



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO
„Profilowanie bezrobotnych
jako instrument wydłużania aktywności zawodowej
grup wymagających szczególnego wsparcia”

Projekt nr WND-POKL.06.01.01-04-118/10 współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
Umowa o dofinansowanie nr UDA-POKL.06.01.01-04-118/10-00 z dn. 10 czerwca 2011 r.

Toruń, marzec 2012

Kwestia komplementarności z projektem systemowym B.2.3/1.1 realizowanym przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pn. *Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia*

W naszej ocenie niniejszy projekt innowacyjny jest komplementarny z projektem systemowym realizowanym przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pn. *Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia – opracowanie metodologii profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy do stosowania przez PSZ*. Poniżej przedstawiamy uzasadnienie naszego stanowiska.

1. Przede wszystkim podkreślić należy, że Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu doskonale zdaje sobie sprawę z kierunku prac Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zleceniodawcy CRZL i już na etapie aplikowania o środki dofinansowania projektu we wrześniu 2010 r. (tj. wcześniej, niż CRZL podjął prace na rzecz realizacji projektu systemowego) wskazano, że projekt pn. *Profilowanie bezrobotnych jako instrument wydłużania aktywności zawodowej grup wymagających szczególnego wsparcia* będzie wpisywał się w działanie 2.4.4 *Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka bezrobocia długotrwałego* Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011. Podczas oceny merytorycznej wniosku o dofinansowanie dwóch niezależnych ekspertów bardzo wysoko oceniło zgodność celów projektu z celami szczegółowymi PO KL oraz innymi wiążącymi dokumentami, przyznając za to kryterium maksymalną liczbę punktów.
2. Należy zauważyć, że testowanie aplikacji PROFIL w ramach projektu innowacyjnego UMK **ma charakter komplementarny** w stosunku do projektu systemowego Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, które w drodze przetargu nieograniczonego zamierza zlecić usługę badawczą na wykonanie następujących zadań:
 - analiza metod profilowania stosowanych w sześciu krajach UE i OECD,
 - analiza przydatności i możliwości wykorzystania tych metod w Polsce,
 - przeprowadzenie badań dotyczących stosowanych procedur i metod profilowania bezrobotnych na lokalnych rynkach pracy w Polsce,
 - badania terenowe z wykorzystaniem procedury profilowania bezrobotnych i użyciem modelu ekonometrycznego na co najmniej 6 wybranych lokalnych rynkach pracy,

- opracowanie baz danych zawierających szczegółowe informacje na temat bezrobotnych (w tym długotrwale) na co najmniej 6 wybranych lokalnych rynkach pracy,
- pracowanie metodologii profilowania bezrobotnych opartej na modelu ekonometrycznym i przeprowadzenie testu tego modelu na co najmniej 6 wybranych lokalnych rynkach pracy,
- opracowanie publikacji oraz organizację seminariów konsultacyjnych i 16 regionalnych seminariów upowszechniających dla PSZ.

W projekcie CRZL **nie przewiduje się praktycznego przetestowania** opracowanej metodologii profilowania bezrobotnych czy też podjęcia działań mających na celu aktywizację zawodową zidentyfikowanych osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem. Planowane badanie **nie jest również przedsięwzięciem innowacyjnym**. W projekcie CRZL testowane będą modele ekonometryczne. Rezultatem projektu CRZL będzie wybór określonego modelu ekonometrycznego, na bazie którego będą wykonywane obliczenia. Inaczej jest w projekcie realizowanym przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, w którym w partnerstwie z Powiatowym Urzędem Pracy w Wąbrzeźnie **przetestowane będzie na grupie osób bezrobotnych innowacyjne narzędzie** profilowania bezrobotnych, to znaczy podręcznik i aplikacja komputerowa opracowane w pierwszym, zakończonym już etapie realizacji projektu. W następnym kroku w stosunku do wyselekcjonowanej, zidentyfikowanej grupy 70 bezrobotnych podjęte zostaną działania aktywizujące.

3. Analiza literatury przedmiotu oraz doświadczeń krajów wykorzystujących procedury profilowania bezrobotnych jednoznacznie pokazuje, że nie ma jednej, uniwersalnej i zalecanej metodologii w tym zakresie. Już sam wybór koncepcji profilowania bezrobotnych (lub ich kombinacji) daje kilka możliwości. Jeżeli wybrany zostanie wariant oparty na modelowaniu ekonometrycznym wówczas należy zastanowić się nad dalszą ścieżką postępowania.

Obejmuje ona wybór:

- postaci funkcyjnej modelu (modele dyskretnego wyboru, modele czasu trwania, analiza dyskryminacyjna, drzewa klasyfikacyjne, itd.),
- potencjalnej zmiennej objaśnianej (prawdopodobieństwo długotrwałego bezrobocia, przewidywany czas trwania bezrobocia, szanse na podjęcie zatrudnienia, itd.),
- potencjalnych zmiennych objaśniających (cechy społeczno-demograficzne bezrobotnego, jego kwalifikacje i umiejętności, czynniki subiektywne i związane z otoczeniem

bezrobotnego, np.: aktywność w poszukiwaniu pracy, motywacja do poszukiwania pracy, prezencja, samoocena, sieć kontaktów społecznych, dostępność i możliwość korzystania z publicznego transportu, systemu opieki nad dziećmi, lokalny i regionalny poziom popytu na pracę, lokalizacja lokalnego rynku pracy względem centrów zatrudnienia, liczba kandydatów na wolne miejsca pracy, itd.)

- źródeł danych o zmiennych – bazy danych (badania ilościowe na danych zastanych, sondażowe badania ilościowe, badania jakościowe, itd.),
- sposobu opracowania otrzymanych danych (rekomendacje, wzorce, algorytmy postępowania, podręczniki, poradniki, itd.)
- metody przeprowadzenia testu opracowanej metodologii (teoretyczne, praktyczne, itd.).

Jak wskazano powyżej każdy z wymienionych elementów ma co najmniej kilka możliwych wariantów. Przekłada się to na ogromną liczbę potencjalnych ścieżek postępowania przy opracowywaniu metodologii profilowania bezrobotnych.

4. Niniejszy projekt innowacyjny jest chronologicznie pierwszy i w jego ramach już pięć miesięcy temu zakończono etap prac badawczych. Natomiast realizacja projektu CRZL jeszcze się nie rozpoczęła.

Podsumowując można stwierdzić, że przetarg nieograniczony CRZL stanowi zlecenie na usługę badawczą i nie ma charakteru innowacyjnego. Jednocześnie przytoczone argumenty w pełni uzasadniają komplementarny charakter projektu realizowanego przez partnerstwo UMK – PUP Wąbrzeźno – ZDZ w stosunku do przedsięwzięcia CRZL. Projekt UMK zmierza do wdrożenia konkretnego produktu innowacyjnego, tj. aplikacji i podręcznika, który w projekcie CRZL może być zidentyfikowany jako przykład „dobrych praktyk” na lokalnych rynkach pracy i przyczynić się do umocnienia pionierskiej pozycji województwa kujawsko-pomorskiego w zakresie rozwiązań dotyczących metod walki z długotrwałym bezrobociem.

I. Uzasadnienie

W niniejszym projekcie podjęto próbę opracowania narzędzi umożliwiających zapobieganie niskiej aktywności zawodowej grup bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia, która związana jest głównie z ich długim czasem pozostawania bez pracy. Długotrwale bezrobotni są szczególnie narażeni na wykluczenie z rynku pracy z powodu znacznej deprecjacji ich umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Tymczasem najczęściej są to osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, rzadko uczestniczące w kształceniu ustawicznym, czy innej formie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych. Wraz z wydłużającym się czasem pozostawania bez pracy maleje u nich motywacja do poszukiwania i podejmowania pracy, co znacznie zmniejsza szanse znalezienia zatrudnienia i utrudnia aktywizację zawodową tej grupy bezrobotnych. Analizy, zarówno o charakterze lokalnym, jak i ogólnokrajowym jednoznacznie wskazują, że im dłużej dana osoba pozostaje bez pracy, tym częściej staje się ona klientem pomocy społecznej.

Samo zjawisko bezrobocia długotrwałego jest jednym z najbardziej palących problemów społecznych i gospodarczych. Z perspektywy polityki społeczno-ekonomicznej państwa długookresowe bezrobocie powoduje głębokie ujemne skutki w różnych sferach życia: ekonomicznej, społecznej, osobistej. Skutki ekonomiczne to przede wszystkim nie wykorzystany potencjał kwalifikacji i zdolności bezrobotnych, a jednocześnie subwencjonowanie ich utrzymania ze środków społecznych. Istnienie zjawiska bezrobocia długookresowego nie wpływa korzystnie na stan budżetu państwa. Osoby długotrwale pozostające bez pracy powodują nie tylko zmniejszenie wpływów budżetowych, ale wymagają również znacznego zwiększenia wydatków budżetowych związanych z finansowaniem funduszy pomocy społecznej oraz aktywnych form ograniczania bezrobocia. Zjawisko bezrobocia długookresowego wpływa także na skuteczność walki z inflacją i powoduje, że produkcja faktyczna kształtuje się na poziomie niższym od produkcji potencjalnej. Równie ważnymi skutkami długiego pozostawania bez pracy są: pogorszenie położenia materialnego długotrwale bezrobotnych oraz zmniejszenie prawdopodobieństwa znalezienia przez nich pracy.

W sferze społecznej bezrobocie długookresowe powoduje degradację zawodową i zubożenie materialne całych grup społecznych, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio dotkniętych bezrobociem. Przynosi pauperyzację, często również izolację społeczną, jednostki lub całej rodziny. Wpływa także na zmiany w psychice bezrobotnych i przyczynia się do zagrożenia patologią społeczną. Ludzie długotrwale pozostający bez pracy różnią się zatem od osób przejściowo bezrobotnych, ponieważ następuje u nich swoista profesjonalizacja statusu

bezrobotnego. Także ich aktywizacja jest znacznie trudniejsza niż krótkookresowo bezrobotnych.

W końcu 2011 roku w województwie kujawsko-pomorskim bez pracy pozostawało prawie 140 tys. osób, a stopa bezrobocia wynosiła 16,9 proc (szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 1). Ponad 90 proc. wszystkich bezrobotnych posiadało status osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Największy udział tych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych odnotowano w powiatach: włocławskim ziemskim (95,84 proc.), lipnowskim (95,69 proc) i wąbrzeskim (95,21 proc.). Wśród osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy najbardziej liczne były populacje bezrobotnych bez wykształcenia średniego (87 782 osób), osób długotrwale pozostających bez pracy (75 283 osób) i bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych (46 654 osób).

Pogłębione badania prowadzone na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Wąbrzeźnie wykazały, że mimo sporych środków finansowych przeznaczanych przez PUP na aktywizację bezrobotnych, ponad połowa osób mających status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy to długotrwale bezrobotni, a ponad dwie trzecie tej grupy – nie posiada nawet wykształcenia średniego. W 2011 roku znacznie wzrósł też w tej grupie bezrobotnych udział osób, które nie posiadają jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych (z 35 proc. w styczniu do 44 proc. w grudniu). Szczegółowe dane w przekroju miesięcznym przedstawiono w tabeli 2. Znaczący wpływ na trudną sytuację na rynku pracy w powiecie wąbrzeskim ma fakt, że na obszarze działania PUP jest sześć osiedli, zamieszkałych przez byłych pracowników PGR-ów i ich rodziny. Większość z nich długotrwale korzysta ze świadczeń pomocy społecznej. Często występują też zjawiska wyuczony bezradności i bezrobocia dziedzicznego.

Powiatowe urzędy pracy, realizując ustawowe zadania, mogą skorzystać ze wszystkich form aktywizacji bezrobotnych przewidzianych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Niemniej zakres i natężenie wykorzystywania danego instrumentu rynku pracy w poszczególnych powiatach jest różny. Wynika to przede wszystkim z odmiennej sytuacji na lokalnych rynkach pracy i różnorodności problemów z którymi styka się dany PUP. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie w 2010 roku bezrobotni najczęściej uczestniczyli w: szkoleniach zawodowych, stażach i pracach interwencyjnych. Każdą z tych form objęto po około 25 proc. zarejestrowanych bezrobotnych (por. tabela 3). Znacznie mniej liczne były grupy bezrobotnych kierowanych dla uczestnictwa w innych aktywnych programach rynku pracy. W 2011 roku, w związku ze znacznym spadkiem

Tabela 1. Bezrobotni, stopa bezrobocia i osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowane w powiatowych urządzeniach pracy województwa kujawsko-pomorskiego w końcu 2011 roku

Powiatowy Urząd Pracy	Bezrobotni	Stopa bezrobocia [%]	Osoby w szczególnej sytuacji	Udział osób w szczególnej sytuacji w ogólnej liczbie bezrobotnych [%]	w tym:											
					do 25 r.ż.	długot. bezr.	kobiety, po urodzeniu dziecka	pow. 50 r.ż.	bez kwalifikacji	bez dośw. zaw.	bez wyksz. śred.	sam. wych.	po odbyciu kary pozb. wol.	niepełn.	po kontr. socj.	
Ogółem	139 622	16,9	129 334	92,63	30 415	75 283	17 039	27 990	46 654	32 730	87 782	14 052	2 451	6 396	58	
Bydgoszcz	grodzki	12 886	7,9	11 340	88,00	1 808	5 268	1 177	3 445	3 942	2 013	7 104	1 846	288	1 080	0
	ziemski	4 781	12,9	4 393	91,88	1 046	2 208	579	1 023	1 630	948	3 194	590	76	283	0
Grudziądz	grodzki	8 135	22,2	7 505	92,26	1 510	4 624	1 231	2 009	2 565	1 501	5 146	1 193	192	306	0
	ziemski	3 948	27,7	3 732	94,53	1 028	2 209	681	657	1 440	998	2 777	420	32	102	0
Dla Miasta Torunia	7 380	8,0	6 334	85,83	1 105	3 022	677	1 917	1 403	1 130	3 852	954	243	627	5	
Dla Powiatu Toruńskiego	6 063	17,6	5 599	92,35	1 414	3 005	582	1 045	1 961	1 343	3 965	537	110	186	16	
Włocławek	grodzki	10 425	19,7	9 716	93,20	1 576	6 719	1 202	2 547	3 814	2 569	6 654	1 119	326	421	0
	ziemski	8 863	27,0	8 494	95,84	1 867	5 744	1 114	1 641	3 781	2 907	6 064	553	126	144	0
Aleksandrów kujawski	4 402	21,1	4 067	92,39	982	2 322	493	895	1 505	1 065	2 842	427	74	145	0	
Brodnica	4 397	14,8	4 136	94,06	1 279	2 016	774	745	1 539	1 054	2 674	399	48	174	21	
Chelmno	4 045	22,9	3 811	94,22	951	2 157	384	804	1 417	782	2 834	391	92	148	0	
Golub-Dobrzyń	3 765	22,2	3 574	94,93	1 083	2 193	498	578	1 147	1 146	2 375	280	49	118	0	
Inowrocław	14 168	21,8	13 049	92,10	3 038	7 953	1 433	2 689	4 900	2 967	8 364	1 313	211	670	9	
Lipno	7 152	28,5	6 844	95,69	1 812	4 344	1 023	1 043	3 514	2 618	4 727	595	104	74	1	
Mogilno	3 514	20,1	3 291	93,65	923	2 003	449	569	1 109	883	2 079	282	39	121	0	

Nakło nad Notecią	6 370	22,5	5 984	93,94	1 497	3 127	903	1 208	1 978	1 390	4 393	700	99	362	0
Radziejów	3 810	23,7	3 572	93,75	949	2 321	502	644	1 190	1 231	2 272	234	47	112	0
Rypin	3 230	19,2	3 052	94,49	894	1 830	602	580	1 408	932	1 967	282	31	157	0
Sępólno Krajeńskie	3 603	25,8	3 332	92,48	938	1 862	442	723	815	846	2 306	267	40	148	0
Świecie	6 505	18,1	6 121	94,10	1 707	3 806	793	1 159	1 909	1 532	4 331	545	80	339	6
Tuchola	3 482	19,6	3 255	93,48	1 003	1 791	436	514	945	917	2 253	337	30	291	0
Wąbrzeźno	2 945	21,6	2 804	95,21	674	1 648	326	520	1 234	706	1 993	309	51	249	0
Żnin	5 753	22,4	5 329	92,63	1 331	3 111	738	1 035	1 508	1 252	3 616	479	63	139	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.

