

Załącznik 2 – Lista sprawdzająca oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego

Temat innowacyjny

Działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej

Nazwa projektodawcy

Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich

Tytuł projektu

Dłużej na rynku pracy

Numer umowy **POKL.06.02.00-06-104/10**

Ekspert (imię i nazwisko)

Marcin Dygón

Data wypełnienia listy

26 maja 2011 r.

1. Czy uzasadnienie realizacji projektu zostało poparte wynikami analiz i badań, zrealizowanych w I etapie? Czy wyniki analiz i badań, zrealizowanych w I etapie potwierdzają potrzebę realizacji projektu?

TAK/NIE

Uzasadnienie realizacji projektu zawarte we wniosku o dofinansowanie realizacji projektu oraz w Strategii przedłożonej przez Beneficjenta charakteryzuje brak jakichkolwiek danych potwierdzających identyfikację ogromnej większości przyczyn niskiego poziomu aktywności zawodowej pracowników 50+. Projektodawca po prostu wymienia część przyczyn, nie potwierdza ich obiektywnymi i rzetelnymi danymi a innych nawet nie podaje („przyczyn niskiej aktywności zawodowej jest jeszcze co najmniej kilka...”). Nie zdecydowano się podjąć próby potwierdzenia tych przyczyn, zbadania czynników wpływających na nie i ich genezy. Jedną z tych przyczyn jest brak skutecznych programów skierowanych wyłącznie do grupy 50+ uwzględniających jej specyfikę i wymagania. W definicji problemu akcent położono na skuteczność programów i tego elementu dotyczy też diagnoza pogłębiona przeprowadzona w pierwszym etapie wdrażania projektu innowacyjnego. Przebadano tak naprawdę tylko jedną z przyczyn (czynników) niskiej aktywności zawodowej osób 50+. Trzeba podkreślić, że zakres tej analizy jest zgodny z zapisami wniosku o dofinansowanie realizacji projektu. Analiza przeprowadzona w projekcie opiera się o efektywność zatrudnieniową poszczególnych usług i instrumentów rynku pracy realizowanych w ramach powiatowych urzędów pracy w ramach Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Co istotne w ramach diagnozy nie zbadano przyczyn (jak również zróżnicowania regionalnego) uzyskiwania niskiej (w rozumieniu Beneficjenta) efektywności tych działań. Jest to o tyle istotne, że w ramach projektu powstaną kolejne instrumenty wsparcia osób 50+ na rynku pracy. Nieuprawniona, a przynajmniej niepotwierdzona wynikami badań jest teza o krótkotrwałości, doraźnym charakterze i braku oddziaływania na postawy, motywację i kwalifikację analizowanych form aktywnego wsparcia skierowanych do osób starszych. Trudno również uznać efektywność na poziomie 39%, 27% czy nawet 19% jako niską, nie tylko dla tej grupy docelowej ale i ogółem. Trzeba również zwrócić uwagę, że

najskuteczniejsze formy wsparcia bazują na dotychczasowym doświadczeniu, a analizowane działania aktywizujące charakteryzują się dużo niższą skutecznością. Z pewnością w przypadku różnego rodzaju form subsydiowanego zatrudnienia istotną rolę odgrywa celowe wymaganie podjęcia zatrudnienia po zakończeniu form wsparcia. Z drugiej strony, w praktyce działania powiatowych urzędów pracy te rodzaje form wsparcia są łączone z innymi formami, szczególnie koniecznymi dla osób o niskich kwalifikacjach (np. szkolenie zawodowe) i aktywnie poszukujących pracy (pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe). Zaobserwować można również zróżnicowanie wewnątrzregionalne skuteczności poszczególnych instrumentów i usług rynku pracy. Zależy to w dużej mierze od wizji funkcjonowania urzędu, koncepcji wykorzystania środków oraz podejścia dyrektora do zagadnień efektywności wydatkowanych środków. Brak analizy przyczyn niewystarczającej wg. Wnioskodawcy skuteczności podejmowanych działań powoduje, że niezasadne jest stwierdzenie o konieczności wdrożenia nowych, dodatkowych instrumentów ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób 50+.

2. Czy cel projektu jest taki sam, jak zadeklarowane przez beneficjenta w strategii brzmienie celu cytowanego z wniosku o dofinansowanie?

