



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: ECORYS Polska Spółka z o.o.

Tytuł projektu: PI „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej”

Numer umowy: POKL.06.02.00-06-186/11-00

Ekspert (imię i nazwisko): Marcin Dygoń

Data wypełnienia listy: 14 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

Uzasadnienie realizacji projektu zostało oparte o dane statystyczne (GUS, WUP w Lublinie), dane wtórne pochodzące z kilku raportów regionalnych i krajowych (w tym min. LORP), a także w dużej mierze zawarto w nim ustalenia z przeprowadzonego w ramach projektu badania.

Opis sytuacji problemowej zawiera jednak sporą liczbę błędów merytorycznych i rzeczowych:

- Wartość stopy bezrobocia w grudniu 2010 roku (podano 13,0% podczas gdy wartość ta wynosiła 13,1%);
- Liczby zarejestrowanych bezrobotnych z wyższym wykształceniem (w tym kobiet) nie odpowiadają danym, które zostały zamieszczone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie oraz zawartych w Banku Danych Lokalnych, np. liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem w 2010 roku wynosiła 16 698, w tym 11 008 kobiet, a nie jak podano w uzasadnieniu – 12 758, w tym 8 546 kobiet; w roku 2011 18 766 osób, a nie jak podano - 14 460, itd.
- Interpretacje liczebności osób z wyższym wykształceniem w rejestrach prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy pozbawione są kontekstu zmian w obszarze edukacji i kwalifikacji zawodowych, które miały miejsce w ostatnich kilkunastu latach w Polsce i w województwie lubelskim; nie uwzględniają one np. statystyk dotyczących wzrostu popularności podejmowania studiów wyższych na przestrzeni ostatnich 10 lat, wzrostu wskaźnika scholaryzacji, a także wskaźnika dotyczącego udziału osób z wyższym wykształceniem w ogólnej populacji Polski;
- Dominacja w rejestrach bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem powyżej 25 roku życia jest naturalna ze względu na proces edukacyjny i możliwy wiek uzyskania wyższego wykształcenia (pierwszego lub drugiego stopnia) w polskim systemie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



kształcenia; w analizie wieku należy również uwzględnić kontekst wykształcenia populacji w danych grupach wiekowych;

- Przeprowadzone wśród **osób bezrobotnych badanie nie jest reprezentatywne dla całej populacji** – wyklucza to przede wszystkim sposób jego organizacji i liczebność próby; nie jest też spójne z celami projektu oraz zakresem wypracowanego produktu innowacyjnego – obejmuje bowiem osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne, a nie szerzej pojętą grupę osób niepracujących (zarejestrowanych i niezarejestrowanych); nie jest również jasny dobór powiatów ze względu na ich różnorodność (nie wiadomo, jakie kryteria były brane pod uwagę); analiza struktury badanej próby nie może w takiej sytuacji być podstawą dla wnioskowania o sytuacji całej populacji (np. wniosek „na czas pozostawania bez pracy wpływ ma też rodzaj ukończonych studiów”, Wieloaspektowa..., str. 37; czy też wnioskowanie o strukturze wykształcenia populacji osób bezrobotnych w oparciu o przypadkowy dobór respondentów do badania - „inną przyczyną trudności absolwentów szkół wyższych jest kierunek ich wykształcenia. Jak pokazują badania przeprowadzone w projekcie w strukturze próby badawczej przeważały osoby po administracji i pedagogice, czyli poszukujące głównie pracy w sektorze publicznym...”, Strategia..., str. 20); wątpliwe jest również prowadzenie analiz w oparciu o rozkłady częstości i odsetki poszczególnych rodzajów respondentów, szczególnie w przypadku, gdy badane podgrupy (np. osoby powyżej 24 miesięcy pozostawania bez pracy) charakteryzują się niewielką liczebnością (tu 25 osób); uwaga dotycząca reprezentatywności badania odnosi się także do badania pracodawców i pracowników PUP;
- Wnioskowanie o ofercie edukacyjnej uczelni wyższych województwa i jej ocena tylko i wyłącznie przez pryzmat lokalnego i regionalnego rynku pracy jest nieuzasadnione ze względu na zasięg oddziaływania szkół wyższych.

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

TAK/NIE

Beneficjent zadeklarował, że cel wskazany w strategii jest tożsamy z zapisanym we wniosku.

3. Czy wskaźniki są właściwie zdefiniowane?

TAK/NIE

Istotnym problemem monitorowania celu głównego projektu, a zarazem wdrożenia innowacji są **niejasne definicje zawarte w jego treści, co przekłada się także na problemy z doбором właściwych wskaźników**. Chodzi tu o brak definicji terminu „zdolności poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia”, które w ramach projektu mają wzrosnąć. Dotyczy to także „atrakcyjności zawodowej na rynku pracy”, „spójności działań” PUP i pracodawców. Warto również zwrócić uwagę, że zakładając wzrost skuteczności działań pracowników urzędów pracy dotyczy identyfikacji deficytów w kapitale społeczno-zawodowym bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych, które wg. wcześniejszych informacji nie były w ogóle prowadzone (m.in. ze względu na brak odpowiednich narzędzi).

Cel główny projektu odnosi się do osób niepracujących, cele szczegółowe wskazują na bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów uczelni wyższych. **Natomiast**

zrealizowane przez Beneficjenta badania, jak również zawarta w Strategii diagnoza dotyczy tylko i wyłącznie osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

Wskaźniki dotyczące celu głównego projektu zorientowane są na liczbie osób objętych wsparciem w ramach projektu (wskaźnik 1), liczbie opracowanych innowacyjnych modeli (wskaźnik 3) oraz na zdobytych kwalifikacjach zawodowych (wskaźnik 2). Żaden ze wskaźników nie jest adekwatny do pomiaru poziomu zdolności do poszukiwania, podjęcia i utrzymania zatrudnienia w grupie uczestników projektu – odbiorców wsparcia.