Tabela 2. Bezrobotni, stopa bezrobocia i osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie w poszczególnych miesiącach 2011 roku

2011	Bezrobotni	Stopa bezrobocia [%]	Osoby w szczególnej sytuacji	Udział osób w szczególnej sytuacji w ogólnej liczbie bezrobotnych [%]	w tym:										
					do 25 r.ż.	długot. bezr.	kobiety, po urodzeniu dziecka	pow. 50 r.ż.	bez kwalifikacji	bez dośw. zaw.	bez wyksz. śred.	sam. wych.	po odbyciu kary pozb.wol.	niepełn.	po kontr. socj.
styczeń	3001	21,9	2822	94,04	696	1486	262	546	998	727	2047	286	42	264	0
luty	2970	21,7	2799	94,24	682	1498	264	528	962	720	2020	289	37	272	0
marzec	2924	21,4	2760	94,39	673	1491	272	510	961	737	1997	287	36	258	0
kwiecień	2874	21,1	2734	95,13	668	1518	295	487	1315	738	1955	308	41	251	0
maj	2828	20,9	2697	95,37	695	1525	298	488	1165	773	1875	294	38	258	0
czerwiec	2761	20,5	2638	95,55	672	1526	319	496	1278	740	1814	297	37	260	0
lipiec	2791	20,7	2658	95,23	683	1551	323	482	1275	758	1835	301	37	259	0
sierpień	2763	20,5	2623	94,93	676	1525	310	460	1230	745	1789	300	39	264	0
wrzesień	2751	20,4	2614	95,02	698	1511	307	452	1236	747	1783	303	41	245	0
październik	2812	20,8	2673	95,06	700	1570	314	477	1236	751	1836	302	45	248	0
listopad	2836	20,9	2689	94,82	664	1629	332	502	1227	717	1878	306	47	240	0
grudzień	2945	21,6	2804	95,21	674	1648	326	520	1234	706	1993	309	51	249	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Wąbrzeźnie.

środków przeznaczanych na aktywizację zawodową bezrobotnych w ramach Funduszu Pracy, liczba uczestników aktywnych programów w PUP Wąbrzeźno spadła ponad dwukrotnie. W roku tym bezrobotni najczęściej uczestniczyli w stażach zawodowych i pracach interwencyjnych. Znacznie – do poziomu 7% – spadł natomiast odsetek bezrobotnych, którym umożliwiono odbycie szkolenia zawodowego.

Tabela 3. Bezrobotni objęci aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie w 2010 i 2011 roku

Wyszczególnienie	2010		2011	
	Liczba osób	Udział w ogólnej liczbie aktywizowanych bezrobotnych [%]	Liczba osób	Udział w ogólnej liczbie aktywizowanych bezrobotnych [%]
Ogółem	1875	100,00	897	100,00
Prace interwencyjne	474	25,28	261	29,10
Roboty publiczne	74	3,95	50	5,57
Staże zawodowy	418	22,29	189	21,07
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	60	3,20	23	2,56
Refundacja kosztów doposażenia/wyposażenia	90	4,80	30	3,34
Szkolenia zawodowe	453	24,16	64	7,13
Klub pracy	69	3,68	84	9,36
Prace społeczno-użyteczne	143	7,63	152	16,95
Dojazdy pracowników	94	5,01	44	4,91

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Wąbrzeźnie.

Efektywność zatrudnieniowa brutto (tj. wskaźnik ponownego zatrudnienia) realizowanych programów rynku pracy jest wskaźnikiem pozwalającym na określenie szans na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w programie. W Polsce ustala się ją według wzoru:

$$\text{Efektywność zatrudnieniowa brutto} = \frac{\text{liczba osób, które po zakończeniu udziału w danym roku w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do trzech miesięcy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podjęły działalność na własny rachunek}}{\text{liczba osób, które w danym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji}}$$

W ten sposób liczona efektywność zatrudnieniowa brutto szkoleń realizowanych na terenie PUP Wąbrzeźno wynosiła w 2010 roku 35,7 proc., a w 2011 roku – 27,41 proc.

Dotychczas stosowane w Polsce rozwiązania w ramach aktywnej polityki rynku pracy ograniczają się jedynie do zmniejszania istniejącego już zasobu długookresowo bezrobotnych. Jest to podejście bardzo kosztowne i mało efektywne, ponieważ koncentruje się wyłącznie na zwalczeniu skutków długiego pozostawania bez pracy. Alternatywnym podejściem jest próba ograniczania przyczyn długookresowego bezrobocia poprzez zmniejszenie napływu osób do tej grupy. Argumentem za takim postępowaniem jest teza, że wczesna interwencja na rynku pracy generuje korzyści gospodarcze, gdyż osoby, które zostałyby długookresowo bezrobotnymi, nie zaprzestają aktywności zawodowej i w rezultacie nie obniża się ich zatrudnialność.

Przeciwdziałanie bezrobociu długotrwałemu powinno zatem zacząć się jak najszybciej po uzyskaniu statusu bezrobotnego, ale wczesna interwencja skierowana do wszystkich bezrobotnych byłaby bardzo kosztowna. Dlatego też pojawia się konieczność wykorzystania innowacyjnych procedur profilowania bezrobotnych, czyli wczesnej identyfikacji osób najbardziej narażonych na długookresowe bezrobocie. Rozumie się przez to każdy formalny algorytm postępowania, za pomocą którego określa się ryzyko długotrwałego pozostawania bez pracy danej osoby.

Wczesna identyfikacja osób potencjalnie zagrożonych długookresowym bezrobociem może być rozpatrywana jako integralny element europejskiej aktywnej polityki rynku pracy, której zarys znajdujemy w Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ). Podstawą tej strategii były początkowo cztery filary: wzrost zatrudnialności, rozwój przedsiębiorczości, poprawa zdolności adaptacyjnych, równość szans. Głównym elementem pierwszego filaru jest uznanie potrzeby wczesnej interwencji, zanim osoby wchodzące do zasobu bezrobocia staną się osobami długookresowo bezrobotnymi i zapewnienie im pomocy, która będzie dopasowana do ich indywidualnych potrzeb. W ewolucji założeń ESZ dalej uwypuklano potrzebę profilowania bezrobotnych, czego wyrazem może być opracowana i przyjęta przez Radę Europejską, a zatwierdzona przez Komisję Europejską pierwsza z dziesięciu wytycznych w sprawie zatrudnienia – aktywne i prewencyjne działania na rzecz bezrobotnych i biernych zawodowo.

W jej ramach kraje członkowskie Unii Europejskiej zobowiązały się do unowocześnienia i wzmocnienia instytucji rynku pracy oraz zapewnienia regularnej oceny skuteczności i wydajności programów rynku pracy. Cele te mogą być osiągnięte dzięki wdrożeniu do codziennej pracy pracowników służb zatrudnieniowych innowacyjnych procedur profilowania bezrobotnych.

W ramach przeprowadzonych studiów literatury przedmiotu wyodrębniono trzy podejścia do wczesnej identyfikacji osób szczególnie zagrożonych długookresowym pozostawaniem bez pracy: 1) ocena ryzyka przez pracownika służb zatrudnieniowych, 2) selekcja grupowa i 3) model ekonometryczny.

W koncepcji pierwszej identyfikacja osób zagrożonych długim pozostawaniem bez pracy oparta jest wyłącznie na ocenie pracownika służb zatrudnieniowych, który w tym celu wykorzystuje posiadane doświadczenie i wiedzę. Jest to najprostsza forma profilowania bezrobotnych ale jednocześnie najbardziej obciążona subiektywnością oceny.

W koncepcji drugiej stosowanej m.in. w Polsce (w oparciu o zapisy art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - Dz.U.2004, nr 99, poz.101 z późn. zm.) zagrożenie długotrwałym pozostawaniem bez pracy determinowane jest przynależnością bezrobotnego do danej grupy ryzyka. Wadą tych rozwiązań jest najczęściej nieuwzględnianie przy określaniu grup ryzyka specyfiki lokalnego rynku pracy.

Koncepcja trzecia polega na określeniu zagrożenia długookresowym bezrobociem za pomocą modelu ekonometrycznego. Najczęściej wykorzystuje się tutaj modele dyskretnego wyboru (*discrete choice models*) oraz modele czasu trwania (*duration models*). Określone w ten sposób ryzyko długiego pozostawania bez pracy opiera się na wielu determinantach określających zarówno cechy, jak i sytuację osoby bezrobotnej, a także uwzględnia uwarunkowania lokalnego rynku pracy. Ponadto, niezaprzeczalną zaletą modelowania ekonometrycznego jest nieobciążenie prognozy długotrwałego bezrobocia subiektywnością oceny, która występuje w podejściu pierwszym. Jakość prognoz otrzymanych na podstawie modelu można określić porównując przewidywane i rzeczywiste napływy osób do długookresowego bezrobocia. Jak pokazują przeprowadzone badania takie podejście do profilowania bezrobotnych umożliwia:

- precyzyjną identyfikację bezrobotnych zagrożonych długim pozostawaniem bez pracy,
- wczesną identyfikację tych bezrobotnych,
- podejmowanie działań zapobiegającym długookresowemu bezrobociu zanim wystąpią negatywne skutki spowodowane długim pozostawaniem bez pracy,

– lepsze dopasowanie podejmowanych działań do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Doświadczenia prekursora profilowania bezrobotnych – Stanów Zjednoczonych – wskazują, że profilowanie bezrobotnych oparte na modelowaniu ekonometrycznym znacząco ułatwia identyfikację osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem i przez dobór odpowiednich środków zapobiega temu niekorzystnemu społecznie zjawisku. Równie optymistyczne są wnioski z ponad dziesięcioletniego australijskiego doświadczenia w zakresie wczesnej identyfikacji. Można sformułować je następująco: procedury profilowania bezrobotnych znacząco ułatwiają alokację środków przeznaczanych na walkę z bezrobociem, a także stanowią nieocenioną pomoc w podejmowaniu decyzji o wczesnej interwencji.

Efektywne zarządzanie ograniczonymi środkami przeznaczanymi na programy zapobiegania bezrobociu powinno być jednym z najważniejszych zadań publicznych służb zatrudnieniowych. W zarządzaniu takim bardzo pomocne są innowacyjne instrumenty polityki rynku pracy, do których niewątpliwie należy profilowanie bezrobotnych, w szczególności oparte na modelowaniu ekonometrycznym. Jak wynika z doświadczeń krajów, które stosują go od lat, procedury profilowania bezrobotnych pomagają minimalizować ryzyko wystąpienia w minimalizowaniu błędów I i II typu, które znacząco wpływają na efektywność netto programów zatrudnieniowych. Z tego powodu zaleca się Komisja Europejska zaleca, aby kraje które decydują się na prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy stosowały procedury wczesnej identyfikacji osób szczególnie zagrożonych długookresowym bezrobociem.

Zgodnie z tymi wytycznymi kraje Unii Europejskiej próbują budować modele ekonometryczne dopasowane do swoich rynków pracy i na ich podstawie wcześniej identyfikować osoby szczególnie zagrożone długotrwałym bezrobociem. Od 2004 roku model taki jest integralną częścią duńskiej narodowej polityki rynku pracy. Ponadto, modele ekonometryczne są obecnie używane lub testowane w Holandii, Finlandii, Francji, Niemczech, Irlandii, Szwecji, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii.

Podstawowym warunkiem wykorzystania procedur profilowania bezrobotnych opartych na modelowaniu ekonometrycznym jest posiadanie odpowiednich danych statystycznych o osobach bezrobotnych. W Polsce ich źródłem mogą być informacje pozyskiwane z systemu informatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia SYRIUSZ. W wyniku badań prowadzonych wspólnie z informatykami z PUP Wąbrzeźno dokonano analizy możliwości pozyskania potrzebnych danych z tego systemu. Analiza ta wykazała, że mimo rozbudowanego modułu selekcjonowania informacji, w obecnej postaci SYRIUSZ nie jest przystosowany do dostarczania danych przydatnych w profilowaniu bezrobotnych. Dane są rozproszone w systemie, po wyeksportowaniu mają format uniemożliwiający ich bezpośrednie

wykorzystanie i wymagają długotrwałego czyszczenia. Z powodu tych wad systemu SYRIUSZ, informatycy z powiatowych urzędów pracy nie są w stanie bezpośrednio wyekstrahować niezbędnych danych. Mogą dostarczyć dane surowe, które wymagają dalszej obróbki. Podjęto więc intensywne prace nad przygotowaniem algorytmu oraz narzędzi pozyskiwania z nich danych potrzebnych w procesie budowy modeli. Rezultaty tych prac wykazują, że możliwa będzie implementacja profilowania bezrobotnych w oparciu o modelowanie ekonometryczne.