TAK/NIE

Cel ogólny projektu jest tożsamy z celem wskazanym we wniosku o dofinansowanie realizacji projektu. Cele szczegółowe pomimo trochę innego brzmienia niż zawarte we wniosku można uznać za zgodne z tym dokumentem.

Ponieważ analizie podlega również system wskaźników, a nie da się go ocenić bez odniesienia do celów projektu należy zwrócić uwagę na nieadekwatne określenie celu ogólnego, który jest niemal identyczny jak temat innowacyjny, w ramach którego realizowany jest projekt. Cele szczegółowe natomiast skupiają się na działaniach, które mają być przeprowadzone („opracowanie”, „przetestowanie i wdrożenie”, „promocja”) a nie na efektach tych działań, tak jakby ich zrealizowanie było wartością samą w sobie.

3. Czy wskaźniki są właściwie zdefiniowane?

TAK/NIE

Wskaźniki pomiaru celów są nieprecyzyjne. Nie zostały skwantyfikowane – nie wiadomo zatem jaka jest ich wartość docelowa, nawet w przypadku, gdy Beneficjent podaje tego typu informacje w treści strategii (np. dotyczące efektywności zatrudnienia odbiorców po zakończeniu wsparcia na poziomie 50% uczestników poszczególnych form). Celem głównym projektu jest poszukiwanie i wdrażanie nowych i skutecznych rozwiązań. Wskaźnik – „ilość rozwiązań” jest na tyle nie dookreślony, że nie wiadomo czy ilość rozwiązań oznacza liczbę narzędzi poszukiwanych, opracowanych, czy wdrażanych (wdrożonych). Wskaźniki celu głównego nie odnoszą się również do kwestii skuteczności. Cel szczegółowy „a” koncentruje się na opracowaniu innowacyjnego rozwiązania, które ma być adekwatne do potrzeb województwa – wskaźnikami jest ilość opracowanych pakietów oraz ilość godzin pracy ekspertów. O ile pierwszy wskaźnik odnosi się do celu, przy czym nie uwzględnia tak istotnego jego elementu, jak stwierdzenie adekwatności do potrzeb województwa lubelskiego, to drugi ma charakter produktu, określa rozmiar potrzebnej, czy pożądanej do osiągnięcia celu pracy. Cel szczegółowy „b” to czynność przetestowania oraz wdrożenie adaptowanego rozwiązania. Nie zdefiniowano kryteriów wdrożenia (jaka sytuacja będzie świadczyła o tym, że oba pakiety zostały wdrożone?). Żaden z podanych wskaźników nie umożliwia zweryfikowania, na ile cel został osiągnięty. Podany wskaźnik zatrudnieniowy jest bardzo istotny z punktu widzenia skuteczności wsparcia, jednak jest skutkiem testowania i bardziej

odpowiada celowi ogólnemu innowacji. Wreszcie wskaźniki celu szczegółowego „c” – adekwatne do celu, ale niewiele znaczące bez efektu, jaki ma przynieść promocja. Trzeci wskaźnik (dot. innych aktorów rynku pracy) jest bardzo ogólny i nie wiadomo właściwie do kogo się odnosi.

4. Czy wartości docelowe wskaźników celu i sposób ich pomiaru oraz źródła weryfikacji zostały określone prawidłowo (odpowiednio do celu)?

TAK/NIE

Wartości docelowe wskaźników nie zostały uwzględnione przy ich definiowaniu. Będą badane, co wynika z konstrukcji samych wskaźników), ale nie wskazano poziomu (konkretnej liczby, odsetka), który świadczył będzie o osiągnięciu zamierzeń Beneficjenta, a tym samym celu głównego i celów szczegółowych. Sposoby weryfikacji poszczególnych wskaźników zostały w większości podane. W przypadku ilości przeprowadzonych godzin nie jest adekwatna analiza list obecności i ankiet. Natomiast przy wskaźnikach zatrudnieniowych podano jedynie czasokres prowadzenia monitoringu, nie podano na jakiej podstawie, w oparciu, o jaki konkretny dokument będzie stwierdzane podjęcie zatrudnienia przez uczestników testowania.

