje o rozwojowych branżach regionu i możliwościach kariery w zidentyfikowanych przyszłościowych sektorach gospodarki. Poza tym przygotowane w ramach projektu programy szkoleń i staży pozwolą na zdobycie przez nich wiedzy i umiejętności adekwatnych do potrzeb pracodawców w danej branży, a pracodawcom i instytucjom szkoleniowym ułatwią ukierunkowane i praktyczne przygotowywanie kandydatów do pracy. Prowadzona w odniesieniu do absolwentów reorientacja zawodowa będzie uwzględniała ich predyspozycje i projektowane zmiany gospodarcze w regionie. Dzięki temu nastąpi lepsze dostosowanie podaży kwalifikacji, umiejętności, wiedzy i kompetencji absolwentów z wyższym wykształceniem do popytu na kwalifikacje, umiejętności, wiedzę i kompetencje na rynku pracy. Przełoży się to na poprawę sytuacji społeczno-zawodowej absolwentów szkół wyższych na lubelskim rynku pracy – zdobędą doświadczenie zawodowe i umiejętności praktyczne istotne z punktu widzenia perspektywicznych branż dla rozwoju regionu. Dzięki temu zwiększą swoje szanse na rynku pracy do podjęcia i utrzymania zatrudnienia.

Stworzony System Transferu Informacji Branżowej pozwoli na usystematyzowanie i stałe aktualizowanie informacji dotyczących sytuacji na rynku pracy w ujęciu branżowym. Pomoże w zwiększeniu spójności działań podejmowanych przez różnych interesariuszy rynku pracy. Dzięki lepszemu przepływowi informacji o sytuacji na rynku pracy poszczególne podmioty będą w stanie przedsięwziąć działania służące optymalizacji dopasowania podaży i popytu na rynku pracy. Bezrobotni zdobędą świadomość oczekiwań rynku pracy i tym samym wzrosnie ich zdolność do podjęcia właściwych decyzji dotyczących reorientacji zawodowej. STIB przyniesie także korzyści pracodawcom, wpływając na politykę zatrudnienia i upraszczając proces rekrutacji oraz instytucjom szkoleniowym, dostarczając im wiedzę o tym, jakie umiejętności poszukiwane są na rynku pracy przez pracodawców, a jakich brakuje i muszą być kształcone przez bezrobotnych absolwentów. Tym samym ograniczona zostanie luka między ofertą szkoleniową a rzeczywistym zapotrzebowaniem na szkolenia, które realnie pomagają zdobyć zatrudnienie. Zastosowanie STIB usprawni i unowocześni sprawozdawczość prowadzoną przez urzędy pracy oraz zwiększy jakość przetwarzania i wymiany informacji, a także dostępność zasobów informacyjnych administracji publicznej. Gromadzone i aktualizowane informacje branżowe usprawnią przepływ informacji pomiędzy pracodawcami, instytucjami rynku pracy, instytucjami szkoleniowymi a osobami bezrobotnymi. Pozwolą na zbudowanie lepszej sieci współpracy pomiędzy różnymi partnerami, a tym samym wpłyną na zmianę ich wizerunku. System ma także ograniczyć





ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

papierowy obieg dokumentów, umożliwić przekazywanie informacji bez konieczności osobistego kontaktu/wizyty w urzędzie pracy oraz uzupełnić istniejące aktualnie luki informacyjne w zakresie trendów na regionalnym rynku pracy. Skróci to czas w komunikowaniu się obu stron oraz pozwoli na doprecyzowanie oczekiwań pracodawcy wobec potencjalnego pracownika. Usprawni i uelastyczni usługę pośrednictwa pracy poprzez elektroniczną wymianę profili kompetencyjnych pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą.

Wchodzące w skład modelu elementy są zatem konkretnymi narzędziami, sprzyjającymi sprawnemu i skutecznemu informowaniu, diagnozowaniu i aktywizowaniu bezrobotnych absolwentów. Wprowadzają również nowoczesną, bardziej praktyczną formę współpracy pomiędzy uczestnikami rynku pracy.

Proponowane rozwiązanie przyniesie zatem trwalsze i lepsze efekty przy zastosowaniu tych samych nakładów. Oszacowanie kosztu funkcjonowania produktu po zakończeniu projektu zależy od wielu zmiennych, dlatego niemożliwe jest precyzyjne wskazanie konkretnych kwot. Możliwe jest natomiast wskazanie czynników generujących koszty. **Koszty wdrożenia** innowacji można określić jako niskie, ponieważ wszystkie wchodzące w skład modelu „Branżowy GPS” narzędzia zostały już przygotowane i są w pełni funkcjonalne. Wszystkie narzędzia zostaną bezpłatnie przekazane urzędом pracy, pracownikom urzędów zapewniony zostanie dostęp do narzędzia KDK i STIB. Podczas realizacji projektu koszty utrzymania serwerów są po stronie Projektodawcy, po jego zakończeniu produkty zostaną przekazane użytkownikom. Jedynym wydatkiem związanym z utrzymaniem narzędzi on-line (KDK i STIB) jest konserwacja serwera, na którym będą się mieściły. Łatwość administrowania STIB pozwala powierzyć funkcję administratora osobom pracującym w IRP, nawet nie posiadającym wykształcenia informatycznego. Ponieważ każdy urząd pracy posiada swoją stronę www, to należy przyjąć, że zatrudniają one już osobę dbającą o nieprzerwane działanie tej strony. Taka osoba może również niewielkim nakładem pracy, sięgającym zaledwie kilku godzin miesięcznie, dbać o funkcjonowanie narzędzi on-line. W takim wypadku utrzymywanie portalu nie będzie wiązało się z żadnymi dodatkowymi kosztami.

Na etapie testowania użytkownicy wezmą udział w szkoleniu, które przygotuje ich do pracy z wykorzystaniem narzędzi, ponadto materiały szkoleniowe zostały przygotowane w taki sposób, by umożliwić zainteresowanym samokształcenie; na etapie upowszechniania zaplanowano seminaria warsztatowe, podczas których pracownicy urzędów pracy zostaną zapoznani z zasadami pracy z narzędziami.

Urzędy pracy otrzymają bezpłatnie dostęp do narzędzia badającego dojrzałość do kariery wraz z pakietem materiałów umożliwiających pracę z narzędziem; na etapie upowszechniania



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

dostęp do narzędzia i materiały zostaną bezpłatnie przekazane zainteresowanym urzędowi pracy; za administrowanie wersją on-line odpowiada realizator projektu.

Jeśli chodzi o wsparcie dla odbiorców, praca osób udzielających wsparcia nie wymaga dodatkowych kosztów, będzie ono realizowane przez pracowników PUP. Koszty organizacji szkoleń i staży będą zbliżone do kwot, którymi dziś dysponują PUP-y. Wg danych MPIPS za 2011r. w województwie lubelskim koszt uczestnictwa bezrobotnego w szkoleniu wyniósł 2 166,80zł, koszt udziału w stażu zawodowym 8 471,54zł (odpowiednio koszt zatrudnienia 5 712,47zł i 8 732,39zł). Efektywność zatrudnieniowa dla tych 2 form wsparcia wyniosła: 37,7% i 54,1%.

Beneficjent założył w projekcie środki w następujących wysokościach: kurs 2500 zł + stypendium stażowe (583,27 zł/miesiąc) = 2500 + 1166,54 = 3666,54
staż: stypendia stażowe (1386zł + pochodne = 1630,49) = 4 891,47zł + 1800 zł/opiekun stażu = 6 691,47.

Po zakończeniu realizacji projektu IRP będą mogły wykorzystać środki Funduszu Pracy na realizację wsparcia przewidzianego w ramach opracowanego modelu.

Koszt funkcjonowania modelu można porównać do aktualnych kosztów ponoszonych przez PUP na działania aktywizujące, które skierowane są do ogółu bezrobotnych i nie uwzględniają szczególnych uwarunkowań grupy odbiorców, jaką są bezrobotni absolwenci szkół wyższych oraz w niewystarczającym stopniu rozpoznają potencjał tej grupy w kontekście możliwości oferowanych na lokalnym rynku pracy. Również STIB – przy podobnych nakładach jak dotychczas prowadzone portale PUP – będzie generował trwalsze i lepsze efekty w obszarze wzmocnienia współpracy PUP-pracodawca-bezrobotni-instytucje szkoleniowe, nawiązywania współpracy międzysektorowej w szeroko rozumianym celu aktywizacji zawodowej bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Dodatkowo powyższe efekty będą wzmacniane poprzez wdrożenie do dotychczasowej praktyki PUP narzędzia badającego dojrzałość do kariery – całkowicie nowego diagnostycznego narzędzia do „warsztatu pracy” doradcy zawodowego, pozwalającego na zdefiniowanie kluczowych deficytów w tym obszarze, a następnie pokierowanie działaniami rozwojowymi klienta w sposób umożliwiający wyrównanie zdiagnozowanych braków. Przygotowany model cechuje więc wysoka efektywność kosztowa w stosunku do potencjału zmian, jakie niesie ze sobą jego wdrożenie. Przewiduje się, że koszt zaniechania działań (wypłata zasiłków i koszty ubezpieczenia zdrowotnego) będzie wyższy niż koszt wdrożenia innowacji. **Koszty zaniechania** można wskazać jako wysokie, ponieważ brak skutecznego rozwiązania problemu bezrobocia wśród absolwentów niesie negatywne konsekwencje w wymiarze indywidualnym, społecznym i ekonomicznym. Zaniechanie działań na rzecz długotrwałe

bezrobotnych młodych osób z wyższym wykształceniem spowoduje utrzymywanie się obecnego stanu rzeczy, tj. funkcjonowanie poza rynkiem pracy znacznej części młodych, dobrze wykształconych osób. Pociągać to będzie za sobą konieczność wydatkowania coraz większych środków finansowych, a w wymiarze społecznym oznacza coraz większą dewaluację kapitału ludzkiego, a w dalszej perspektywie stagnację w regionie.

Z przeprowadzonej analizy warunków i efektów zastosowania innowacji wynika, że **szanse wdrożenia produktu finalnego do powszechnej praktyki** są duże. Nie istnieją bowiem żadne ograniczenia utrudniające jego wprowadzenie. Nie ma też żadnych dodatkowych wymogów w tym zakresie ani dodatkowych kosztów (jedynie koszty utrzymania produktów na serwerach PUP), które trzeba by było ponieść, co w zestawieniu z zakładanymi wymiernymi i znacznymi rezultatami zwiększa szanse wdrożenia produktu. Opracowany model jest łatwy w użytkowaniu i zawiera aktualne informacje, przez co pozwala efektywnie wpłynąć na aktywizację zawodową absolwentów szkół wyższych. Ponadto dzięki uniwersalnemu charakterowi rozwiązania możliwe jest jego stosowanie zarówno przez publiczne, jak i niepubliczne instytucje rynku pracy, co stanowi jego wartość dodaną.

Istnieją też duże szanse, że projekt będzie oddziaływał także na inne podmioty niż wskazane grupy docelowe. Może on wpłynąć na postrzeganie absolwentów szkoły wyższej przez potencjalnych pracodawców jako osób mobilnych zawodowo i elastycznych. Dzięki prowadzonemu upowszechnianiu rezultatów projektu inne osoby bezrobotne będą zachęczone do podejmowania działań związanych z ich reorientacją zawodową, mających na celu zwiększenie swoich szans na rynku pracy. Tym samym projekt wpłynie na wzrost konkurencyjności regionu i będzie realizował założenia społeczeństwa opartego na wiedzy. **Wypracowany produkt i uzyskane dane mogą być wykorzystywane w stosunku do innych grup odbiorców** – można go zastosować do różnych grup klientów, np. dla długotrwale bezrobotnych o zdezaktualizowanych/niewystarczających kwalifikacjach, kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka, czy bezrobotnych absolwentów innych typów szkół.

Opracowany model można stosować jako innowacyjne narzędzie wsparcia absolwentów szkół wyższych pozostających bez pracy nie tylko na regionalnym rynku pracy, lecz także na ogólnopolskim rynku pracy.

Elementy innowacji

Opracowana w ramach projektu innowacja obejmuje **produkt finalny**, czyli **model „Branżowy GPS”**, który składa się z następujących części:

1. Raportu dotyczącego kluczowych branż przyszłości w województwie lubelskim



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

2. Przewodnika po modelu „Branżowy GPS”, uzupełnionego o raport dotyczący wdrożenia produktu finalnego (zawierający wnioski i rekomendacje z okresu testowania i wdrażania produktu finalnego)
3. narzędzia diagnozującego dojrzałość do kariery
4. Systemu Informacji Branżowej
5. Systemu Transferu Informacji Branżowej

W stosunku do zapisów we wniosku o dofinansowanie projektu wprowadzono zmianę, zgodnie z którą na etapie opracowywania produktów opracowano publikację – Przewodnik po modelu „Branżowy GPS”, która zawiera kluczowe informacje dotyczące modelu i jego zastosowania (pracy z poszczególnymi produktami składającymi się na produkt finalny). Początkowo przyjęto, że powstanie jedynie raport dotyczący wdrożenia produktu finalnego (zawierający wnioski i rekomendacje z okresu testowania i wdrażania produktu finalnego), jednakże uznano, iż istnieje potrzeba by już na tym etapie opracować publikację odnoszącą się do wszystkich części składowych modelu, która następnie (po etapie testowania i oceny) zostanie rozbudowana o ww. elementy i będzie stanowił publikację końcową.

1. Raport dotyczący kluczowych branż przyszłości w województwie lubelskim zatytułowany „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy w województwie lubelskim. Raport z badań” został przygotowany na podstawie danych zastanych oraz zrealizowanych w pierwszym etapie trwania projektu badań (ilościowych i jakościowych), którymi objęto następujące grupy respondentów w terenie województwa lubelskiego: absolwenci szkół wyższych pozostający bez pracy (którzy przez minimum 12 miesięcy od momentu ukończenia studiów nie podjęli zatrudnienia), pracownicy instytucji rynku pracy – urzędów pracy oraz pracodawcy z terenu województwa lubelskiego. Raport ten stanowił punkt wyjścia dla opracowywanego modelu „Branżowy GPS”, ponieważ wskazał branże strategiczne i kluczowe dla rozwoju województwa lubelskiego, wykazujące największe możliwości absorbowania potencjału bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Do branż tych należą: informatyczna, BPO usługi finansowo-księgowo, BPO działalność zawiązana z administracyjną obsługą biur i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej, przemysły kreatywne (reklama) oraz turystyka. Ponadto w raporcie zostały wskazane kompetencje niezbędne do pracy w każdej z tych branż. Wskazane profile kompetencyjne były następnie – w toku dalszych prac nad produktami projektu – uzupełniane o kolejne kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zgodnie z wynikami prowadzonych z pracodawcami z ww. branż konsultacjami.

Struktura całego raportu opiera się na trzech głównych częściach, poświęconych poszczególnym grupom respondentów. Części te, wraz z omawianymi w ich ramach zagadnieniami, są następujące:



- absolwenci szkół wyższych pozostający bez pracy na lubelskim rynku pracy – sytuacja absolwentów w świetle przeprowadzonej analizy desk research (charakterystyka osób kończących studia, bezrobocie absolwentów szkół wyższych, wyniki wybranych badań rynku pracy), a także w świetle wyników przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych;
- pracownicy instytucji rynku pracy z terenu województwa lubelskiego – wyniki analizy desk research dotyczącej działań prowadzonych przez urzędy pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w tym absolwentów szkół wyższych i współpracy z przedsiębiorcami w zakresie pozyskiwania zatrudnienia dla tych osób (usługi rynku pracy, instrumenty rynku pracy, efektywność zatrudnieniowa dla programów realizowanych w ramach aktywnych form), wyniki przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych;
- pracodawcy z terenu województwa lubelskiego – identyfikacja branż strategicznych dla województwa lubelskiego szansą na poprawę sytuacji absolwentów szkół wyższych na lubelskim rynku pracy (ludzie jako istotny zasób województwa lubelskiego, sytuacja gospodarcza województwa, branże strategiczne dla rozwoju województwa), wyniki przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych.