II. Cel wprowadzenia innowacji

Głównym celem wprowadzenia opracowywanej innowacji w formie profilowania bezrobotnych jest zwiększenie efektywności usług i instrumentów aktywnej polityki rynku pracy, świadczonych przez Publiczne Służby Zatrudnienia, na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób bezrobotnych w województwie kujawsko-pomorskim. Cele szczegółowe zostały sformułowane następująco:

1. ograniczenie ryzyka popadnięcia w długotrwałe bezrobocie poprzez opracowanie i upowszechnienie innowacyjnego narzędzia wczesnej identyfikacji osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem w okresie 06.2011–06.2013¹, przetestowanego w grupie 70 bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie w województwie kujawsko-pomorskim;
2. podniesienie poziomu identyfikacji bezrobotnych w województwie kujawsko-pomorskim zagrożonych długotrwałym bezrobociem wśród 20-stu powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim poprzez opracowanie i upowszechnienie innowacyjnych metod wspierania decyzji pracowników powiatowych urzędów pracy w zakresie wczesnej identyfikacji osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem w okresie 06.2011–06.2013;
3. podniesienie wiedzy i kwalifikacji w zakresie wykorzystania innowacyjnych metod profilowania bezrobotnych wśród pracowników powiatowych urzędów pracy w okresie 11.2011–06.2013 w województwie kujawsko-pomorskim;
4. wydłużenie okresu aktywności zawodowej osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem poprzez objęcie wsparciem 70 bezrobotnych zagrożonych długotrwałym bezrobociem na etapie testowania narzędzia w okresie 04.2012–02.2013;

¹ Podawane przy celach i rezultatach projektu okresy zostały skorygowane o dłuższy, niż założono we wniosku o dofinansowanie, okres oczekiwania na podjęcie decyzji przez Regionalną Sieć Tematyczną.

5. wydłużenie okresu aktywności zawodowej kobiet w starszym wieku (powyżej 45 roku życia) poprzez objęcie ich wsparciem na etapie testowania narzędzia w okresie 04.2012–02.2013.

Rezultaty projektu zostały określone następująco:

1. ukończenie projektu przez 70 bezrobotnych (50 kobiet i 20 mężczyzn) w okresie do 02.2013 (rezultat twardy);
2. podniesienie kwalifikacji zawodowych przez 70 bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Wąbrzeźno w okresie 04.2012–02.2013 (rezultat twardy);
3. ukończenie projektu przez co najmniej 37 kobiet w starszym wieku (wartość zależna od liczby kobiet w starszym wieku zarejestrowanych w PUP Wąbrzeźno) (rezultat twardy);
4. upowszechnienie wiedzy nt. innowacyjnych metod profilowania bezrobotnych wśród 20 powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim w okresie 09.2011–06.2013 (rezultat twardy);
5. narzędzie profilowania bezrobotnych zagrożonych długotrwałym bezrobociem (rezultat twardy);
6. wzrost motywacji i samooceny wśród bezrobotnych objętych testowaniem w okresie 04.2012–02.2013 (rezultat miękki);
7. nabycie umiejętności posługiwania się instrumentami profilowania bezrobotnych zagrożonych długotrwałym bezrobociem przez pracowników 20 powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim (rezultat miękki).

Natomiast do produktów projektu należeć będą:

1. publikacja nt. zastosowania narzędzi profilowania bezrobotnych zagrożonych długotrwałym bezrobociem (460 sztuk),
2. analizy szczegółowe badań (5),
3. raporty z realizacji I i II etapu projektu (2),
4. strona internetowa z wynikami badań oraz bieżącymi informacjami o projekcie (1),
5. konferencja (1), seminarium (1),
6. raport z ewaluacji zewnętrznej (1).

Przypisanie poszczególnych produktów i rezultatów do celów szczegółowych oraz działania mające prowadzić do ich osiągnięcia zaplanowanych celów szczegółowych przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Przypisanie poszczególnych rezultatów i produktów do celów szczegółowych

Cel szczegółowy	Numer rezultatu		Numer produktu	Numer zadania zgodny z wnioskiem o dofinansowanie
	twardego	miękkiego		
ograniczenie ryzyka popadnięcia w długotrwałe bezrobocie poprzez opracowanie i upowszechnienie innowacyjnego narzędzia wczesnej identyfikacji osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem w okresie 06.2011–06.2013, przetestowanego w grupie 70 bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie w województwie kujawsko-pomorskim	1 2 5	6 7	1 2 3 4 5 6	<ul style="list-style-type: none"> • 2 – diagnoza i analiza aktualnego stanu • 4 – opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego i strategii wdrażania projektu • 5 – testowanie opracowanego produktu • 6 – analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu • 7 – opracowanie i walidacja produktu finalnego • 8 – upowszechnianie i włączenie do głównego nurtu polityki
podniesienie poziomu identyfikacji bezrobotnych w województwie kujawsko-pomorskim zagrożonych długotrwałym bezrobociem wśród 20-stu powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim poprzez opracowanie i upowszechnienie innowacyjnych metod wspierania decyzji pracowników powiatowych urzędów pracy w zakresie wczesnej identyfikacji osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem w okresie 06.2011–06.2013	4 5	7	1 2 3 4 5 6	<ul style="list-style-type: none"> • 2 – diagnoza i analiza aktualnego stanu • 4 – opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego i strategii wdrażania projektu • 5 – testowanie opracowanego produktu • 7 – opracowanie i walidacja produktu finalnego • 8 – upowszechnianie i włączenie do głównego nurtu polityki
podniesienie wiedzy i kwalifikacji w zakresie wykorzystania innowacyjnych metod profilowania bezrobotnych wśród pracowników powiatowych urzędów pracy w okresie 11.2011–06.2013 w województwie kujawsko-pomorskim	4	7	1 4 5	<ul style="list-style-type: none"> • 5 – testowanie opracowanego produktu • 8 – upowszechnianie i włączenie do głównego nurtu polityki
wydłużenie okresu aktywności zawodowej osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem poprzez objęcie wsparciem 70 bezrobotnych zagrożonych długotrwałym bezrobociem na etapie testowania narzędzia w okresie 04.2012–02.2013	1 2	6	3 4	<ul style="list-style-type: none"> • 5 – testowanie opracowanego produktu
wydłużenie okresu aktywności zawodowej kobiet w starszym wieku (powyżej 45 roku życia) poprzez objęcie ich wsparciem na etapie testowania narzędzia w okresie 04.2012–02.2013	3	6	3 4	<ul style="list-style-type: none"> • 5 – testowanie opracowanego produktu

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Weryfikacja osiągnięcia celów innowacji

Wskaźnik stosowany do weryfikacji osiągnięcia celu	Sposób czerpania danych do weryfikacji	Próba badawcza	Narzędzie badawcze	Wartość wskaźnika świadcząca o osiągnięciu celu	Numer rezultatu	
					twardego	miękkiego
Efektywność brutto szkoleń zrealizowanych w ramach projektu	Baza SYRIUSZ, monitorowanie sytuacji zawodowej bezrobotnych objętych wsparciem w ramach projektu po trzech miesiącach od ukończenia szkolenia	70 bezrobotnych objętych wsparciem w ramach projektu	Kwestionariusz badawczy*	wskaźnik wyższy o co najmniej 10 pkt. proc. od efektywności brutto pozostałych szkoleń zrealizowanych przez PUP Wąbrzeźno w 2012r.	1 2 3 5	x
Trafność wskazania osób zagrożonych długookresowym bezrobociem	Baza SYRIUSZ**	Bezrobotni zarejestrowani w PUP Wąbrzeźno	Model ekonometryczny	min. 80%	5	x
Odsetek pracowników PUP Wąbrzeźno pracujących z wykorzystaniem podręcznika i aplikacji do profilowania bezrobotnych w fazie testowania produktu wskazujących, że narzędzie to ułatwia im identyfikację osób zagrożonych długookresowym bezrobociem i dobranie dla nich odpowiedniego rodzaju szkoleń	Badanie sondażowe wśród pracowników PUP Wąbrzeźno pracujących z wykorzystaniem podręcznika i aplikacji do profilowania bezrobotnych w fazie testowania produktu	2 pośredników pracy, 2 doradców zawodowych, 1 specjalista ds. rozwoju zatrudnionych w PUP Wąbrzeźno	Kwestionariusz badawczy*	min. 80%	4 5	7
Odsetek PUP z województwa kujawsko-pomorskiego wykazujących zainteresowanie wprowadzeniem procedur profilowania bezrobotnych	Badanie sondażowe wśród powiatowych urzędów pracy z województwa kujawsko-pomorskiego	20 PUP z województwa kujawsko-pomorskiego	Kwestionariusz badawczy*	100%	4 5	7

Odsetek PUP z województwa kujawsko-pomorskiego wskazujących na nabycie umiejętności posługiwania się aplikacją do profilowania bezrobotnych	Badanie sondażowe wśród powiatowych urzędów pracy z województwa kujawsko-pomorskiego	20 PUP z województwa kujawsko-pomorskiego	Kwestionariusz badawczy*	min. 80%	4 5	7
Odsetek bezrobotnych którzy wskażą, że dobrane szkolenie podniosło ich szanse zatrudnieniowe na rynku pracy	Badanie sondażowe wśród bezrobotnych objętych wsparciem w ramach projektu	70 bezrobotnych objętych wsparciem w ramach projektu	Kwestionariusz badawczy*	min. 80%	2	6
Odsetek bezrobotnych którzy wskażą, że dobrane szkolenie wpłynęło na wzrost ich motywacji do poszukiwania pracy i samooceny	Badanie sondażowe wśród bezrobotnych objętych wsparciem w ramach projektu	70 bezrobotnych objętych wsparciem w ramach projektu	Kwestionariusz badawczy*	min. 80%	2	6

* W zależności od wybranej metody badań – wywiadu kwestionariuszowego, indywidualnego wywiadu pogłębionego, badania ankietowego pocztowego lub badania ankietowego bezpośredniego – skonstruowane zostaną odpowiednie narzędzia badawcze: kwestionariusz wywiadu, scenariusz IDI lub kwestionariusz ankiety.

** Z pobranych z systemu SYRIUSZ informacji o bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Wąbrzeźno, pozostawiono pewną liczbę danych losowo wybranych osób bezrobotnych, które nie były wykorzystane przy budowie modeli ekonometrycznych. Będą one stanowiły podstawę do testowania trafności konstruowanych prognoz.

Źródło: opracowanie własne.

Docelowo, dzięki implementacji opracowanego w ramach projektu produktu finalnego pracownicy PUP Wąbrzeźno będą mogli w prosty sposób identyfikować osoby zagrożone długookresowym bezrobociem i dobierać dla nich najbardziej odpowiedni rodzaj szkoleń. Przełoży się to na podejmowanie bardziej skutecznych niż do tej pory działań na rzecz skrócenia czasu trwania bezrobocia, a co za tym idzie wydłużenia aktywności zawodowej grup wymagających szczególnego wsparcia. Sposób weryfikacji osiągnięcia celów innowacji przedstawiono w tabeli 5.

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Innowacyjność instrumentu opracowanego w ramach niniejszego projektu przejawia się w następujących formach:

1. innowacyjność metod walki ze zjawiskiem bezrobocia długotrwałego

W miejsce tradycyjnego podejścia koncentrującego się wyłącznie na zmniejszaniu istniejącego już zasobu długookresowo bezrobotnych proponowane jest innowacyjne podejście alternatywne. Polega ono na opracowaniu narzędzia, za pomocą którego możliwa będzie identyfikacja osób, które ze względu na wiele swoich cech są zagrożone długim pozostawaniem bez pracy, a także wskazanie działań, które mogą temu zapobiegać. Przełoży się to na ograniczenie napływu nowych osób do zasobu długotrwanie bezrobotnych.

2. innowacyjność w sposobie określania grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Obecny sposób bazujący na zapisach art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy powoduje, że w powiecie wąbrzeskim około 95% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych należy do grona osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (por. tabela 2). Rozwiązania ustawowe nie uwzględniają specyfiki lokalnego rynku pracy, a sam proces identyfikacji następuje w oparciu o jedną cechę danego bezrobotnego. Trudno zatem mówić o precyzyjnym adresowaniu instrumentów aktywnej polityki rynku pracy. Opracowywany w ramach niniejszego projektu produkt finalny ułatwi pracownikom PUP Wąbrzeźno identyfikację osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy w oparciu o wiele cech tych osób, przy uwzględnieniu uwarunkowań lokalnego rynku pracy. Dodatkowo produkt finalny ułatwi pracownikom PUP Wąbrzeźno dobór odpowiedniego dla danego bezrobotnego kierunku szkolenia. W wyniku implementacji opracowanej innowacji oczekiwany jest wzrost

efektywności zatrudnieniowej brutto szkoleń realizowanych przez PUP Wąbrzeźno (por. pkt. II *Cel wprowadzenia innowacji*) i co się z tym wiąże obniżenie kosztu ponownego zatrudnienia (efektywności kosztowej). Sposób obliczania efektywności zatrudnieniowej brutto przedstawiono w pkt. I *Uzasadnienie* niniejszej strategii. Natomiast efektywność kosztową wyznacza się według wzoru:

$$\text{Koszt ponownego zatrudnienia} = \frac{\text{kwota poniesionych w danym roku wydatków (kasowo) na daną formę aktywizacji}}{\text{liczba osób, które po zakończeniu w danym roku udziału w danej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podjęły działalność na własny rachunek}}$$

Wzrost efektywności zatrudnieniowej brutto szkoleń widoczny będzie wówczas, gdy więcej osób kończących w danym roku szkolenia w okresie do trzech miesięcy po ich ukończeniu, uzyska zatrudnienie. W niniejszym projekcie będzie to osiągnięte dzięki bardziej trafnej identyfikacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy przebiegającej w oparciu o wiele cech tych osób, przy uwzględnieniu uwarunkowań lokalnego rynku pracy oraz lepszemu adresowaniu szkoleń. Wzrost efektywności zatrudnieniowej brutto przekłada się dalej na obniżkę kosztu ponownego zatrudnienia, gdyż przy niezmiennych wydatkach na szkolenia w danym roku (tzn. licznik pozostaje bez zmian), więcej osób kończących szkolenia zyskuje zatrudnienie (tzn. mianownik rośnie).

3. *innowacyjność w zakresie stosowanych form wsparcia*

Dzięki połączeniu innowacyjnych procedur profilowania bezrobotnych opartych na modelowaniu ekonometrycznym i intensywnych szkoleń z wykorzystaniem nowatorskich technik nauczania² możliwe będzie skrócenie czasu przebywania tych osób w stanie

² Kształcenie modułowe polega na dostosowywaniu nauczania do konkretnych potrzeb beneficjentów pomocy lub zapotrzebowania zgłaszanego przez lokalny rynek pracy. Idea tej formy wsparcia dotyczy modyfikacji procesu edukacji (wymienianie poszczególnych jednostek programu nauczania), w konsekwencji nie bierze się tu pod uwagę mentalności i dostępu do wyposażenia technicznego grupy docelowej – jest to innowacja dotycząca samego procesu przekazywania wiedzy. W przypadku e-learningu i blended-learningu należy zauważyć, iż na obszarze powiatu wąbrzeskiego realizowane są projekty, których celem jest wzrost poziomu informatyzacji na w/w terenie. Do tego rodzaju przedsięwzięć należy zaliczyć, choćby projekty *Równe szanse na starcie – przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu w Wąbrzeźnie* lub *Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu na terenie województwa kujawsko-pomorskiego*. W takiej sytuacji dostęp do infrastruktury technicznej będzie zapewniony, zwłaszcza w odniesieniu do liczebności grupy docelowej (70 bezrobotnych). Z kolei problem mentalności w zakresie wykorzystywania nowoczesnych form nauczania nie powinien

bezrobocia. W rezultacie doprowadzi to do wydłużenia okresu aktywności zawodowej grup wymagających szczególnego wsparcia.