5. Czy przedstawiona innowacja została opisana kompleksowo, z uwzględnieniem wszystkich wymaganych elementów?

TAK/NIE

Przy ustalaniu tematyki pakietu P1 Beneficjent powołuje się na różnego rodzaju wyniki badań i analiz dotyczących szkoleń i potrzeb realizacji przedsięwzięć edukacyjnych z zakresu ICT. Nie podjął się natomiast zbadania potrzeb i opinii dot. tego rodzaju szkoleń potencjalnych odbiorców wsparcia. Zaproponowane przez Wnioskodawcę pakiety nowych narzędzi aktywizujących powinny być rozpatrywane w kontekście celów innowacji (i projektu) oraz problemu „systemowego”, do którego rozwiązania mają służyć. Chodzi o narzędzia dostosowane do grupy docelowej oraz charakteryzujące się wysokim poziomem skuteczności. W przypadku pakietu P1 (podobnie, jak i drugiego pakietu) nie scharakteryzowano założeń co do zawartości treści i funkcjonalności produktu finalnego). Warto jednak zwrócić uwagę na kilka jego pozytywów: standardowe narzędzia diagnozujące istniejące kompetencje ICT osób chcących przeszkolić się z tego zakresu oraz standardowa metoda oceny potrzeb ICT. Równie ważny jest pomysł audytu kompetencji ICT, sam jako taki niebędący innowacją, gdyż w chwili obecnej na szeroką skalę wykorzystuje się w szkoleniach (w tym również dla osób 50+) różne systemy certyfikacji. Inną kwestią jest powszechność certyfikowanych szkoleń informatycznych dot. umiejętności podstawowych w praktyce powiatowych urzędów pracy. Odnosząc się do uzasadnienia innowacji, w kontekście nowego instrumentu wsparcia pakiet P1 nie stanowi sam w sobie propozycji nowego instrumentu, konkretnego szkolenia ICT, a jedynie zestaw narzędzi wspomagających istniejący instrument (szkolenia ICT). Można to potraktować jako pozytyw tego rozwiązania, gdyż jego cechą ma być elastyczność, przede wszystkim treści, która ma odpowiadać na zidentyfikowane potrzeby przyszłych uczestników szkolenia.

Pakiet P2 – innowacja została uzasadniona i przedstawiona pod kątem jej różnych wymiarów. Pakiet składa się z dwóch elementów: skierowanego do użytkowników szkolenia z zakresu wolontariatu oraz portfolio kompetencji wolontariusza. Narzędzia te nie zostały opisane i scharakteryzowane.

Grupy docelowe, zarówno pakietu P1, jak i pakietu P2, nie zostały właściwie i dokładnie określone. Nie przedstawiono liczebności tych grup w poszczególnych wymiarach

(testowania, upowszechniania i docelowym). Istnieje też istotna, w moim przekonaniu różnica w zapisach zawartych w Strategii i we wniosku. We wniosku odbiorcami wsparcia są osoby nieaktywne zawodowo w wieku 50+. Definicja ta nawiązuje do zapisów SzOP, w którym została dookreślona. W Strategii natomiast określono, że mają to być osoby niepracujące, na dodatek w szczególności legitymujące się wykształceniem minimum średnim, co w znacznej mierze ogranicza możliwości wykorzystania produktu finalnego (nie wiadomo też, z jakich przyczyn grupa ta została określona z uwzględnieniem wykształcenia). Warto przypomnieć, że uzasadniając realizację projektu oraz w badaniach pogłębionych wnioskodawca odwołuje się do działań PUP i efektywności instrumentów realizowanych w ramach Funduszu Pracy a dane dotyczące osób 50+ nie uwzględniają w jakiejkolwiek formie danych uwzględniających poziom wykształcenia. Trzeba również dodać, że cechą grupy docelowej określonej we wniosku (nieaktywni zawodowo) jest zawarty w SzOP warunek, że definicja ta nie dotyczy osób bezrobotnych. W Strategii Beneficjent natomiast używa szerszego pojęcia, osoby niepracujące 50+, które nie zostało zdefiniowane (w tym również można rozumieć osoby w wieku poprodukcyjnym). Przy takiej grupie docelowej odbiorców (nieaktywne zawodowo) nie będzie możliwości realizacji pakietu P2 przez powiatowe urzędy pracy.

