



Załącznik Nr 2 - Lista sprawdzająca oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego

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

Nazwa projektodawcy: Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie

Tytuł projektu: „PI Staż z mentorem Twoim wyborem”

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

Ekspert (imię i nazwisko): Marcin Dygoń

Data wypełnienia listy: 20 marca 2013 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

Zaprezentowane w Strategii uzasadnienie wykorzystuje w znacznym stopniu wyniki przeprowadzonych już w trakcie projektu diagnoz pogłębionych w czterech obszarach: ogólnych danych dotyczących bezrobocia osób z wyższym wykształceniem oraz trzech badań fokusowych. Główną przyczyną trudności osób młodych z wyższym wykształceniem na rynku pracy jest niedopasowany do potrzeb pracodawców system kształcenia („brak zależności pomiędzy systemem kształcenia a rynkiem pracy”), prymat przygotowania teoretycznego nad praktycznym, zaniedbania w rozwijaniu kompetencji i umiejętności cenionych przez pracodawców oraz brak aktywności w tym zakresie znacznej rzeszy studentów („większe prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia mają ci, którzy w trakcie studiów odbywali staże, wolontariat, praktyki lub podejmowali pracę zarobkową”). Zwraca się także uwagę na bierność publicznych służb zatrudnienia w obszarze współpracy, które albo są pozostawione same sobie, jako jedyne podmioty odpowiedzialne za rynek pracy, albo nie dostrzegają konieczności kooperacji z pracodawcami. Zwrócono, przy tym uwagę, że system wsparcia bezrobotnych osób młodych właściwie od 10 lat nie uległ zmianie. Nie do końca się można natomiast zgodzić z zarzutem dotyczącym uniwersalności narzędzi stosowanych przez urzędy pracy, a co za tym idzie niedopasowania działań do potrzeb bezrobotnych absolwentów. Należy pamiętać, że staż realizowany w ramach polityki promocji przedsiębiorczości nie jest formą zatrudnienia pracowników, a należy do form szkoleniowych. Jednak w powszechnym mniemaniu i ze względu na niedopracowanie systemu realizacji tej formy wsparcia, stanowi dobre źródło darmowej siły roboczej. Jak również często się zdarza, bez względu na poziom wykształcenia stażystów, wykorzystywana jest ona do prostych czynności zawodowych, poniżej lub „pomimo” posiadanego wykształcenia. Projektodawca swoim projektem podejmuje właśnie tematykę jakości realizacji tej specyficznej i popularnej formy wsparcia, akcentując funkcjonalność



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



stażu, jako elementu umożliwiającego uzupełnienie kwalifikacji o doświadczenie i wiedzy praktycznej oraz kompetencji wymagane przez pracodawców na stanowisku pracy.

Diagnoza obszernie charakteryzuje obecną praktykę urzędów pracy w realizacji zadań aktywizujących osoby bezrobotne. Znamienne jest jednak to, że nie zbadano / nie zaprezentowano przyczyn tego niewłaściwego podejścia. W zasadzie nie wiadomo, dlaczego stosowane incydentalnie (w ramach projektów EFS) działania coachingowe nie mogą być powszechnie stosowane, skoro przynoszą tak znacznie lepsze efekty, dlaczego nie uwzględnia się w IPD właśnie tego typu indywidualnego podejścia, dlaczego pomoc w znalezieniu zatrudnienia nie przynosi oczekiwanych rezultatów, dlaczego pośrednicy pracy nie profilują pod kątem kompetencji osób rejestrujących się, skoro w konsekwencji oczekiwania pracodawców rozmiągają się z propozycjami pośredników pracy? Wiele uwagi poświęca się także niewłaściwemu podejściu doradców zawodowych i brak współpracy międzystanowiskowej. Jedną z przyczyn tego typu zjawisk ma być „presja kolejki” i powszechny problem braków kadrowych urzędów pracy mierzonych liczbą bezrobotnych do liczby specjalistów zatrudnionych w PUP (doradców, pośredników), co w efekcie sprowadza się do „presji kolejki” i ograniczenia działań do minimum. Jest to ważny aspekt, który w proponowanych rozwiązaniach niestety zostaje pominięty, pomimo tego, że narzędzie, w znacznie większy sposób niż dotychczas, angażuje doradców i pośredników pracy.