Wypracowanym w ramach etapu I projektu narzędziem innowacji jest wstępna wersja produktu finalnego składająca się z dwóch elementów (ich krótki opis zawarto w tabeli 6). Pierwszym z nich jest aplikacja do profilowania bezrobotnych (o roboczej nazwie PROFIL), która będzie instalowana na komputerach pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Wąbrzeźnie. Drugi komponent wstępnej wersji produktu finalnego to narzędzie w postaci podręcznika. Zawarto w nim kompendium wiedzy teoretycznej i praktycznej na temat profilowania bezrobotnych. Tak określone narzędzie innowacji jest znacznie rozszerzone w stosunku do wersji zaproponowanej na etapie wniosku o dofinansowanie. Zaistniałe różnice wynikają z:

- wykonania większej ilości zadań niż było to zaplanowane we wniosku o dofinansowanie,
- analizy zagranicznych doświadczeń w zakresie profilowania bezrobotnych z wykorzystaniem modelowania ekonometrycznego – przeprowadzone badania narzędzi profilowania bezrobotnych pokazały, że znacznym ułatwieniem dla jego użytkowników jest „ukrycie” całego skomplikowanego aparatu obliczeniowego tego narzędzia za bardziej przyjaznym użytkownikowi interfejsem w postaci np. prostej w obsłudze aplikacji komputerowej czy kwestionariusza wywiadu,
- konsultacji z użytkownikami aplikacji w PUP Wąbrzeźno, którzy jednoznacznie wskazali, że preferowaną przez nich postacią narzędzia profilowania bezrobotnych obok podręcznika jest aplikacja komputerowa.

wywierać negatywnego wpływu na proces nauki. Osoby starsze, dzięki dużej liczbie kursów komputerowych (współfinansowanych często przez Unię Europejską w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki) przełamują swoje obawy związane z nowymi formami edukacji (przy zastosowaniu technologii informatycznej).

Aby spotęgować aktywizację bezrobotnych biorących udział w projekcie przewidziano dodatkową formę wsparcia: zajęcia grupowe z coachem. Dzięki wspólnym rozmowom potencjalni beneficjenci pomocy będą mogli dzielić się swoimi doświadczeniami. Zawsze, bardziej wiarygodnymi informacjami są te, które przekazywane są przez osoby mające styczność z daną sytuacją lub osoby podobne do nas (w przypadku projektu, inne osoby bezrobotne). W tym miejscu chcemy podkreślić, że zdajemy sobie sprawę z potencjalnych trudności finansowych, jakie mogłyby wiązać się z pracą coacha w rozwiązaniu systemowym. Dlatego też zakładamy, że w przypadku braku odpowiednich funduszy, rolę coacha w rozwiązaniu systemowym mogliby odgrywać doradcy zawodowi zatrudnieni w powiatowych urzędach pracy. Pragniemy także zaznaczyć, że na obecnym etapie realizacji projektu coaching jest jedynie propozycją ZDZ w Toruniu. Jej realizacja będzie zależna od wyników doboru beneficjentów pomocy przez PUP w Wąbrzeźnie oraz od stanowiska Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.

Tabela 6. Opis elementów produktu finalnego

Aplikacja do profilowania bezrobotnych PROFIL
<p>Konstrukcja aplikacji PROFIL opiera się na wielokrotnym wykorzystaniu modeli ekonometrycznych do szacowania prognoz czasu trwania bezrobocia. Modele te zostały oszacowane na danych historycznych pobranych z systemu SYRIUSZ i zaimplementowane w aplikacji.</p> <p>Na potrzeby działania aplikacji oszacowano jedenaście modeli ekonometrycznych. Zmienną objaśnianą w tych modelach stanowi czas trwania bezrobocia liczony w dniach. W roli zmiennych objaśniających natomiast występują charakterystyki społeczno-demograficzne bezrobotnych takie jak: płeć, stan cywilny, wykształcenie, grupa zawodów, liczba dzieci, wiek, staż pracy, rodzaj gminy zameldowania. W procesie dalszych prac nad aplikacją planuje się uzupełnienie listy zmiennych o charakterystyki określające aktywność bezrobotnego w zakresie poszukiwania pracy, motywację bezrobotnych do podjęcia pracy, samoocenę bezrobotnego, itp.</p> <p>Do oszacowania predyktora czasu przebywania w stanie bezrobocia wykorzystano zbiór danych o osobach bezrobotnych, które nie uczestniczyły w szkoleniach wygenerowany z systemu SYRIUSZ Powiatowego Urzędu Pracy w Wąbrzeźnie. Wyznaczenie prognozy polegało na podstawieniu do oszacowanego modelu wartości zmiennych binarnych opisujących badanego bezrobotnego. Gdy uzyskana prognoza, będąca teoretycznym czasem trwania bezrobocia, ma wartość większą niż 365 dni, oznacza to, że dana osoba jest zagrożona długim pozostawaniem bez pracy.</p> <p>Kolejnym działaniem zaimplementowanym w aplikacji jest szacowanie efektów różnych typów szkoleń na poziomie indywidualnym. Na podstawie historycznych danych o kierunkach szkoleń odbywających się w PUP Wąbrzeźno dokonano ich klasyfikacji na pięć typów: aktywizacja-biznes, specjalistyczne ciężkie, biurowo-sklepowo-językowe, transport, lekkie. Efekt danego szkolenia jest różnicą pomiędzy prognozą czasu trwania bezrobocia uzyskaną na podstawie modelu oszacowanego na zbiorze danych o bezrobotnych uczestniczących w danym typie szkolenia oraz prognozą czasu trwania bezrobocia oszacowaną na podstawie modelu wyestymowanego na danych o bezrobotnych, którzy nie uczestniczyli w danym typie szkolenia. Aby procedura ta funkcjonowała prawidłowo zbiór danych o bezrobotnych uczestniczących w danym typie szkolenia oraz zbiór danych nie-uczestników tego typu szkolenia muszą być do siebie podobne. Problem ten rozwiązano wykorzystując metodę PSM (<i>propensity score matching</i>). Szkolenie uważa się za efektywne jeżeli jego indywidualny efekt jest ujemny, tzn. prognozowany czas trwania bezrobocia w przypadku uczestnictwa w szkoleniu jest krótszy aniżeli prognozowany czas trwania bezrobocia w sytuacji nie-uczestnictwa danego bezrobotnego w danym szkoleniu. Rekomendowane są te typy szkoleń, dla których wartości efektów indywidualnych są ujemne i co do wartości bezwzględnej największe.</p>

Podręcznik – kompendium wiedzy teoretycznej i praktycznej o profilowaniu bezrobotnych

Drugi komponent produktu finalnego – narzędzie w formie podręcznika – zawiera najistotniejsze informacje o teoretycznych aspektach profilowania bezrobotnych oraz opis metodą „krok po kroku” sposobu tworzenia i wdrożenia aplikacji do profilowania bezrobotnych PROFIL. W związku z tym w podręczniku przyjęty zostanie następujący podział treści:

1. Podstawy profilowania bezrobotnych
2. Założenia produktu finalnego
3. Budowa aplikacji do profilowania bezrobotnych
 - 3.1. Przygotowanie danych z systemu informatycznego SYRIUSZ na potrzeby aplikacji do profilowania bezrobotnych
 - 3.2. Grupowanie szkoleń na potrzeby profilowania bezrobotnych
 - 3.3. Zarys konstrukcji aplikacji do profilowania bezrobotnych
4. Zasady działania aplikacji do profilowania bezrobotnych
5. Możliwości wykorzystania aplikacji do profilowania bezrobotnych w codziennej pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Wąbrzeźnie.

Źródło: opracowanie własne.

W niniejszym projekcie założono, że 70 bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Wąbrzeźno, zidentyfikowanych jako osoby najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem, poddanych zostanie intensywnym szkoleniom. Wybór tego instrumentu aktywizacji zawodowej bezrobotnych nie był przypadkowy i wynikał z:

- pogłębionej analizy efektywności brutto i netto wszystkich aktywnych programów rynku pracy realizowanych przez PUP Wąbrzeźno (por. tabela 7),
- konsultacji z użytkownikami produktu finalnego w PUP Wąbrzeźno, którzy jednoznacznie wskazali, że to właśnie szkolenia są tym instrumentem aktywizacji zawodowej bezrobotnych który charakteryzuje się największą różnorodnością tematyczną i dzięki temu najlepiej dopasowuje się do konkretnych potrzeb bezrobotnych.

Z przedstawionych w tabeli 7 danych jednoznacznie wynika, że na obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Wąbrzeźnie to właśnie szkolenia³ charakteryzują się najwyższą

³ W przeprowadzonej analizie pominięto efektywność dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, gdyż jest ona sztucznie zawyżana i ma niewielką wartość informacyjną. W przypadku przyznania środków na podjęcie działalności gospodarczej bądź na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy należałoby rozpatrywać dłuższy okres czasu niż standardowo przyjęte trzy miesiące, gdyż ww. środki należy zwrócić jeśli

efektywnością, zarówno w ujęciu brutto, jak i netto. Podkreślić tu należy, że przedstawione w tabeli 7 szacunki efektywności zostały wyznaczone zgodnie ze światowymi standardami metodologicznymi (a nie metodologią wykorzystywaną przez MPiPS⁴) i bazują na danych pobranych z systemu informatycznego SYRIUSZ i dodatkowych badaniach sondażowych wśród bezrobotnych. Przy ich wyznaczaniu wykorzystano metodę *propensity score matching* i analizę regresji.

działalność prowadzona była przez okres krótszy niż dwanaście miesięcy lub jeśli pracodawca zatrudniał na utworzonym stanowisku pracy skierowanego bezrobotnego przez okres krótszy niż dwa lata.

⁴ Jak pokazują badania ewaluacyjne aktywnych programów rynku pracy w Polsce, wykorzystywana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej metodologia liczenia efektywności brutto jest znacznie obciążona błędami z powodu braków w systemie informacyjnym urzędów pracy wiarygodnych informacji o statusie bezrobotnego po uczestnictwie w programie. Okazuje się więc, że dotychczasowe sposoby pomiaru efektów brutto zarówno zawyżają, jak i obniżają faktyczną efektywność brutto poszczególnych programów zatrudnienia. Wyłączenia z rejestru bezrobotnych z powodu niestawiennictwa faktycznie często oznaczają podjęcie pracy, jednak z powodu braku dokładnych informacji o losie bezrobotnego, tych wyłączeń nie można zaliczyć do statystyk efektywności zatrudnieniowej. Przykładowo, nie wszyscy uczestnicy szkoleń, staży, którym udaje się znaleźć pracę w jakimś czasie od zakończenia programu zgłaszają ten fakt w urzędzie pracy i są wykreśleni z rejestru z powodu niestawiennictwa. Prowadzi to do zaniżania efektów brutto. Natomiast w przypadku prac interwencyjnych, kontynuacja zatrudnienia przez uczestnika programu po podstawowym okresie subsydiowania, która jest wymuszana zapisami ustawowymi dotyczącymi pomocy publicznej, jest również wliczana do efektywności zatrudnieniowej, co powoduje zawyżanie statystyk efektywności brutto. Ponadto optymistycznie zakłada się, że jeżeli bezrobotny nie zarejestrował się ponownie po pracach interwencyjnych czy robotach publicznych, to znaczy, że nadal pracuje. Takie przypadki wlicza się do efektywności zatrudnieniowej, chociaż nie opierają się na rzetelnych informacjach. Urzędy pracy nie sprawdzają, co dzieje się dokładnie z bezrobotnym, który wcześniej był zatrudniony w ramach prac interwencyjnych czy robót publicznych. Dane takie nie są gromadzone w systemie. Kolejną problematyczną kwestią jest czas od zakończenia programu, w jakim mierzone są efekty prowadzonych działań. Dla wszystkich form wsparcia, niesłusznie, pomiaru efektywności brutto dokonuje się w takim samym okresie, czyli po upływie trzech miesięcy od zakończenia uczestnictwa w danym programie. Z ustaleń empirycznych wiadomo natomiast, że dla szkoleń i staży i innych form podnoszenia kwalifikacji, ze względu na efekt zamknięcia, bardziej korzystne są okresy dłuższe.

Dlatego też Komisja Europejska kładzie szczególny nacisk na określenie związków przyczynowych między podjętą interwencją a zaobserwowanymi wynikami i ustalenie efektu netto, czyli zmiany spowodowanej interwencją, której nie można przypisać samoistnemu oddziaływaniu innych czynników. W Polsce istotny wkład w opracowanie metodologii badania efektywności netto programów zatrudnieniowych w Polsce ma zespół badawczy pod kierunkiem Z. Wiśniewskiego.

Tabela 7. Efekty brutto i netto aktywnych programów rynku pracy prowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Wąbrzeźnie

Program	Efekt brutto	Efekt netto
Szkolenia	50,8	10,4
Staż	14,1	- 23,3
Prace interwencyjne	37,0	1,1
Prace społecznie użyteczne	19,0	- 9,1
Roboty publiczne	10,8	- 23,3
Dotacje na podjęcie działalności gospodarczej	100,0	53,0

Wartości nieistotne statystycznie oznaczono kursywą. Poziom istotności $\alpha=0,01$.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, WUP-UMK, Toruń 2011.

W trakcie pogłębionych analiz możliwości wykorzystania szkoleń zawodowych do aktywizacji grup wymagających szczególnego wsparcia udało się także sformułować następujące wnioski na ich temat:

1. Są one skutecznym instrumentem aktywnej polityki rynku pracy w rozumieniu wpływu na zatrudnienie.
2. Pozytywne efekty szkoleń zawodowych ujawniają się w dłuższej perspektywie czasowej, w okresie od 9 do 12 miesięcy od zakończenia programu. Pozytywne oddziaływanie szkoleń w początkowym okresie po programie jest z reguły poważnie osłabione przez tzw. efekt zamknięcia, który oznacza mniejszą intensywność poszukiwań pracy przez bezrobotnych w trakcie trwania szkolenia. Bezrobotni często odwołują decyzje zatrudnieniowe do momentu ukończenia kursu.
3. Lepsze adresowanie szkoleń może podnieść ich skuteczność. Obecnie jest to instrument z którego może skorzystać praktycznie każdy bezrobotny. Tymczasem badania jednoznacznie pokazują, że uczestnictwo w szkoleniu daje różne efekty w przypadku różnych grup bezrobotnych. Podnoszenie kwalifikacji przez szkolenie istotnie wpływa na prawdopodobieństwo zatrudnienia bezrobotnych w wieku do 34 i powyżej 55 lat. Najwyższe efekty zatrudnieniowe szkoleń notowane są w przypadku bezrobotnych o względnie niskich kwalifikacjach i bez kwalifikacji. Relatywnie niskie efekty netto tego instrumentu w grupie osób legitymujących się wyższym efekty netto tego instrumentu są

relatywnie niskie, co podważa zasadność kierowania tego rodzaju pomocy do tej kategorii bezrobotnych.