Dla celu szczegółowego związanego ze zwiększeniem skuteczności działań prowadzonych przez 60 pracowników urzędów pracy w zakresie reorientacji zawodowej bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów uczelni wyższych nie określono żadnego wskaźnika nawiązującego do skuteczności działań, umożliwiających jednocześnie badanie zmian w zakresie tej skuteczności. O tym, że skuteczności pracowników PUP wzrosła we wskazanym zakresie nie świadczyć będzie nabycie wiedzy i umiejętności dot. doradztwa branżowego, jak również wiedzy na temat narzędzia SIB i jego wykorzystanie w realizacji zadań zawodowych.

Podobnie jest w odniesieniu do celu szczegółowego wiążącego się ze wzrostem skuteczności w identyfikowaniu deficytów w kapitale społeczno zawodowym bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Samo wykorzystanie narzędzia STIB przez urzędy pracy, jak również zaangażowanie pracodawców nie świadczy o wzroście spójności działań podejmowanych przez organizacje reprezentujące publiczne służby zatrudnienia i pracodawców.

W ostatnim celu szczegółowym zawarto założenie zwiększenia aktywności i atrakcyjności zawodowej. Pomiar dotyczy natomiast liczby uczestników (odbiorców), dla których opracowana zostanie diagnoza dojrzałości do kariery i program wsparcia, liczby uczestników (odbiorców) kończących udział w zajęciach z doradztwa branżowego oraz w kursie zawodowym (reorientacja zawodowa). Kolejnym wskaźnikiem tego celu jest liczba osób, które nabyły doświadczenie zawodowe. Brak jest natomiast pomiaru, na ile te działania faktycznie przełożą się na atrakcyjność zawodową oraz aktywność uczestniczących w projekcie przedstawicieli grupy odbiorców (terminy te nie zostały zdefiniowane, a wartość początkowa nie została zweryfikowana).

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

TAK/NIE

Wskaźniki pomiaru realizacji celu zostały „zaopatrzone” w baterię narzędzi, które umożliwią ich weryfikację w pełnym stopniu. W przypadku wskaźników związanych z uczestnictwem w formach wsparcia służyć mu będzie dokumentacja realizacji tych form oraz badanie ewaluacyjne. Wskaźniki dotyczące wiedzy i kompetencji weryfikowane będą za pomocą testów wiedzy. W przypadku badania ewaluacyjnego, przy kilku wskaźnikach nie określono częstotliwości dokonywania pomiaru wskazując jedynie, że będzie on dokonywany „przez cały etap testowania”.

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

Strategia zawiera bardzo szczegółowy opis innowacji, poszczególnych elementów produktu i założeń dotyczących ich funkcjonalności. Innowacja odnosi się do trzech wymiarów:

- **narzędzia**, wypracowanego instrumentarium wsparcia procesu reorientacji zawodowej oraz dostosowania kompetencji do potrzeb rynku pracy; przy czym, nowe podejście polegać ma na orientacji na branżach rozwojowych (co nie tyle nie jest w działalności urzędów pracy stosowane, co nie jest związane z zastosowaniem ustalonych z góry procedur pozyskiwania wiedzy o branżach, jej upowszechniania wśród pracowników i osób bezrobotnych); jednak, w mojej opinii, istotnym elementem narzędzia jest identyfikacja poszczególnych rodzajów kompetencji związanych z pracą w danej branży i w określonym zawodzie, a w konsekwencji ukierunkowanie na wyrównywanie deficytów kompetencyjnych poprzez doradztwo i kursy; ta „kompetencyjna” orientacja narzędzia wymaga jednak stałego monitorowania faktycznego zapotrzebowania na kompetencje w branżach i zawodach, które nie dość, że podlega znacznie dynamicznieszym zmianom niż charakterystyka samych zawodów, to najczęściej różnić się będzie nie tylko w ujęciu branżowym, ale nawet w odniesieniu do poszczególnych pracodawców;

- **grupy docelowej**, która w polityce rynku pracy „ma swoje miejsce” i otrzymuje wsparcie, jednak nie dzieje się to ze względu na specyficzne problemy osób posiadających wyższe wykształcenie, a najczęściej związane jest z przynależnością do kategorii osób młodych (<25) oraz osób kończących edukację, dla których w związku z koniecznością nabycia doświadczenia zawodowego stosowane są przede wszystkim działania stażowe; trzeba również dostrzec, że obecne problemy rynku pracy niejednokrotnie powodują, że priorytety wsparcia skupione są przede wszystkim na osobach młodych oraz nieposiadających kwalifikacji zawodowych lub z kwalifikacjami na niskim poziomie; te problemy ze względu na skalę wyrażoną w statystykach osób zarejestrowanych w urzędach pracy i swego rodzaju „uciążliwość” społeczną są priorytetowe w polityce rynku pracy i działaniach poszczególnych urzędów pracy;