Diagnoza nie odnosi się natomiast do sposobu prowadzenia rekrutacji przez pracodawców, nieumiejętnie i niejasno formułowanych wymagań stanowiskowych, często nadmiernie rozbudowanych, nieadekwatnie do rzeczywistych wymagań zawodu i proponowanego wynagrodzenia. Nie wiadomo, na ile sytuacje tego typu wynikają z zaniechania bezpośrednich kontaktów z pracodawcą i braku odpowiedniego rozeznania jego potrzeb przez pośredników.

Większość zaprezentowanych danych statystycznych nie odnosi się bezpośrednio do grupy docelowej. Beneficjent operuje albo danymi ogólnymi (dotyczącymi wszystkich bezrobotnych z wyższym wykształceniem), albo ogranicza się do grup wiekowych (np. do 25 r.ż.). Istotnym jest również pomijanie informacji o skuteczności i efektywności podejmowanych do tej pory działań (danych skwantyfikowanych), pomimo że właśnie do tego typu cech interwencji publicznej odnosi się zaproponowany produkt innowacyjny.

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

TAK/NIE

W treści strategii zadeklarowano tożsamość zaprezentowanego celu z zapisami wniosku o dofinansowanie realizacji projektu.

3. Czy wskaźniki są właściwie zdefiniowane?

TAK/NIE

Cel główny zakłada zwiększenie skuteczności działań instytucji rynku pracy związanych z podjęciem i utrzymaniem zatrudnienia. Dwa pierwsze wskaźniki realizacji celu odnoszą się do skuteczności zatrudnienia, jak również do utrzymania zatrudnienia po obowiązkowym (warunkowym) zatrudnieniu stażystów. Podano wskaźnik zatrudnienia stażystów, który jest

konsekwencją założeń organizacji stażu (jest elementem umowy stażowej), jak również zdefiniowano liczbę uczestników kontynuujących zatrudnienie. Nie wiadomo natomiast na ile (o ile) wzrosła skuteczność działań, czyli jaka będzie różnica pomiędzy odsetkiem kontynuujących zatrudnienie po obowiązkowym okresie w chwili obecnej, a kontynuujących zatrudnienie w wyniku działań związanych z zastosowaniem produktu innowacyjnego. W tym przypadku istotne znaczenie ma wartość bazowa wskaźników. Nie zdefiniowano co składa się na skuteczność działań pośredników pracy i doradców zawodowych i jak rozumiana jest efektywność pracy (efektywność tj. uzyskany efekt w stosunku do nakładu danego czynnika).

Cele szczegółowe 1, 2, 3 i 4 mają techniczny charakter i odnoszą się w głównej mierze do przeprowadzonej diagnozy, a także do działań związanych z pracą nad innowacyjnym narzędziem. Ich przedmiotem jest pogłębienie wiedzy na dany temat. Natomiast wskaźniki weryfikują jedynie, czy badanie zostało przeprowadzone, a nie faktu uzyskania z niego odpowiedniej, wystarczającej wiedzy związanej ze wskazanymi przez Beneficjenta zjawiskami na rynku pracy. Samo przeprowadzenie badania i jego odbiór, nie świadczą o jego zawartości i jakości. Tak sformułowane wskaźniki nie mogą posłużyć do weryfikacji celów szczegółowych. Cel szczegółowy 5 obejmuje adaptację wypracowanego modelu. Zgodnie ze słownikiem języka polskiego oznacza to przystosowanie bądź dostosowanie do zmieniających się warunków społecznych (adaptacja społeczna; www.pwn.pl). W tym kontekście cel ten nie jest jasny, nie podano bowiem kontekstu mającej nastąpić adaptacji. Wskaźniki realizacji celu dotyczą natomiast liczby osób z różnych instytucji, u których wzrosło przekonanie o potrzebie wdrażania wypracowanego modelu oraz liczby pracodawców zainteresowanych realizacją IPM.