Raport, przedstawiony w formie obszernej publikacji, zawiera także wstęp, podsumowanie i rekomendacje oraz aneks obejmujący wszystkie wykorzystane w badaniach kwestionariusze ankiet i wywiadów oraz scenariusze indywidualnych wywiadów. Raport w wersji papierowej dystrybuowany jest przede wszystkim wśród urzędów pracy w województwie, innych instytucji rynku pracy, pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, pracodawców, organizacji pracodawców i przedsiębiorców, przedstawicieli decydentów, ale także wśród uczelni wyższych, instytucji szkoleniowych, NGO. W wersji elektronicznej raport dostępny jest na stronie internetowej projektu (www.branzowygp.pl).

2. Przewodnik po modelu „Branzowy GPS” to publikacja, której głównym celem jest pomoc osobom korzystającym z modelu w sprawnym poruszaniu się po wszystkich jego częściach składowych. W związku z tym publikacja w zwięzłej formie przybliży założenia projektowe, a także zawiera opis następujących narzędzi: narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery, System Informacji Branżowej, System Transferu Informacji Branżowej wraz z charakterystyką ich zastosowania i wskazaniem, kto może z nich skorzystać. Wskazuje do kogo adresowane są poszczególne produkty tworzące model „Branzowy GPS” i w jaki sposób można z nich korzystać.

Publikacja zostanie wydana w wersji papierowej na etapie testowania i przekazana użytkownikom i odbiorcom uczestniczącym w testowaniu; ponadto w wersji elektronicznej dostępna będzie na stronie projektu.

Po zakończonym etapie testowania przewodnik ten zostanie poszerzony o raport dotyczący wdrożenia produktu finalnego. Raport ten będzie zawierał wnioski i rekomendacje z okresu testowania i wdrażania modelu. Publikacja zostanie wydana w wersji papierowej i będzie przekazywana głównie do urzędów pracy w województwie lubelskim, ale także innych instytucji rynku pracy. Ponadto rozpowszechniana będzie wśród pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, pracodawców, organizacji pracodawców i przedsiębiorców, przedstawicieli decydentów, ale także wśród uczelni wyższych, instytucji szkoleniowych. Wraz z innymi materiałami dot. modelu raport ten zostanie wydany w wersji elektronicznej (na płycie CD) i będzie dystrybuowany przede wszystkim wśród IRP. W wersji elektronicznej zostanie także zamieszczony na stronie projektu.

3. Narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery składa się z testu psychometrycznego – *Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery (KDK)* oraz programów wyrównywania zidentyfikowanych deficytów w kapitale osobowościowo-społeczno-zawodowym badanych. KDK ma formę samoopisowego testu kwestionariuszowego w dwóch wersjach: papierowej i komputerowej. Test psychometryczny umożliwi określenie poziomu dojrzałości do kariery danej osoby, tj. planowania i zarządzania własną karierą edukacyjno-zawodową, a następnie – w oparciu o otrzymane wyniki – właściwe zaprojektowanie wsparcia niezbędnego w celu wyrównania zidentyfikowanych deficytów kompetencji. Rozwiązanie to polega na połączeniu interdyscyplinarności oceny rozwoju psychologiczno-społeczno-zawodowego z budowaniem strategii rozwoju potencjału danej osoby. Podstawą konstrukcji KDK jest teoria autodeterminacji wpisana w kontekst dojrzałości do kariery zawodowej. Poziom dojrzałości do kariery opisywany jest za pomocą wyodrębnionych wymiarów: autonomii, kompetencji, relacji. *Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery* przeznaczony jest do badań indywidualnych. KDK to wielowymiarowa metoda kwestionariuszowa, jej wyniki mogą stanowić podstawę do wnioskowania o poziomie dojrzałości do podjęcia kariery zawodowej w 9 wymiarach (obszar kompetencji – inicjatywa, planowanie i świadomość celów, plastyczność, samokontrola; obszar autonomii – autonomia w karierze, niezależność samooceny, równowaga; obszar relacji – współpraca, otwartość na wsparcie). Zasadniczo o dojrzałości wnioskuje się na podstawie przekonań osoby badanej wyrażanych podczas odpowiadania na pytania KDK.

Diagnoza potencjału w aspekcie wymienionych wymiarów jest istotna z punktu widzenia podjęcia i utrzymania zatrudnienia i tym samym rozwijania kariery zawodowej.

Narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery zostało przy przygotowane zarówno w postaci papierowej, jak i elektronicznej. Na narzędzie składają się następujące elementy:

- test psychometryczny – jest to **Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery (KDK)** składający się z 62 pytań dotyczących różnych przeżyć, trudności, doświadczeń. Jego pozycje są

wskaźnikami cech określających dojrzałość osoby badanej do kariery zawodowej w aspekcie zaspokojenia potrzeb podstawowych. Obszary treściowe zostały zdefiniowane w taki sposób, aby odzwierciedlały, z jednej strony, trzy potrzeby podstawowe (tj. kompetencji, autonomii i relacji), z drugiej zaś - specyficzne problemy, z jakimi zmagają się osoby należące do grupy docelowej dla testu, jakimi są osoby długotrwale bezrobotne posiadające wyższe wykształcenie.

Test wypełnia bezrobotny, zaznaczając przy każdym pytaniu jedną spośród trzech podanych odpowiedzi. Uzyskane w teście pozwalają wygenerować profil badanego, zaś wyniki testu są dla doradcy zawodowego wskazówką, w jakim kierunku należy wyrównywać deficyty absolwenta w zakresie jego dojrzałości do kariery. Test jest dostępny zarówno w wersji papierowej, jak i online.

- program wyrównywania zdiagnozowanych deficytów – program przygotowany został w formie publikacji pt. **„Program wyrównywania zdiagnozowanych deficytów w zakresie dojrzałości do kariery u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych”**, w której z jednej strony omówiono teoretyczne podstawy programu, z drugiej zaś – opisano w profile z charakterystycznymi, najsilniejszymi deficytami oraz scharakteryzowano działania, jakie należy podjąć, aby wyrównać zdiagnozowane (dzięki wypełnionemu KDK) deficyty (wskazówki dotyczące metod i form pracy z klientem). Opracowany program ma służyć podwyższaniu jakości usług rynku pracy świadczonych przez pracowników publicznych służb zatrudnienia (m.in. poprzez promowanie idei całościowego doradztwa kariery czy wyposażenie pracowników w narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery), a także wyrównywaniu u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych deficytów w zakresie dojrzałości do kariery (m.in. poprzez dostosowanie form wsparcia do potrzeb osób korzystających z usług rynku pracy oraz zwiększanie u bezrobotnych umiejętności rozwoju kariery zawodowej). Publikacja, oprócz wstępu, zakończenia, bibliografii i aneksu, składa się z dwóch głównych części, poświęconych następującym zagadnieniom:
 - podstawy teoretyczne programu aktywizacji społeczno-zawodowej absolwentów szkół wyższych – omówiono tutaj: sytuację absolwentów szkół wyższych na rynku pracy, teorię autodeterminacji R.M. Ryana i E.L. Deciego w kontekście teorii dojrzałości do kariery, a także obszary dojrzałości do kariery (kompetencje, autonomia i relacje)
 - program wyrównywania deficytów w zakresie dojrzałości do kariery absolwentów szkół wyższych – w części tej scharakteryzowano: priorytety, cele i zadania programu, działania wyrównujące deficyty w obszarze kompetencji (w wymiarach: inicjatywy, planowania i świadomości celów, plastyczności oraz samokontroli), działania wyrównujące deficyty w obszarze autonomii (w wymiarach: autonomii w karierze, niezależności samooceny oraz

równowagi), działania wyrównujące deficyty w obszarze relacji (w wymiarach: współpracy oraz otwartości na wsparcie) oraz profile deficytów w zakresie dojrzałości do kariery (wyodrębniono i scharakteryzowano siedem profili: zamknięty, niedostosowujący się, nieelastyczny, bierny, dojrzały, niewspółpracujący, zależny/nieautonomiczny).

Załącznikiem do programu jest wzór karty pracy z klientem, którą wypełnia doradca zawodowy. W karcie charakteryzuje się aspekt zawodowy, aspekt osobowy i aspekt społeczny danej osoby.

- **„Kwestionariusz dojrzałości do kariery. Przewodnik wykorzystania testu w praktyce”** – w przewodniku przedstawiono sposób pracy doradców zawodowych z narzędziem badającym dojrzałość do kariery. Wskazano w nim, na kompetencje, jakie powinien posiadać doradca zawodowy, by móc pracować z Kwestionariuszem Dojrzałości do Kariery (KDK). Krótko scharakteryzowano typowe profile oraz zaprezentowano sposób odczytywania profili badanych na podstawie uzyskanych wyników KDK. Przewodnik zawiera także opis procedury badania (prowadzonej zarówno w wersji papierowej, jak i elektronicznej).
- Podręcznik testu – przygotowany podręcznik pt. **„Kwestionariusz Dojrzałości do Podjęcia Kariery Zawodowej (KDK). Podręcznik testu”** szczegółowo charakteryzuje poszczególne aspekty funkcjonowania i posługiwania się narzędziem, jakim jest kwestionariusz dojrzałości do podjęcia kariery. Prezentuje także sposób i kolejne etapy konstrukcji narzędzia. Zawiera opis wyników testu oraz sposoby ich odczytywania. Wskazuje na zastosowanie KDK.

Struktura podręcznika opiera się na następujących rozdziałach:

- założenia teoretyczne Kwestionariusza Dojrzałości do Podjęcia Kariery (KDK)
- konstrukcja KDK (utworzenie wersji pilotażowej, konstrukcja wersji ostatecznej, własności psychometryczne KDK)
- własności psychometryczne KDK
- normalizacja
- profile
- stosowanie KDK.

Do podręcznika został dołączony test KDK w wersji papierowej.

- szkolenie dla pracowników instytucji rynku pracy przygotowujące do pracy z narzędziem – szkolenie to opracowano w postaci publikacji pt. **„Diagnozowanie deficytów w zakresie dojrzałości do kariery u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z wykorzystaniem Kwestionariusza Dojrzałości do Kariery – szkolenie dla pracowników instytucji rynku pracy”**. Szkolenie, którego zakres obejmuje posługiwanie się kwestionariuszem dojrzałości do kariery oraz projektowanie indywidualnych

programów wyrównywania zdiagnozowanych deficytów w zakresie dojrzałości do kariery, przygotowano na 16 godzin szkoleniowych (2 dni). Składa się ono z części teoretycznej i praktycznej i obejmuje następujące tematy: podstawy teoretyczne kwestionariusza dojrzałości do kariery, obszary dojrzałości do kariery, charakterystyka narzędzia – kwestionariusza, procedura i przebieg badania, profile wyników i ich interpretacja, projektowanie indywidualnych programów wsparcia wyrównywania zdiagnozowanych deficytów w oparciu o zasoby. W programie szkolenia zawarto wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych.

4. System Informacji Branżowej (SIB) to pakiet narzędzi przeznaczony dla pracowników urzędów pracy, który mogą oni wykorzystywać w procesie reorientacji zawodowej pozostających bez zatrudnienia absolwentów studiów wyższych. W ramach projektu opracowanych zostało 5 takich pakietów – dla 5 poszczególnych branż przyszłości zdiagnozowanych jako strategiczne dla rozwoju województwa lubelskiego, czyli dla branży: informatycznej, turystycznej, przemysłu kreatywnego (reklama), a także outsourcingu związanego z obsługą klienta (administracyjna obsługa biura i działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej) oraz z usługami finansowo-księgowymi (działalność prawnicza, rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe). W skład każdego pakietu SIB wchodzi następujące narzędzia:

- teczka branżowa – każda teczka branżowa jest tzw. kompendium wiedzy, czyli zbiorem najważniejszych informacji dotyczących danej branży i jej specyfiki. Zawarte w niej informacje uwzględniają uwarunkowania województwa lubelskiego i są pogrupowane w kilka rozdziałów:
 - opis branży i niezbędnych w niej kompetencji
 - przegląd zawodów w danej branży – opis kluczowych zawodów i atrakcyjne specjalności w sektorze
 - kształcenie i możliwości rozwoju zawodowego w danej branży – oferta ponadgimnazjalnych szkół zawodowych i szkół wyższych, możliwości doksztalcania i doskonalenia zawodowego, perspektywy rozwoju zawodowego
 - typowe formy zatrudnienia oraz przedsiębiorczość w branży
 - perspektywy rozwoju danego sektora na terenie Lubelszczyzny – możliwość i stabilność zatrudnienia, wynagrodzenie, regionalne inwestycje w ramach branży
 - wykaz znaczących pracodawców w branży
 - instytucje rynku pracy w regionie
 - przydatne adresy internetowe
 - słownik branżowy
 - literatura branżowa, prawodawstwo w branży.

- ulotka branżowa – jest to ulotka adresowana do absolwentów (odbiorców). Ma ona zainteresować potencjalnego absolwenta konkretną branżą, dlatego też przedstawiono w niej w skondensowanej, przystępnej i atrakcyjnej formie najważniejsze informacje o danej branży: wymagane umiejętności i kompetencje, kluczowe zawody, a także podstawowe zadania, które w ramach branży można wykonywać.
- broszura branżowa – broszura to materiał informacyjny przeznaczony dla pracowników instytucji rynku pracy, który w zwięzły sposób opisuje związane z daną branżą podstawowe zadania do wykonania, typowe profile kompetencyjne w branży, kwalifikacje zawodowe umożliwiające podjęcie zatrudnienia, podstawowe umiejętności zawodowe oraz kompetencje społeczne i personalne, a także ścieżki kariery i rozwoju w branży. Broszura zawiera ponadto wykaz kluczowych pracodawców z danej branży w województwie lubelskim oraz instytucji szkoleniowych prowadzących kursy i szkolenia w branży.
- programy do prowadzenia szkolenia absolwentów w danej branży – są to **programy specjalistycznych kursów zawodowych przygotowane dla każdej z 5 wybranych branż**. Ich wymiar to 150 godzin zajęć. W każdym z 5 programów szkolenia przygotowanego dla danej branży szczegółowo wskazano: jego zakres, cele, czas trwania i sposób organizacji, wymagania wstępne uczestników, plan nauczania (określający poszczególne tematy zajęć i opis realizowanych treści oraz uwzględniający części teoretyczne i praktyczne), a także przewidziane sprawdziany i egzaminy. Programy zawierają też wykaz niezbędnej literatury oraz środków i materiałów dydaktycznych. Wszystkie programy kursów są komplementarne z programami staży branżowych. Przygotowane programy zostały opracowane przez ekspertów rynku pracy we współpracy z pracodawcami reprezentującymi daną branżę, co jest niezwykle istotne w kontekście kształcenia umiejętności i kwalifikacji, na które istnieje rzeczywiste zapotrzebowanie na wojewódzkim rynku pracy.