Odnosząc się do atutów przedstawionych narzędzi należy podkreślić niskie koszty wdrożenia – przede wszystkim odnosi się to do wolontariatu. Oba pakiety jednak mają swoje specyficzne wymagania finansowe – P1 dłuższe niż standardowe trwanie szkoleń, czyli zwiększone koszty organizacji zajęć oraz przygotowanie personelu (nie wynika z opisu innowacji ale ma być realizowane na etapie testowania), P2 – konieczne (jednak) szkolenie użytkowników w zakresie wolontariatu (metodologia szkolenia jest elementem produktu finalnego). Koszty te w przypadku P2 są relatywnie niskie i ponoszone jednorazowo przy przygotowaniu pracowników do realizacji nowego instrumentu. Nie bez znaczenia są koszty związane z poszukiwaniem instytucji i podmiotów oferujących pracę wolontariacką. Założenie korzystania z doradców zawodowych i pośredników pracy już zatrudnionych jest również obarczone ryzykiem, które wynika z nadmiernej liczby osób bezrobotnych przypadających na jednego doradcę, czy pośrednika pracy.

6. Czy przedstawiony sposób testowania gwarantuje rzetelność testu produktu finalnego i odpowiada specyfice projektów innowacyjnych w odniesieniu do liczebności grup docelowych?

TAK/NIE

Testowanie P1.

Wnioskodawca powinien przedstawić szczegółową koncepcję testowania produktu w zależności od grupy docelowej użytkowników i stopnia wykorzystania narzędzia (jego poszczególnych elementów). Nie jest zasadne by doradcy zawodowi oraz pośrednicy pracy z PUP będą uczestniczyć w warsztatach, których tematem będą rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT oraz roli audytu zewnętrznego w potwierdzaniu kompetencji. Nie wiadomo, jakie konkretnie treści i cele są związane z tym szkoleniem oraz dlaczego jego wymiar czasowy jest tak znaczny? Zgodnie z wcześniejszymi informacjami szkolenie nie jest elementem produktu finalnego, a mimo to jest niezbędnym elementem jego zastosowania. Czy zatem wykorzystanie produktu w przyszłości będzie wymagało również organizacji takiego szkolenia dla wszystkich potencjalnych jego użytkowników? Beneficjent powinien wyjaśnić powyższe wątpliwości

Nie przedstawiono na czym konkretnie ma polegać diagnoza kompetencji, jeżeli na ten cel przeznaczonych jest aż 2 godziny na jednego uczestnika. Wykorzystanie arkuszy kompetencji ICT i arkuszy potrzeb związanych z wykorzystywaniem komputera w pracy zawodowej

z pewnością nie pochłonie aż tyle czasu. Konieczne jest doprecyzowanie, na czym ma polegać diagnoza odbiorców oraz jaka jest rola doradców zawodowych i czy ten element może (i powinna) realizować cała grupa użytkowników (w tym również trenerzy ICT, specjaliści ds. organizacji szkoleń). Liczba odbiorców zaangażowanych do testowania nie jest uzasadniona. Nie wiadomo dlaczego konieczne jest testowanie produktu finalnego na liczbie 60 uczestników zajęć, a proporcja kobiet jest bardzo duża, co też (pomimo trudniejszej sytuacji kobiet na rynku pracy) nie jest uzasadnione. Grupa testująca powinna reprezentować różne środowiska, grupy zawodowe, rodzaje problemów, wykształcenie, czy doświadczenia zawodowe. Jej skład powinien być uzależniony od cech charakteryzujących przyszłych potencjalnych użytkowników. Beneficjent nie scharakteryzował jej pod tym kątem. Odbiorcy dobierani będą do projektu na podstawie kryteriów, które nie zostały sprecyzowane (np. jakie zainteresowania będą preferowały kandydatów do wzięcia udziału w projekcie, jakie oczekiwania oraz jaki konkretnie poziom motywacji?).

Wydaje się również konieczne nie tylko angażowanie osób prowadzących warsztaty, ale również i instytucji szkoleniowych. To ostatecznie instytucja szkoleniowa odpowiada za ofertę szkoleń, i realizowany w ramach tej oferty program ICT. Instytucje szkoleniowe również na zasadach zgodnych z ustawą prawo zamówień publicznych realizują szkolenia na zlecenie powiatowych urzędów pracy.