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

TAK/NIE

Wskaźnik:

- *Liczba pośredników pracy i doradców zawodowych, którzy zastosują nową metodę wsparcia absolwentów – sposób pomiaru – „weryfikacja zakresów czynności”.* Wpis do zakresu czynności oznacza, że wśród zadań zawodowych osoby, dla której taki zakres sporządzono, są wskazane w tym dokumencie pewne czynności i odpowiedzialności. Nie potwierdza natomiast, że faktycznie te czynności są realizowane w praktyce.
- *Liczba pośredników pracy i doradców zawodowych, u których zaobserwowano zwiększenie skuteczności działań zakresie zastosowania nowatorskiej metody – sposób pomiaru – „efektywność pracy poprzez ankietyzację 20 pracodawców”.* Wskaźnik odnosi się do realizacji zadań zawodowych oraz skuteczności działań (termin ten nie został doprecyzowany w odniesieniu do stanowiska doradcy zawodowego, jak również pośrednika pracy), przedmiotem oceny ma być nie skuteczność, którą w tym przypadku można zdefiniować jako stopień realizacji celów i zadań zawodowych, a efektywność tj. osiągnięte efekty w kontekście poniesionych nakładów. Oba te terminy nie zostały zdefiniowane w kontekście pracy wykonywanej przez pośredników pracy i doradców zawodowych (np. na ile jest to związane z „stopniem pokrycia oferty”, czyli trafnych skierowań na rekrutację w odniesieniu do wymagań pracodawcy, z czym jak wynika z badań, jest problem). Wątpliwe jest również założenie, że wiedzę na temat efektywności lub skuteczności będą posiadali pracodawcy, czyli podmioty zewnętrzne w stosunku do pracowników PUP, których

wiedza jest fragmentaryczna, więc nie mogą zweryfikować całego procesu pracy pracowników. Mankamentem tego wskaźnika jest również jednokrotny pomiar – co uniemożliwia wprowadzenie korekt, w przypadku uzyskania wyniku niezadowolającego. Należy zwrócić tutaj również uwagę, że nie zdefiniowano o ile wzrosnąć ma skuteczność działań wskazanych pracownikom.

5. Czy przedstawiona innowacja została opisana kompleksowo, z uwzględnieniem wszystkich wymaganych elementów, w tym czy wstępna wersja produktu finalnego jest innowacyjna w kontekście działań realizowanych/niezrealizowanych w Polsce?

TAK/NIE

Opisując innowację wskazano, że przejawia się ona w trzech wymiarach: grupy docelowej, problemu oraz narzędzia. Wymiar grupy docelowej nie został uzasadniony – działania realizowane w ramach Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umożliwiają objęcie wsparciem wskazanej grupy docelowej, która nawet została ujęta (ze względu na okres pozostawania bez pracy) w kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. To na ile grupa ta jest wspierana, nie zależy od rozwiązań systemowych, a jest konsekwencją wyborów dokonywanych przez poszczególne urzędy pracy. Opis innowacyjności problemu nie został rozwinięty. Z jednej strony nawiązano do grupy docelowej (a nie problemu), z drugiej natomiast wskazuje się na samym narzędziu (a nie problemie).

Zaprezentowano ścieżkę postępowania przy obsłudze osób z grupy docelowej odbiorców. Opracowane narzędzie zawiera standardy i procedury realizacji wsparcia, taki układ działań ukierunkowanych na osoby bezrobotne, które do tej pory nie były wykorzystywane na szerszą skalę. Instrumentarium pracy pośredników pracy i doradców zawodowych wzbogacone ma być o narzędzia stosowane do tej pory przez podmioty prywatne w trakcie działań rekrutacyjnych, co z pewnością przyczyni się do wzrostu jakości świadczonych usług i może istotnie wpłynąć na wzrost skuteczności działań. Zaprezentowano zdecydowanie odmienne podejście do tego, które opisano jako bieżąca praktyka. Polega ono nie tylko na zastosowaniu opracowanych konkretnych narzędzi, ale przede wszystkim na odmiennej filozofii wsparcia ukierunkowanej na jakość i rezultaty - konkretne kompetencje i umiejętności praktyczne, które w konsekwencji wpłyną na wyższą jakość zasobów pracy. Wprowadzenie mentora ze strony pracodawcy zakłada dzielenie przez pracodawcę odpowiedzialności za proces przygotowania młodego człowieka do wejścia i funkcjonowania na rynku pracy. To w pewien sposób jest również dowodem innowacyjnego podejścia do organizacji staży. Doświadczenia realizacji praktyk zawodowych i staży niejednokrotnie dowodzą o postawie unikania tej odpowiedzialności i z tego względu stanowić to będzie nie lada wyzwanie dla Projektodawcy oraz instytucji decydujących się na wdrożenie innowacji.