4. Największe pozytywne oddziaływanie szkoleń ma miejsce w powiatach uprzemysłowionych, przemysłowych o przestarzałej strukturze gospodarczej i rolniczo-przemysłowych (tu zaliczono powiat wąbrzeski). Są to powiaty, w których bezrobocie ma przeważnie strukturalny charakter. Jednocześnie obserwuje się w nich zapotrzebowanie na kwalifikacje, które bezrobotni mogą zdobywać podczas szkoleń. Wyniki te potwierdzają wcześniejsze ustalenia empiryczne, że szkolenia z reguły przynoszą najlepsze rezultaty tam, gdzie skala niedopasowania struktury podaży i popytu jest wysoka, ale i gdzie powstają nowe miejsca pracy.

Pomiędzy produktem finalnym (tj. podręcznikiem i aplikacją PROFIL) a komponentem szkoleniowym istnieje następujący związek. Produkt finalny umożliwia wczesną identyfikację osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem przy wykorzystaniu innowacyjnych procedur profilowania bezrobotnych. Wskazuje także jaki rodzaj szkolenia przyniesie w przypadku danego bezrobotnego najlepsze rezultaty, czyli najbardziej skróci przewidywany czas trwania bezrobocia dla danego bezrobotnego. Podjęcie szybkiej aktywizacji zawodowej zidentyfikowanych w opisanej wyżej procedurze bezrobotnych, która będzie ściśle dostosowana do ich potrzeb, jest w ramach niniejszego projektu możliwe właśnie w ramach komponentu szkoleniowego.

W ramach projektu podczas etapu testowania głównymi użytkownikami innowacji będzie 5 pracowników PUP Wąbrzeźno: 2 pośredników pracy, 2 doradców zawodowych i specjalista ds. rozwoju. W przyszłości użytkownikami wypracowanej innowacji mogą stać się pracownicy innych powiatowych urzędów pracy z terenu województwa kujawsko-pomorskiego, a nawet całej Polski. Odbiorcą innowacji w ramach projektu jest grupa 70 bezrobotnych objętych pomocą w fazie testowania projektu, którzy dzięki połączeniu innowacyjnych procedur profilowania bezrobotnych opartych na modelowaniu ekonometrycznym i intensywnych szkoleń z wykorzystaniem nowatorskich technik nauczania, nabędą nowe kwalifikacje zawodowe i wzmocnią swoje umiejętności interpersonalne. Docelowo odbiorcami mogą zostać wszystkie osoby zarejestrowane jako bezrobotne w Polsce.

Należy podkreślić, iż nie ma żadnych ograniczeń prawnych i organizacyjnych w zastosowaniu opracowanej w niniejszym projekcie innowacji. Warunkiem właściwego działania innowacji jest przede wszystkim przestudiowanie treści podręcznika przez pracowników urzędów pracy. Natomiast warunkiem poprawnego działania aplikacji PROFIL

jest posiadanie podłączonego do sieci Internet komputera z zainstalowanym systemem operacyjnym Windows oraz zainstalowanym bezpłatnym i ogólnodostępnym środowiskiem R (do pobrania ze strony internetowej: <http://cran.r-project.org/>) wraz z wymaganymi pakietami. Sama obsługa aplikacji PROFIL wymaga jedynie podstawowej wiedzy z zakresu obsługi komputera. Trzeba jednak pamiętać, że ze względu na zmieniającą się sytuację na rynku pracy trzeba będzie okresowo uaktualniać parametry oszacowanych modeli ekonometrycznych, będących podstawą określania przewidywanego czasu pozostawania bez pracy i określających najlepsze kierunki szkoleń dla bezrobotnych.

Głównym kryterium służącym do podjęcia decyzji o konieczności dokonania uaktualnienia parametrów modelu ekonometrycznego będzie analiza prognoz wygasłych. Polega ona na porównaniu rzeczywistych wartości czasu trwania bezrobocia osób, dla których dokonano prognozy czasu trwania bezrobocia z wartościami prognozowanymi. Jeżeli oszacowane prognozy w przeważającej liczbie przypadków będą znacznie wyższe albo niższe od zrealizowanych rzeczywistych wartości, parametry modelu należy uaktualnić. Trudno określić konkretne terminy dokonywania uaktualnień parametrów modeli. Na obecnym etapie prac w projekcie zakładamy, że powinny być one wykonywane raz w roku. Osobą podejmującą decyzję o konieczności dokonania uaktualnienia parametrów modelu ekonometrycznego będzie wytypowany przez dyrektora danego powiatowego urzędu pracy pracownik PUP, najlepiej ekspert ds. rynku pracy lub ekspert ds. analiz ekonometrycznych. Osobą uprawnioną do dokonywania uaktualnień parametrów oszacowanych modeli może być informatyk zatrudniony w PUP lub ekspert ds. analiz ekonometrycznych.

Należy podkreślić, że uaktualnienie parametrów modeli wykorzystywanych w aplikacji PROFIL jest zadaniem czysto technicznym, nie wymagającym zmian w samej konstrukcji aplikacji. Koszty związane z uaktualnieniem parametrów i ich wprowadzeniem do aplikacji będą w znacznej mierze zdeterminowane jakością i kompletnością danych, które pracownicy powiatowych urzędów pracy wprowadzają do systemu SYRIUSZ. Wstępna szacowana skala tych kosztów to 5–10 tys. zł.

Zaproponowany w ramach aplikacji PROFIL model ekonometryczny jest modelem liniowym ze względu na zmienne i ze względu na parametry. Nie uwzględnia on nieznanymi nieliniowych zależności pomiędzy czasem trwania bezrobocia a poszczególnymi zmiennymi objaśniającymi modelu. W związku z bardzo dużą liczbą postaci analitycznych modeli nieliniowych, nie jest możliwe dobranie bez szczegółowych i długotrwałych badań i analiz takiej postaci modelu, która będzie się sprawdzać w każdych warunkach. Poza tym dopóki nie została zbadana w praktyce jakość prognoz szacowanych na podstawie modelu liniowego,

nie ma powodów do interwencji w specyfikacji tego modelu. Praktyka modelowania ekonometrycznego wskazuje, że modele liniowe sprawdzają się w większości przypadków.

W tym miejscu chcemy jeszcze raz podkreślić, że zaproponowany model w wartościach oszacowanych parametrów uwzględnia specyfikę lokalnego rynku pracy. Oceny parametrów modelu wyestymowanego na danych z powiatu wąbrzeskiego z pewnością znacznie będą się różnić od ocen parametrów modelu oszacowanego na danych z pobranych z bazy SYRIUSZ innego powiatowego urzędu pracy. Różnice dotyczyć będą zarówno kierunku, jak i wartości parametru.

Zgodnie z teorią modelowania ekonometrycznego żadne narzędzie nie potrafi przewidzieć sytuacji, która jest nieprzewidywalna. Sytuacje nieprzewidywalne zwykle mają charakter incydentalny i nie wpływają na modele ekonometryczne. Podstawą oszacowania modelu ekonometrycznego są dane historyczne. Zmniejszenie liczby danych historycznych dla wcześniej oszacowanego modelu jest kwestią obojętną jeżeli prognozy z tego modelu będą bliskie danym rzeczywistym. W sytuacji gdy zajdzie konieczność powtórnego oszacowania modelu jedynym technicznym wymogiem odnośnie liczby obserwacji jest to, że musi być ich więcej niż szacowanych parametrów, czyli więcej niż liczba zmiennych objaśniających powiększona o jeden. Z tego powodu oszacowanie modeli będzie zawsze możliwe bo wydaje się rzeczą wręcz nieprawdopodobną, żeby w rejestrach bezrobotnych pozostało mniej niż 50 osób.

Ponieważ system SYRIUSZ jest wykorzystywany przez wszystkie powiatowe urzędy pracy z terenu województwa kujawsko-pomorskiego możliwe jest pozyskiwanie danych w identycznym formacie jak dane pozyskane z PUP Wąbrzeźno za pomocą wytycznych opracowanych w trakcie realizacji I etapu niniejszego projektu. Wytyczne te zostały przedstawione w podręczniku w podrozdziale 3.1. *Przygotowanie danych z systemu informatycznego SyriuszSTD na potrzeby aplikacji do profilowania bezrobotnych.*

Na dostępnej na stronie www.kiw-pokl.org.pl) mapie projektów, dla obszaru Zatrudnienie i integracja społeczna w temacie *Działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej* nie zidentyfikowano innych projektów innowacyjnych dotyczących profilowania bezrobotnych. Natomiast w obszarze Zatrudnienie i integracja społeczna w temacie *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia* znaleziono informację, że obecnie realizowany jest tylko jeden projekt innowacyjny dotyczący wieloaspektowej oceny preferencji zawodowych przeznaczony dla doradców zawodowych. Z informacji o projektach systemowych realizowanych w Priorytecie I Zatrudnienie

i integracja społeczna dostępnej na stronie [www Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich \(www.crzl.gov.pl\)](http://www.CentrumRozwojuZasobowLudzkich.gov.pl) wynika, że obecnie nie jest realizowany żaden projekt w zakresie tematycznym zbieżnym z niniejszym projektem, poza wskazanym już na wstępie niniejszej strategii projektem B.2.3/1.1 – *Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia*.

Podejmiemy wszelkie niezbędne działania mające na celu poinformowanie wykonawcy projektu dla Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich o wynikach i rezultatach prac wykonanych w ramach niniejszego projektu. Gdy tylko na stronie [www CRZL](http://www.CRZL.gov.pl) pojawi się informacja o wyłonieniu wykonawcy i podpisaniu z nim umowy, podejmiemy próby skontaktowania się z nim mailowo oraz telefonicznie. Uważamy, że realizowany przez nas projekt, zmierzający do wdrożenia konkretnego produktu innowacyjnego, może być zidentyfikowany przez wykonawcę projektu CRZL jako przykład „dobrych praktyk” na lokalnych rynkach pracy i dzięki temu przyczyni się do umocnienia pionierskiej pozycji województwa kujawsko–pomorskiego w zakresie rozwiązań dotyczących metod walki z długotrwałym bezrobociem.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Procedura profilowania bezrobotnych zaimplementowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie będzie służyła do:

- zidentyfikowania osób zagrożonych bezrobociem długotrwałym poprzez określenie przewidywanego czasu trwania bezrobocia osób zaewidencjonowanych w systemie informatycznym SYRIUSZ i
- jako narzędzie doboru bezrobotnych do określonych kierunków szkoleń.

Testowanie zaproponowanej procedury profilowania bezrobotnych będzie trwało 11 miesięcy. Wdrożeniem procedury profilowania będzie kierował Komitet Sterujący, w skład którego wejdą twórcy, użytkownicy produktu finalnego i wybrane instytucje rynku pracy. Komitet Sterujący będą tworzyć: Koordynator Projektu, 3 ekspertów projektu (ds. metodologii, informatycznych i ekonometrycznych), Dyrektor PUP w Wąbrzeźnie, pracownik ZDZ w Toruniu odpowiedzialny za szkolenia bezrobotnych i zaproszeni przedstawiciele instytucji rynku pracy z powiatu wąbrzeskiego. Komitet Sterujący będzie przede wszystkim monitorował testowanie procedury profilowania bezrobocia i proponował udoskonalenia w przygotowanej aplikacji PROFIL. Jego posiedzenia odbywać się będą w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie. Na tych spotkaniach omawiane będą

problemy związane z testowaniem aplikacji, ewentualne jej zmiany i wymieniane doświadczenia między interesariuszami. Decyzje mające charakter uchwał podejmowane będą większością głosów. Za działalność operacyjną Komitetu odpowiedzialny będzie Koordynator Projektu, a komunikację między interesariuszami ułatwi strona internetowa projektu.

Powołanie instytucji Komitetu Sterującego uznać można za innowację społeczną, której celem będzie uzyskanie efektów synergii wynikających ze współpracy grup interesariuszy.

Testowanie procedury profilowania bezrobotnych będzie obejmowało osiem etapów:

1. przekazanie pośrednikom i doradcom zawodowym podręcznika na temat profilowania bezrobotnych,
2. instalacja aplikacji do profilowania bezrobotnych na komputerach 2 pośredników pracy, 2 doradców zawodowych i specjalisty ds. rozwoju zawodowego w PUP w Wąbrzeźnie,
3. 1-dniowy warsztat szkoleniowy na stanowisku pracy z obsługi aplikacji PROFIL dla 2 pośredników pracy, 2 doradców zawodowych i specjalisty ds. rozwoju zawodowego w PUP w Wąbrzeźnie (przewiduje się, że w warsztacie tym wezmą udział, w roli obserwatora, także informatycy i kierownictwo urzędu),
4. przeprowadzenie procedury identyfikacji osób zagrożonych bezrobociem długotrwałym przez pracowników PUP Wąbrzeźno przy użyciu aplikacji PROFIL,
5. rozmowy kwalifikacyjne bezrobotnych z doradcami zawodowymi i wybór 150 bezrobotnych zagrożonych bezrobociem długookresowym do projektu i działań aktywizacyjnych PUP,
6. dobór 70 kandydatów do projektu i określonych typów szkoleń za pomocą aplikacji PROFIL (pozostałych 80 bezrobotnych zagrożonych bezrobociem długookresowym skierowanych zostanie do aktywnych programów rynku pracy finansowanych ze środków Funduszu Pracy),
7. szkolenie zawodowe i *coaching* 70-osobowej grupy bezrobotnych zagrożonych bezrobociem długookresowym,
8. monitorowanie procesu testowania na wszystkich etapach przez Komitet Sterujący,
9. ewaluacja efektów testowania.

Ad 1) Pracownicy PUP otrzymają podręcznik w wersji papierowej i elektronicznej. Na zapoznanie się z materiałami szkoleniowymi otrzymają dwa tygodnie.

Ad 2) Podczas gdy pracownicy PUP będą zapoznawać się z podręcznikiem, Zespół Projektu dokona instalacji aplikacji do profilowania bezrobotnych na komputerach 2 pośredników pracy, 2 doradców zawodowych i specjalisty ds. rozwoju zawodowego w PUP w Wąbrzeźnie.