- **problemu**, tj. dostrzeżenia szczególnych trudności na rynku pracy osób, dla których (pomimo lepszej sytuacji ze względu na poziom wykształcenia - w dalszym ciągu, w sensie ogólnym, stawia te osoby w lepszej sytuacji na rynku pracy) zdobyte kwalifikacje zawodowe i poziom wykształcenia nie umożliwiają, a czasem nawet są obciążeniem w poszukiwaniu pracy, ze względu na strukturę rynku pracy i potrzeby pracodawców; jest to przede wszystkim wynikiem **niedopasowania oferty edukacyjnej uczelni wyższych**, których działania nie uwzględniają strony popytowej rynku pracy w wyniku czego występuje nadpodaż osób posiadających kwalifikacje, których rynek pracy (nie tylko regionalny) nie może wchłonąć; problemy te są również pochodną wciąż kulejącego w systemie szkolnym doradztwa edukacyjno-zawodowego, nie tylko na poziomie szkół średnich, ale także w szkołach gimnazjalnych, co przekłada się na często błędne decyzje związane z dalszą ścieżką kształcenia; wydaje się, że problem dojrzałości do kariery jest również (po części) związany z etapem kształcenia gimnazjalnego, ponadgimnazjalnego i wyższego; zaproponowane rozwiązania koncentrują się na działaniach publicznych służb zatrudnienia (z perspektywą wykorzystania narzędzia np. do projektowania szkoleń) natomiast nie dotyczą wskazanych wcześniej dwóch istotnych wymiarów związanych z przyczynami zaistniałej sytuacji, tj. edukacji na poziomie średnim oraz wyższym, które powinny być zorientowane na kształcenie kompetencji wymaganych przez pracodawców; tylko w ten sposób możliwe będzie ograniczenie „napływu” osób z wyższym wykształceniem do rejestrów powiatowych urzędów pracy, które nie mogą znaleźć pracy w dłuższej perspektywie; w tym kontekście nie można stwierdzić, że problem rozwiązywany jest kompleksowo, a polityka rynku pracy powinna sięgać głębiej, w działania edukacyjne.

„Słabe strony” produktu innowacyjnego w kontekście włączenia do praktyki, które mogą być wyzwaniem dla etapu testowania i wymagają rozwoju:

- zachęcenie (przekonanie) pracodawców do powszechnego korzystania ze STIB i zamieszczania ofert „dobrej jakości”, a nawet w pierwszej kolejności poszukiwanie pracowników z wykorzystaniem tego Systemu; tym bardziej, że jak to wskazano również w raporcie, pracodawcy często pomijają urzędy pracy jako źródło pozyskiwania ofert pracy dla osób z wyższym wykształceniem; **STIB będzie wydajny o ile będzie stale zasilany rzetelnymi i porównywalnymi danymi**; wymaga to szczególnych działań, które na etapie testowania będą realizowane przez Beneficjenta (strategia przewiduje działania w tym zakresie), **natomiast nie dostrzega się tego problemu w kontekście włączenia produktu**, przede wszystkim w kontekście ograniczeń kadrowych publicznych służb zatrudnienia; warunkiem działania innowacji we wszystkich jej elementach jest „dobre przygotowanie i odpowiednie zaangażowanie wszystkich osób realizujących model”;

- aktualizowanie zasobów wiedzy o sytuacji w branżach oraz aktualizowanie wykazu branż (w tym rozszerzenie) chociażby ze względu na realizację polityki regionalnej i lokalnej;

- poszerzenie oferty szkoleniowej związanej z przygotowaniem do pracy na różnorodnych stanowiskach pracy w wyselekcjonowanych branżach;

- zarządzanie systemem i monitorowanie obowiązków wynikających z wykorzystania STIB; system nakłada na uczestników liczne obowiązki związane z jego obsługą (np. informowanie o wykorzystanej ofercie pracy, o podjęciu pracy przez absolwenta); zachodzi również konieczność weryfikowania poprawności wprowadzonych danych (np. opisu ofert w kontekście identyfikacji kompetencji, które są wymagane na danym stanowisku pracy – wymaga to standaryzacji pojęć i definicji poszczególnych kompetencji, tak by były one wzajemnie zbieżne i w taki sposób rozumiane, szczególnie w opisach ofert pracy i ofert kandydatów do pracy); strategia nie obejmuje problematyki zarządzania jakością danych STIB po włączeniu do praktyki;

- różne rozumienie definicji poszczególnych rodzajów kompetencji przez użytkowników narzędzia; w SIB zawarto informację o kompetencjach, które w różny sposób mogą być rozumiane, opisywane i interpretowane, np.: przedsiębiorczość, kreatywność, lojalność, dobra prezencja, wysoka sprawność fizyczna, kultura osobista, wysoka kultura osobista, odporność na zmęczenie, pracowitość; może powodować to trudności i rozbieżności w oczekiwaniach pracodawców, przekonaniach poszukujących pracy oraz osób badających posiadane kompetencje; ponadto pojawiają się również takie „kompetencje”, jak „chęć stałego podwyższania wiedzy i umiejętności”, które raczej do kompetencji nie należą; w kontekście tego problemu proponuje się rozważenie opracowania katalogu kompetencji, które będą dostępne zarówno w formie „twardej” np. w postaci „karteczek na ringu” oraz poprzez STIB;

- forma publikacji – dotyczy to przede wszystkim SIB; teczka branżowa stanowić ma „kompedium wiedzy” na temat poszczególnych branż, natomiast jej forma nie sprzyja łatwemu dostępowi do zawartych w nich informacji; tego typu publikacje ze względu na swój encyklopedyczny charakter powinny być „user friendly”; treści z poszczególnych bloków nie zawsze są podawane w ten sam sposób (np. profile branżowe w niektórych przypadkach stanowią zestawienia zawarte w tabelach – tak jak jest to w branży turystycznej – a w innych w postaci list – np. w teście dotyczącej obsługi klienta w ramach BPO; w tym przypadku