Należy się zastanowić także, czy przyjęta przez Beneficjenta gratyfikacja jest adekwatna do wymagań w odniesieniu do mentora i pracodawcy. Mentoring w znaczny sposób angażuje pracownika pełniącego funkcję mentora w relację ze stażystą, wymaga również podejmowania prac administracyjnych (sprawozdawczych) związanych z weryfikacją postępów stażysty. Nie określono także, w jaki sposób regulowane będą „należności” za pracę mentora. Naturalnym wydaje się refundacja wynagrodzenia wybranego pracownika po weryfikacji efektów jego pracy. Strategia nie zawiera jednak informacji na ten temat. Nie określono także standardów dotyczących liczby stażystów przypadających na jednego mentora, co wydaje się, że powinno podlegać ograniczeniom. Wydaje się, że rozwiązanie 1:1 może być bardzo trudne w realizacji dla pracodawców przyjmujących kilku stażystów.

Rozwiązania w ramach projektu mają stanowić „wartość bezkosztową” (str. 25), co nie jest jednak oczywiste, gdyż zindywidualizowane formy wsparcia wymagają znacznie większego zaangażowania pracowników urzędów pracy. Trzeba pamiętać, że wsparcie oprócz opracowania IPD i IPM zakłada również coaching, który jest niezwykle skutecznym działaniem ale równie czasochłonnym, chociaż w zaplanowanej ścieżce wsparcia zakłada się 4 godzinny coaching dla każdego uczestnika, co pozwala zorganizować dwie sesje coachingowe (należy rozważyć możliwość organizacji coaching w zależności od potrzeb uczestnika przy założeniu minimalnej niezbędnej liczby godzin, jak również umożliwić korzystanie z tej formy wsparcia również w trakcie realizacji stażu zawodowego). Nie można tutaj także pominąć kosztów mentora, co z resztą zauważ sam Beneficjent wskazując na konieczność zmian legislacyjnych w celu wprowadzenia modelu na większą skalę. Warunkiem skutecznego wdrożenia innowacji są również „zasoby kadrowe umożliwiające realizację wsparcia w PUP” (str. 26).

W opisie innowacji brakuje rozwiązań związanych z weryfikacją prawidłowości i jakości pracy mentora. Mentor otrzymywać ma wynagrodzenie za realizację zadań związanych z mentoringiem i pieczę nad stażystą oraz prawidłowym przebiegiem stażu w kontekście kompetencji i praktycznych umiejętności, których zdobycia staż ma umożliwić.

Wdrażanie IPM oparte ma być na współpracy na linii pośrednik pracy – pracodawca. Brakuje jednak rozwiązań związanych z zaangażowaniem pracodawcy – przyjmującego na staż – w określaniu IPM (tych kompetencji i praktycznych umiejętności, które są niezbędne na stanowisku pracy w danym zawodzie, czy też tych, które określi sam pracodawca). Istotne może się okazać również wsparcie (lub/i weryfikacja) ofert stażowych pod kątem poprawnego artykułowania i formułowania niezbędnych oraz adekwatnych na stanowisku pracy wymagań kwalifikacyjnych i kompetencyjnych.

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

TAK/NIE

W kontekście przedstawionej diagnozy i opisu problemu, a także celów, nie jest uzasadnione kierowanie wsparcia do odbiorców spełniających kryteria ukończenia dwóch lub więcej kierunków studiów (w wymiarze docelowym). Definicja wymiaru docelowego zakłada, że będą to osoby „pozostające bez zatrudnienia”, do których kwalifikują się zarówno osoby zarejestrowane jako bezrobotne, jak i niefigurujące w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Objęcie wsparciem tej drugiej grupy może być w praktyce (po włączeniu) trudne ze względu na ograniczenia możliwości wydatkowania Funduszu Pracy na osoby nieposiadające statusu osoby bezrobotnej. Grupa odbiorców testowania została zdefiniowana już nieco inaczej. Nie ma kryterium wysokich kwalifikacji. Pojawia się natomiast, co jest właściwym podejściem, różnorodność ze względu na ukończony rodzaj studiów (humanistyczne, techniczne i pośrednie – proponuje się tutaj wprowadzić przedstawicieli kierunków matematyczno-przyrodniczych). Nie wskazano liczebności reprezentujących poszczególne podgrupy absolwentów.