Ad 3) W trzecim etapie odbędzie się szkolenie o charakterze konsultacyjnym połączone z testowaniem aplikacji PROFIL. Pragniemy podkreślić, że zespół badawczy projektu nie ma możliwości przeprowadzenia wcześniejszego testu aplikacji PROFIL ze względu na brak dostępu do systemu informatycznego SYRIUSZ (ustawa o ochronie danych osobowych). Konsultacje w zakresie informatycznej obsługi aplikacji PROFIL przewidziane są dla pracowników merytorycznych (pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjalista ds. rozwoju zawodowego) PUP w Wąbrzeźnie, jak również zespołu informatyków i kierownictwa urzędu (w roli obserwatora). Szkolenie/konsultacje prowadzić będą eksperci projektu na stanowiskach pracy w Wąbrzeźnie. W trakcie konsultacji testowana będzie po raz pierwszy na systemie informatycznym SYRIUSZ aplikacja PROFIL i omawiane będą wątpliwości oraz uwagi wynikające z lektury podręcznika. To przedsięwzięcie ma charakter jednorazowy. W rezultacie testu usunięte zostaną ewentualne błędy w aplikacji PROFIL, dokonana zostanie korekta podręcznika, a pracownicy urzędu udoskonalą swoje umiejętności informatyczne w zakresie obsługi aplikacji PROFIL na bazie systemu informatycznego SYRIUSZ. Szkolenie/konsultacje będzie trwać sześć godzin i nie będzie generowało kosztów. Przeprowadzone zostanie przez ekspertów i koordynatora projektu w ramach obowiązków wynikających z zawartych umów o dzieło dotyczących przygotowania koncepcji produktu innowacyjnego. Ze względu na to, że nie wiadomo jakie problemy pojawią się w procesie implementacji aplikacji i jakie problemy będą mieli pracownicy PUP ze zrozumieniem podręcznika, trudno jest opracować plan szkolenia/konsultacji. Będzie to działanie jednorazowe, które po implementacji aplikacji PROFIL i udoskonaleniu podręcznika będzie zbędne w następnych urzędach pracy stosujących tę aplikację. Z tych samych powodów nie chcemy już na tym etapie projektu konstruować nieelastycznych kwestionariuszy oceny aplikacji PROFIL i podręcznika. Mogłoby to bowiem niekorzystnie wpłynąć i niepotrzebnie ograniczyć zakres uwag i wątpliwości zgłaszanych przez pracowników PUP Wąbrzeźno, pracujących z wykorzystaniem podręcznika i aplikacji. Zamiast kwestionariuszy chcemy uważnie słuchać i protokółować wszystkie kwestie poruszane przez użytkowników produktu finalnego w PUP Wąbrzeźno, a następnie wykorzystać je w procesie ulepszania podręcznika i aplikacji.

Ad 4) Przeszkoleni pracownicy dokonają w czwartym etapie przy użyciu aplikacji PROFIL identyfikacji 300 osób zagrożonych bezrobociem długookresowym. W projekcie zrezygnuje się z takich technik rekrutacji bezrobotnych, jak ogłoszenia w prasie, mediach lokalnych czy giełd pracy (co było przewidziane we wniosku o dofinansowanie), gdyż przygotowana aplikacja pozwoli nam dotrzeć do osób zagrożonych bezrobociem długookresowym poprzez system informatyczny SYRIUSZ. W celu identyfikacji dane dotyczące cech bezrobotnych zostaną podstawione do oszacowanego modelu ekonometrycznego opisującego czas trwania bezrobocia. Następnie bezrobotni zostaną uporządkowani w porządku malejącym według przewidywanego czasu pozostawania bez pracy (czyli im dalej na liście znajdzie się dana osoba, tym krótszy jest dla niej przewidywany czas bezrobocia i tym mniej jest ona zagrożona długotrwałym pozostawaniem bez pracy). Spośród wszystkich osób dla których przewidywany czas pozostawania bez pracy będzie wynosił ponad 365 dni, wybranych zostanie następnie 300 osób znajdujących się na najwyższych pozycjach na liście. Wybrane osoby będą zapraszane przez doradców zawodowych do urzędu pracy na rozmowy kwalifikacyjne. W tym etapie wychwycone zostaną przez użytkowników mocne i słabe strony aplikacji PROFIL, które podobnie jak w etapie trzecim zostaną zaprotokołowane, a następnie wykorzystane w procesie ulepszania aplikacji.

Ad 5) Trzystu wyłonionych za pomocą aplikacji PROFIL bezrobotnych, uporządkowanych według stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem (tzn. im dłuższy jest przewidywany czas trwania bezrobocia tym wyższy stopień zagrożenia bezrobociem długotrwałym, por. punkt 4) zaproszonych zostanie na rozmowę kwalifikacyjną do PUP Wąbrzeźno. Zaczynając od osób dla których przewidywany czas pozostawania bez pracy jest najdłuższy (czyli tych najbardziej zagrożonych długotrwałym bezrobociem), doradcy zawodowi wybiorą 150 osób do udziału w aktywnych programach zatrudnienia, uwzględniając kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie zawodowe i predyspozycje kandydatów⁵. W trakcie rozmów kwalifikacyjnych doradcy zawodowi będą także uzyskiwać

⁵ W modelu kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie zawodowe i inne zostaną uwzględnione za pomocą zmiennych najczęściej binarnych. Oszacowania parametrów przy tych zmiennych będą charakteryzowały kierunek oraz siłę wpływu danej zmiennej na czas trwania bezrobocia. W kontekście tak zdefiniowanych zmiennych jedyne założenie dotyczy liniowej postaci zależności, pomiędzy tymi zmiennymi a czasem trwania bezrobocia. Postawione przez RST pytanie – w jaki sposób zostanie zagwarantowana właściwa struktura grupy odbiorców z uwzględnieniem ww. cech – jest dla nas niezrozumiałe z uwagi na to,

zgodę bezrobotnych do uczestnictwa w projekcie, co jest konieczne, aby zminimalizować ryzyko zaprzestania uczestnictwa w trakcie projektu. W procesie doboru doradcy zawodowi będą także weryfikowali motywację bezrobotnych, ich cechy i inne uwarunkowania.

Oszacowany na podstawie modelu ekonometrycznego czas trwania bezrobocia, w odniesieniu do każdego bezrobotnego, jest liczony od momentu jego rejestracji w PUP. Zatem nie ma znaczenia jak długo dana osoba, w momencie przeprowadzenia procedury identyfikacji, przebywała już w rejestrze bezrobotnych (nie sumuje się bowiem dotychczasowego czasu przebywania w rejestrze bezrobotnych i przewidywanego, na podstawie modelu, czasu trwania bezrobocia).

W ramach naboru zostaną uwzględnione osoby najbardziej zagrożone bezrobociem długookresowym, według procedury opisanej w etapie czwartym. Nie ma żadnego uzasadnienia do ograniczania zbioru (listy) uczestników naboru, dlatego też uwzględnione zostaną także osoby wcześniej aktywizowane. Minimalna liczba dni pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych wynosi 365 zgodnie z definicją osoby długookresowo bezrobotnej. Maksymalna wartość nie jest możliwa do określenia.

Ad 6) W projekcie do testowania przewidziany został tylko jeden instrument polityki rynku pracy – szkolenia, co wynikało z (por. pkt III *Opis innowacji, w tym produktu finalnego*):

- pogłębionej analizy efektywności brutto i netto wszystkich aktywnych programów rynku pracy realizowanych przez PUP Wąbrzeźno,
- konsultacji z użytkownikami produktu finalnego w PUP Wąbrzeźno, którzy jednoznacznie wskazali, że to właśnie szkolenia są tym instrumentem aktywizacji zawodowej bezrobotnych który charakteryzuje się największą różnorodnością tematyczną i dzięki temu najlepiej dopasowuje się do konkretnych potrzeb bezrobotnych.

W szóstym etapie doradcy zawodowi spośród 150 kandydatów do udziału w aktywnych programach zatrudnienia wybiorą 70 bezrobotnych na szkolenia zawodowe w ramach projektu. Dobór określonych typów szkoleń dla bezrobotnych dokonany zostanie za pomocą aplikacji PROFIL. W ramach wskazanych typów szkoleń dokładna tematyka zajęć zawodowych wynikać będzie z analizy zapotrzebowania na kadry w powiecie wąbrzeskim, przygotowanej przez Powiatowy Urząd Pracy. Pozostałych 80 bezrobotnych nie będzie stanowiło grupy rezerwowej, jak było przewidziane we wniosku o dofinansowanie, lecz

że ocena co jest właściwe, a co nie, jest bardzo subiektywna. I właśnie aby uniknąć subiektywizmu oceny, do określenia struktury odbiorców posłużymy się modelowaniem ekonometrycznym.

objętych zostanie innymi instrumentami aktywnej polityki rynku pracy. Dyrektor PUP zapewnił, że do ich dyspozycji będą staże, prace interwencyjne i dotacje na podjęcie działalności gospodarczej. Działania te finansowane będą ze środków Powiatowego Urzędu Pracy w Wąbrzeźnie i pozostaną w jego gestii.

Ad 7) Kierunki szkoleń bezrobotnych zostaną zmodyfikowane w stosunku do przewidzianych we wniosku o dofinansowanie. Zostaną one ustalone na podstawie analizy zapotrzebowania na kadry przygotowanej przez PUP w Wąbrzeźnie, co zapewni szkolenie bezrobotnych pod potrzeby lokalnego rynku pracy i lepsze rezultaty projektu. Opracowana zostanie też nowa kalkulacja w ramach budżetu przewidzianego na szkolenia. Takie ustalenia zostały podjęte podczas negocjacji z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Toruniu.

Za realizację zadań związanych ze szkoleniami zawodowymi odpowiedzialny będzie partner projektu – Zakład Doskonalenia Zawodowego. W przypadku, gdyby ZDZ nie posiadał możliwości szkolenia w danym kierunku, to zleci ich wykonanie innym podmiotom edukacyjnym.

W procesie szkoleń zawodowych wykorzystane zostaną cztery nowatorskie metody, a mianowicie: kształcenie modułowe, *e-learning*, *blended learning* i *coaching*. Dla bezrobotnych przewidziano też warsztaty integracyjno-aktywizujące i inne działania motywujące ich do zwiększenia aktywności na rynku pracy. Szczególną rolę odgrywać będzie tutaj *coaching*, polegający na pracy specjalisty-trenera z jednym podopiecznym. Jego celem będzie kształtowanie postaw, poszerzenie wiedzy i rozwijanie umiejętności bezrobotnych mających trudności podczas szkoleń i motywowanie do poszukiwania pracy po zakończeniu projektu.

Ad 8) W procesie testowania produktu prowadzony będzie w sposób ciągły monitoring. Eksperti projektu, którzy będą nadzorowali i obserwowali implementację i praktyczne wykorzystanie aplikacji PROFIL, będą w ciągłym kontakcie osobistym, telefonicznym i mailowym z pracownikami PUP Wąbrzeźno. Będą oni na bieżąco reagowali na pojawiające się problemy, wprowadzali niezbędne korekty i informowali o tym Koordynatora Projektu. Użytkownicy aplikacji zobligowani zostaną do notowania wszelkich uwag i wątpliwości pojawiających się w trakcie korzystania z podręcznika i aplikacji PROFIL, które następnie zostaną wykorzystane w procesie ulepszania i korygowania kształtu produktu finalnego. Po zakończeniu pracy użytkownicy z PUP Wąbrzeźno poproszeni zostaną o całościową ocenę wstępnej wersji produktu finalnego (por. pkt. II *Cel wprowadzenia innowacji*). Osobny kwestionariusz ankiety przygotowany zostanie dla bezrobotnych objętych działaniami projektu. Będą oni wypełniali ten kwestionariusz

bezpośrednio po zakończeniu udziału w programie. Należy podkreślić, że szkolenia zawodowe będą wizytowane i oceniane według przyjętego wcześniej kwestionariusza przez osobę posiadającą co najmniej stopień doktora i stosowne doświadczenie dydaktyczne i metodyczne. Badanie sondażowe przeprowadzone zostanie także wśród pozostałych powiatowych urzędów pracy z województwa kujawsko-pomorskiego. Jego celem będzie uzyskanie odpowiedzi na następujące zagadnienia:

- jak PUP oceniają opracowany w projekcie produkt finalny,
- czy PUP są zainteresowane wdrożeniem innowacyjnych procedur profilowania bezrobotnych,
- jakie zmiany w opinii PUP należy wprowadzić w proponowanym produkcie finalnym.

Wymienione wyżej badania sondażowe i wizytacje zajęć będą podstawą ewaluacji wyników testowania.

Ad 9) Szerzej nt. ewaluacji w punkcie V. Sposób sprawdzenia czy innowacja działa.

V. Sposób sprawdzenia czy innowacja działa

Profilowanie osób potencjalnie zagrożonych długookresowym bezrobociem jest integralnym elementem pierwszego filaru (*employability*) Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Przedmiotem ewaluacji będzie zatem zbadanie czy procedura profilowania bezrobotnych pracy jest lepszym rozwiązaniem niż stosowany obecnie dobór uczestników do programów zatrudnienia na podstawie nieadekwatnego do potrzeb ustawowego zapisu o osobach znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 49).

W procesie ewaluacji pod uwagę wziętych będzie pięć następujących kryteriów oceny:

1. czy zaproponowana procedura profilowania jest adekwatna do potrzeb publicznych służb zatrudnienia i przyczynia się do skrócenia okresu bezrobocia, a tym samym wydłużania okresu ich aktywności zawodowej?
2. czy zaproponowany produkt finalny spełnia kryteria efektywności?
3. czy profilowanie bezrobotnych w zaproponowanym kształcie jest skuteczne?
4. czy wdrożenie procedur profilowania wpłynie będzie na zwiększenie szans realizacji celów aktywnych programów zatrudnienia?
5. czy przedstawiona koncepcja instrumentu jest replikowalna i zapewnia trwałe efekty?

Ad 1) Adekwatność do potrzeb publicznych służb zatrudnienia zostanie zbadana za pomocą pomiaru pośredniego, to jest anonimowego badania sondażowego użytkowników aplikacji w PUP w Wąbrzeźnie i anonimowego badania ankietowego wśród pozostałych powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego podczas seminarium upowszechniającego wyniki projektu. Odrębne badanie ankietowe będzie przeprowadzone wśród 70 bezrobotnych uczestników projektu. Badania sondażowe są w tym wypadku w pełni uzasadnione ze względu na to, że są:

- źródłem informacji są bezpośredni użytkownicy instrumentu, którzy mogą udzielić wiarygodnych odpowiedzi, a zatem badanie to ma walor sięgania do pierwotnych źródeł,
- szansą na ustalenie nie tylko istniejącego stanu w zakresie doboru bezrobotnych do programów zatrudnienia i określenia uwarunkowań tej sytuacji, ale także umożliwiają poznanie opinii na temat nowego instrumentu i proponowanych zmian.

Ad 2) Do oceny efektywności zastosowane zostaną – wskaźnik efektywności brutto zrealizowanych szkoleń oraz dwa mierniki obrazujące:

- odsetek bezrobotnych objętych pomocą w fazie testowania wskazujących, że dobrane szkolenie podniosło ich szanse zatrudnieniowe na rynku pracy,
- odsetek bezrobotnych objętych pomocą w fazie testowania wskazujących, że dobrane szkolenie wpłynęło na wzrost ich motywacji do poszukiwania pracy i samooceny.