zaobserwowano również różne podejście do zawartości haseł: w turystyce pod nazwą kwalifikacje zawodowe zawarto zestaw informacji o wiedzy i umiejętnościach niezbędnych na stanowisku pracy; w BPO natomiast pojawia się informacja o wyższym wykształceniu i ewentualnych ukończonych kursach i certyfikacie językowym – informacje te są bardziej ogólne; w jednej publikacji prezentowane są typowe profile kompetencyjne, w drugiej przykładowe; w turystyce ogólnie wyodrębniono trzy działy – hotelarstwo, gastronomia, agroturystyka, natomiast w BPO wskazano profile kompetencyjne dla poszczególnych zawodów np.: pracownik call center, pracownik administracyjny, specjalista ds. personalnych); w trakcie procesu testowania materiały te powinny również podlegać ewaluacji właśnie ze względu na łatwość i przyjazność ich stosowania, w tym przypadku szczególnie ważne są opinie absolwentów, pracowników urzędów pracy oraz instytucji szkoleniowych, gdyż to właśnie ci interesariusze będą (najprawdopodobniej) korzystać z wielu teczek branżowych i dla nich ter rozbieżności mogą mieć istotne znaczenie; forma publikacji (w tym szata graficzna, układ treści, grafiki wspomagające i ułatwiające zapoznanie się z treścią) powinna zostać dopracowana i starannie przemyślana.

Zaletą modelu jest jego **narzędziowy charakter**. Oznacza to, że nie jest on związany z wdrożeniem nowej zupełnie formy wsparcia, a odnosi się do realizowanych w ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy. Innowacja „uzbraja” doradców zawodowych i pośredników pracy w dodatkowe narzędzia dając jednocześnie platformę współpracy pomiędzy pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi i urzędami pracy. Tym samym nie wymaga zmian legislacyjnych, a jedynie kompetencji i zaangażowania poszczególnych instytucji rynku pracy, co będzie możliwe o ile dostrzegą one potrzebę interwencji w obszarze i zakresie proponowanym w projekcie. Powszechne funkcjonowanie systemu wymagać będzie administrowania tymi narzędziami oraz podejmowania działań związanych z jakością, co jest istotne ze względu na wielu użytkowników narzędzia. Istotne jest również prowadzenie działań związanych z aktualizacją SIB. Problem ten został zidentyfikowany przez Beneficjenta. Jednocześnie wskazano na Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, jako instytucję (faktycznie WUP w Lublinie), która może te dane uzupełniać. O ile wprowadzenie modelu nie będzie wymagać istotnych nakładów powiatowych urzędów pracy (choć w różnych urzędach pracy mogą wystąpić braki kadrowe, które już są „bolączką” tego typu instytucji, a niewystarczająca liczba doradców zawodowych i pośredników pracy ogranicza skalę, a czasem nawet uniemożliwia zastosowanie zindywidualizowanych form wsparcia oraz aktywne pozyskiwanie ofert pracy od pracodawców i utrzymywanie z nimi relacji gwarantujących wysoką jakość współpracy).

W opisie innowacji nie zawarto danych dotyczących efektywności, wskazuje się przy tym na niskie koszty wdrożenia (mają to być jedynie koszty utrzymania STIB na serwerach urzędów pracy) oraz ewentualne koszty zaniechania. Ten obszar wymaga rzetelnej i opartej na faktycznych danych funkcjonowania PUP kalkulacji kosztów wdrożenia nowego sposobu pracy z bezrobotnymi posiadającymi wyższe wykształcenie.

Z przedstawionych danych wynika, że STIB będzie funkcjonował w odniesieniu do lokalnych rynków pracy, baza danych tworzona będzie dla terytorium danego powiatu, co może być zaletą (w zakresie funkcjonowania systemu oraz działań PUP na tym obszarze), jednak tego typu ograniczenia w kontekście poszukiwania pracowników (pracodawcy) oraz poszukiwania pracy (absolwenci) w rzeczywistości ograniczają możliwości systemu. Również instytucje szkoleniowe będą zainteresowane jak najszerszą dystrybucją oferty. Oczywiście, przy założeniu odrębności systemów powiatowych (każdy urząd pracy na własnym serwerze) ograniczenie to może być ominięte poprzez wielokrotną rejestrację pracodawcy,

poszukującego pracy i instytucji szkoleniowej na poszczególnych serwerach. Należy jednak zastanowić się nad możliwością transferu raz wpisanych danych do innych systemów powiatowych.

W odniesieniu do szkoleń specjalistycznych w ramach SIB zaobserwowano następujące rozbieżności zapisów strategii a załącznikami:

- wymagania wstępne uczestników nie odnoszą się do szkolenia, a są to wymagania do pracy w zawodzie, w ramach którego prowadzone ma być szkolenie;
- brak jest opisu realizowanych treści – podano jedynie wykaz tematów szkoleniowych do realizacji w trakcie całego kursu w rozbiciu na poszczególne bloki tematyczne.

Dodatkowo nie przedstawiono istotnych z punktu widzenia realizacji kursu założeń metodycznych dla prowadzących (w tym metody, ćwiczenia, sprawdziany umiejętności, testy wiedzy), brak też jest taksonomii celów kształcenia w odniesieniu do poszczególnych bloków tematycznych. W przypadku planowanych zaświadczeń powołano się na odpowiednie przepisy prawa (Rozporządzenie MEN), przy czym nie wskazano, jaki rodzaj zaświadczenia zostanie wydany. Postuluje się realizację szkoleń kończących się zaświadczeniem potwierdzającym posiadanie kwalifikacji zawodowych. W niektórych programach szkoleniowych wskazuje się na konieczność (a raczej zaleca się) wykorzystania praktyki u pracodawcy w zakresie realizacji części praktycznej kursu, co uznane zostało za niezbędny standard przygotowania pracowników do pracy.