Po diagnozie użytkownicy powinni na podstawie rekomendacji dot. przygotowania i przeprowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+ przygotować, w oparciu o wyniki arkusza kompetencji i arkusza potrzeb, dopasowane do potrzeb poszczególnych odbiorców programy szkoleniowe (programy warsztatów mają być opracowane, jednak nie wiadomo przez kogo). Beneficjent założył również konkretną liczbę godzin warsztatów, co w odniesieniu do indywidualizacji wsparcia w wyniku przeprowadzonych diagnoz nie jest uzasadnione. Kwestie doboru uczestników w oparciu o diagnozę może prowadzić do znacznego zróżnicowania programu szkoleń dla poszczególnych osób. Przy tradycyjnie komponowanych szkoleniach może się okazać, że albo potrzeby nie będą uwzględnione albo niektórzy uczestnicy będą brać udział w szkoleniu, chociaż stan ich wiedzy z danego zakresu nie będzie tego uzasadniał. Pomocne powinno być tutaj podejście według metodologii MES - modułów umiejętności zawodowych stosowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Testowanie P2

Podobnie, jak przy pakiecie P1 trudno uzasadnić liczbę odbiorców wsparcia (60). Pakiet P2, jako produkt finalny składa się z dwóch elementów – metodologii szkolenia dla użytkowników oraz portfolio dla uczestników. Obie grupy jednak mają uczestniczyć w szkoleniach. Dla grupy odbiorców zaplanowano aż 300 godzin szkolenia. Na marginesie tak szkolenia o zbliżonym wymiarze czasu zajęć umożliwia uzyskanie certyfikowanych kwalifikacji zawodowych (np. pracownika ochrony, operatora maszyn budowlanych itp.). Szkolenie to nie jest elementem produktu finalnego. Konieczność jego organizacji nie została uzasadniona, tym bardziej, że Beneficjent przekonywał o braku konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów związanych ze stosowaniem tego narzędzia. Nie wiadomo przy tym, jaki jest program szkolenia, jego cele, założenia organizacyjne i merytoryczne. Największym problemem i jedną z głównych przyczyn braku możliwości narzędzia do testowania jest brak jego części w postaci programu szkolenia (program, materiały dla uczestników, materiały dla prowadzących, ćwiczenia i zadania, konspekty poszczególnych zajęć). Materiały te powinny być przygotowane na etapie opracowania wstępnej wersji produktu finalnego i podobnie jak pozostałe podlegać kompleksowemu przetestowaniu.

7. Czy planowane podejście do monitoringu w fazie testowania i ewaluacji skuteczności produktu gwarantuje rzetelność oceny produktu finalnego?

TAK/NIE

Opis monitoringu jest bardzo ogólny. Nie zawarto w nim żadnych informacji w jaki sposób i przy użyciu jakich konkretnych narzędzi Beneficjent będzie go prowadził. W monitoringu projektu innowacyjnego nie chodzi tylko o to by zbadać na ile projekt jest zgodny z jego zaplanowanym przebiegiem zapisanym we wniosku o dofinansowanie, bo tutaj możliwa jest duża elastyczność, w zależności od wyników wcześniej zrealizowanych zadań i pakietów działań. Realizacja kontroli projektu nie oznacza oceny skuteczności poszczególnych działań. Koncentruje się raczej na zgodności realizacji zadań z przyjętymi założeniami, sposobami, czy standardami ich wdrożenia. Koncepcja monitoringu wymaga wyjaśnienia.

W ramach ewaluacji pominięto istotne kryteria takie jak efektywność czy trwałość wypracowanych rozwiązań. Kryterium skuteczności powinno być mierzone również badaniem, na ile zatrudnienie podjęte po zakończeniu wsparcia związane jest i wynika z zastosowanego narzędzia. Nie jest również zasadne, by w ewaluacji brali udział tylko i wyłącznie uczestnicy testowania produktu finalnego (odbiorcy i użytkownicy). Przykładowo badane relacje projekt – instytucje rynku pracy powinno uwzględniać również udział tych ostatnich.

8. Czy właściwie zdefiniowano adresatów i działania w ramach strategii upowszechniania?

TAK/NIE

Strategia upowszechniania zawiera wszystkie podstawowe informacje. Cele, grupy docelowe oraz działania, które są w jej ramach przewidziane do realizacji. Wielorakość kanałów przekazywania informacji pozwala sądzić, że będzie ona skuteczna.