W przypadku efektywności brutto zrealizowanych w projekcie szkoleń założono, że jeśli ukształtuje się on na poziomie wyższym od efektywności brutto pozostałych szkoleń zrealizowanych przez PUP Wąbrzeźno w 2012 roku, to świadczyć to będzie o sukcesie projektu. W odniesieniu do obu mierników założono, że zaproponowane procedury profilowania bezrobotnych będzie można uznać za efektywne, jeżeli mierniki te ukształtują się na poziomie co najmniej 80%.

Ad 3) W ocenie skuteczności dokonana zostanie analiza porównawcza prognoz długotrwałego bezrobocia przy użyciu aplikacji PROFIL z danymi rzeczywistymi, obrazującymi czas przebywania poszczególnych osób w rejestrach bezrobotnych PUP Wąbrzeźno. Obliczenia te umożliwiała baza danych posiadana przez Zespół Projektu. Jeśli osoby zidentyfikowane jako zagrożone długotrwałym bezrobociem faktycznie pozostawały bez pracy przez ponad rok, to zaproponowaną metodę będzie można uznać za skuteczną.

Ad 4) Wdrożenie procedury profilowania wpływać będzie na zwiększenie szans realizacji celów aktywnej polityki rynku pracy przez wyeliminowanie efektów pozornych, dobór odpowiednich form pomocy dla osób bezrobotnych i optymalną alokację środków

przeznaczonych na przeciwdziałanie bezrobociu. Na zwiększenie szans realizacji celów aktywnych programów zatrudnienia będzie też pozytywnie oddziaływało stworzenie „wzorca” osoby zagrożonej długotrwałym bezrobociem. Będzie on kształtował nową mentalność pośredników i doradców zawodowych oraz wpłynie na podejmowane przez nich decyzje.

Ad 5) Projekt aplikacji do profilowania bezrobocia jest replikowalny i może być wykorzystany w innych powiatowych urzędach pracy. Podkreślić należy, że aplikacja PROFIL oparta jest na bezpłatnym, ogólnodostępnym programie R. Koszty wdrożenia aplikacji związane są tylko z obliczeniami dopasowującymi parametry szacowanych modeli ekonometrycznych do sytuacji na lokalnym rynku pracy. W naszej ocenie istnieje „wola polityczna”, aby profilowanie bezrobotnych zostało zaimplementowane w publicznych służbach zatrudnienia w Polsce. Potwierdzają to obserwacje działań podejmowanych w tym zakresie przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz nasze konsultacje z Dyrektorem Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS.

Oprócz analizy efektów testowanej koncepcji profilowania bezrobotnych przygotowanej przez realizatorów projektu, sporządzona zostanie ewaluacja zewnętrzna. Ze względu na charakter projektu ewaluator będzie musiał spełniać następujące warunki:

- kwalifikacje zawodowe – co najmniej stopień doktora habilitowanego w zakresie nauk ekonomicznych,
- doświadczenie zawodowe – udział w charakterze eksperta lub koordynatora projektu w co najmniej dwóch badaniach dotyczących rynku pracy, w tym co najmniej w jednym badaniu o wartości nie niższej niż 500.000,00 złotych brutto;
- stosowny dorobek naukowy w zakresie rynku pracy uprawniający do oceny implementacji innowacji opartych na metodach ilościowych.

W budżecie projektu zaplanowano na ewaluację zewnętrzną 11 tys. złotych. W tym przypadku musimy postępować zgodnie z regulaminem UMK dotyczącym zamówień publicznych. Aby zapewnić bezstronny wybór oceniającego, Rektor Uniwersytetu Mikołaja Kopernika zwróci się z prośbą o wyłonienie trzech kandydatów do Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk. Wybór kandydatur będzie miał miejsce na posiedzeniu Prezydium Komitetu, które wskaże 3 osoby spełniające wymagania merytoryczne. Komisja konkursowa powołana przez Dziekana Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania zwróci się następnie do wskazanych osób z zapytaniem o zgodę do udziału w konkursie na ewaluatora i proponowaną cenę wykonania zadania. Spośród kandydatów komisja wybierze na ewaluatora osobę spełniającą w najwyższym

stopniu wymogi merytoryczne i oferującą cenę mieszczącą się w przedziale oferty najdroższej i najtańszej.

Do zadań ewaluatora należeć będzie:

- określenie jakości i standardu zaproponowanego produktu innowacyjnego w kontekście najnowszych badań naukowych,
- ewaluacja procesu testowania produktu innowacyjnego,
- ocena efektywności i skuteczności produktu finalnego,
- ocena użyteczności i trwałości proponowanego rozwiązania,
- wydanie rekomendacji dotyczących ewentualnego udoskonalenia koncepcji produktu finalnego,
- przygotowanie raportu.

W procesie ewaluacji Oceniający zastosuje następujące metody i techniki badawcze:

- analizę *desk research* dokumentów i ankiet ewaluacyjnych zebranych przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Powiatowy Urząd Pracy w Wąbrzeźnie i Zakład Doskonalenia Zawodowego w Toruniu,
- przegląd analiz wykonanych w ramach projektu,
- analizę poprawności obliczeń dokonanych w programie R,
- wywiady indywidualne z użytkownikami produkty finalnego,
- analizę osiągniętych wskaźników sukcesu projektu.

VI. Strategia upowszechniania

Cele działań upowszechniających

Celem działań upowszechniających w projekcie jest promocja korzyści ze stosowania profilowania bezrobocia w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Profilowanie stanowi nieocenioną pomoc w pracy pośredników pracy, doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego przy podejmowaniu decyzji o wczesnej interwencji wobec bezrobotnych. Przez zastosowanie tego narzędzia zmniejsza się efekt jałowego biegu w programach zatrudnienia i ma miejsce właściwa alokacja środków przeznaczonych na walkę z bezrobociem. Działania upowszechniające wykorzystanie opracowanego produktu finalnego przez urzędy pracy powinny przyczynić się do zmniejszenia udziału bezrobocia długotrwałego w bezrobociu ogółem w regionie.

Analiza interesariuszy

Głównymi odbiorcami działań upowszechniających będą trzy grupy:

1. Bezpośredni użytkownicy – pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści ds. rozwoju zawodowego i informatycy powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim – ok. 40 osób,
2. Pośredni użytkownicy – pozostali pracownicy urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim – ok. 500 osób,
3. Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – jako instytucja koordynująca badaniami i wdrożeniami innowacji w zakresie rynku pracy do wykorzystania w pozostałych województwach naszego kraju – ok. 5 osób.

Ad 1) Działania upowszechniające skierowane do pierwszej grupy będą zmierzały do zapoznania pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego i informatyków z powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego z korzyściami wynikającymi ze stosowania profilowania bezrobotnych w procesie doboru uczestników aktywnych programów zatrudnienia. Działania te, oprócz przekazania wiedzy o profilowaniu bezrobotnych, będą ukierunkowane na zdobycie przez bezpośrednich użytkowników umiejętności posługiwania się aplikacją do profilowania bezrobotnych PROFIL na bazie systemu informatycznego SYRIUSZ. W tym celu intensywnym szkoleniem i konsultacjami objęte będą po dwie osoby ze wszystkich urzędów pracy w regionie. Oznacza to, że bezpośrednie działania w tej grupie dotyczyć będą 40 pracowników z urzędów pracy województwa. Pracownicy ci zostaną wskazani przez dyrektorów urzędów i przejmą funkcje liderów wdrażających to rozwiązanie na lokalnych rynkach pracy.

Ad 2) Przedsięwzięcia upowszechniające skierowane będą też do pozostałych pracowników służb zatrudnienia. Partnerzy projektu podjęli już jedno działanie w tym zakresie, które nie było przewidziane w harmonogramie projektu. W Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika 19 września 2011 roku odbyło się seminarium upowszechniające dotychczasowe rezultaty badań. Na tym seminarium przedstawione zostały możliwości wykorzystania profilowania bezrobotnych w urzędach pracy i doświadczenia krajów OECD. Zaprezentowano też problemy związane z wykorzystaniem systemu informatycznego SYRIUSZ do tego celu i aplikację PROFIL. Przedstawiciele WUP w czasie dyskusji wskazywali na wielką przydatność tego instrumentu

w pracy doradcy zawodowego, trafność przyjętych koncepcji i wysoko ocenili pracę zespołu badawczego (wystąpienie dyrektora Mirosława Kaczmarka).

Ad 3) Lista odbiorców działań upowszechniających została poszerzona o Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Ten departament jest istotnie zainteresowany rezultatami projektu innowacyjnego i ma zamiar zainicjować wdrożenie procedury profilowania w Polsce. W tych procedurach można wykorzystywać podejścia alternatywne, oparte na różnych modelach i aplikacjach. Dlatego nasze podejście i jego efekty są przedmiotem zainteresowania pracowników merytorycznych tej instytucji. Biorąc pod uwagę fakt, że Zespół Projektu współpracuje merytorycznie z Departamentem Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, możliwe będzie sukcesywne przekazywanie rezultatów badań i naszych doświadczeń decydującym centralnym. Innymi słowy, działania upowszechniające z tą instytucją zorientowane będą na kwestie koncepcyjne. Musimy pamiętać, że do wdrożenia profilowania do praktyki publicznych służb zatrudnienia niezbędne są zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również środki finansowe. Bez odpowiednich decyzji politycznych, których inicjatorem jest wskazany departament, produkt innowacyjny miałby tylko znaczenie regionalne. Dlatego konieczne stało się poszerzenie listy odbiorców działań upowszechniających.

Podkreślić należy, że Departament traktuje projekt województwa kujawsko-pomorskiego jako studium przypadku. W tym kontekście przedsięwzięcie naszego regionu traktować należy jako pilotaż, pokazujący możliwości wykorzystania w praktyce jednej z metod profilowania bezrobotnych. Oznacza to, że nasze przedsięwzięcie ma charakter komplementarny do projektu systemowego.

Plan działań

Strategia upowszechniania polegać będzie na:

- propagowaniu profilowania bezrobotnych przez przekazanie podręcznika i wdrożenie aplikacji PROFIL w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie i swobodny dostęp do produktu finalnego dla pozostałych urzędów pracy,
- opracowaniu strony internetowej projektu zawierającej przygotowane analizy i opracowania, włącznie z podręcznikiem,
- organizacji seminarium upowszechniającego profilowanie i produkt finalny dla urzędów pracy z regionu i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,

- przeprowadzeniu bezpłatnego szkolenia/warsztatu dla pośredników i doradców zawodowych z obsługi informatycznej aplikacji PROFIL,
- organizacji pozaplanowego seminarium informacyjnego w dniu 19 września 2011 roku,
- przygotowaniu artykułu naukowego ilustrującego rezultaty wdrożenia produktu innowacyjnego,
- propagowaniu produktu innowacyjnego na spotkaniach roboczych z pracownikami Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- organizacji konferencji końcowej podsumowującej realizację projektu dla pracowników PUP z regionu i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, przy udziale przedstawicieli odbiorców produktu innowacyjnego.

Tabela 8. Harmonogram działań upowszechniających

Termin	Rodzaj działania	Liczba osób/ Odpowiedzialna instytucja
cały okres trwania projektu	Aktualizacja strony internetowej	Uniwersytet Mikołaja Kopernika
wrzesień 2011	Seminarium informacyjne dla publicznych służb zatrudnienia	20/UMK
kwiecień 2012	Szkolenie/konsultacje dla pracowników PUP Wąbrzeźno – stosowanie aplikacji PROFIL	5/PUP Wąbrzeźno i UMK
czerwiec 2012	Seminarium upowszechniające dla pośredników i doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego	50/UMK
październik 2012	Bezpłatne szkolenia/warsztaty z aplikacji PROFIL dla pośredników i doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego	40/UMK
czerwiec 2013	Konferencja końcowa	80/UMK

Źródło: opracowanie własne.

W harmonogramie działań upowszechniających dokonano zmian w stosunku do wniosku. W ramach posiadanych środków finansowych zwiększono liczbę uczestników seminarium upowszechniającego z 30 do 50 osób, aby z każdego powiatu mogły w nim uczestniczyć 2 osoby. Jednocześnie zmniejszono liczbę uczestników konferencji końcowej ze 100 do 80 osób. Dodatkowo wprowadzone zostały bezpłatne, to znaczy nieuwzględnione

w kosztach projektu, szkolenia/warsztaty z użytkowania aplikacji PROFIL na bazie systemu informatycznego SYRIUSZ. Warsztaty te odbędą się najpierw w kwietniu 2012 roku Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie, gdzie zainstalowana zostanie aplikacja PROFIL. Następnie w październiku 2012 roku uczestnicy bezpłatnego szkolenia będą mieli warsztaty o podobnym charakterze w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu w dwóch dwudziestoosobowych grupach. Program warsztatów zostanie dostosowany do umiejętności informatycznych pracowników urzędów pracy, które w naszej ocenie są bardzo zróżnicowane. Dlatego program będzie dostosowywany do potrzeb po doświadczeniach zdobytych w czasie instalowania aplikacji PROFIL i warsztatów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Celem włączania do głównego nurtu polityki jest zapewnienie możliwości stworzenia infrastruktury do stosowania profilowania bezrobocia w ramach środków Funduszu Pracy. Ograniczone możliwości finansowe na aktywizację zawodową bezrobotnych wymuszają zmianę podejścia do adresowania programów zatrudnienia. Obecne rozwiązanie ustawowe do grup problemowych na rynku pracy zalicza m.in. bezrobotnych do 25 roku życia, długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, osoby powyżej 50 roku życia i niepełnosprawne, bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia i pozostających bez pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności. Jest to podejście tradycyjne, ustalające grupy celowe w sposób arbitralny i powodujące, że 95% bezrobotnych jest uprawnionych do udziału w aktywnych programach zatrudnienia. Dlatego konieczna jest zmiana tego zapisu i wykorzystanie nowoczesnych instrumentów doboru do programów zatrudnienia.

Cele, adresaci i obszary włączania do głównego nurtu polityki zostały uzupełnione i doprecyzowane w stosunku do założeń zapisanych we wniosku o dofinansowanie. Uzupełnienie to okazało się niezbędne w wyniku konsultacji z użytkownikami produktu finalnego, jak również wypracowywania jego koncepcji wdrożenia. Ponadto zmiany te mają zapewnić komplementarność i efekty synergii w ramach podejmowanych działań.

Działania włączające zostaną skierowane do następujących adresatów:

- w wymiarze horyzontalnym do pracowników powiatowych urzędów pracy związanych bezpośrednio z obsługą bezrobotnych – 50 osób,

- w wymiarze wertykalnym do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – 2 osoby z Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz oraz Departamentu Rynku Pracy.