Pozytywnie opiniuje się zmianę w odniesieniu do planowanego kształtu modelu zawartego we wniosku. Dodatkowe opracowanie w postaci przewodnika stanowi istotne uzupełnienie pozostałych materiałów i spełnia funkcje metodyczne oraz prezentujące założenia wszystkich elementów modelu. Pozwala także na objęcie całości produktu innowacyjnego.

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

TAK/NIE

Testowanie obejmuje wszystkie elementy funkcjonowania modelu. Obejmuje wskazaną grupę użytkowników – doradców zawodowych oraz pośredników pracy z wytypowanych powiatowych urzędów pracy. W testowaniu brać będą również udział potencjalni pracodawcy w zakresie STIB. Każdy wytypowany do testowania powiatowy urząd pracy realizował będzie zadania dla 10 odbiorców wsparcia. Zdefiniowano grupę odbiorców wsparcia biorących udział w projekcie – mają to być osoby niepracujące (nie wiadomo, czy będą to osoby zarejestrowane jako bezrobotne, czy również osoby, które nie figurują w rejestrach PUP, przy czym z punktu widzenia przepisów prawa udział tej drugiej grupy osób jest ograniczony – kwestia ta wymaga wyjaśnienia lub/i doprecyzowania). W przypadku gdy testowanie odbywać się będzie wyłącznie na osobach zarejestrowanych we właściwych PUP nie jest zasadne organizowanie szerokiej akcji promującej ukierunkowanej na rekrutację, gdyż urzędy pracy dysponują danymi teled adresowymi osób spełniających brzegowe kryteria udziału w projekcie. **Sama rekrutacja nie jest jasna, przede wszystkim chodzi tu o weryfikację spełnienia kryteriów dotyczących stopnia gotowości i motywacji do reorientacji, weryfikacja sytuacji społeczno-zawodowej, adekwatność proponowanego wsparcia do potrzeb kandydata.** Nie podano jakie są w ramach tych obszarów faktyczne warunki uczestnictwa i na jakiej podstawie Komisja Rekrutacyjna podejmować będzie decyzję o zakwalifikowaniu kandydata do projektu.

Z testowania wyłączono (ze względu na rezygnację) filię WUP w Lublinie w Białej Podlaskiej. Z punktu widzenia użytkowników produktu innowacyjnego oraz specyfiki (np. brak zadań związanych z pośrednictwem pracy) i regionalnego zasięgu działania tego typu instytucji decyzja ta została oceniona negatywnie. **Należy zorganizować testowanie w sposób pozwalający na sprawdzenie produktu innowacyjnego również w warunkach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie**, m.in. w celu weryfikacji, w jakim zakresie produkt innowacyjny może być zastosowany w tego typu instytucji.

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

TAK/NIE

Opis monitoringu nie zawiera zakresu prowadzonych działań. Zaprezentowano schemat postępowania i nakreślono rolę Grupy ds. monitoringu, która ma wraz z koordynatorem projektu czuwać nad prawidłowością przeprowadzonego testu. **W rzeczywistości strategia nie zawiera informacji o monitorowaniu przebiegu testowania.** Wśród narzędzi, które będą wykorzystywane do monitorowania całego projektu znajdują się raporty z przebiegu testu, jednak nie przedstawiono żadnych założeń merytorycznych ich przygotowania (zakres i źródła pochodzenia informacji). Monitoring uzupełniony będzie przez ewaluację wewnętrzną oraz zewnętrzną. Ewaluacja wewnętrzna koncentruje się wokół wszystkich podstawowych kryteriów ewaluacji, przy czym **nie przedstawiono, w jaki sposób weryfikowana będzie efektywność produktu innowacyjnego oraz trwałość wpływu.** Przy prezentacji narzędzi wskazano również na obiekty ewaluacji wewnętrznej. Mają to być: użytkownicy w biorący udział w testowaniu, odbiorcy wsparcia oraz kierownictwo urzędów pracy i pracodawcy. Można domniemywać, że badaniem będą objęte wszystkie osoby uczestniczące w różny sposób w projekcie. Mankamentem tak zaplanowanego badania ewaluacyjnego jest również **oparcie się tylko i wyłącznie na metodach ilościowych**, w głównej mierze kwestionariuszach ankiet. Dopiero w ramach ewaluacji nazwanej „ex-post” (stosowane mają być wywiady, przy czym nie określono jaki rodzaj wywiadu będzie prowadzony, podano jedynie liczbę respondentów). Pytania, na które odpowiedzieć ma ewaluacja wewnętrzna nie uwzględniają wszystkich wymienionych wcześniej kryteriów. Nie jest jasne również, jakie są podstawy do weryfikowania procesu pozyskiwania pracowników przez pracodawców, gdyż nie jest to związane z realizacją celów projektu i wdrożenia modelu. Ewaluacja wewnętrzna uzupełniona ma zostać ewaluacją zewnętrzną. **Nie przedstawiono jej merytorycznych założeń.** Opis zawiera informacje o kryteriach oraz metodach realizacji badania (PAPI, CATI, wywiady pogłębione). Nie przedstawiono informacji o celach prowadzenia ewaluacji, zagadnień badawczych (problemów badawczych), sposobie doboru i liczbie próby objętej badaniem oraz planowanych etapów procesu badawczego. Wymogi dotyczące doświadczenia firmy ewaluatorskiej zostały sformułowane w sposób umożliwiający realizację zamówienia firmie przeprowadzającej audyty projektów współfinansowanych ze środków UE (ewaluacja i audyt występują zamiennie). W ramach kryteriów wyboru (które mają raczej charakter warunków udziału w zleceniu) nie przewiduje się natomiast kryteriów związanych z ceną.