9. Czy właściwie zdefiniowano adresatów i działania w ramach strategii włączania do głównego nurtu?

TAK/NIE

Strategia włączenia produktu innowacyjnego do bieżącej polityki właściwie nie została przedstawiona. Beneficjent w opisie nie uwzględnił również jej celów. Nie do końca wiadomo jacy decydenci będą przekonywani do trafności i przydatności narzędzia, jaka jest koncepcja funkcjonowania w ramach systemu wsparcia osób bezrobotnych, czy nieaktywnych zawodowo. Brakuje również prezentacji wizji funkcjonowania narzędzi w bieżącej pracy instytucji – użytkowników. To właśnie z tej wizji powinni wynikać adresaci działań upowszechniających. Beneficjent przewidział różnego rodzaju decydentów na szczeblu wojewódzkim i krajowym. Działania te kieruje zarówno do PUP, jak i MPiPS. Tutaj szczególnie Ministerstwo Pracy może mieć kluczową rolę w działaniach włączających (np. poprzez inicjatywę zmiany ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W przypadku uwzględnienia tych form wsparcia schematach finansowanych z EFS konieczne jest zaangażowanie instytucji zaangażowanych w merytoryczne przygotowania do kolejnego okresu programowania (MRR).

10. Czy proponowane działania i ich adresaci gwarantują skuteczność włączania do głównego nurtu polityki?

TAK/NIE

Wykorzystanie zastosowanych narzędzi w praktyce działania publicznych służb zatrudnienia poza programami pilotażowymi i projektami finansowanymi ze źródeł zewnętrznych wymaga

uwzględnienia tego rodzaju instrumentów i usług w odpowiednich regulacjach prawnych. Programy pilotażowe (nie wiadomo czy chodzi o uczestnictwo w testowaniu, czy zastosowanie narzędzi już po zakończeniu prac nad ostateczną wersją produktu finalnego) nie świadczą o włączeniu do bieżącej polityki. Skutkiem działań upowszechniających i włączających mają być również pozytywne rekomendacje dla opracowanych narzędzi – nie są one jednak dookreślone, nie wiadomo czy rekomendacja MPiPS będzie zalecała stosowanie przez PSZ wypracowanych narzędzi, czy tylko stwierdzała ich walory. Oczywiście należy uwzględnić założenia zawarte we wniosku dot. braku możliwości przeprowadzenia pełnej weryfikacji skuteczności działań włączających, jednak w/w wątpliwości wynikają z faktu niekonkretnych zapisów co do oczekiwań i zamierzeń działań włączających oraz wizji funkcjonowania nowych narzędzi w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia oraz instytucjach rynku pracy.

11. Czy analiza ryzyka pozwala na określenie potencjalnych zagrożeń i zaplanowanie działań w celu zmniejszenia ich negatywnych skutków?

TAK/NIE

Ryzyko powinno być w sposób precyzyjny zdefiniowane. Powinny to być konkretne sytuacje, które będą utrudniać lub uniemożliwiać realizację poszczególnych elementów projektu i osiągnięcie jego celów. Ryzyko typu: problemy z rekrutacją użytkowników jest zdefiniowane bardzo ogólnie. Dobrze zdefiniowane ryzyko wskazuje na naturę problemu i jego przyczyny oraz skutki jego wystąpienia. W przypadku tego pierwszego ryzyka ma być ono zminimalizowane poprzez organizację kampanii medialnej. Wynika z tego, że ryzyko polegające na problemach z rekrutacją użytkowników w projekcie, w którym zaplanowano jakieś działania promocyjne i rekrutacyjne będzie złagodzone poprzez właśnie te działania promocyjne. Inny przykład – ryzyko 3 – niska motywacja użytkownika do aktywnego udziału w testowaniu. Aby trafnie określić metody reakcji na ryzyko, strategię radzenia sobie z tym ryzykiem, konieczne jest udzielenie odpowiedzi na pytanie: z czego to wynika, co jest przyczyną tej niskiej motywacji. Określono również ryzyko nieosiągnięcia rezultatów - nie podano, o które rezultaty chodzi a sposób reakcji w rzeczywistości jest wyjaśnieniem wskazującym na szacowanie wskaźników przez Beneficjenta, czyli w rzeczywistości nie przedstawiono żadnej konkretnej strategii przeciwdziałania ryzyku i minimalizowania jego skutków, jeżeli rzeczywiście wystąpi.