Programy przewidują ponadto możliwość ich modyfikacji w zależności od potrzeb i specyfiki danego pracodawcy. Opracowano następujące programy:

- dla branży BPO – działalność prawnicza, finansowo-księgową i doradztwo podatkowe (usługi finansowo-księgowe): „Obsługa komputerowych programów finansowo-księgowych z elementami branżowego języka angielskiego”
- dla branży BPO – działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała, działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej (obsługa klienta): „Outsourcing bankowy i marketing internetowy w sektorze BPO”
- dla branży informatycznej: „Programista www – kurs PHP i baz danych (MySQL, PostgreSQL)”



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

- dla branży przemysły kreatywne – reklama: „Aplikacja Graficzna Adobe Creative Suite i jej zastosowanie w branży przemysły kreatywne”
- dla branży turystycznej: „Profesjonalna recepcyjna obsługa gości”

Każdy uczestnik, który ukończy kurs, otrzyma zaświadczenia zgodne z załącznikiem nr 2 do Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dn. 11.01.2012 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych

- program do prowadzenia 3-miesięcznych staży w zakładach pracy danej branży – dla każdej branży opracowano **program stażu branżowego realizowanego** u pracodawcy z danej branży. Programy zostały opracowane dla 5 wybranych branż. Program stażu zakłada realizację 480-godzinnego stażu (3 miesiące) i zawiera opis następujących kwestii: założenia programowo-organizacyjne stażu (organizacja stażu, zadania i czynności robocze uczestnika stażu), przebieg realizacji stażu (profil kompetencyjny pracownika oraz stanowisk, na których odbywa się staż, cele kształceniowe, zakres zadań/obserwacji wykonywanych przez absolwenta), wskazania metodyczne do realizacji programu stażu. Program stażu jest komplementarny z opracowanym programem szkolenia, gdyż pozwala doskonalić, rozwijać i weryfikować w praktyce kwalifikacje i umiejętności zawodowe oraz kompetencje społeczne i personalne nabyte podczas szkolenia. Programy staży zostały opracowane przez ekspertów rynku pracy we współpracy z pracodawcami reprezentującymi daną branżę, co jest niezwykle istotne w kontekście kształcenia umiejętności i kwalifikacji, na które istnieje rzeczywiste zapotrzebowanie na wojewódzkim rynku pracy.

Istnieje możliwość modyfikacji tych programów w zależności od potrzeb i specyfiki danego pracodawcy

- program i materiały do prowadzenia **szkolenia „Doradca branżowy”** – szkolenie przeznaczone jest dla pracowników instytucji rynku pracy (doradców zawodowych i pośredników pracy). Jego celem jest przygotowanie merytoryczne i metodyczne pracowników instytucji rynku pracy do świadczenia usług w ramach modelu doradztwa branżowego. Szkolenie przewidziane jest na 16 godzin zajęć (wykład, ćwiczenia praktyczne, case study i dyskusja) i obejmuje następujące moduły tematyczne: wprowadzenie do tematyki projektu, poradnictwo branżowe (ujęcie branżowe, korzyści z niego płynące, użytkownicy SIB), omówienie poszczególnych elementów modelu „Branżowy GPS” (narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery, SIB i STIB), wykorzystanie produktów projektu w praktyce (przygotowanie ścieżki wsparcia z wykorzystaniem narzędzia diagnozującego dojrzałość do kariery, SIB i STIB), włączenie modelu do praktyki urzędów pracy (m.in. korzyści wynikające z wykorzystania modelu



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

oraz wpływ modelu na usprawnienie działań prowadzonych przez urzędy pracy w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej).

Materiał ten został przygotowany w taki sposób, by mógł służyć także samokształceniu osób zainteresowanych wykorzystaniem innowacyjnych produktów w ich działaniach.

5. System Transferu Informacji Branżowej (STIB) to internetowa aplikacja umożliwiająca wymianę informacji pomiędzy urzędami pracy, pracodawcami, firmami szkoleniowymi oraz poszukującymi zatrudnienia absolwentami szkół wyższych. Głównym celem STIB jest wspieranie procesów dostosowywania podaży pracy do popytu na pracowników.

Opracowana aplikacja internetowa dostępna pod adresem: <https://stib.metoda.com.pl/gui>.

STIB tworzy: część otwarta: strona główna STIB dostępna dla wszystkich zainteresowanych oraz część zamknięta: platforma internetowa dostępna dla zarejestrowanych pracowników urzędów pracy, bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia, pracodawców i instytucji szkoleniowych.

STIB, podobnie jak SIB, opiera się na informacji w ujęciu branżowym.

Na podstawie danych gromadzonych w STIB, na stronie głównej STIB można uzyskać informacje dotyczące lubelskiego rynku pracy w ujęciu branżowym. Jest to możliwe dzięki dostępnemu modułowi generowania raportów i sprawozdań (m.in. liczba ofert pracy w danej branży w województwie/powiecie; najczęściej poszukiwane przez pracodawców w danej branży w województwie kwalifikacje zawodowe, najczęściej poszukiwane przez pracodawców w danej branży kompetencje społeczne i personalne w województwie itd.). Odwiedzający stronę samodzielnie może budować takie raporty, wybierając te kryteria, które go interesują. Ta część informacji dostępna jest dla wszystkich zainteresowanych, nie wymaga rejestrowania się w systemie. Część zamknięta dostępna jest tylko dla osób z określonych grup interesariuszy, którzy rejestrują się w systemie. Te grupy to: pracownicy urzędów pracy (doradcy zawodowi, pośrednicy pracy), bezrobotni i poszukujący zatrudnienia absolwenci szkół wyższych, lokalni pracodawcy oraz instytucje szkoleniowe. Przedstawiciele tych grup rejestrując się w systemie, określają do której z kategorii należą. Przynależność do określonej kategorii warunkuje dostęp do danych funkcji systemu.

STIB umożliwia wzajemne komunikowanie się i przekazywanie danych za pomocą specjalnie przygotowanych pod tym kątem wystandaryzowanych formularzy. Formularze te, dzięki operowaniu tymi samymi kategoriami i pojęciami, ułatwiają proces przepływu niezbędnych informacji pomiędzy stronami – każda ze stron zalogowana do systemu wypełnia formularz swojej oferty (oferty pracy/stażu, szkolenia, kandydata do pracy), tworząc w ten sposób tzw. profil kompetencyjny. Dzięki stworzeniu uniwersalnego profilu system automatycznie kojarzy pasujące do siebie oferty: pracodawcom przesyła informacje o kandydatach

spełniających wskazane przez nich kryteria, kandydatom – oferty pracy i szkoleń pasujące do określonego przez nich profilu. Dla każdej z 5 branż przygotowano 3 formularze: dla poszukującego pracy, dla pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy oraz dla firmy szkoleniowej zgłaszającej ofertę szkolenia:

- formularz dla poszukującego pracy – ma on być podstawą do tworzenia profilu kompetencyjnego absolwenta szkoły wyższej, stąd też pola formularza do uzupełnienia dotyczą podstawowych danych osobowych, posiadanych kwalifikacji zawodowych (w miarę możliwości potwierdzonych certyfikatami lub dyplomami), posiadanych umiejętności zawodowych oraz zdolności do wykonania zadań i obowiązków zawodowych, a także posiadanych kompetencji personalnych i społecznych.
- formularz dla pracodawcy – formularz dla pracodawców poszukujących pracowników także ma na celu stworzenie profilu kompetencyjnego poszukiwanego kandydata. Formularz podzielony został na dwie części: pierwsza gromadzi dane teleadresowe firmy, druga zaś informacje o ofercie pracy/stażu (wymagania wobec kandydata w zakresie: posiadanych kwalifikacji zawodowych, umiejętności zawodowych, zdolności do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych, posiadanych kompetencji personalnych i społecznych).
- formularz dla instytucji szkoleniowych – dzięki formularzowi instytucje szkoleniowe mogą wprowadzać do STIB swoje oferty szkoleniowe. Formularz, podobnie jak w przypadku formularza dla pracodawców, podzielony jest na dwie części: pierwsza gromadzi dane teleadresowe firmy oraz dane organizacyjne dotyczące proponowanego szkolenia, druga zaś szczegółowe informacje o ofercie szkoleniowej (efekty szkolenia w zakresie uzyskanych: kwalifikacji zawodowych, umiejętności zawodowych, zdolności do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych, kompetencji personalnych i społecznych).

Aplikacja STIB przewiduje nie tylko tworzenie i kojarzenie profili kompetencyjnych oraz wyszukiwanie ofert szkoleniowych w konkretnej branży, lecz daje także możliwość generowania na podstawie zbieranych w niej danych różnego rodzaju statystyk i raportów, prezentujących sytuację w wybranej branży. Zalogowani użytkownicy STIB mogą wskazać kryteria, w oparciu o które system wyśle im dostępne informacje.

Elementem STIB jest także specjalnie przygotowany skrypt jego obsługi, skierowany przede wszystkim do użytkowników STIB (w wersji elektronicznej i papierowej). Pomoże on w sprawnym korzystaniu ze wszystkich możliwości oferowanych przez STIB.

IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu

Zaplanowany proces testowania oraz przewidziany dobór biorących w nim udział użytkowników i odbiorców gwarantuje uczestnictwo obu tych grup przez cały okres testowania, a także zapewnia ich właściwą strukturę i reprezentatywność – tak aby grupy testujące odpowiadały cechom grup docelowych. Obszar testowania obejmuje województwo lubelskie.

Dobór grupy użytkowników do testowania zakłada uczestnictwo w procesie testowania wszystkich użytkowników, którzy będą mogli realizować wypracowany model. Przewiduje się udział w testowaniu 12 użytkowników (8 kobiet i 4 mężczyzn). Będą to pracownicy – 9 doradców zawodowych i 3 pośredników pracy – Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie, Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu (z każdego urzędu zakłada się udział 4 osób: 3 doradców i 1 pośrednika). W stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie projektu nastąpiła zmiana: zamiast zapisanego we wniosku WUP w Białej Podlaskiej testowanie odbędzie się w PUP w Zamościu. Zmiana ta wynika z rezygnacji z udziału w etapie testowania filii WUP w Białej Podlaskiej (z powodu niewystarczającej ilości pracowników, którzy mogliby uczestniczyć w realizacji dodatkowych zadań związanych z testowaniem produktów). Wybór właśnie tych urzędów pracy do testowania podyktowany został faktem, że Lublin i Zamość stanowią jedne z największych wojewódzkich ośrodków akademickich. Ponadto w miastach tych liczba bezrobotnych do 27. roku życia, którzy ukończyli szkołę wyższą, przewyższa średnią w województwie (wg danych WUP w Lublinie oraz raportu „Analiza zmian kierunków kształcenia w województwie lubelskim a rynek pracy”, Biuro Planowania Przestrzennego w Lublinie, Lublin 2011).

Użytkownicy zostaną pozyskani do projektu na podstawie podpisanych porozumień o współpracy z 3 wymienionymi ww. urzędami pracy. Dyrekcja poszczególnych urzędów wskaże swoich pracowników (doradców zawodowych i pośredników pracy), którzy mogą wziąć udział w testowaniu. Kryteria przyjęte wobec użytkowników to: zatrudnienie w jednym z ww. urzędów pracy na stanowisku doradcy zawodowego lub pośrednika pracy, posiadanie doświadczenia w prowadzeniu aktywizacji społeczno-zawodowej długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, gotowość do rozwijania swojego warsztatu pracy z zastosowaniem innowacyjnych produktów, dobrowolna chęć udziału w testowaniu.



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

Pracownicy ww. instytucji będą informowani o fazie testowania i zachęceni do wzięcia w niej udziału. Informacje odnośnie projektu i naboru pracowników urzędów pracy do fazy testowania wraz z regulaminem oraz dokumentami rekrutacyjnymi zostaną umieszczone na stronie internetowej projektu oraz zostaną bezpośrednio przekazane do ww. instytucji.

Wybrani użytkownicy zostaną przygotowani do udziału w testowaniu poprzez uczestnictwo w dwóch przewidzianych dla nich szkoleniach: szkoleniu „Doradca branżowy” (12 uczestników – wszystkich użytkowników, 16 godzin zajęć) oraz szkoleniu „Diagnozowanie deficytów w zakresie dojrzałości do kariery u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z wykorzystaniem Kwestionariusza Dojrzałości do Kariery – szkolenie dla pracowników instytucji rynku pracy” z obsługi narzędzia diagnozującego dojrzałość do kariery (9 uczestników – użytkowników doradców zawodowych, 16 godzin zajęć). Podział ten wynika ze specyfiki obowiązków i zadań zawodowych przypisanych ww. osobom w urzędach pracy.

Dobór grupy odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu, zakłada zrekrutowanie 30 osób (18 kobiet i 12 mężczyzn) z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Będą to osoby w wieku do 30. roku życia, zamieszkujące województwo lubelskie. Ponadto priorytetowo traktowane będą osoby, które ukończyły kierunki studiów generujących największe bezrobocie w województwie lubelskim, a więc przede wszystkim: pedagogika, administracja, ekonomia, rolnictwo, politologia i nauki społeczne. Przyjęta struktura użytkowników ze względu na płeć wynika z doświadczenia Projektodawcy w kontaktach z grupami docelowymi i danych wskazujących na trudniejszą sytuację kobiet niż mężczyzn w obszarze zatrudnienia. Natomiast zaproponowana liczba odbiorców biorących udział w projekcie ma zapewnić sprawny przebieg testowania i rzetelną obserwację efektów podejmowanych działań.

Rekrutacja odbiorców do projektu poprzedzona będzie szeroką akcją informacyjno-promocyjną. W jej ramach specjalnie przygotowane materiały informacyjno-promocyjne (m.in. ulotki i plakaty) zostaną rozpowszechnione w miejscach, w których istnieje największe prawdopodobieństwo dotarcia do absolwentów spełniających przewidziane kryteria, a więc m.in. do instytucji rynku pracy, szkół wyższych, akademickich biur karier, instytucji szkoleniowych prowadzących kształcenie ustawiczne. Proces rekrutacji odbiorców do testowania prowadzony będzie przez Projektodawcę, jednak przede wszystkim przy współpracy z urzędami pracy uczestniczącymi w etapie testowania, z którymi podpisano już porozumienia (PUP w Lublinie, MUP w Lublinie, PUP w Zamościu), ponieważ instytucje te posiadają bazy danych dotyczące bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Za ich pośrednictwem potencjalnym odbiorcom przekazane zostaną informacje o założeniach





ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

projektu oraz zaproszenia na spotkania informacyjne z przedstawicielami Projektodawcy. Podczas tych spotkań zaprezentowane zostaną działania projektowe, cele i proponowane formy wsparcia. Ponadto informacje o projekcie zostaną przekazane szkołom wyższym w województwie (przede wszystkim w Lublinie i Zamościu) oraz działającym na ich terenie akademickim biurom karier. Wykorzystane też zostaną serwisy społecznościowe (Facebook, Twitter, LinkedIn, GoldenLine, Profeo i inne) oraz lokalne media (lokalne strony internetowe i prasa), na których rozpowszechnione będą informacje o projekcie. Potencjalni odbiorcy byli informowani o realizacji projektu także w fazie opracowywania produktów podczas seminariów dyskusyjnych (prowadzonych zgodnie z zasadą empowerment) i spotkań informacyjnych (w ramach upowszechniania). Projektodawca dysponuje już pewną bazą osób, które wyraziły wstępne zainteresowanie udziałem w testowaniu.