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

TAK/NIE

Upowszechnienie produktu innowacyjnego zakłada dotarcie z informacją do szerokiego kręgu różnego rodzaju osób i podmiotów związanych z rynkiem pracy. Działania te

w szczególny sposób powinny służyć przygotowaniu gruntu pod strategię włączenia produktu do praktyki, dlatego zaplanowano koncentrację upowszechniania innowacji wśród potencjalnych użytkowników i odbiorców wsparcia w ramach wypracowanego modelu oraz pracodawców, których zaangażowanie na odpowiednim poziomie jest niezbędne do poprawnego funkcjonowania STIB, co przekładać się będzie na skuteczność nowatorskiego podejścia. W przypadku odbiorców wsparcia skala działań upowszechniających jest jednak niewielka w kontekście liczebności całej grupy docelowej mierzonej osobami zarejestrowanymi w powiatowych urzędach pracy (tylko 500 osób). Oprócz samych pracodawców (których określono ogólnie, nie precyzując czy będą należeli do branż ujętych w modelu) upowszechniania będzie kierowane również do stowarzyszeń pracodawców i biznesowych. Trafnie zidentyfikowano decydentów, którzy mogą mieć wpływ na wprowadzenie innowacji – gdyż oprócz dyrektorów urzędów pracy uwzględniono także podmioty odpowiedzialne za realizację polityki rynku pracy na poziomie powiatu, tj. starostwa i starostów.

Przewidziane do realizacji działania upowszechniające są zróżnicowane. Można wydzielić w ich ramach działania o charakterze ogólnym – skierowane do wszystkich grup adresatów – oraz ukierunkowane do konkretnej grupy osób, w tym przede wszystkim użytkowników i odbiorców wsparcia. O ile działania dotyczące użytkowników są dosyć mocno rozbudowane i dostosowane do ich charakteru, to rzuca się w oczy niewielka liczba działań związanych z zapoznaniem z modelem i zachęceniem do uczestnictwa potencjalnych odbiorców wsparcia. Jest to specyficzna grupa osób, szczególnie mocno związana ze światem cyfrowym i wykorzystujących nowoczesne sposoby komunikowania. Tymczasem oprócz strony internetowej, która ma głównie informacyjny charakter zaproponowano metody stacjonarne – seminaria informacyjne. Zaleca się wykorzystanie sieci Internet w szerszy sposób, w tym także portali społecznościowych oraz oferujące wizualne formy przekazywania informacji. Istotnym narzędziem dotarcia do tej grupy adresatów są też instytucje odpowiedzialne za realizację wsparcia osób młodych z wyższym wykształceniem (w tym PUP, biura karier) oraz organizacje zrzeszające tego typu osoby.

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

TAK/NIE

Model wypracowany w ramach projektu zgodnie z zapisami Strategii nie wymaga zmian legislacyjnych, jak również dodatkowych środków finansowych. W związku z tym jego uwzględnienie w działaniach poszczególnych powiatowych urzędów pracy uzależnione jest od decyzji na poziomie samorządu powiatowego lub wojewódzkiego, a w zasadzie instytucji branżowych, które odpowiedzialne są za realizację polityki rynku pracy, czyli publicznych służb zatrudnienia (PUP, WUP). To dyrektorzy tych instytucji podejmować będą decyzję o zastosowaniu narzędzi proponowanych przez Beneficjenta. Tak więc działania włączające powinny się skupić właśnie na działania związanych z tymi grupami adresatów. Ważną rolę z punktu widzenia podejmowania decyzji o wdrożeniu modelu mogą mieć również starostowie, jako bezpośredni przełożeni dyrektorów PUP, organy Samorządu Województwa (z racji nadzoru nad działalnością WUP) oraz ewentualnie pracownicy, którzy mogą lobbować na rzecz wykorzystania produktu innowacyjnego w swojej pracy. Strategia przewiduje działania wobec wszystkich wymienionych wyżej grup. **Działania zorientowane na pozostałe grupy powinny zostać ograniczone, gdyż nie mają one wpływu na wdrożenia innowacji.** Odnosi się to np. do wojewódzkiej i powiatowych rad zatrudnienia,

których kompetencje i funkcje są związane z narzędziami wykorzystywanymi w realizacji wsparcia na rzecz osób bezrobotnych.

Wskazane grupy adresatów w ramach mainstreamingu wertykalnego powinny być uwzględnione, jednak należy pamiętać, że dla osiągnięcia sukcesu projektu (realizacji celów) oraz ze względu na zasięg terytorialny projektu nie są one niezbędne do realizacji.

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

TAK/NIE

Strategia włączenia zakłada wykorzystanie działań związanych z upowszechnianiem produktu innowacyjnego, w ramach których adresaci włączenia uzyskają podstawową wiedzę na temat modelu, jego funkcjonalności i korzyściach płynących z jego zastosowania. Biorąc to pod uwagę działania włączające mają charakter uzupełniający. **Pozytywnie należy ocenić wykorzystanie przede wszystkim form bezpośredniego kontaktu, takie jak spotkania lobbingsowe, przy czym ich liczba w odniesieniu do grupy adresatów nie jest wystarczająca.** Powinny one być skupione przede wszystkim na osobach bezpośrednio odpowiedzialnych za wdrożenie produktu. Ponieważ strategia włączenia kończy się podpisaniem porozumień o wdrożeniu modelu nie jest możliwa asysta dla osób wykorzystujących model w praktyce, co jest ważnym aspektem utrzymywania motywacji do wdrożenia modelu w szerszym zakresie.