(komentarz)

12. Czy analiza ryzyka przewiduje właściwe sposoby ograniczania najważniejszych zagrożeń?

TAK/NIE

W większości zidentyfikowanych ryzyka Beneficjent zaproponował tylko jeden sposób ograniczania zagrożeń. Wniosek o dofinansowanie realizacji projektu zawiera obligatoryjnie działania w ramach dwóch strategii: zapobiegania wystąpieniu ryzyka oraz minimalizowania jego skutków. Są to dwie z 5 najbardziej powszechnych strategii reakcji na ryzyko. Sugeruję by plan zarządzania ryzykiem uwzględnił te dwa główne sposoby i by w ramach każdego ryzyka określić przynajmniej dwa komplementarne sposoby ograniczania ryzyka przez Projektodawcę. Konieczne jest również precyzyjne opisanie sytuacji powodującej ryzyko dla projektu, poznanie ich przyczyn. Wówczas możliwe będzie odniesienie się na ile podjęte działania są trafne i adekwatne do charakteru stwierdzonego ryzyka.

13. Czy wstępna wersja produktu finalnego jest adekwatna do założeń opisanych w strategii? (weryfikacja na podstawie załącznika – wstępnej wersji produktu finalnego)

TAK/NIE

Nie można ocenić tego elementu wstępnej wersji produktu finalnego, gdyż same narzędzia nie zostały w treści Strategii omówione co do ich funkcji, form i scharakteryzowane. Beneficjent ograniczył się tylko do podania ich nazwy.

14. Czy wstępna wersja produktu finalnego może zostać poddana testowaniu? (weryfikacja na podstawie załącznika – wstępnej wersji produktu finalnego)

TAK/NIE

Arkusz oceny potrzeb ICT służyć ma profilowaniu szkolenia, ustaleniu szczegółowego jego programu. Pytania zawarte w arkuszu sugerują, że osoba go wypełniająca jest osobą pracującą, zna dobrze zakres prac, które ma wykonywać (lub wykonuje na stanowisku) pracy. Jest to więc niespójne z grupą odbiorców wsparcia, które nie pracują, nie wiedzą jakie konkretnie wymagania stawia im nowe stanowisko pracy, którego poszukują lub zawód, który dzięki innym narzędziom aktywnej polityki rynku pracy uzyskają. Wiedza na temat wymagań dotyczących obsługi komputera i aplikacji komputerowych może być czerpana z opisu zawodu, stanowiska pracy lub oferty pracy (specyficzne wymagania pracodawcy). Beneficjent powinien uwzględnić różne źródła pozyskiwania informacji o potrzebach ICT, w zależności od indywidualnej sytuacji osoby 50+. Arkusz oceny potrzeb ICT nie diagnozuje deficytów (np. czynności sprawiających trudności, bądź które w jakikolwiek sposób blokują efektywność pracy).

W ramach wstępnej wersji produktu finalnego załączonego do Strategii nie przedstawiono programu szkolenia dla użytkowników pakietu P2 – dot. wolontariatu.

Komentarz eksperta do całej oceny¹:

1. Uzupełnić analizę o wyjaśnienie (zbadanie) przyczyn niewystarczającej (niskiej) skuteczności stosowanych przez urzędy pracy instrumentów i usług rynku pracy. W oparciu o te wyniki należy konstruować produkt finalny.
2. Opracować system wskaźników adekwatnych do zaplanowanych celów projektu (ogólnego i szczegółowych). Wskaźniki powinny zostać precyzyjnie zdefiniowane i skwantyfikowane – uzupełnione o konkretną wartość docelową wskaźnika, która będzie świadczyła o osiągnięciu celu. Rekomenduje się aby utrzymać wskaźnik zatrudnieniowy na zaproponowanym przez Beneficjenta w innej części Strategii poziomie 50%. Beneficjent powinien również zdefiniować zatrudnienie jako pojęcie. Dla tego wskaźnika należy również określić na podstawie jakich (konkretnie) dokumentów będzie on weryfikowany (umowy o pracę, umowy cywilno-prawne itp.).
3. Przeprowadzić analizę potrzeb dotyczących organizacji szkolenia ICT i uwzględnić jej wyniki we wstępnej wersji produktu finalnego.
4. Uzupełnić opis innowacji i produktu innowacyjnego o opis i charakterystykę założeń co do zawartości treści i funkcjonalności poszczególnych elementów produktu finalnego.
5. Wyjaśnić powód preferencji dla osób z wykształceniem min. średnim.
6. Dookreślić cechy charakterystyczne grup docelowych użytkowników