Podejmowane działania włączające produkt innowacyjny w wymiarze horyzontalnym związane będą z promocją procesu zmian. Profilowanie bezrobotnych obejmuje nowy produkt informatyczny, nowe procedury i nowe metody zarządzania. Oznacza ono przemodelowanie systemu pracy pośredników i doradców zawodowych, fundamentalną zmianę sposobu myślenia i przeprojektowanie systemu pracy. W urzędzie przystosowanym do zmieniających się czasów kierownictwo musi być przekonane o konieczności wprowadzeniu profilowania bezrobotnych i przygotowana powinna być dobra, przemyślana strategia realizacji tego celu. Doświadczenie pokazuje, że im większe jest zaangażowanie pracowników w zmiany, tym częstsze są pozytywne reakcje i zrozumienie konieczności ich wprowadzenia. Podejmowane działania włączające produkt do głównego nurtu polityki na szczeblu lokalnym będą prowadzone przez liderów, którzy brali udział w seminarium upowszechniającym i szkoleniu z aplikacji PROFIL. Liderzy ci w swoich urzędach pracy poprzez wskazywanie zalet innowacji będą wywierali pozytywny klimat i tworzyli wizję zmian. W tych działaniach będą wspierani przez zespół projektu, który zapewni właściwą komunikację i współpracę z kierownictwem urzędu we wdrażaniu profilowania bezrobocia.

W wymiarze wertykalnym Wnioskodawca podejmie działania wobec przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej nakłaniające decydentów do zmiany ustawodawstwa i wprowadzenia w Polsce profilowania bezrobocia poprzez zmiany ustawowe. W tym celu podjęte zostaną następujące kroki:

- uzgodnione terminy spotkań roboczych z przedstawicielami Ministerstwa,
- przekazywanie informacji o efektach wdrożenia profilowania bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wąbrzeźnie,
- udział przedstawicieli Ministerstwa w seminarium upowszechniającym i konferencji końcowej projektu.

Partnerzy projektu, oprócz opisanych powyżej działań, będą także włączali produkt innowacyjny do głównego nurtu polityki poprzez uczestnictwo w spotkaniach i działaniach sieci tematycznych.

Należy podkreślić, że wprowadzenie procedury profilowania bezrobotnych w całym kraju wiąże się z licznymi pracami przygotowawczymi, eksperckimi i studialnymi. Będą one trwały jeszcze co najmniej trzy lata. Decyzja o obligatoryjnym stosowaniu lub zaniechaniu profilowania bezrobocia będzie miała charakter polityczny, niezależny od wyników badań.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Tabela 9. Kamienie milowe II etapu projektu

Termin	Działanie
Kwiecień 2012	Przekazanie podręcznika i instalacja aplikacji w PUP w Wąbrzeźnie
Kwiecień 2012	Rozpoczęcie procesu identyfikacji bezrobotnych zagrożonych bezrobociem długotrwałym przy pomocy aplikacji PROFIL
Kwiecień 2012	Rozpoczęcie rekrutacji bezrobotnych do projektu
Maj 2012	Rozpoczęcie szkoleń bezrobotnych w Wąbrzeźnie i Toruniu
Czerwiec 2012	Seminarium upowszechniające dla pracowników powiatowych urzędów pracy z województwa kujawsko-pomorskiego
Czerwiec 2012 –czerwiec 2013	Działania włączające
Luty 2013	Zakończenie szkoleń bezrobotnych
Luty–marzec 2013	Ewaluacja zewnętrzna
Luty–marzec 2013	Opracowanie raportu z wewnętrznej analizy wyników testowania
Marzec 2013	Opracowanie produktu finalnego
Kwiecień–maj 2013	Walidacja produktu finalnego
Czerwiec 2013	Konferencja końcowa projektu

Źródło: opracowanie własne.

IX. Analiza ryzyka

Można wskazać jednaście potencjalnych zagrożeń, które mogą się pojawić na etapie testowania i upowszechniania innowacji (patrz tabela 10). W analizie ryzyka oszacowano prawdopodobieństwo ich wystąpienia w skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo wystąpienia danego ryzyka, a 3 – wysokie prawdopodobieństwo. Oszacowano również wpływ danego ryzyka na realizację projektu w skali od 1 do 3, przy założeniu, że 1 oznacza bardzo mały wpływ, a 3 bardzo duży wpływ. Zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń dla projektu polega na przemnożeniu punktów przyznanych dla prawdopodobieństwa wystąpienia danego ryzyka i jego wpływu na realizację projektu. Za istotne można uznać zagrożenia, które uzyskały co najmniej cztery punkty.

Tabela 10. Charakterystyka potencjalnych zagrożeń projektu

Potencjalne zagrożenie	Prawdopodobieństwo wystąpienia*	Wpływ ryzyka na realizację**	Stopień zagrożenia dla projektu***
Nieterminowe finansowanie	1,5	3	4,5
Recesja w Polsce	1,5	3	4,5
Skomplikowanie produktu	1	3	3
Brak motywacji bezrobotnych	1,5	2	3
Brak zainteresowania profilowaniem w powiatowych urzędach pracy	1	3	3
Zły monitoring	1	2	2
Brak motywacji pracowników powiatowych urzędów pracy	1	2	2
Specyfika działań upowszechniających	1	2	2
Specyfika działań włączających	1	2	2
Wpływ decydentów na łatwość wprowadzania działań włączających	1	2	2
Konflikty między partnerami projektu	1	2	2

* skala od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo, a 3 – wysokie

** skala od 1 do 3, gdzie 1 oznacza mały wpływ, a 3 bardzo duży wpływ

***iloczyn prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka i wpływu ryzyka

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki analizy ryzyka pokazują, że dla etapu testowania i upowszechniania innowacji najistotniejsze są dwa potencjalne zagrożenia, to jest nieterminowe finansowanie projektu i wystąpienie recesji w Polsce (po 4,5 punkta). Są one niezależne od realizatorów projektu. Wystąpienie recesji mogłoby przyczynić się do niezrealizowania celów projektu w zakresie efektywności. Należy pamiętać, że polityka rynku pracy nie jest żadnym „złotym środkiem” umożliwiającym przezwycięzenie problemów zatrudnieniowych i że nie jest ona ukierunkowana na tworzenie nowych miejsc pracy. Jej rola staje się tym bardziej problematyczna, im dłużej trwa sytuacja kryzysowa. Gdyby w Polsce wystąpiła recesja, to efektem szkoleń bezrobotnych – niezależnie od sposobu ich rekrutacji do programów zatrudnienia – byłaby najprawdopodobniej większa liczba dobrze wyszkolonych bezrobotnych w Wąbrzeźnie. Z kolei nieterminowe finansowanie projektu mogłoby utrudnić

realizację zadań w przewidzianym terminie i podważyłoby zaufanie bezrobotnych do publicznych służb zatrudnienia.

Mniej istotnymi czynnikami stanowiącymi zagrożenie dla realizacji projektu są: skomplikowanie produktu, brak motywacji bezrobotnych oraz brak zainteresowania profilowaniem w urzędach pracy (po 3 punkty). Pozostałe zagrożenia przedstawione w tabeli nie posiadają istotnego charakteru i nie powinny być przeszkodą w realizacji projektu.

W procesie monitoringu i ewaluacji podejmowane będą następujące działania zmierzające do lokalizacji zagrożeń i ograniczenia ich negatywnego oddziaływania na efekty projektu:

1. Ewentualny brak zainteresowania profilowaniem bezrobotnych w urzędach pracy województwa kujawsko-pomorskiego może wynikać z braku znajomości korzyści wynikających z jego stosowania. Dlatego istotną rolę odegra tutaj seminarium upowszechniające i bieżąca współpraca Uniwersytetu Mikołaja Kopernika z liderami w urzędach pracy. Ponadto zorganizowane będą – co nie było przewidziane we wniosku o dofinansowanie – warsztaty informatyczne ze stosowania aplikacji PROFIL dla liderów (pośredników i doradców zawodowych). Te działania powinny dać pozytywne rezultaty i rozwiązać obawy przed wprowadzanymi zmianami.
2. Aplikacja PROFIL może posiadać drobne usterki programowe i będzie wymagała permanentnego doskonalenia w procesie testowania. W tym celu podjęta zostanie ścisła współpraca z informatykami PUP w Wąbrzeźnie.
3. W przypadku wystąpienia braku motywacji u bezrobotnych do uczestnictwa w projekcie przeprowadzone zostaną działania uświadamiające w ramach *coachingu*. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na osoby starsze i młodzież; rozmowy będą prowadzili najbardziej doświadczeni doradcy zawodowi.
4. Zaplanowano wizytację prowadzonych szkoleń przez ZDZ w celu ich dostosowania do potrzeb słuchaczy i zapewnienia wysokiej jakości procesu nauczania. W przypadku stwierdzenia uchybień koordynator projektu będzie nadzorował wykonanie zaleceń pokontrolnych wizytującego.

Sumując, można powiedzieć, że zaprezentowane w analizie zagrożenia dla projektu zależne od wykonawców nie powinny mieć większego wpływu na realizację celów projektu. Mocną stroną projektu jest to, że partnerzy zespołu realizującego to przedsięwzięcie posiadają duże doświadczenie projektowe i mają do siebie wzajemne zaufanie.



Załącznik – wstępna wersja produktu finalnego

Wstępną wersję produktu finalnego, tzn. podręcznik i aplikację PROFIL przekazujemy jako osobny dokument. W tym miejscu chcemy się tylko ustosunkować do kwestii poruszonych przez Regionalną Sieć Tematyczną (numeracja punktów zgodna z pismem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu nr sygnatury RKLpz.AJs.9012-2-55-5-42/2012 z 08 marca 2012r., s. 9– 11.).

1. Głównym kryterium służącym do podjęcia decyzji o konieczności dokonania uaktualnienia parametrów modelu ekonometrycznego będzie analiza prognoz wygasłych. Polega ona na porównaniu rzeczywistych wartości czasu trwania bezrobocia osób, dla których dokonano prognozy czasu trwania bezrobocia z wartościami prognozowanymi. Jeżeli oszacowane prognozy w przeważającej liczbie przypadków będą znacznie wyższe albo niższe od zrealizowanych rzeczywistych wartości, parametry modelu należy uaktualnić. Trudno określić konkretne terminy dokonywania uaktualnień parametrów modeli. Na obecnym etapie prac w projekcie zakładamy, że powinny być one wykonywane raz w roku. Osobą podejmującą decyzję o konieczności dokonania uaktualnienia parametrów modelu ekonometrycznego będzie wytypowany przez dyrektora danego powiatowego urzędu pracy pracownik PUP, najlepiej ekspert ds. rynku pracy lub ekspert ds. analiz ekonometrycznych. Osobą uprawnioną do dokonywania uaktualnień parametrów oszacowanych modeli może być informatyk zatrudniony w PUP lub ekspert ds. analiz ekonometrycznych (szerzej na ten temat w pkt. III strategii *Opis innowacji, w tym produktu finalnego*).
2. Zgodnie z teorią modelowania ekonometrycznego żadne narzędzie nie potrafi przewidzieć sytuacji, która jest nieprzewidywalna. Sytuacje nieprzewidywalne zwykle mają charakter incydentalny i nie wpływają na modele ekonometryczne. Podstawą oszacowania modelu ekonometrycznego są dane historyczne. Zmniejszenie liczby danych historycznych dla wcześniej oszacowanego modelu jest kwestią obojętną jeżeli prognozy z tego modelu będą bliskie danym rzeczywistym. W sytuacji gdy zajdzie konieczność powtórnego oszacowania modelu jedynym technicznym wymogiem odnośnie liczby obserwacji jest to,

że musi być ich więcej niż szacowanych parametrów, czyli więcej niż liczba zmiennych objaśniających powiększona o jeden. Z tego powodu oszacowanie modeli będzie zawsze możliwe bo wydaje się rzeczą wręcz nieprawdopodobną, żeby w rejestrach bezrobotnych pozostało mniej niż 50 osób (szerzej na ten temat w pkt. III strategii *Opis innowacji, w tym produktu finalnego*).

3. W procesie estymacji i weryfikacji modeli ekonometrycznych wymagana jest minimalna liczba obserwacji, aby dana zmienna została uwzględniona w modelu. W przeciwnym razie zmienne takie zazwyczaj okazują się nieistotne statystycznie.. Z tego powodu niewskazane jest niepotrzebne mnożenie kategorii zmiennych w ramach np. wykształcenia wyższego. Dodatkowo, biorąc pod uwagę fakt, że zebranie takich informacji musiałoby wiązać się z przeprojektowaniem bazy SYRIUSZ lub uzupełnieniem pobranych z niej danych o wyniki dodatkowych badań sondażowych, nie jest to wskazane ze względów ekonomicznych. W tym miejscu dodamy jeszcze, że zmienna związana z niepełnosprawnością została uwzględniona przy konstrukcji modelu ekonometrycznego dla bezrobotnych z PUP Wąbrzeźno ale okazała się nieistotna statystycznie.
4. Wstępną wersję produktu finalnego, tzn. podręcznik i aplikację PROFIL przekazujemy jako osobny dokument.
5. W ramach projektu głównymi użytkownikami innowacji będzie 5 pracowników PUP Wąbrzeźno: 2 pośredników pracy, 2 doradców zawodowych i specjalista ds. rozwoju. W przyszłości użytkownikami wypracowanej innowacji mogą stać się pracownicy innych powiatowych urzędów pracy z terenu województwa kujawsko-pomorskiego, a nawet całej Polski.
 - Na obecnym etapie projektu trudno zidentyfikować jakiego typu trudności pojawią się w procesie implementacji aplikacji i jakie problemy będą mieli użytkownicy z PUP Wąbrzeźno ze zrozumieniem podręcznika. Dodatkowo, biorąc pod uwagę niewielką liczbę tych użytkowników uważamy, że bardziej efektywnym rozwiązaniem jest elastyczne reagowanie na kwestie i wątpliwości poruszane przez użytkowników. Szywny program szkolenia oraz nieelastyczne kwestionariusze oceny produktu finalnego mogłyby bowiem niekorzystnie wpłynąć i niepotrzebnie ograniczyć zakres uwag i wątpliwości zgłaszanych przez pracowników PUP Wąbrzeźno, pracujących z wykorzystaniem podręcznika i aplikacji. Dlatego w ich miejsce proponujemy notowanie i protokółowanie wszystkich kwestii poruszanych przez użytkowników produktu finalnego w PUP Wąbrzeźno. Będą one następnie uwzględnione

i wykorzystane w procesie ulepszania podręcznika i aplikacji (szerzej na ten temat w pkt. IV strategii *Plan działań w procesie testowania produktu finalnego*).

- Ułożenie programu szkolenia oraz konstrukcję kwestionariusza oceny produktu finalnego dla pozostałych potencjalnych użytkowników produktu finalnego z województwa kujawsko-pomorskiego, zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie, zaplanowano w działaniach realizowanych w ramach zadania 6 – Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu. Jest to wskazane merytorycznie, ze względu na wymaganą odpowiednią chronologię realizowanych działań.



Podpisy osób składających strategię

Prof. dr hab. Włodzimierz Karaszewski
Prorektor Uniwersytetu Mikołaja Kopernika

Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski
Koordynator projektu

Wojciech Dombrowski
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Wąbrzeźnie

Marek Dąbrowski
Prezes Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Toruniu