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

TAK/NIE

W zaprezentowanej przez Beneficjenta analizie ryzyka zidentyfikowano 10 potencjalnych zagrożeń, które mogą wywrzeć negatywne skutki na przebiegu projektu i jego efekty. Z szacowania ryzyka zawartego w Strategii wynika, że dla sześciu z nich poziom ryzyka przyjmuje wartość 3 i mniej, co oznacza, że nie są to sytuacje o skutkach istotnych z punktu widzenia projektu. Teoretycznie nie wymagają one podejmowania jakichkolwiek działań ze względu albo na niskie prawdopodobieństwo wystąpienia, albo z uwagi na niewielką siłę oddziaływania (skutki) dla przebiegu projektu.

Definicje sytuacji ryzyka powinny wskazywać na jego naturę i charakterystykę, bowiem tylko wówczas możliwe jest zidentyfikowanie trafnych działań w ramach przyjętych strategii reakcji na występowanie ryzyka. Niewiele „mówią” takie określenia ryzyka, jak: „niechęć niepracujących absolwentów...”, „brak zainteresowania...”, „niskie zainteresowanie...”, „trudności z przekonaniem...”; zwłaszcza w sytuacji, w której nie są znane przyczyny występowania tego typu oporu – niechęci, braku zainteresowania – lub identyfikacji na czym faktycznie polegać będą trudności związane z przekonaniem pracowników urzędów pracy co do skuteczności i efektywności pracy z wykorzystaniem produktu, jeżeli Wykonawca projektu będzie dysponował twardymi danymi i opiniami obiektywnie potwierdzające skuteczność i efektywność innowacyjnego rozwiązania. Nie powinny znajdować się w analizie ryzyka takie sytuacje, które są efektem niewłaściwego wdrożenia projektu, tj. przygotowanie produktu bez uwzględnienia możliwości realizacyjnych jego potencjalnych użytkowników i odbiorców, co powinno być zniwelowane poprzez wdrożenia zasady empowermentu. Ryzykiem nie powinno się określać również „wprowadzenia działań, które nie zostały przewidziane w projekcie”, gdyż może to być sposobem reakcji na sytuację ryzyka, która będzie miała miejsce (poza strategią akceptacji reakcja na ryzyko zawsze wiąże się

z wprowadzeniem działań przeciwdziałających wystąpieniu lub negatywnym skutkom ryzyka), przy czym zarządzanie ryzykiem wymaga szczegółowego określenia charakteru tego ryzyka, jak i rodzaju działań, które będą musiały zostać wdrożone w związku z nim. Ryzyko „brak potwierdzenia skuteczności produktu finalnego” jest naturalnym, o ile tak można stwierdzić, ryzykiem występującym w działalności innowacyjnej. Dziwi w tym kontekście prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka (nikłe – na poziomie 1) oraz dotkliwość skutków (określona na poziomie 3). Przy wystąpieniu tego ryzyka, ze względu na negatywny wynik testowania skutki należałoby określić na najwyższym poziomie, ze względu na negatywną weryfikację założeń co do skuteczności, a zarazem efektywności wypracowanego rozwiązania w praktyce i konieczność zaprzestania działań upowszechniających i włączających.

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

TAK/NIE

W niemal wszystkich zdefiniowanych ryzykach autorzy strategii prezentując działania (reakcję na występującą sytuację ryzyka) udowadniają, że ryzyko nie powinno wystąpić ze względu na przewidziane do realizacji działania bądź rozwiązania. Dla przykładu wskazując na ryzyko niskiego poziomu motywacji wskazuje się na proces rekrutacji, który zakłada nabór do projektu osób spełniających kryterium poziomu motywacji oraz gotowości uczestników do reorientacji zawodowej i udziału w projekcie; przy kryterium braku zainteresowania pracodawców wskazuje się natomiast na objęcie projektem tych podmiotów, które wstępnie wyraziły swoje zainteresowanie uczestnictwem i samym produktem. W ten sposób Beneficjent udowadnia, że wystąpienie ryzyka jest nierealne, tym samym nie przedstawia żadnych innych (dodatkowych, tj. nieprzewidzianych w projekcie) działań, które zostaną podjęte w przypadku faktycznego wystąpienia sytuacji ryzyka. W przypadku ryzyka dot. przekonania co do skuteczności i efektywności narzędzi zwraca się uwagę na dostosowanie narzędzia do potrzeb użytkowników i ich przygotowanie do jego zastosowania, co nie ma związku ze stwierdzonym zagrożeniem.

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

TAK/NIE

Wstępna wersja produktu odpowiada założeniom zawartym w Strategii. Nieznaczne rozbieżności odnotowano jedynie w zakresie programów szkoleń specjalistycznych, które nie zawierają zakresu treści kształcenia w trakcie szkoleń.

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

TAK/NIE

Materiał przedstawiony przez Beneficjenta jest kompletny i przygotowany do testów. Pomimo zauważonych kwestii problematycznych może zostać dopuszczony do testowania, a kwestie w trakcie testowania i ewaluacji powinny zostać zweryfikowane i skonsultowane z użytkownikami produktu, odbiorcami wsparcia i innymi interesariuszami.

Komentarz eksperta do całej oceny:¹

W podejściu do rozwiązywania problemów bezrobotnych absolwentów szkół wyższych na rynku pracy zaznacza się jednoaspektowe, sektorowe podejście do tego problemu. Podczas gdy polityka rynku pracy, zarówno na szczeblu krajowym jak i w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia skupia się na szybkiej interwencji (dostarczenie wymaganego wsparcia w jak najkrótszym czasie od zarejestrowaniu w urzędzie pracy) oraz promocji zatrudnienia (skuteczny transfer z edukacji na rynek pracy), zaproponowane w projekcie narzędzia skoncentrowane są na likwidowaniu bezrobocia i jego negatywnych skutków. Podejmując problematykę bezrobocia absolwentów szkół wyższych nie można pomijać aspektu ich przygotowania do wejścia na rynek pracy w trakcie studiów, w tym w szczególności przygotowania do realizacji zadań zawodowych związanych z danym kierunkiem studiów a także kształtowania wymaganych na rynku pracy kompetencji. Tym bardziej, że jedną z przyczyn bezrobocia tej grupy osób, jak to również podkreśla się w diagnozie i opracowanym raporcie, jest niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy (tu regionalnego) oraz nadpodaż absolwentów na kierunkach, w ramach których występuje zbyt mała liczba ofert pracy.