¹ Komentarz eksperta musi:

– w przypadku rekomendowania warunkowej akceptacji strategii – uwzględniać opis obejmujący zakres wymaganych zmian i poprawek,
– w przypadku rekomendowania odrzucenia strategii - zawierać uzasadnienie odrzucenia strategii z odniesieniem do tych elementów dokumentu, które zaważyły na negatywnej rekomendacji.

7. Wyjaśnić i zdefiniować pojęcie „osoby niepracujące” oraz podać przyczyny zmiany w odniesieniu do grupy docelowej wskazanej we wniosku o dofinansowanie (osoby nieaktywne zawodowo).
8. Uzasadnić potrzebę organizacji szkoleń nie uwzględnionych w produkcie finalnym.
9. Uzasadnić potrzebę przeznaczenia średnio 2 godzin zajęć w związku z przeprowadzeniem diagnozy kompetencji.
10. Wyjaśnić, z czego wynika i jakie przesłanki leżą u podstaw realizacji aż 300 godzin szkolenia ICT oraz szkolenia dla przyszłych wolontariuszy.
11. Uzupełnić wstępną wersję produktu finalnego o program szkolenia wraz z kompletem materiałów dla uczestników i dla prowadzącego w zakresie stosowania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej osób nieaktywnych zawodowo (niepracujących).
12. Rozważyć wykorzystanie metodologii modułów umiejętności zawodowych przy planowaniu i realizacji szkolenia z zakresu ICT.
13. Zmodyfikować arkusz oceny potrzeb, tak by uwzględniał sytuację zawodową uczestnika, status osoby niepracującej, ewentualne przyszłe zatrudnienie itp.
14. W opisie innowacji zawrzeć charakterystykę grup docelowych odbiorców i użytkowników we wszystkich wymaganych w projektach innowacyjnych wymiarach.
15. Zweryfikować i uzasadnić liczbę odbiorców w testowaniu każdego pakietu oraz znacznie wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn na tym etapie.
16. Uzasadnić liczbę godzin szkoleniowych dot. przygotowania odbiorców wsparcia do realizacji wolontariatu. Podać program szkolenia oraz założenia dot. organizacji.
17. Przedstawić wizję funkcjonowania produktu innowacyjnego po jego włączeniu do bieżącej polityki oraz przyjętą przez Wnioskodawcę strategię włączania (cele, konkretne działania). Opisać dokładnie czego mają dotyczyć uzyskane od poszczególnych rodzajów instytucji rekomendacje produktu finalnego.
18. Zweryfikować analizę ryzyka w oparciu o uwagi do tej części strategii. Określić dla każdego ryzyka działania w ramach strategii zapobiegania oraz działania w ramach strategii minimalizowania skutków wystąpienia ryzyka.
19. Kamienie milowe – oznacza punkt w czasie zazwyczaj o zerowym czasie trwania, który rozpoczyna lub podsumowuje określony zestaw zadań, bądź daną fazę projektu. Oznacza on jednocześnie pewne istotne, jednorazowe zdarzenie, które można w jednoznaczny sposób określić. Kamieniem milowym może być również ważny rezultat lub decyzja. Może to być: podpisanie dokumentu, otrzymanie wyniku, ważne spotkanie, zatwierdzenie pracy i inne². Przedstawione kamienie milowe należy zweryfikować i ponownie zdefiniować dla projektu.

Rekomendacja eksperta³:

- ☐ zatwierdzić strategię w kształcie, w którym została złożona
- x zatwierdzić warunkowo strategię, pod warunkiem wprowadzenia wyżej wskazanych zmian
- ☐ odrzucić strategię

²Źródło: Zarządzanie projektami. Podręcznik, SPMP, Kraków 2009 oraz www.wikipedia.pl.

³ Należy wybrać jedną z opcji poprzez zaznaczenie odpowiedniego pola.