Nadzór nad procesem rekrutacji prowadzi będzie koordynator projektu, zaś bezpośrednio działania związane z rekrutacją uczestników ma wykonywać asystent koordynatora projektu. Formularze zgłoszeniowe będzie można pobrać na stronie projektu lub też wypełniać podczas spotkań informacyjnych. Formularze te będą także dystrybuowane wraz z materiałami promocyjno-informacyjnymi wśród publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, akademickich biur karier i instytucji szkoleniowych na terenie województwa. Wypełnione formularze odbiorcy będą mogli dostarczyć do biura projektu osobiście lub też przekazywać je drogą mailową, faksem, pocztą tradycyjną. Na ich podstawie dokonana zostanie weryfikacja, czy dany odbiorca spełnia kryteria formalne (wiek, status na rynku pracy, miejsce zamieszkania, ukończony kierunek studiów, okres pozostawania bez pracy). Osoby spełniające kryteria formalne zostaną zaproszone na rozmowę z Komisją Rekrutacyjną, w skład której wejdą: asystent koordynatora projektu oraz doradca zawodowy. Podczas rozmów z kandydatami Komisja Rekrutacyjna zapozna się bliżej z ich sytuacją społeczno-zawodową i podejmowanymi dotychczas działaniami związanymi z poszukiwaniem pracy i doznawanymi niepowodzeniami.

Na podstawie przeprowadzonej rozmowy zostanie uzupełniony kwestionariusz rekrutacyjny, uwzględniający kryteria merytoryczne: motywacja (gotowość) do reorientacji zawodowej oraz uczestnictwa w projekcie (stopień gotowości i chęci do udziału we wszystkich zaproponowanych formach wsparcia związanych z procesem reorientacji zawodowej założonym w projekcie), adekwatność proponowanego wsparcia do potrzeb kandydata (potrzeby i specyficzne trudności kandydata w zakresie aktywizacji zawodowej – jakich działań potrzebuje, by podjąć pracę i które z nich pokrywają się ze wsparciem proponowanym w projekcie – wsparcie w wyrównywaniu deficytów osobowościowych, wsparcie w rozwoju aktywności zawodowej, wsparcie szkoleniowe, wsparcie w uzyskaniu praktycznych umiejętności zawodowych – uzyskanie doświadczenia zawodowego), sytuacja społeczno-



ekonomiczna kandydata (sytuacja rodzinna, sytuacja ekonomiczna, sytuacja zawodowa – okres poza rynkiem pracy, dotychczasowe doświadczenie zaw.). Na podstawie rozmowy z komisją przyznane zostaną punkty w skali 1-5. O przyjęciu do projektu decydować będzie spełnienie określonych wymogów formalnych oraz wynik rozmowy z Komisją Rekrutacyjną. Zakwalifikowane zostaną osoby z najwyższą punktacją. Na wypadek rezygnacji z udziału w testowaniu osób zakwalifikowanych, zostaną utworzone listy rezerwowe.

W celu zapewnienia udziału osób przystępujących do projektu we wszystkich zaplanowanych formach wsparcia zarówno użytkownicy jak i odbiorcy będą zobligowani do podpisania umowy oraz deklaracji uczestnictwa w projekcie definiującej ich prawa i obowiązki.

Wsparciem dla procesu rekrutacji odbiorców będzie stale prowadzona akcja promocyjna. Informacje o projekcie i naborze do fazy testowania wraz z regulaminem i dokumentami aplikacyjnymi zostaną zamieszczone na stronie projektu www.branzowygps.pl oraz na stronach internetowych instytucji uczestniczących w testowaniu. Na tym etapie przywiduje się umieszczanie informacji na portalach społecznościowych, a także na lokalnych stronach internetowych z bezpłatnymi ogłoszeniami. Dodatkowo ogłoszenie o rekrutacji pojawi się w lokalnej prasie (2 ogłoszenia). Przywidziany jest również bezpośredni kontakt z odbiorcami odwiedzającymi PUP W Lublinie, PUP w Zamościu i MUP w Lublinie. Wnioskodawca zamierza także wykorzystać kontakty nawiązane podczas spotkań konsultacyjnych, które odbyły się na etapie przygotowania produktu wstępnego.

Obie grupy – użytkownicy i odbiorcy – będą miały wpływ na kształt produktu finalnego, a przekazywane przez nich opinie będą brane pod uwagę w procesie modyfikowania produktu. Służyć temu mają m.in. dostępne za pośrednictwem strony internetowej projektu formularze opinii, a także organizowane spotkania z udziałem grup docelowych, podczas których będą mogli wyrazić swoje opinie nt. testowanych produktów. Na etapie opracowywania wstępnej wersji produktu zorganizowano 6 spotkań konsultacyjnych w ramach lokalnych grup dyskusyjnych (w okresie listopad 2012 – styczeń 2013), w których uczestniczyli przedstawiciele grup docelowych i pracodawcy (łącznie 120 osób). W trakcie tych spotkań dyskutowano nad powstającym w ramach projektu produktem i omawiano poszczególne jego części z perspektywy zarówno użytkowników, jak i odbiorców oraz pracodawców, konsultowano możliwości wdrożenia produktów w zaproponowanej formie. Także na etapie testowania planowane jest przeprowadzenie 6 spotkań konsultacyjnych z przedstawicielami grup docelowych, pracodawcami i ekspertami przygotowującymi produkt (łącznie 120 osób). Spotkania mają się odbywać systematycznie, w miesiącach: czerwiec, lipiec, wrzesień, listopad 2013 r., styczeń, marzec 2014 r. Ich tematem będzie głównie omówienie kwestii związanych z przebiegiem testowania i opiniami



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

uczestników testowania dotyczącymi modelu i jego części składowych. Działania te prowadzone są zgodnie z zasadą empowerment. Konsultacje z potencjalnymi użytkownikami i odbiorcami co do założeń projektu i produktów prowadzone były już na etapie opracowywania projektu.

Opis przebiegu testowania

Testowanie produktu finalnego prowadzone będzie w okresie od maja 2013 r. do kwietnia 2014 r. i potrwa 12 miesięcy. Odbywać się ono ma w trzech urzędach pracy (MUP Lublin, PUP Lublin i PUP Zamość), z którymi podpisano porozumienia o współpracy. W pierwszej kolejności (maj-czerwiec 2013 r.) wydrukowane zostaną wchodzące w skład produktu finalnego następujące narzędzia: Przewodnik po modelu „Branżowy GPS”, pakiety Systemu Informacji Branżowej dla 5 branż, skrypt obsługi narzędzia System Transferu Informacji Branżowej oraz materiały składające się na narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery wraz z opracowanym do niego programem szkolenia. Wydrukowane narzędzia będą przekazywane użytkownikom w trakcie testowania (podczas szkoleń). W tym samym czasie prowadzona będzie rekrutacja użytkowników do projektu (12 osób; zgodnie z opisem wskazanym w punkcie dotyczącym doboru grupy użytkowników do testowania). W czerwcu 2013 r. wszyscy użytkownicy (12 osób) będą uczestniczyć w szkoleniu dotyczącym doradztwa branżowego (16-godzinne szkolenie „Doradca branżowy”), natomiast użytkownicy-doradcy zawodowi (9 osób) także w szkoleniu dotyczącym pracy z narzędziem diagnozującym dojrzałość do kariery (16 godzinne szkolenie „Diagnozowanie deficytów w zakresie dojrzałości do kariery u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z wykorzystaniem Kwestionariusza Dojrzałości do Kariery – szkolenie dla pracowników instytucji rynku pracy”). Ponadto w czerwcu 2013 r. rozpocznie się rekrutacja 30 odbiorców – absolwentów szkół wyższych. Rekrutacja ta będzie przebiegała według kryteriów i zgodnie z opisem wskazanym w punkcie dotyczącym doboru grupy odbiorców do testowania. Rekrutacja będzie zatem prowadzona na poziomie urzędu – planuje się zrekrutować po 10 absolwentów w ramach każdego urzędu.

Od lipca 2013 r. rozpocznie się etap związany z realizacją wsparcia dla absolwentów. W projekcie przewiduje się 36 godzin pracy użytkowników polegającej na udzielaniu wsparcia odbiorcom oraz prowadzeniu niezbędnej dokumentacji. W ramach zakładanych 36 godzin wsparcia przypadających średnio na jednego odbiorcę przez cały okres testowania planowane są następujące działania: diagnoza dojrzałości do kariery, diagnoza predyspozycji zawodowych, opracowanie indywidualnej ścieżki kariery, zajęcia wyrównujące zdiagnozowane deficyty w zakresie dojrzałości do kariery zajęcia w ramach doradztwa branżowego, tworzenie profili kompetencyjnych odbiorców zamieszczonych w STIB. W pierwszej kolejności (w okresie lipiec-sierpień 2013 r.) 9 doradców zawodowych



przeprowadzi diagnozę odbiorców pod kątem ich dojrzałości do kariery (z wykorzystaniem narzędzia diagnozującego dojrzałość do kariery), określi profil bezrobotnego oraz dobierze odpowiednie programy wyrównywania wsparcia; ponadto przeprowadzi także diagnozę posiadanych predyspozycji zawodowych (z wykorzystaniem istniejących standardowych narzędzi i działań oraz własnego warsztatu pracy). Następnie (sierpień-wrzesień 2013 r.) na tej podstawie oraz z wykorzystaniem SIB (teczek branżowych, broszur branżowych) opracowana zostanie dla każdego absolwenta indywidualna ścieżka kariery w wybranej branży (w dokumencie tym wskazane zostaną braki absolwenta, propozycje ich uzupełnienia, propozycje kursów i stażu). W dalszej kolejności pośrednicy pracy będą prowadzić zajęcia w ramach doradztwa branżowego z wykorzystaniem SIB, doradcy zawodowi poprowadzą zajęcia wyrównujące zdiagnozowane deficyty w zakresie dojrzałości do kariery. Odbiorcy będą się także rejestrować w systemie STIB (funkcjonującym i testowanym przez cały etap procesu testowania) i mają gromadzić swoje portfolio (uzyskane certyfikaty, zaświadczenia, które następnie planuje się zamieścić w STIB-ie w formie e-portfolio). W listopadzie i grudniu 2013 r. odbiorcy uczestniczyć będą w 150-godzinnych kursach zawodowych w wybranych branżach (z wykorzystaniem opracowanych programów szkoleń), po odbyciu których wezmą udział w 3-miesięcznych stażach (480 godzin) u pracodawców wybranych branż (styczeń-marzec 2014 r.; z wykorzystaniem opracowanych programów staży branżowych). W tym czasie odbiorcy będą otrzymywać stypendia szkoleniowe i stażowe.

Równoległe do powyższych działań pozyskiwani będą pracodawcy do udziału w projekcie – pracodawcy mają bowiem rejestrować się w STIB i organizować staże branżowe raz zamieszczać oferty pracy (ewentualnie staży). Będą oni informowani o projekcie i zachęceni do uczestniczenia w nim poprzez informacje zamieszczane na stronie internetowej projektu, artykuły publikowane w prasie, informacje przekazywane w trakcie organizowanych spotkań (seminariów konsultacyjnych), wysyłany newsletter, bezpośrednie rozmowy i spotkania, a także za pośrednictwem pracowników urzędów pracy biorących udział w testowaniu. Z pracodawcami, u których organizowane będą staże, mają być zawierane odpowiednie porozumienia. Za realizację ww. działań odpowiada specjalista ds. rynku pracy i współpracy z pracodawcami. Już na etapie opracowywania produktów projektu prowadzone były działania zmierzające do włączenia pracodawców w realizację projektu (uczestniczyli w spotkaniach informacyjnych, seminariach dyskusyjnych, konsultacjach założeń produktów projektu), wobec czego Pracodawca dysponuje pewną bazą pracodawców zainteresowanych udziałem w projekcie. Działania związane z pozyskaniem pracodawców zostaną zintensyfikowane na etapie testowania.



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

Przez cały okres testowania systematycznie organizowane będą spotkania/seminaria konsultacyjne (łącznie 6 spotkań w okresie czerwiec 2013 r. – marzec 2014 r.), w których mają uczestniczyć odbiorcy, użytkownicy i grupy ekspertów zaangażowanych w realizację projektu (łącznie 120 osób). Ich celem będzie poznanie opinii osób biorących udział w projekcie na temat przebiegu testowania oraz produktu, uzyskanie informacji nt. ewentualnych trudności, konieczności wprowadzenia niezbędnych modyfikacji (spotkania realizowane zgodnie z zasadą empowerment). W ramach działań upowszechniających odbędą się także trzy seminaria informacyjne z udziałem potencjalnych użytkowników, odbiorców, pracodawców oraz przedstawicieli decydentów (władz samorządowych) – łącznie 90 osób, których celem będzie zaprezentowanie produktu finalnego, postępu prac związanych z testowaniem produktu, uzyskanych rezultatów, ale także uzyskanie opinii uczestników spotkania na temat prezentowanego im produktu oraz możliwości jego włączenia do praktyki.

Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy

Materiały, które otrzymają uczestnicy testowania, to głównie materiały szkoleniowe otrzymywane przez wszystkich uczestników szkoleń realizowanych w ramach projektu. Materiały szkoleniowe otrzymają zatem użytkownicy biorący udział w szkoleniu z zakresu doradztwa branżowego (program szkolenia, przewodnik po modelu, pakiety SIB dla 5 branż [teczki branżowe, ulotki, broszury, program stażu i szkolenia], skrypt obsługi STIB) oraz w szkoleniu z zakresu posługiwania się narzędziem diagnozującym dojrzałość do kariery (program szkolenia, narzędzie w wersji papierowej, podręcznik testu, program wyrównywania deficytów w zakresie dojrzałości do kariery, wzór karty pracy z klientem, przewodnik wykorzystania testu w praktyce). Natomiast odbiorcy otrzymają: przewodnik po modelu, programy kursów i staży, skrypt obsługi STIB oraz materiały szkoleniowe w ramach organizowanych dla nich szkoleń/kursów zawodowych (w zależności od specyfiki danego szkolenia mogą to być: podręczniki tematyczne, płyty instalacyjne wybranych systemów, skrypty tematyczne, akty prawne, zestawy ćwiczeniowe).

Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Przebieg testowania będzie przez cały czas monitorowany, na każdym etapie, przez personel projektu. Główną osobą odpowiedzialną za przygotowanie narzędzi monitoringu i monitorowanie przebiegu testowania jest **specjalista ds. ewaluacji i monitoringu**. Będzie on na bieżąco współpracował z koordynatorem projektu w zakresie monitorowania postępów w projekcie. Monitorowane będą wszelkie działania podejmowane na etapie testowania. Specjalista ds. ewaluacji i monitoringu będzie zbierał i analizował wyniki otrzymane na podstawie narzędzi monitorujących, które następnie będzie przekazywał koordynatorowi projektu i Grupie ds. monitoringu. Po zapoznaniu się z nimi będzie dokonywana ocena



prawidłowość realizacji testowania przez koordynatora projektu i Grupę ds. monitoringu. Decyzje o wprowadzeniu zmian podejmuje koordynator projektu po uzgodnieniu ich ze specjalistą ds. ewaluacji i monitoringu oraz konsultacjach z Grupą ds. monitoringu. Możliwe będzie wprowadzanie zmian w zakresie: uzupełnienie STIB o dodatkowe zestawy profili kompetencyjnych, modyfikacja/uzupełnianie informacji w SIB, eliminowanie barier technologicznych związanych z użytkowaniem STIB i SIB, uzupełnianie programów wyrównywania zdiagnozowanych deficytów w zakresie dojrzałości do kariery o dodatkowe wskazówki pracy z klientem.