Należy także zwrócić uwagę, że charakterystyka dotychczasowych działań powiatowych urzędów pracy mających na celu aktywizację osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem wykazująca negatywne aspekty realizacji wsparcia (str. 12 – 14), nawet po zastosowaniu wypracowanych narzędzi niewiele się zmieni. W dalszym ciągu system wsparcia będzie borykał się z problemami ograniczeń środków finansowych, nadmiernej liczby klientów urzędów pracy i związanym z tym rozproszeniem działań, pozyskiwaniem aktualnej informacji o rozwoju branż i rzeczywistych potrzebach kadrowych, kompetencyjnych i szkoleniowych pracodawców. Zarzuca się, że instrumenty wsparcia mają ogólny charakter (mogą być i są stosowane do wielu specyficznych grup docelowych), a jednocześnie ta szeroka funkcjonalność i możliwość rozszerzenia zastosowania produktu na innych beneficjentów polityki rynku pracy jest wskazywana, jako atut zaproponowanego rozwiązania.

W kontekście SIB należy się również zastanowić, czy zasadne jest prezentowanie (jako przykładowych) zawodów, które nie wymagają wyższego wykształcenia.

Dalsza realizacja projektu – dopuszczenie do etapu testowania wymaga wprowadzenia do strategii istotnych zmian, które powinny się odwoływać do zidentyfikowanych wyżej braków:

- Opracowanie propozycji i uzgodnienie z IP/IPiI pojęć wykorzystanych do definiowania celów, wskaźników i rezultatów projektu;
- Uzupełnienie treści Strategii i badania o diagnozę osób pozostających bez zatrudnienia, które jednocześnie nie mają statusu osoby bezrobotnej;
- Opracowanie systemu wskaźników wraz z instrumentami pomiaru, które w sposób obiektywny i rzetelny pozwolą na weryfikację stopnia osiągnięcia celów projektu; dotyczy to przede wszystkim pomiaru skuteczności oraz zmian w tym obszarze, które są wynikiem wprowadzenia modelu;
- Rozwinięcie wątku administracją STiB i SIB, aktualizacji zawartej w nim wiedzy i utrzymywania wysokiej jakości Systemu, w tym pozyskiwania nowych użytkowników, szczególnie ze strony pracodawców; powiązany jest z tym problem

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.

funkcjonowania Systemu jako hermetycznego dla poszczególnych lokalnych rynków pracy (w ramach zakresu działania każdego z PUP);

- Wzbogacenia narzędzia o słownik definicji kompetencji w formie książkowej i w narzędziu www będący wsparciem dla pracodawców w związku z opisem wymagań na stanowisku pracy w danej branży;
- Ujednolicenie układu i treści materiałów oraz opracowanie atrakcyjnej dla użytkowników szaty graficznej i układu funkcjonalnego treści w przypadku „teczek branżowych”;
- Uzupełnienie Strategii o rzetelną, opartą na danych liczbowych analizę efektywności wdrożenia innowacji;
- Uzupełnienie treści programów szkoleń specjalistycznych o wymagania wstępne dla uczestników szkolenia oraz prezentację treści przekazywanych w trakcie szkoleń oraz założeń metodycznych do ich przeprowadzenia (np.: wytyczne do organizacji poszczególnych jednostek szkoleniowych, opisy zadań i ćwiczeń);
- Doprecyzowanie rodzaju zaświadczenia uzyskanego w po zakończeniu szkoleń i wprowadzenie dokumentów potwierdzających uzyskane kwalifikacje zgodnie z odpowiednim Rozporządzeniem MEN;
- Uzupełnienie treści Strategii o opisy sposobu spełnienia i weryfikacji poszczególnych kryteriów rekrutacji uczestników – odbiorców wsparcia;
- Ze względu na specyfikę WUP w Lublinie i zadania związane z aktywizacją osób bezrobotnych i poszukujących pracy (oraz realizowanie zadań na styku edukacji i rynku pracy) należy powrócić do pierwotnego planu weryfikacji funkcjonowania narzędzia w praktyce tej instytucji;
- Uzupełnienie Strategii o opis założeń monitorowania testowania wypracowanego narzędzia innowacyjnego;
- Przedstawienie podstawowych założeń realizacji ewaluacji zewnętrznej (jako bazy do sformułowania opisu przedmiotu zamówienia) wraz opracowaniem wymogów (kryteriów) wyboru wykonawcy ewaluacji (wykluczenie audytu jako minimalnego wymogu podmiotu składającego ofertę);
- Położenie szczególnego nacisku w strategii włączania produktu do powszechnej praktyki na osobach i podmiotach, od których zależy wdrożenie wypracowanego modelu;
- Wykorzystanie w strategii włączenia większej liczby działań związanych z bezpośrednim kontaktem z decydentami – osobami, do których kompetencji należy podjęcie decyzji o zastosowaniu modelu (spotkania lobbingowe);
- Ponowne opracowanie analizy ryzyka pod kątem szczegółowej identyfikacji możliwych do wystąpienia zagrożeń, szacowania poziomu ryzyka oraz planowanie metod reakcji w przypadku jego wystąpienia.

Rekomendacja eksperta:

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

Miejscowość: Niechobrz Podpis:.....