Organizacja testowania powinna również uwzględniać różnorodność pracodawców, jako istotnego użytkownika tej części innowacyjnego produktu, która związana jest bezpośrednio z mentoringiem. Strategia wskazuje jedynie na liczbę pracodawców, nie uwzględnia

natomiast ich rodzajów i typów (np.: publiczny – prywatny; produkcyjny – usługowy; mikro, mały, średni i duży), które mogą mieć istotny wpływ na przebieg testu i ocenę przydatności narzędzia do realizacji stażu.

Sposób prowadzenia testowania zawarty w Strategii obejmuje prezentację poszczególnych kroków. Umożliwia śledzenia ścieżki uczestnictwa grupy docelowej odbiorców. Scharakteryzowano działania, które w trakcie testowania zostaną zrealizowane na rzecz długotrwale bezrobotnych z wyższym wykształceniem.

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

TAK/NIE

Monitoring koncentruje się na dostarczaniu informacji o fizycznym przebiegu wsparcia, faktycznie zrealizowanych zadaniach. W projektach innowacyjnych powinien również dotyczyć prawidłowości prowadzonych działań. Szczególnie w sytuacji, w której użytkownicy po raz pierwszy realizują zadania przy użyciu nowych narzędzi lub z nowego zakresu (np. coaching, mentoring). Jest to ważne, gdyż sposób realizacji tych zadań (ich prawidłowy przebieg oraz wysoka jakość) mocno oddziałuje na końcowy efekt (skuteczność i efektywność), a więc faktory składowe decyzji o włączeniu narzędzia do powszechnej praktyki. Rozwiązania zaproponowane dla coaching nie umożliwią dokonania oceny przebiegu wsparcia od strony metodycznej. Monitoring obejmuje bowiem ocenę szkolenia przez doradców oraz odbiorców. Zakres tej oceny nie został przedstawiony. Podobnie jest z oceną mentoringu. O monitorowaniu pracy doradców i pośredników w związku z realizacją IPD oraz IPM niewiele wiadomo.

Nie wiadomo, co będzie przedmiotem spotkań – seminariów konsultacyjnych oraz na jakiej podstawie uczestnicy tych spotkań mają wypełniać karty oceniające poszczególne formy wsparcia.

Opis ewaluacji zewnętrznej jest bardzo schematyczny. Zaprezentowano główne cele prowadzenia ewaluacji. Nie podano szczegółowych zagadnień problemowych ewaluacji, obiektów ewaluacji, planowanych metod badawczych i narzędzi. Interpretacja kryteriów ewaluacji, które mają zostać zweryfikowane w jej trakcie nie jest spójna z teorią dotyczącą tego typu badań (Teoria i praktyka ewaluacji interwencji publicznych, Warszawa 2008, Projekty innowacyjne. Poradnik dla projektodawców PO KL, Warszawa 2009):

- Trafność – nie doprecyzowano o jakie cele chodzi; kryterium powinno służyć weryfikacji na ile wypracowane (poszczególne) elementy składowe produktu innowacyjnego odpowiadają na potrzeby grup docelowych (użytkowników, odbiorców);
- Efektywność – sprowadzono to kryterium do weryfikacji na ile zostały uzyskane planowane korzyści przy zakładanych kosztach, podczas gdy w ramach tego kryterium powinno się dążyć do określenia wydajności przyjętych rozwiązań i czy zakładane efekty nie mogą być osiągnięte niższymi nakładami finansowymi, materiałowymi.
- Ewaluacja nie obejmuje kryterium użyteczności, które z punktu widzenia produktu innowacyjnego i jego potencjału wdrożeniowego może mieć kluczowe znaczenie.

Nie przedstawiono sposobu i kryteriów wyboru ewaluatora.

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

TAK/NIE

Działania upowszechniające kierowane są do dwóch grup adresatów: potencjalnych odbiorców i użytkowników produktu innowacyjnego (w tym biorących udział w testowaniu) oraz pozostałych instytucji rynku pracy, samorządów i pracodawców, którzy mogą być zainteresowani efektami wdrażania projektu. Osią działań upowszechniających będzie konferencja dla 100 uczestników oraz dystrybucja publikacji materiałów metodycznych dotyczących produktu innowacyjnego. Dodatkowo zostaną zorganizowane dwa seminaria z pracodawcami. Działania te są raczej skromne. Tym bardziej, że pozytywny odbiór narzędzia i zaangażowanie pracodawców są niezbędnym warunkiem powodzenia włączenia produktu innowacyjnego do praktyki.