Monitorowanie testowania będzie się odbywać przy pomocy następujących narzędzi:

- zawartych porozumień z urzędami pracy,
- list obecności na każdych zajęciach: szkoleniach, seminariach, stażu,
- sprawozdań z organizowanych spotkań, seminariów,
- raportów z przebiegu testu,
- deklaracji uczestnictwa w projekcie,
- kart odbiorców,
- kart samooceny,
- kart pracy pracowników urzędów pracy,
- testów wiedzy i kompetencji,
- opracowanych diagnoz dojrzałości do kariery dla odbiorców,
- deklaracji pracodawców o przystąpieniu do STIB,
- dzienników staży,
- opinii opiekuna stażu,
- zaświadczeń o ukończeniu udziału w zajęciach, zaświadczeń o ukończeniu stażu, zaświadczeń o ukończeniu kursu zawodowego, zaświadczeń ukończenia udziału w projekcie
- monitoring STIB – raporty użytkowników, statystyki strony.

Ponadto uczestnicy szkoleń i seminariów będą proszeni o wypełnianie ankiet ewaluacyjnych weryfikujących stopień zadowolenia z udzielonego wsparcia, wzrost poziomu wiedzy i umiejętności oraz przydatności rozwijanych kompetencji w praktyce. Raz na kwartał planuje się wywiady telefoniczne bądź spotkania z uczestnikami projektu w celu zebrania opinii na temat produktów. Funkcjonalność STIB będzie oceniana za pomocą zbieranych ankiet.

Monitorowaniu przebiegu testowania służyć mają ponadto spotkania konsultacyjne odbywające się cyklicznie przez cały okres testowania (łącznie 6 spotkań: VI, VII, IX, XI 2013 r., I, III 2014 r.). Będą to spotkania z udziałem odbiorców, użytkowników i ekspertów zaangażowanych w realizację projektu dotyczące przebiegu testowania. Poza tym minimum



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

co kwartał organizowane będą spotkania Zespołu Zarządzającego z 3 przedstawicielami urzędów pracy (po 1 osobie z każdego urzędu) oraz z 3 ekspertami (1 ekspert zajmujący się SIB, 1 ekspert zajmujący się STIB i 1 ekspert zajmujący się narzędziem diagnozującym) – osoby te tworzą Grupę ds. monitoringu. Na spotkaniach tych podejmowane będą następujące kwestie: ocena prawidłowości przebiegu testowania, wskazanie pojawiających się trudności i sposobów ich rozwiązywania, wskazanie ewentualnych zagrożeń i sposobów zapobiegania im formułowanie rekomendacji pomocnych w procesie tworzenia finalnej wersji produktu.

Monitoringowi służyć będą raporty z przebiegu testu. Będą one opracowywane przez specjalistę ds. monitoringu i ewaluacji w ujęciu 3-miesięcznym. Raporty będą zawierać informacje dot. przebiegu realizacji testowania, zgodności etapu testowania z przyjętymi założeniami, postępów w testowaniu, zrealizowanych wskaźników oraz występujących trudności. Dane do raportów będą zbierane za pomocą przygotowanych formularzy służących ocenie przebiegu testowania i udzielanego wsparcia wypełnianych przez użytkowników i odbiorców co 3 miesiące. Ponadto analizowane będą karty uczestników, raporty z udzielanego wsparcia oraz dane dot. osiągniętych wskaźników.

Równoległe z działaniami monitorującymi będzie prowadzona ewaluacja wewnętrzna projektu.



V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

Sposób dokonania oceny wyników testowania

Efektami zastosowania innowacji uznanymi za wystarczające uzasadnienie dla jej stosowania na szerszą skalę będzie podniesienie poziomu aktywności zawodowej i zdolności do zatrudnienia niepracujących absolwentów szkół wyższych poprzez ich reorientację zawodową: nabycie kwalifikacji zawodowych pożądaných na rynku pracy (85% odbiorców) i udział w stażu branżowym (80% odbiorców). Efektem będzie ponadto podniesienie kompetencji i jakości realizowanych działań przez 12 doradców zawodowych i pośredników pracy dzięki nabyciu przez nich umiejętności w zakresie prowadzenia doradztwa branżowego i korzystania z przewidzianych w jego ramach narzędzi, wyrażenie przez 50% pracodawców zarejestrowanych na etapie testowania w STIB chęci stosowania tego produktu w dalszej praktyce. Weryfikacja osiągnięcia założonych efektów oraz ocena wyników testowania zostanie dokonana na podstawie prowadzonego na bieżąco w ramach projektu monitoringu, gromadzonych informacji i ewaluacji wewnętrznej, a także przy pomocy ewaluacji zewnętrznej.

Za prowadzenie **ewaluacji wewnętrznej** odpowiedzialny będzie przede wszystkim **specjalista ds. monitoringu i ewaluacji**, który opracowuje narzędzia wykorzystywane w ewaluacji i monitoringu (np. wzory ankiet i wywiadów). Najważniejszym celem ewaluacji wewnętrznej ma być ocena użyteczności, adekwatności, skuteczności, efektywności (ocena relacji użytych zasobów, wydatkowanych środków finansowych do osiągniętych efektów – ile osób przy użyciu jakich środków otrzymało pracę [na podstawie karty pracy, raportów z udzielanego wsparcia, kart uczestników, analizy danych zastanych]) i trwałości wpływu zastosowania produktu na sytuację odbiorców na rynku pracy (ocena zmiany sytuacji na rynku pracy osób uczestniczących w testowaniu [na podstawie kart uczestników, analizy profili w STIB, analizy danych z rejestrów bezrobotnych PUP; do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w testowaniu]). Ewaluacja prowadzona będzie przy pomocy następujących narzędzi:

- ankiet ewaluacyjnych badających satysfakcję użytkowników z udziału w szkoleniach – na zakończenie szkolenia
- testów wiedzy przed i po szkoleniu badających zdobytą przez użytkowników wiedzę
- kart samooceny uczestników szkoleń (użytkowników)
- ankiet ewaluacyjnych badających opinię użytkowników na temat przydatności i użyteczności produktu – co kwartał
- ankiet ewaluacyjnych oceniających efekty pracy odbiorców z wykorzystaniem narzędzia badającego dojrzałość do kariery i prowadzonego wobec nich wsparcia z wykorzystaniem SIB i STIB – co kwartał

- ankiet ewaluacyjnych oceniających efekty pracy odbiorców z wykorzystaniem narzędzia badającego dojrzałość do kariery SIB i STIB – co kwartał
- ankiet ewaluacyjnych badających opinię kierownictwa urzędów pracy uczestniczących w testowaniu na temat przydatności i użyteczności produktu oraz jego wpływu na zwiększenie szans bezrobotnego absolwenta na podjęcie pracy – na zakończenie etapu testowania
- ankiet ewaluacyjnych badających opinię pracodawców na temat przydatności i użyteczności produktu oraz jego wpływu na przygotowanie bezrobotnego absolwenta do pracy – na zakończenie etapu testowania
- ankiet ewaluacyjnych badających opinię pracodawców na temat przydatności i użyteczności produktu oraz jego wpływu na przygotowanie bezrobotnego absolwenta do pracy – na zakończenie etapu testowania (związane z wykorzystaniem SIB i funkcjonowaniem STIB – ocena jakości przygotowania bezrobotnego w kontekście potrzeb pracodawcy).

Planowana w projekcie ewaluacja wewnętrzna jest ewaluacją kształtującą, ponieważ od użytkowników i odbiorców zbierane są opinie (w postaci ankiet) dotyczące założeń produktów. Opinie te zbierane były w fazie opracowywania produktów, będą też zbierane podczas etapu testowania i będą miały wpływ na ostateczną wersję produktu. Opinie mają być zbierane nie tylko od „testerów” – odbiorców i użytkowników – lecz także od dyrektorów urzędów pracy, pracodawców i członków zespołu zarządzającego.

W ramach ewaluacji wewnętrznej prowadzona będzie ewaluacja on-going służąca zbadaniu skuteczności wypracowanego modelu z punktu widzenia oceny użytkowników i odbiorców. Planowana jest także ewaluacja ex-post przeprowadzona na zakończenie wśród użytkowników, odbiorców, dyrektorów urzędów pracy i pracodawców biorących udział w testowaniu – będą to ankiety i wywiady z 18 osobami. Dla pozyskania danych jakościowych zorganizowanych zostanie 18 wywiadów indywidualnych i 3 wywiady grupowe, w których udział wezmą: odbiorcy (6 osób), użytkownicy (6 osób), kierownictwo PUP (3 osoby), pracodawcy z wybranych branż (3 osoby).

Przeprowadzona ewaluacja wewnętrzna ma odpowiedzieć na następujące pytania kluczowe:

- Czy zwiększyła się skuteczność działań w zakresie reorientacji zawodowej absolwentów?
- Czy wzrosła skuteczność w identyfikowaniu deficytów w kapitale społeczno-zawodowym absolwentów?
- Czy wzrosła aktywność absolwentów na rynku pracy (czy są lepiej przygotowani do funkcjonowania na rynku pracy)?

- Czy poprawił się proces pozyskiwania pracowników przez pracodawców?

Na zakończenie prowadzonej ewaluacja wewnętrznej ma powstać raport podsumowujący zebrane wyniki.

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego planowana jest w okresie od czerwca 2013 r. do maja 2014 r. **Celem** ewaluacji będzie usprawnienie działań i wskazanie ewentualnych modyfikacji produktu finalnego. W związku z tym **przedmiotem** badania ewaluacyjnego będzie produkt finalny. **Kryteria**, w oparciu o które ewaluacja zostanie przeprowadzona, są następujące:

- adekwatność – ocena, w jakim stopniu założone cele leżące u podstaw opracowanego rozwiązania odpowiadają zidentyfikowanym problemom i rzeczywistym potrzebom osób z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia
- skuteczność – weryfikacja, czy stosowanie produktu przynosi zakładane wyniki
- efektywność – ocena relacji użytych zasobów, wydatkowanych środków finansowych do osiągniętych efektów
- użyteczność – ocena wpływu zaoferowanego wsparcia na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy, ocena czy zmiany wywołane realizacją projektu są korzystne z punktu widzenia jego uczestników i do jakiego stopnia oddziaływanie projektu odpowiada potrzebom grupy docelowej
- trwałość – ocena, czy pozytywne efekty proponowanego rozwiązania mogą trwać po zakończeniu projektu (czy po zakończeniu realizacji projektu jest szansa na włączenie modelu do powszechnej praktyki)
- stopień skomplikowania produktu finalnego – ocena łatwości zastosowania w działalności urzędów pracy wypracowanych narzędzi
- możliwość zastosowania produktu finalnego w codziennej praktyce urzędów pracy
- ocena, czy produkt spełnia oczekiwania użytkowników i odbiorców

W ramach ewaluacji zewnętrznej przeprowadzone zostaną:

- badania ilościowe – badania PAPI wśród odbiorców, użytkowników i dyrektorów urzędów pracy (45 osób), a także badania CATI z pracodawcami (min. 15 osób; założona liczba pracodawców w projekcie);
- badania jakościowe – wywiady pogłębione z przedstawicielami odbiorców i użytkowników pracującymi z wykorzystaniem produktu finalnego (12 osób – 3 x 2 odbiorców + 3 x 2 użytkowników) oraz z osobami (pracownikami urzędów pracy i absolwentami – 12 osób; jw.) niekorzystającymi z produktu (analiza porównawcza skuteczności stosowanego modelu) dotyczące porównania skutków i efektów działań



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

aktywizujących prowadzonych z zastosowaniem modelu „Branżowy GPS” oraz z użyciem wyłącznie dotychczasowych narzędzi.

Do **zadań** ewaluatora zewnętrznego należeć będzie zatem:

- opracowanie narzędzi badawczych, przeprowadzenie badań i analiza uzyskanych wyników
- zapoznanie się z wynikami ewaluacji wewnętrznej
- opracowanie raportu ewaluacyjnego końcowego

Ewaluator zewnętrzny zostanie zapoznany z wynikami badań własnych Projektodawcy w zakresie monitoringu i ewaluacji wewnętrznej. Będzie on w stałym kontakcie ze specjalistą ds. ewaluacji i monitoringu, który jest odpowiedzialny za monitorowanie postępów w projekcie na wszystkich jego etapach oraz prowadzenie ewaluacji wewnętrznej.

Wyniki ewaluacji zewnętrznej, przedstawione w formie raportu, uzupełnione o wnioski i oceny prowadzonej ewaluacji wewnętrznej, będą stanowić podstawę do opracowania końcowej wersji produktu finalnego. Raport z ewaluacji zewnętrznej będzie bowiem zawierał wnioski z badań oraz rekomendacje dotyczące ostatecznej wersji produktu finalnego. Raport zostanie zamieszczony na stronie internetowej projektu. Ma być ponadto wydrukowany i rozpowszechniony m.in. na organizowanych spotkaniach, debatach, wśród urzędów pracy, pracodawców, organizacji pracodawców i in., decydentów, instytucji mających wpływ na regionalną politykę rynku pracy, absolwentów.

Ewaluacja zewnętrzna zostanie zlecona na zewnątrz firmie ewaluatorskiej. Ewaluator zewnętrzny zostanie wybrany zgodnie z przepisami prawa już w czerwcu 2013 r., dzięki czemu będzie obecny od wczesnej fazy etapu testowania i będzie miał zapewniony udział we wszystkich działaniach prowadzonych w ramach testowania. **Kryteria wyboru ewaluatora zewnętrznego** są następujące:

- posiadane doświadczenie w prowadzeniu ewaluacji zewnętrznej projektów innowacyjnych [ewaluacja produktu innowacyjnego] – min. 1 projekt
- posiadane min. 3-letnie doświadczenie w zakresie ewaluacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, w tym projektów dotyczących rynku pracy
- dysponowanie kadrami posiadającymi doświadczenie w prowadzeniu ewaluacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, w tym projektów innowacyjnych
- kryterium ceny – zasada efektywnego zarządzania finansami
- warunek bezstronności i niezależności wykonawcy ewaluacji



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

Cele ewaluacji zewnętrznej to usprawnienie działań i udoskonalenie opracowanego produktu finalnego poprzez wskazanie ewentualnych modyfikacji, a także ocena stopnia osiągnięcia założonych rezultatów projektu.

Ponadto prowadzona ewaluacja zewnętrzna będzie miała na celu uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania kluczowe:

- Na ile/W jakim stopniu produkt finalny odpowiada realnym potrzebom i problemom odbiorców i użytkowników?
- Na ile/W jakim stopniu produkt finalny odpowiada oczekiwaniom odbiorców i użytkowników?
- Na ile/W jakim stopniu zastosowanie produktu finalnego sprzyja rozwiązywaniu problemów odbiorców?
- Jakie korzyści odbiorcom i użytkownikom przynosi zastosowanie produktu finalnego?
- Jaki wpływ ma zastosowanie produktu finalnego na poprawę sytuacji odbiorców na rynku pracy?
- Na ile poszczególne narzędzia są spójne i stanowią odpowiedź na zdiagnozowane problemy i niwelują ich negatywne skutki?
- Na ile/W jakim stopniu produkt finalny jest rozwiązaniem ekonomicznym, tzn. jaki jest stosunek poniesionych nakładów związanych z jego realizacją do przewidywanych wyników i rezultatów jego zastosowania?
- Jakie są mocne i słabe strony opracowanego produktu finalnego?
- Co należałoby zmienić w proponowanym produkcie finalnym?
- Jakie są możliwości zastosowania produktu finalnego w codziennej praktyce urzędów pracy?

VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Celem realizowanych w projekcie działań upowszechniających jest poinformowanie jak najszerszego grona potencjalnych przyszłych użytkowników i odbiorców oraz wszystkich zainteresowanych osób czy instytucji o wypracowanym produkcie, jego zaletach, możliwościach zastosowania i korzyściach z tego wynikających. Działania upowszechniające mają ponadto służyć zachęceniu do korzystania z produktu oraz zbieraniu opinii na jego temat. Będą one uzupełnieniem realizowanych działań włączających.

Przedmiotem upowszechniania będzie cały produkt finalny – model „Branżowy GPS” – oraz jego części składowe.

Za **prowadzenie działań upowszechniających odpowiedzialny będzie** koordynator projektu i asystent projektu. W działaniach uczestniczyć będą ponadto eksperci merytoryczni zaangażowani w projekt.

Narzędzia służące upowszechnianiu: różnego rodzaju spotkania organizowane od etapu opracowywania produktów projektu (m.in. seminaria dyskusyjne dla potencjalnych użytkowników i odbiorców produktów z udziałem ekspertów przygotowujących produkty, seminaria informacyjne dla przyszłych użytkowników i odbiorców, a także pracodawców i przedstawicieli decydentów, spotkania upowszechniające z panelem dyskusyjnym dla przedstawicieli OD, UZ, decydentów, członków RST, przedstawicieli IP2, seminaria warsztatowo-szkoleniowe dla pracowników urzędów pracy dot. stosowania produktu projektu), konferencja upowszechniająca, newsletter wysyłany w ramach realizacji każdego zadania zawierający najważniejsze informacje o postępach w opracowywaniu i wdrażaniu produktów oraz zaobserwowanych efektach, artykuły sponsorowane w prasie (5) o założeniach produktu i jego zastosowaniu, informacje na stronie internetowej projektu oraz instytucji uczestniczących w testowaniu, listy informacyjne.

Okres realizacji działań upowszechniających: działania te zostały podjęte już na etapie opracowywania produktów (seminaria informacyjne, newsletter), kontynuowane będą podczas wdrażania kolejnych etapów. Ich intensyfikacja nastąpi w III i IV kwartale 2014r – ostatnim etapie realizacji projektu.

Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające: prowadzone działania upowszechniające kierowane mają być przede wszystkim do grup docelowych produktu, tj. użytkowników i odbiorców. **Użytkownicy**, do których adresowane będą działania upowszechniające, to Wojewódzki i Powiatowe Urzędy Pracy oraz Miejski Urząd Pracy w Lublinie oraz ich pracownicy, tj. przede wszystkim doradcy zawodowi pośrednicy pracy, którzy otrzymają nowe narzędzia pracy w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej bezrobotnych absolwentów szkół wyższych (ok. 100 os.). **Odbiorcami**, do których kierowane



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

jest upowszechnianie, są absolwenci szkół wyższych z województwa lubelskiego pozostający bez pracy min. 12 miesięcy od ukończenia studiów (ok. 500 os.)

Ponadto adresatami działań upowszechniających są: kierownictwo urzędów pracy w województwie (ok. 50 os.), regionalni pracodawcy (min. 300 os.), przedstawiciele związków/stowarzyszeń pracodawców, przedstawiciele stowarzyszeń biznesowych (ok. 100 os.), przedstawiciele instytucji szkoleniowych (ok. 100 os.), decydenci (np. przedstawiciele władz samorządowych, starostowie powiatów z woj. lubelskiego – ok. 50 os.), przedstawiciele samorządów gospodarczych (ok. 30 os.), NGO (ok. 50 os.), przedstawiciele RST i ST (ok. 20 os.). Dobór adresatów upowszechniania podyktowany jest chęcią dotarcia do wszystkich możliwych przyszłych użytkowników i odbiorców produktu, którzy będą mogli skorzystać z wypracowanych rozwiązań, do wszystkich zainteresowanych nim osób i instytucji oraz do innych zainteresowanych, podejmujących działania na rzecz polepszenia sytuacji na rynku pracy wśród ludzi młodych.

Plan działań upowszechniających i ich charakterystyka

Przyjęty plan działań upowszechniających zakłada ich realizację przez cały okres trwania projektu, przez wszystkie jego fazy. Dzięki temu, a także dzięki zastosowaniu różnorodnych kanałów komunikacji, możliwe będzie skuteczne dotarcie do wszystkich adresatów upowszechniania. W związku z tym już na etapie opracowywania wstępnej wersji produktu, oprócz prowadzenia strony internetowej projektu, zrealizowano w ramach strategii upowszechniania następujące działania:

- Seminaria dyskusyjne – zorganizowano 3 seminaria na etapie opracowania wstępnej wersji produktu (po jednym seminarium w listopadzie i grudniu 2012 r. oraz w lutym 2013 r.) z udziałem potencjalnych użytkowników i odbiorców, pracodawców oraz ekspertów zaangażowanych w projekt (łącznie 72 osoby). Celem tych seminariów było poinformowanie o projekcie, zachęcenie do wzięcia w nim udziału, informowanie o postępach w pracach nad produktami, a także zbieranie opinii na temat opracowywanego produktu.
- Listy informacyjne – w grudniu 2012 r. wysłano do ok. 65 pracodawców z branż rozwojowych w województwie lubelskim listy z informacją o realizacji projektu, a także o korzyściach, jakie mogą osiągnąć dzięki udziałowi w projekcie i zachętą do wzięcia w nim udziału. Jest to działanie dodane wobec zapisanych we wniosku o dofinansowanie projektu.
- Spotkania konsultacyjne w ramach tzw. grup dyskusyjnych – zorganizowano 6 spotkań (2 w XI 2012 r., 2 w XII 2012 r. oraz 2 w I 2013 r.) dla łącznie 120 osób: przedstawicieli odbiorców i użytkowników, decydentów, członków RST, przedstawicieli IP2, pracodawców, pracowników akademickich biur karier. Celem

spotkań było przedstawienie założeń projektu i powstających w jego ramach produktów oraz konsultowanie założeń przyjętych do opracowania produktów, zbieranie opinii na ten temat.

- Ogłoszenia w prasie lokalnej w ramach działań informacyjno-promocyjno – w grudniu 2012 r. opublikowano 2 ogłoszenia informujące o realizacji projektu i zachęcające do udziału w nim (kolejne ogłoszenia ukażą się na etapie testowania – 2, na etapie opracowania wyników ewaluacji – 1 oraz na etapie opracowania wstępnej wersji produktu finalnego – 1; łącznie 6 sztuk).

Ponadto upowszechnianie prowadzone będzie na etapie testowania, etapie analizy rzeczywistych efektów i opracowania ostatecznej wersji produktu finalnego. Jednak intensyfikacja działań upowszechniających nastąpi w okresie od VIII do XII 2014 r.

W stosunku do zapisów zawartych we wniosku o dofinansowanie zaplanowaną strategię upowszechniania uzupełniono o działania polegające na wysyłce listów informacyjnych (wysyłanych zarówno na etapie opracowywania wstępnej wersji produktu, jak i przewidzianych pod koniec drugiego etapu projektu), dzięki czemu uzyskiwany jest jeszcze szerszy zasięg upowszechniania.

Dzięki tak przewidzianemu upowszechnianiu zainteresowane grupy będą na bieżąco informowane o projekcie i powstającym w jego ramach produkcie. Zaplanowano nie tylko rozłożenie działań w czasie, lecz także, z uwagi na specyfikę adresatów upowszechniania, przewidziano różne narzędzia upowszechniania i narzędzia jego prowadzenia. Plan działań upowszechniających, wraz z ich charakterystyką, terminami realizacji oraz wskazaniem adresatów, przedstawiono poniżej:

* strona internetowa projektu	
<i>adresaci działania</i>	wszystkie wskazane grupy adresatów
<i>termin realizacji</i>	przez cały okres realizacji projektu
<i>charakterystyka działania</i>	Na prowadzonej stronie internetowej projektu www.branzowygps.pl znajdują się najważniejsze informacje dotyczące projektu i podejmowanych w nim działań. Zamieszczane są też na bieżąco aktualności z przebiegu projektu oraz powstające w jego ramach materiały (np. raport z badań). Ze strony korzystać może każdy zainteresowany projektem i produktem; dodatkowo dla odbiorców, użytkowników i pracodawców przewidziano na stronie odrębną zakładkę z niezbędnymi informacjami. Poza tym na stronie internetowej umieszczono formularz zgłaszania uwag, za pośrednictwem którego można przysyłać swoje opinie na temat projektu i produktu. Dodatkowo, informacje o adresie strony przekazywane są w materiałach promocyjnych oraz podczas organizowanych w ramach projektu spotkań.

* newsletter	
<i>adresaci działania</i>	wszystkie wskazane grupy adresatów
<i>termin realizacji</i>	X 2012 -XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Na stronie internetowej projektu istnieje możliwość subskrypcji newslettera – każdy zainteresowany jego otrzymywaniem może subskrybować newsletter, wpisując swój adres e-mail (dodatkowo adresy mailowe od zainteresowanych osób zbierane były podczas organizowanych dotychczas w ramach projektu spotkań konsultacyjnych i upowszechniających). Newsletter wysyłany na etapie realizacji każdego z zadań, począwszy od zadania związanego z opracowaniem wstępnej wersji produktu. Newsletter ma zawierać najistotniejsze informacje dotyczące podjętych i zrealizowanych na każdym etapie wdrażania projektu działań, postępu we wdrażaniu projektu i osiągniętych wskaźnikach, a także zadań planowanych do zrealizowania. Ponadto w newsletterze przesyłane będą zaproszenia na organizowane w ramach działań upowszechniających spotkania.
* artykuły w prasie regionalnej (5)	
<i>adresaci działania</i>	wszystkie wskazane grupy adresatów
<i>termin realizacji</i>	VIII-XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Planuje się przygotowanie i opublikowanie w prasie regionalnej 5 artykułów upowszechniających, informujących o projekcie, przede wszystkim zaś o wypracowanym produkcie i możliwościach jego wdrożenia. Artykuły będą publikowane z częstotliwością jeden w miesiącu. Artykuły mają umożliwić dotarcie z informacją o produkcie do szerokiego grona, zainteresować potencjalnych użytkowników, odbiorców, pracodawców, instytucje szkoleniowe itp. produktem projektu, zachęcić do jego wdrożenia w swoich instytucjach, a tym samym zwiększyć liczbę instytucji/osób korzystających z przygotowanych narzędzi
* konferencja upowszechniająca	
<i>adresaci działania</i>	pracownicy urzędów pracy, bezrobotni absolwenci szkół wyższych, pracodawcy, przedstawiciele związków/stowarzyszeń pracodawców, przedstawiciele instytucji szkoleniowych, decydentów (np. starostowie powiatów z woj. lubelskiego), samorządów gospodarczych, NGO, mediów i inni zainteresowani, którzy podejmują działania na rzecz polepszenia sytuacji na rynku pracy wśród młodych ludzi (łącznie ok. 100 osób)
<i>termin realizacji</i>	XI 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	W Lublinie zostanie zorganizowana konferencja upowszechniająca rezultaty projektu. Konferencja będzie służyła zaprezentowaniu potencjału i możliwości tkwiących w wypracowanym produkcie, możliwości i efektów

	wdrożenia go do głównego nurtu praktyki, przedstawieniu rekomendacji związanych z wdrożeniem produktów do praktyki. Ponadto efektem konferencji będzie ożywienie dyskusji wokół problematyki aktywizacji zawodowej absolwentów szkół wyższych. Uczestnicy konferencji otrzymają materiały dotyczące produktów finalnych.
* seminaria informacyjne (10)	
<i>adresaci działania</i>	przedstawiciele grup docelowych, pracodawców, stowarzyszeń biznesowych, samorządów gospodarczych, przedstawiciele ST, mediów, decydentów (łącznie 200 osób)
<i>termin realizacji</i>	VIII-XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Na terenie całego województwa zorganizowanych zostanie 10 seminariów, których celem będzie zaprezentowanie uczestnikom zastosowania produktu finalnego w praktyce. Uczestnicy spotkań uzyskają szczegółowe informacje dotyczące pracy z narzędziem. Omówione zostaną kwestie związane z możliwościami zastosowania produktu w praktyce oraz dotyczące ewentualnych trudności wraz z propozycjami ich rozwiązywania. Podczas spotkań przedstawione zostaną wyniki testowania. Będzie to także szansa na zadanie pytań odnośnie zastosowania i wdrożenia modelu. Ponadto zaprezentowane zostaną uwarunkowania umożliwiające adaptacje modelu i replikowanie przez inne podmioty. Uczestnicy spotkań otrzymają materiały informacyjne dotyczące produktu.
* seminaria informacyjne dla potencjalnych odbiorców (10)	
<i>adresaci działania</i>	potencjalni odbiorcy, tj. pozostający poza rynkiem pracy absolwenci szkół wyższych w województwie lubelskim (200 osób)
<i>termin realizacji</i>	VIII-XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Zakłada się realizację na terenie całego województwa 10 seminariów dla pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, na których prezentowane będą innowacyjne metody ich aktywizacji zawodowo-społecznej oraz korzyści z nich płynące. Podczas spotkań uczestnicy otrzymają informację, z których z wypracowanych produktów i w jaki sposób mogą samodzielnie korzystać, gdzie się udać, by uzyskać wsparcie prowadzone z wykorzystaniem oprac. w ramach projektu produktów. Uczestnicy spotkań otrzymają materiały informacyjne dotyczące produktu.
* seminaria warsztatowo-szkoleniowe dla potencjalnych użytkowników (10)	
<i>adresaci działania</i>	pracownicy urzędów pracy z terenu województwa lubelskiego (przede wszystkim doradcy zawodowi i pośrednicy pracy, ale także specjaliści ds. organizacji szkoleń) (60 osób)
<i>termin realizacji</i>	VIII-XII 2014 r.

<i>charakterystyka działania</i>	Będą to seminaria dla pracowników urzędów pracy dotyczące stosowania produktu w ich codziennej pracy w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej pozostających bez pracy absolwentów szkół wyższych. Przewidzianych jest 10 takich seminariów (ok. 8-godzinnych), na każde zaproszonych zostanie po 6 osób. Na seminariach przedstawione zostaną uwarunkowania umożliwiające adaptacje modelu i replikowanie przez inne podmioty. Będzie to swego rodzaju instruktaż dla pracowników urzędów pracy, przygotowanie ich do pracy z wykorzystaniem produktu (prowadzony z wykorzystaniem programu szkolenia „Doradca branżowy”). Od uczestników seminariów zbierane będą opinie o ich ocenie czynników zewnętrznych i wewnętrznych, jakie muszą zostać spełnione, aby model mógł być przez nich wdrażany. Uczestnicy spotkań otrzymają publikację opisującą produkt finalny. Seminaria organizowane będą na terenie całego województwa lubelskiego.
* debaty dotyczące spostrzeżeń i zainteresowania produktem finalnym potencjalnych odbiorców i użytkowników (3)	
<i>adresaci działania</i>	potencjalni odbiorcy i użytkownicy oraz pracodawcy (łącznie 120 osób)
<i>termin realizacji</i>	IX-XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Zorganizowane zostaną trzy debaty z udziałem odbiorców i użytkowników, zarówno tych którzy uczestniczyli w testowaniu produktu, jak i potencjalnych. Będą one dotyczyły m.in. wymiany ich spostrzeżeń na temat produktu, zaś potencjalnych odbiorców i użytkowników mają zainteresować produktem finalnym. Będzie to szansa na przedstawienie opinii dotyczących stosowania produktu w praktyce, wskazania zauważonych przez uczestników testowania efektów, udzielenie odpowiedzi na wątpliwości pojawiające się w związku ze stosowaniem produktu. Spotkania zorganizowane będą w Lublinie, Zamościu, Białej Podlaskiej.
* wydruk i dystrybucja publikacji zawierającej opis produktu finalnego	
<i>adresaci działania</i>	wszystkie grupy adresatów
<i>termin realizacji</i>	VIII-XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Przygotowana publikacja zawierać będzie opis produktu finalnego, a także wnioski i rekomendacje z okresu testowania produktu i analizy jego rzeczywistych efektów. Publikacja zostanie wydrukowana w ilości 600 sztuk, a następnie rozesłana m.in. do instytucji rynku pracy, pracodawców, organizacji i stowarzyszeń pracodawców, władz samorządowych, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, instytucji szkoleniowych. Będzie także przekazywana podczas organizowanych spotkań, konferencji itd. Zostanie także zamieszczona w wersji elektronicznej na stronie internetowej projektu oraz na stronach instytucji biorących udział w projekcie.