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

TAK/NIE

Adresaci działań ukierunkowanych na włączenie produktu do powszechnej praktyki zostali określone odpowiednio do warunków włączenia innowacji, w tym zmian legislacyjnych. Obejmują oni zarówno bezpośrednich decydentów inicjujących i wprowadzających zmiany w przepisach prawa (posłowie i senatorowie oraz jednostki organizacyjne MPiPS) ale również grupy nacisku, do których bez wątpienia należą przedstawiciele kierownictwa PUP oraz starostowie powiatowi. Rola powiatowych rad zatrudnienia, jako ciała doradczego została przeceniona, gdyż nie mają one tak znacznego zasięgu oddziaływania. Mogą one być istotne ze względu na osoby powołane w skład powiatowych rad zatrudnienia. Z punktu widzenia zwiększenia oddziaływania na decydentów zasadne jest wykorzystanie przedstawicielstwa dyrektorów PUP i WUP (tzw. konwenty), w ramach których konsultowane są pomysły dotyczące nowych rozwiązań i zmiany w przepisach prawa. Istotne może się również okazać pozyskanie ekspertów rynku pracy posiadających autorytet np. pochodzących ze środowisk naukowych, pełniących funkcje doradcze i konsultacyjne dla resortu pracy.

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

TAK/NIE

Zakres działań związanych z włączeniem produktu właściwie nie został opisany. Jedynie w przypadku posłów i senatorów w Strategii zawarto informację o organizacji seminariów (bez podania jakichkolwiek szczegółów organizacyjnych i założeń merytorycznych). Dla tej, dosyć specyficznej i mocno zaangażowanej w różne przedsięwzięcia grupy osób bardziej adekwatne będzie organizacja spotkań indywidualnych (większe prawdopodobieństwo zainicjowania kontaktu i umówienia się na spotkanie w dogodnym dla adresata terminie). W odniesieniu do pozostałych grup adresatów deklaruje się jedynie przekazanie (nie wiadomo w jakiej formie) innowacyjnych rozwiązań.

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

TAK/NIE

Plan zarządzania ryzykiem zawiera pięć zidentyfikowanych przez Beneficjenta sytuacji, w których wystąpić może ryzyko wywołujące skutki negatywne zagrażające przebiegowi projektu lub/ oraz realizacji jego celów. W stosunku do pierwszej sytuacji ryzyka oszacowano stopień ryzyka na poziomie niewymagającym podejmowania jakichkolwiek działań zaradczych (strategii reakcji na ryzyko), gdyż prawdopodobieństwo jego wystąpienia zostało ocenione na najniższym możliwym poziomie. Drugie ryzyko obejmuje możliwość wycofania się odbiorców projektu w trakcie procesu testowania. Opis sytuacji ryzyka jest jednak zbyt ogólny, gdyż nie zdefiniowano przyczyn, które mogą mieć zasadnicze znaczenie dla planowania odpowiedniej reakcji. Podobnie jest z pozostałymi ryzykami określonymi w planie.

Wystąpić może również ryzyko związane z brakiem odpowiednich kadr po stronie pracodawców, które będą mogły spełniać funkcje mentora, co może być związane z wielkością podmiotu i charakterem prowadzonej działalności. Istotne może okazać się również ryzyko „presji czasu”, o której wspomniano w Strategii przy okazji omawiania błędów w realizacji standardowych działań doradców zawodowych i pośredników pracy.

Nie oszacowano w zasadzie żadnego ryzyka obsługowego, które może wystąpić na etapie włączenia produktu. Tym bardziej, że w trakcie testowania potencjalni użytkownicy przechodzić będą specjalne przygotowanie do realizacji ścieżki nakreślonej w produkcie innowacyjnym, czego nie planuje się w odniesieniu do użytkowników w wymiarze docelowym (np. w ramach strategii upowszechniania).

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

TAK/NIE

W ramach pierwszego ryzyka w zasadzie nie zamieszczono informacji o planowanej reakcji na wystąpienie sytuacji ryzyka, a przedstawiono zakres działań, które zostały uwzględnione w projekcie, i dzięki którym prawdopodobieństwo ryzyka zostało ograniczone do minimum. Poprzez to Beneficjent sam uzasadnia, że właściwie wystąpienie takiej sytuacji nie jest możliwe. Należy również pamiętać, że ryzyko uwzględnione w projekcie staje się zagadnieniem projektowym, zadaniem (zadaniami) do realizacji.

W przypadku ryzyka drugiego lista rezerwowa i zastępowanie rezygnujących uczestników wsparcia może mieć zastosowanie jedynie w pierwszych etapach wsparcia. Trudności w zastąpieniu uczestnika wystąpią w sytuacji rezygnacji w zaawansowanej fazie realizacji IPD. Każdy nowy uczestnik musi bowiem przejść całą ścieżkę wsparcia od początku. Istotne mogą tutaj być próby ograniczenia rezygnacji poprzez zastosowanie narzędzi motywujących do pozostania w projekcie w postaci rozmów z psychologiem.

Ryzyko trzecie przewiduje wzmocnienie akcji upowszechniającej produkt innowacyjny, jak również prowadzenie rozmów indywidualnych z pracodawcami, którzy nie będą zainteresowani organizacją stażu w oparciu o mentoring. Problemem może się tu okazać proporcjonalnie niewielkie w stosunku do zadań i zaangażowania wynagrodzenie dla pracodawcy (mentora) za zaangażowanie w proces przygotowania stażysty do realizacji zadań zawodowych.

Reakcja na czwarte ryzyko, zidentyfikowane jako brak zainteresowania ze strony użytkowników może nie przynieść pożądanych efektów. Polega ona bowiem na intensyfikacji podjętych do tej pory działań upowszechniających. Kluczowe dla właściwego zaplanowania

jest zrozumienie przyczyn braku zainteresowania. Ryzyko nie „mówi” o trudnościach w dotarciu z wiedzą o produkcie innowacyjnym, a wskazuje na odrzucenie produktu, jako możliwego do zastosowania rozwiązania, pomimo posiadania wiedzy o jego zaletach (użytkownicy nie będą zainteresowani zastosowaniem produktu).

W odniesieniu do ostatniej sytuacji związanej z wystąpieniem ryzyka nie zaprezentowano działań, które zostaną podjęte w związku z jego faktycznym wystąpieniem. Opis obejmuje jedynie zakres przekazywanych decydom treści przekazu obrazującego nowatorskie narzędzie jako bardziej efektywne w stosunku do bieżącej praktyki.

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

TAK/NIE

Załączniki do Strategii obejmują wskazany w jej treści zakres merytorycznych produktu innowacyjnego.

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

TAK/NIE

Przedstawione przez Beneficjenta materiały stanowiące załączniki do Strategii, jak również opis przebiegu testowania świadczą o tym, że produkt jest gotowy do przeprowadzenia etapu testowania. Samo testowanie wymaga jednak wprowadzenia zmian, szczególnie w obszarze monitorowania prowadzonego testu, pozyskiwania wiedzy i sposobu jej wykorzystania jeszcze w trakcie testu. Należy również wprowadzić modyfikacje testowania umożliwiające na jego przeprowadzenie w różnych warunkach realizacyjnych, w tym przede wszystkim z zaangażowaniem różnych rodzajów i typów pracodawców przyjmujących stażystów.

Komentarz eksperta do całej oceny:¹

Zaprezentowana w Strategii innowacja stanowi propozycję istotnych zmian w podejściu publicznych służb zatrudnienia do realizacji działań na rzecz osób bezrobotnych. Opiera się bowiem na zasadach ściśle zorientowanych na osiągnięcie celów wsparcia i uzyskanie maksymalnie pozytywnych rezultatów. Staż postrzegany jest w tym podejściu jako istotny element uzyskania, nie tylko doświadczenia zawodowego ale przede wszystkim niezbędnych do podjęcia pracy kompetencji wymaganych przez pracodawców. Dlatego jego organizacja poprzedzona jest starannymi przygotowaniami zorientowanymi na uzupełnianie deficytów przyszłego stażysty. A sam staż stać się ma trójstronnym porozumieniem o współdzielonej odpowiedzialności. Wymaga to jednak zaangażowania wszystkich trzech stron zaangażowanych w tę sprawę: pracowników urzędów pracy, pracodawców i samego bezrobotnego.