* list informacyjny	
<i>adresaci działania</i>	urzędy pracy, pracodawcy, stowarzyszenia pracodawców, instytucje szkoleniowe
<i>termin realizacji</i>	IX-XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	List ten zawierać będzie ogólne informacje dotyczące produktu i jego części składowych, ich stosowania i potencjalnych korzyści dla każdego z interesariuszy. Ponadto będzie odsyłał zainteresowanych do osób, które udzielią im szczegółowych informacji i np. pomogą we wdrożeniu produktu (lub wybranych elementów). List ma poszerzyć grono potencjalnych instytucji/osób korzystających z wypracowanego produktu.
* seminaria informacyjne na etapie testowania (3)	
<i>adresaci działania</i>	potencjalni użytkownicy i odbiorcy, a także pracodawcy i przedstawiciele decydentów (władz samorządowych) (łącznie 90 osób)
<i>termin realizacji</i>	X 2013 r., II 2014 r., IV 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	W trakcie etapu testowania zorganizowane zostaną 3 seminaria informacyjne dla potencjalnych użytkowników i odbiorców, a także dla pracodawców i przedstawicieli decydentów (tj. władz samorządowych). Celem tych spotkań będzie m.in. zaprezentowanie produktu finalnego, postępu prac związanych z testowaniem produktu, uzyskanych rezultatów, ale także uzyskanie opinii uczestników spotkania na temat prezentowanego im produktu oraz możliwości jego włączenia do praktyki.
* publikacja produktów w wersji elektronicznej	
<i>adresaci działania</i>	wszystkie wskazane grupy adresatów
<i>termin realizacji</i>	VIII-XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Wszystkie części wchodzące w skład produktu finalnego zostaną opublikowane w wersji elektronicznej na stronie internetowej projektu oraz na stronach internetowych instytucji biorących udział w testowaniu (3 urzędy pracy). Dzięki temu każdy będzie mógł się zapoznać z produktem i będzie on łatwo dostępny. Informacje o publikacji produktów w wersji elektronicznej zostaną przesłane newsletterem do jego subskrybentów. Produkty wydane zostaną także na nośnikach danych, które zostaną przekazane m.in. do instytucji rynku pracy, pracodawców, organizacji i stowarzyszeń pracodawców, władz samorządowych, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, instytucji szkoleniowych.
* spotkania upowszechniające połączone z panelem dyskusyjnym (3)	
<i>adresaci działania</i>	przedstawiciele odbiorców i użytkowników, decydenci, członkowie RST, przedstawiciele IP/IP2 (łącznie 120 osób)
<i>termin realizacji</i>	V-VIII 2014



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

<i>charakterystyka działania</i>	Na etapie opracowywania ostatecznej wersji produktu finalnego planowane są 3 spotkania upowszechniające połączone z panelem dyskusyjnym. Na spotkaniach zostanie zaprezentowana ostateczna wersja produktu, wskazane zostaną wprowadzone modyfikacje, prowadzone będą dyskusje dotyczące możliwości włączenia produktów do głównego nurtu polityki.
--------------------------------------	---

VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Cel działań włączających

Głównym celem realizowanych w projekcie działań włączających jest wprowadzenie wypracowanego modelu „Branżowy GPS” i wchodzących w jego skład produktów do powszechnej praktyki i sprawienie, że będą one szerzej stosowane przez instytucje rynku pracy, w tym przede wszystkim Publiczne Służby Zatrudnienia.

Przedmiotem włączania będzie cały produkt finalny – model „Branżowy GPS” – oraz jego części składowe.

Za **prowadzenie działań włączających odpowiedzialny będzie** koordynator projektu i asystent projektu. W działaniach uczestniczyć będą ponadto eksperci merytoryczni zaangażowani w projekt.

Narzędzia służące upowszechnianiu: różnego rodzaju spotkania z decydentami i przedstawicielami instytucji odpowiedzialnych za włączenie produktu do głównego nurtu praktyki (spotkania informacyjne, debaty, spotkania lobbingsowe), debaty na temat produktu i zaobserwowanych efektów testowania, listy informacyjne i rekomendacyjne

Grupy, do których skierowane będą działania włączające

W zakresie **mainstreamingu horyzontalnego**, do grup wobec których adresowane będą działania włączające, należą przede wszystkim: decydenci i przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za włączenie produktu do głównego nurtu praktyki, tj. władze samorządowe i powiatowe, starostowie powiatów z województwa lubelskiego, Komisja Sejmiku Województwa Lubelskiego, Zarząd Województwa, Powiatowe i Wojewódzka Rada Zatrudnienia, dyrektorzy departamentów odpowiedzialnych za rynek pracy w Urzędzie Marszałkowskim, dyrektorzy/kierownicy WUP w Lublinie oraz PUP-ów w województwie lubelskim, a także pracownicy urzędów pracy (kierownictwo oraz osoby bezpośrednio pracujące z bezrobotnymi) z województwa lubelskiego oraz przedstawiciele konfederacji i zrzeszeń regionalnych pracodawców. Grupy te zostały wybrane ze względu na posiadane możliwości decyzyjne w zakresie wdrażanego produktu, a także możliwości projektowania i przekonywania do zmian, które mają wpłynąć na poprawę funkcjonowania rynku pracy w województwie. Ponadto dysponują możliwością wyrażania opinii i doradzania władzom starostw i województwa w sprawach polityki rynku pracy.

Szczególny nacisk zostanie położony na osobach i podmiotach, od których zależy wdrożenie wypracowanego modelu, tj. starostach, jako bezpośrednich przełożonych dyrektorów PUP, organach Samorządu Województwa (z racji nadzoru nad działalnością WUP), dyrektorów PSZ (PUP i WUP w województwie lubelskim) oraz pracownikach tych instytucji.

Natomiast działania w zakresie **mainstreaming wertykalnego** kierowane będą do: członków Naczelnej Rady Zatrudnienia, posłów/senatorów, w szczególności reprezentantów sejmowych komisji ds. polityki społecznej i rodzinnej, przedstawicieli Departamentu Rynku Pracy i Polityki Społecznej MPiPS, mediów. Są to przedstawiciele grup mających możliwości decyzyjne, uprawnionych do wyrażania opinii w sprawach stanowiących przedmiot obrad parlamentu, organów mających funkcję opiniodawczo-doradczą w sprawach dotyczących rynku pracy. Ponadto mają możliwość kształtowania opinii publicznej.

Plan działań i ich charakterystyka

Realizację działań włączających zaplanowano w końcowej fazie drugiego etapu projektu, czyli w okresie od VIII do XII 2014 r. (podobnie jak w przypadku uzupełniających je działań upowszechniających). Niemniej jednak niektóre działania, jak debaty na temat produktu i zaobserwowanych efektów testowania z udziałem przedstawicieli decydentów i grup docelowych, realizowane będą wcześniej, na etapie analizy rzeczywistych efektów.

W stosunku do zapisów zawartych we wniosku o dofinansowanie doprecyzowano zaplanowane działania i zaproponowano dodatkowe, aby zwiększyć skuteczność procesu włączenia produktów do praktyki. Wprowadzono zatem listy rekomendacyjne i spotkania lobbingsowe z decydentami.

Dzięki opisanemu doborowi adresatów działań włączających oraz zaplanowanym rodzajom działań w projekcie prowadzony będzie mainstreaming wertykalny i horyzontalny (któremu służyć mają także działania upowszechniające, będące dopełnieniem działań włączających).

Szczegółową charakterystykę zaplanowanych działań włączających, wraz z terminami ich realizacji oraz adresatami, zaprezentowano w tabeli.

* spotkania z decydentami i przedstawicielami instytucji odpowiedzialnych za włączenie produktu do głównego nurtu praktyki (3)	
<i>adresaci działania</i>	decydenci i przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za włączenie produktu do głównego nurtu praktyki (władze samorządowe i powiatowe, Wojewódzka Rada Zatrudnienia, dyrektorzy departamentów odpowiedzialnych za politykę i rynek pracy w Urzędzie Marszałkowskim, dyrektorzy/kierownicy WUP w Lublinie oraz PUP-ów w województwie lubelskim) (łącznie 48 osób)
<i>termin realizacji</i>	X-XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Celem zorganizowanych 3 spotkań będzie prezentacja istoty modelu oraz możliwości jego włączania, zapewnienie pomocy merytorycznej we wdrażaniu modelu, uzyskanie akceptacji i poparcia dla włączenia produktu do

	działań służących poprawie sytuacji absolwentów szkół wyższych na lubelskim rynku pracy.
* listy informacyjne do decydentów	
<i>adresaci działania</i>	decydenci (starostowie powiatów z województwa lubelskiego, Komisja Sejmiku Województwa Lubelskiego, Zarząd Województwa, dyrektorzy departamentów odpowiedzialnych za politykę rynku pracy w województwie, posłowie/senatorowie z województwa, MPiPS, posłowie, senatorowie, reprezentanci sejmowych komisji ds. polityki społecznej i rodzinnej, członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia) (łącznie 100)
<i>termin realizacji</i>	X-XI 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Do decydentów wysyłane będą listy informacyjne zawierające prezentację produktu oraz informacje dotyczące wyników testowania produktu, osiągniętych rezultatów oraz propozycji włączeniu produktu do głównego nurtu praktyki.
* spotkania lobbingsowe z decydentami (min. 20)	
<i>adresaci działania</i>	decydenci (starostowie powiatów z województwa lubelskiego, Komisja Sejmiku Województwa Lubelskiego, Zarząd Województwa, dyrektorzy departamentów odpowiedzialnych za politykę rynku pracy w województwie, posłowie/senatorowie z województwa, MPiPS, posłowie, senatorowie, reprezentanci sejmowych komisji ds. polityki społecznej i rodzinnej, członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia)
<i>termin realizacji</i>	X-XII 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Zorganizowane spotkania indywidualne będą służyły zaprezentowaniu produktu, wskazaniu na możliwości jego włączenia do głównego nurtu, zaprezentowaniu zalet i korzyści płynących z jego stosowania. Będzie to zatem lobbying na rzecz włączenia produktu do głównego nurtu praktyki oraz budowania polityki rynku pracy przyjaznej długotrwale bezrobotnym absolwentom szkół wyższych w województwie. W trakcie spotkań decydentom zostanie także przekazana publikacja dotycząca produktu.
* debaty na temat produktu i zaobserwowanych efektów testowania (3)	
<i>adresaci działania</i>	przedstawiciele decydentów oraz grup docelowych, tj. pozostający bez pracy absolwenci szkół wyższych, pracownicy urzędów pracy (kierownictwo oraz osoby bezpośrednio pracujące z bezrobotnymi) z województwa lubelskiego (zarówno uczestniczący w fazie testowania, jak i potencjalni), przedstawiciele mediów (łącznie 120 osób)
<i>termin realizacji</i>	I-V 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Na etapie analizy rzeczywistych efektów testowania zorganizowane zostaną 3 debaty z udziałem przedstawicieli decydentów oraz grup docelowych (na

	każdą debatę zostanie zaproszonych 40 osób). Debaty te będą dotyczyły produktu i zaobserwowanych efektów jego testowania (przede wszystkim zmian w zakresie sytuacji na rynku pracy absolwentów uczestniczących w testowaniu, skuteczności działań w zakresie aktywizacji zawodowej prowadzonej przez urzędy pracy, w procesie rekrutacji pracowników oraz współpracy pracodawców z urzędami pracy). Ponadto podczas spotkań dyskutowane będą szanse i zagrożenia związane z wdrożeniem produktu oraz możliwości wdrożenia go do głównego nurtu praktyki nie tylko w województwie, ale także w szerszym zakresie, czy możliwości rozszerzenia produktu na inne grupy odbiorców.
× listy rekomendacyjne	
<i>adresaci działania</i>	dyrektorzy urzędów pracy, decydenci, przewodniczący RST (łącznie 100 osób)
<i>termin realizacji</i>	IX-X 2014 r.
<i>charakterystyka działania</i>	Listy zawierać będą informacje dotyczące produktu (cel, zastosowanie, grupy docelowe itd.) oraz rekomendacje dotyczące zastosowania produktu w praktyce.

O sukcesie działań włączających stanowić będzie przyjęcie przez minimum połowę urzędów pracy w województwie lubelskim wypracowanych produktów do stosowania w prowadzonych przez nie działaniach. Mierzone na podstawie podpisanych porozumień z urzędami pracy na etapie upowszechniania i włączania do głównego nurtu praktyki.



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU

1. Rekrutacja i przeszkolenie użytkowników do projektu – maj-czerwiec 2013 r.
2. Rekrutacja odbiorców (niepracujących absolwentów szkół wyższych) do projektu – czerwiec 2013 r.
3. Prowadzenie aktywizacji społeczno-zawodowej długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z wykorzystaniem produktów składających się na model „Branżowy GPS” – lipiec 2013 – marzec 2014
4. Zakończenie testowania – kwiecień 2014 r.
5. Opracowanie raportu z ewaluacji zewnętrznej – kwiecień-maj 2014
6. Opracowanie końcowej wersji produktu finalnego – maj – czerwiec 2014
7. Złożenie produktu finalnego do walidacji – lipiec 2014
8. Przeprowadzenie zintensyfikowanych działań upowszechniających – sierpień – grudzień 2014 r.
9. Przeprowadzenie działań włączających do praktyki – sierpień – grudzień 2014 r.