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.

Produkt innowacyjny charakteryzuje się wysokim stopniem zastosowań na rzecz innych grup docelowych. W zasadzie bez istotnych zmian możliwy jest do zastosowania wobec wszystkich grup osób, które obecnie korzystają z instrumentów stażowych, a jej elementy mogą być przenoszone na wcześniejsze poziomy przygotowania osób młodych do wejścia na rynek pracy, w tym przy dopasowywaniu studentów i uczniów do miejsc stażowych i praktyk zawodowych, a w szczególności w obszarze definiowania rodzajów kompetencji i umiejętności praktycznych, które w trakcie stażu lub praktyki muszą zostać nabyte dla uzupełnienia procesu kształcenia w danym zawodzie / na danym kierunku studiów.

W związku z powyższym pozytywnie opiniuję Strategię wdrażania projektu innowacyjnego „PI Staż z mentorem Twoim wyborem”. Jakkolwiek wymaga ona wprowadzenia zmian i uzupełnień.

Zakres zmian i uzupełnień, które należy uwzględnić w ostatecznej wersji Strategii:

- Opracowanie wskaźników adekwatnych do pomiaru wskazanych we wniosku i Strategii celów oraz źródeł ich pomiaru.
- Zweryfikować zapisy dotyczące liczby godzin coaching oraz jego zakresu (rozszerzenie tego typu działań do zakończenia okresu stażu).
- Uwzględnienie przy konstruowaniu IPM opinii, sugestii i wymagań pracodawcy przyjmującego na staż.
- Ujednolicenie zapisów dotyczących grupy odbiorców wsparcia i uzupełnienie opisu grupy odbiorców w wymiarze testowania o ich charakterystykę ze względu na rodzaj ukończonej szkoły wyższej (w tym również wskazanie liczby osób w ramach danego typu szkoły wyższej/ukończonego kierunku).
- Uwzględnienie w testowaniu pracodawców zróżnicowanych ze względu na status, rodzaj prowadzonej działalności i wielkość podmiotu.
- Uzupełnienie monitoringu testowania o działania pozwalające na weryfikację poprawności realizowanych działań przez użytkowników produktu innowacyjnego w odniesieniu do każdego z wykorzystanych narzędzi.
- Opracowanie zakresu ewaluacji zewnętrznej, definicji kryteriów ewaluacji w odniesieniu do produktu innowacyjnego (uzupełnienie kryteriów o kryterium użyteczności) oraz opracowanie warunków, które będzie musiał spełnić ewaluator prowadzący ewaluację zewnętrzną.
- Zwiększyć skalę działań upowszechniających umożliwiających objęcie szerszego grona instytucji rynku pracy i pracodawców z terenu województwa lubelskiego, a w szczególności na terenach działania PUP, które będą zainteresowane zastosowaniem wypracowanych rozwiązań innowacyjnych jeszcze w trakcie lub tuż po zakończeniu realizacji projektu. Ważne jest również, by działania upowszechniające objęły wszystkich potencjalnych użytkowników (pośrednicy pracy i doradcy zawodowi zatrudnieni w PUP).
- Opisać założenia planu działań włączających, który powinien zawierać ich charakterystykę. Rozszerzyć adresatów działań włączających o konwenty dyrektorów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy. Zidentyfikować ekspertów – autorytety w dziedzinie programowania rozwiązań stosowanych w interwencji na rynku pracy – wspierających wdrażanie innowacji. Wykorzystać w większym stopniu narzędzia oparte na indywidualnych i bezpośrednich kontaktach, szczególnie z osobami, które mają największy wpływ na podejmowanie decyzji w obszarze zmian legislacyjnych.
- Szczegółowe, precyzyjne zdefiniowanie sytuacji wywołującej ryzyko dla realizacji przedsięwzięcia, jako sytuacji o możliwym do zidentyfikowania prawdopodobieństwie wystąpienia, oszacowanie ryzyka oraz opis strategii reakcji na ryzyko, która zostanie

zastosowana w przypadku jego faktycznego wystąpienia, z uwzględnieniem uwag podanych w punkcie 11 i 12.

Rekomendacja eksperta:

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

Miejscowość: Niechobrz Podpis:.....