IX. ANALIZA RYZYKA

Przedstawiona analiza ryzyka obejmuje identyfikację zagrożeń mogących się pojawić w fazie testowania, a także w fazie upowszechniania i włączania. Za podejmowanie działań naprawczych oraz przeciwdziałanie zagrożeniom odpowiedzialny będzie koordynator projektu

niezrekrutowanie do udziału w etapie testowania założonej liczby absolwentów szkół wyższych	
<i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na realizację projektu)</i>	2 (1×2)
<i>sposób ograniczenia zagrożenia</i>	<p>Do wzięcia udziału w projekcie zachęcić ma zaplanowana na szeroką skalę akcja informacyjno-promocyjna prowadzona przy pomocy akademickich biur karier, szkół wyższych, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, instytucji szkoleniowych, lokalnych mediów, a przede wszystkim urzędów pracy uczestniczących w testowaniu. Informacje o projekcie będą przekazywane za pośrednictwem ulotek, plakatów, materiałów informacyjnych, stron internetowych, serwisów społecznościowych, a także na bezpośrednich spotkaniach informacyjnych. Proces rekrutacji, dotarcia do potencjalnych odbiorców i zachęcenia ich do udziału w projekcie będzie zatem wykorzystywał rozmaite sposoby, zwłaszcza takie, co do których istnieje największe prawdopodobieństwo dotarcia do grupy, jaką są młodzi niepracujący absolwenci. Ponadto sam projekt i wsparcie w nim proponowane jest czymś nowym, oferującym, po uprzednim dokonaniu szczegółowej diagnozy, reorientację zawodową, do podjęcia której gotowość wyraziła ponad połowa badanych w ramach projektu absolwentów.</p> <p>Ponadto zarówno na etapie opracowywania wniosku o dofinansowanie, jak i opracowywania produktów projektu potencjalni odbiorcy brali udział w konsultacjach dotyczących założeń samego projektu, ale też jego produktów, tak więc mieli realny wpływ na kształt tych produktów, który uwzględnia wyrażone przez nich potrzeby w zakresie wsparcia.</p> <p>W celu minimalizowania wystąpienia ryzyka podczas rekrutacji wykorzystane zostaną social media. Tworzone będą listy rezerwowe uczestników. W przypadku zaistnienia takiej konieczności, przewiduje się możliwość wydłużenia procesu rekrutacji, czy ewentualnie nawiązanie współpracy z PUP-ami, których klienci deklarują chęć udziału w</p>

	projekcie.
brak woli założonej w projekcie liczby niepracujących absolwentów szkół wyższych do podjęcia kształcenia i pracy w zidentyfikowanych branżach	
<i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na realizację projektu)</i>	4 (2×2)
<i>sposób ograniczenia zagrożenia</i>	Identyfikacja branż kluczowych przeprowadzona w projekcie uwzględniała kryterium adekwatności do specyfiki grupy, jaką są młodzi niepracujący absolwenci szkół wyższych w województwie lubelskim. Ponadto na etapie rekrutacji zakłada się dobór do projektu uczestników wysoko zmotywowanych i wyrażających gotowość do reorientacji zawodowej i podjęcia zatrudnienia, co będzie mierzone przy pomocy kwestionariusza. Dodatkowo trzeba podkreślić, że reorientacja zawodowa każdego z odbiorców będzie prowadzona w oparciu zdiagnozowane deficyty i predyspozycje, dzięki czemu cała opracowana ścieżka kariery ma być wysoce zindywidualizowana i dopasowana do danej osoby. Jednocześnie będzie ona organizowana w odniesieniu do potrzeb rynku pracy, co znacząco zwiększa jej skuteczność. W trakcie udziału w projekcie odbiorcy zostaną szczegółowo zapoznani z wszelkimi informacjami na temat danej branży i będą mogli polegać na wsparciu doradców zawodowych oraz pośredników pracy. Zdobędą też niezbędne kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie u konkretnych pracodawców, co jest wymierną korzyścią.
bierna postawa niepracujących absolwentów i niski poziom motywacji do udziału w projekcie oraz przewidzianych w jego ramach formach wsparcia	
<i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na realizację projektu)</i>	4 (2×2)
<i>sposób ograniczenia zagrożenia</i>	Dwuetapowy proces rekrutacji prowadzony m.in. przez powołaną w tym celu Komisję Rekrutacyjną będzie zorganizowany z należytą starannością i w oparciu o założone konkretne kryteria. Jednym z ważniejszych kryteriów będzie poziom motywacji i gotowości uczestnika do reorientacji zawodowej i udziału w projekcie, mierzony przy pomocy przygotowanego w tym celu kwestionariusza, co ma zminimalizować prawdopodobieństwo pojawienia się tego rodzaju zagrożenia. Ponadto w

	<p>trakcie testowania odbiorcy będą korzystali z pomocy doradcy zawodowego i pośrednika pracy, którzy będą ich wspomagali w całym procesie. Przewidziane w projekcie formy wsparcia realizowane będą w oparciu o indywidualną ścieżkę kariery, uwzględniającą ich deficyty i predyspozycje, a także sytuację na rynku pracy, co znacząco zwiększy ich wejście na rynek pracy.</p>
<p>niewystarczająca liczba pracodawców zarejestrowanych w STIB, co uniemożliwi przeprowadzenie wsparcia w założonym w projekcie zakresie</p>	
<p><i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na realizację projektu)</i></p>	<p>4 (2×2)</p>
<p><i>sposób ograniczenia zagrożenia</i></p>	<p>Zminimalizowaniu tego zagrożenia zapobiec ma przede wszystkim rozłożone w czasie i wykorzystujące rozmaite kanały komunikacji działania upowszechniające oraz informacyjne. Działania te obejmują bezpośredni kontakt: w postaci wysyłanych e-maili, listów, rozmów telefonicznych, spotkań osobistych. Pracodawcy są informowani o korzyściach, jakie mogą odnieść dzięki przystąpieniu do projektu. Już na etapie opracowywania wstępnej wersji produktu pracodawcy uczestniczyli w organizowanych spotkaniach i wstępnie wyrażali swoje zainteresowanie udziałem w projekcie i produktem STIB. Poza tym organizacja staży przyniesie pracodawcom konkretne korzyści w postaci pracownika, przyuczanego do zawodu pod kątem realnych potrzeb pracodawców.</p> <p>Za działania związane z nawiązywaniem współpracy z pracodawcami odpowiada w projekcie specjalista ds. rynku pracy i współpracy z pracodawcami, który już od pierwszego etapu realizacji projektu prowadzi bazę pracodawców w województwie z wybranych branż oraz nawiązuje i utrzymuje kontakty z regionalnymi pracodawcami.</p> <p>W celu minimalizowania wystąpienia ryzyka prowadzony będzie precyzyjny, bieżący monitoring ofert w STIB. Organizowane będą indywidualne i grupowe spotkania z pracodawcami, podczas których zostanie im przedstawiona funkcjonalność STIB, korzyści wyszukiwania pracowników za pomocą STIB – dopasowywanie kandydata do wymogów pracodawcy, właściwe kojarzenie ofert pracy z kandydatami, skrócenie czasu realizacji rekrutacji pracowników. Przygotowane programy szkoleń będą uwzględniały wymogi pracodawców co do posiadanych przez kandydatów umiejętności zawodowych i społecznych. Ponadto założone zostaną elementy elastycznych zmian w programach</p>

	staży i kursów.
urzędy pracy nie wyrażą zainteresowania modelem oraz woli korzystania z wypracowanych narzędzi	
<i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na realizację projektu)</i>	2 (1×2)
<i>sposób ograniczenia zagrożenia</i>	<p>Proponowany model wyposaża pracowników urzędów pracy w konkretne, proste w obsłudze i skuteczne narzędzia wspierające prowadzony przez nich proces aktywizacji społeczno-zawodowej absolwentów szkół wyższych. Daje on także nowe spojrzenie na proces reorientacji zawodowej dzięki ujęciu branżowemu. Model i wchodzące w jego skład produkty pomogą w uaktualnieniu, uzupełnieniu i wzbogaceniu wiedzy i umiejętności posiadanych przez doradców zawodowych i pośredników pracy. Zostały one przygotowane przez specjalistów i wyróżnia je wysoki poziom merytoryczny. Stanowią pakiet w pełni funkcjonalny i gotowy do użycia.</p> <p>Ponadto na etapie opracowywania produktów przedstawiciele urzędów pracy brali udział w konsultacjach dotyczących ich założeń i ostatecznego kształtu. Konsultacje te będą prowadzone także w dalszych etapach realizacji projektu.</p> <p>Ponadto planuje się organizację wielu – bardzo różnych i realizowanych na różnych etapach trwania projektu – działań upowszechniających, tak aby zachęcić do pracy z modelem jak najwięcej potencjalnych użytkowników.</p> <p>Założona została także możliwość indywidualnych spotkań przedstawicieli urzędów pracy z kadrą projektu, ekspertami przygotowującymi produkty, którzy odpowiedzą na wątpliwości i pytania zw. z użytkowaniem narzędzi, a także wskażą realne korzyści pracy z wykorzystaniem narzędzi;</p> <p>Urzędom pracy przekazane zostaną raporty z monitoringu i ewaluacji testowania, wskazujące na skuteczność i użyteczność przygotowanych rozwiązań.</p>
brak woli i decyzji instytucji/decydentów do włączenia produktów do polityki	
<i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na</i>	4 (2×2)

<i>realizację projektu)</i>	
<i>sposób ograniczenia zagrożenia</i>	<p>Przewidziano szeroki wachlarz działań włączających oraz uzupełniających je działań upowszechniających. Prowadzone są one przez cały okres realizacji projektu i mocno zintensyfikowane w końcowej jego fazie. Dzięki temu możliwe będzie dotarcie z informacją o projekcie i modelu oraz sposobach jego wykorzystania i włączenia do wielu adresatów. Zostały zaplanowane m.in. spotkania lobbingsowe z przedstawicielami decydentów, zarówno na szczeblu wojewódzkim, jak i krajowym. Do decydentów przekazany zostanie list informujący o produkcie, możliwościach jego włączenia oraz korzyściach nie tylko w wymiarze indywidualnym, ale też społecznym, czy ekonomicznym. Poza tym planuje się przekazywać publikacje dotyczące produktu, w której będą przedstawiane wyniki i efekty testowania (raport zawierający wnioski i rekomendacje), dzięki czemu będzie wiadomo, w jakim stopniu model jest skuteczny i przynosi zakładane efekty. Służyć temu będzie też rozpowszechniany raport z ewaluacji zewnętrznej. Proponowany model to nowy sposób prowadzenia reorientacji zawodowej – w ujęciu branżowym, a także nowe narzędzia w prowadzonym procesie aktywizacji zawodowej absolwentów.</p> <p>W celu ograniczenia zagrożenia stworzona zostanie strategia komunikacyjna i wysokiej jakości materiały informacyjno-promocyjne uwzględniające specyfikę ich odbiorców (decydenci). Prowadzony będzie monitoring zainteresowania decydentów włączeniem produktów do powszechnej praktyki (podczas indywidualnych spotkań, rozmów itp.).</p>
Opór pracowników przed wykorzystaniem w pracy narzędzi przygotowanych w projekcie	
<i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na realizację projektu)</i>	<p>3 (1 x 3)</p>
<i>sposób ograniczenia zagrożenia</i>	<p>Pracownicy urzędów pracy już od etapu opracowywania projektu i założeń produktów uczestniczą w konsultacjach, mając wpływ na ich kształt, co pozwala zakładać, że odpowiadają one ich potrzebom. Do potencjalnych użytkowników zostanie skierowanych wiele różnych działań umożliwiających im zapoznanie z produktem, jego zastosowaniem i płynącymi stąd korzyściami. Pracownicy urzędów pracy wezmą udział w szkoleniach przygotowujących do pracy z</p>

	<p>wykorzystaniem produktu. Wskazane im zostaną realne szanse na poprawę efektywności ich pracy dzięki zastosowaniu opracowanych rozwiązań, które są zgodne z nowymi tendencjami w zakresie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.</p> <p>Model i wchodzące w jego skład produkty pomogą w uaktualnieniu, uzupełnieniu i wzbogaceniu wiedzy i umiejętności posiadanych przez doradców zawodowych i pośredników pracy</p> <p>Ponadto organizowane będą spotkania, w których udział będą brali pracownicy urzędów pracy korzystający z przygotowanych narzędzi i osoby pracujące z wykorzystaniem tradycyjnych instrumentów, służące wymianie ich opinii, zachęceniu do włączenia narzędzi w prowadzone działania. Udostępnione zostaną raporty z monitoringu i ewaluacji wskazujące na skuteczność, użyteczność, czy efektywność zaproponowanych rozwiązań. Założono także możliwość organizacji spotkań pokazowych, podczas których będą prezentowane sposoby pracy z zaproponowanym modelem.</p>
Produkt finalny okaże się zbyt skomplikowany dla jego użytkowników	
<i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na realizację projektu)</i>	2 (1 x 2)
<i>sposób ograniczenia zagrożenia</i>	<p>Udział potencjalnych użytkowników w konsultacjach dotyczących założeń produktu i jego ostatecznego kształtu, co pozwoli im na wskazanie miejsc krytycznych. Ponadto na każdym etapie realizacji projektu jest możliwość odbycia konsultacji z ekspertami przygotowującymi produkt, którzy wyjaśnią wątpliwości i trudności związane ze stosowaniem produktu.</p> <p>Ponadto założono możliwość organizacji spotkań pokazowych, podczas których będą prezentowane sposoby pracy z zaproponowanym modelem oraz możliwość oddelegowania przedstawiciela Beneficjentów, który będzie wspierał użytkowników w kwestiach merytorycznych, technicznych.</p>
Brak potwierdzenia skuteczności produktu finalnego	
<i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na realizację projektu)</i>	9 (3 x 3)

<p><i>sposób ograniczenia zagrożenia</i></p>	<p>Systematyczny monitoring i ewaluacja produktu pozwoli na wprowadzenie niezbędnych zmian, wskazanych na etapie testowania i analizy rzeczywistych efektów testowanego produktu. Jako priorytetowe będą traktowane opinie użytkowników pojawiające się na etapie testowania.</p>
<p>Problemy techniczne w użytkowaniu i wykorzystaniu wersji on-line narzędzia i STIB</p>	
<p><i>poziom zagrożenia (prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia × wpływ zagrożenia na realizację projektu)</i></p>	<p>4 (2 x 2)</p>
<p><i>sposób ograniczenia zagrożenia</i></p>	<p>Przygotowanie precyzyjnych i restrykcyjnych umów z wykonawcami narzędzia i STIB, wybór wykonawców posiadających udokumentowane doświadczenie w tworzeniu tego typu aplikacji/rozwiązań; Przeprowadzone zostaną dokładne testy wdrożeniowe; jakości działania będzie na bieżąco testowana. Zostanie zapewniona opieka techniczna nad narzędziem i STIB. Założono także możliwość prowadzenia konsultacji nakierowanych na eliminację zaistniałych trudności technicznych.</p>



ECORYS Polska Sp. z o.o.
Lucka 2/4/6
00-845 Warszawa
T 0048 22 339 36 40
F 0048 22 339 36 49
E ecorys@ecorys.pl
W www.ecorys.pl

NIP: PL 525-19-17-135
REGON: 012755278
KRS: 0000016606
Wysokość kapitału
zakładowego: 156 000 zł
Fortis Bank, IBAN:
PL76 1600 1127 0003
0121 5244 0002
SWIFT: PPABPLPK

Załączniki

- Raport z badań „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji absolwentów szkół wyższych na lubelskim rynku pracy”
- Model „Branżowy GPS”:
 - ✓ Narzędzie badające dojrzałość do kariery
 - Link do wersji elektronicznej narzędzia
 - Narzędzie w wersji papierowej
 - Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery (KDK). Podręcznik testu
 - Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery (KDK). Przewodnik wykorzystania testu w praktyce
 - Program wyrównywania zdiagnozowanych deficytów w zakresie dojrzałości do kariery u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych
 - Karta pracy z klientem
 - Arkusz wyników
 - Program szkolenia dla doradców zawodowych w zakresie pracy z narzędziem
 - ✓ System Informacji Branżowej
 - Teczki branżowe dla 5 branż
 - Ulotki branżowe dla 5 branż
 - Broszury informacyjne dla 5 branż
 - Programy szkoleń i staży w 5 branżach
 - Program szkolenia „Doradca branżowy”
 - ✓ Systemu Transferu Informacji Branżowej
 - Link do STIB
 - Skrypt obsługi STIB
 - ✓ Przewodnik po modelu „Branżowy GPS”

Podpisy:



Projekt „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych - innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego