



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH

---

## OPIS PRODUKTU FINALNEGO PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

# „AKTYWNY ABSOLWENT – INNOWACYJNE NARZĘDZIA I METODY DZIAŁANIA POŚREDNIKÓW PRACY”

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

**Nazwa projektodawcy:** Fundacja Inicjatyw Menedżerskich

**Tytuł projektu:** „Aktywny absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy”

**Numer umowy:** POKL.06.02.00-06-141/11



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH

---

### SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE .....	3
I. NAZWA PRODUKTU FINALNEGO .....	6
II. ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY .....	6
III. PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA.....	8
IV. UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ .....	13
V. DZIAŁANIA /NAKŁADY/, ZMIANY KONIECZNE DO WDROŻENIA INNOWACJI.....	14
VI. DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW .....	15
VII. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECZNIANIA .....	15
VIII. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU .....	16
IX. ZAŁĄCZNIKI .....	16



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH

---

### WPROWADZENIE

W ramach projektu realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich i firmę Ideopolis Sp. z o.o. wypracowane zostały rozwiązania służące zwiększeniu efektywności aktywizacji zawodowej i społecznej niepracujących absolwentów szkół wyższych. Pośrednicy pracy otrzymali nowe narzędzia pozwalające na zwiększenie skuteczności swoich działań w stosunku do młodych wykształconych ludzi.

Produkt testowany był w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lublinie, Chełmie, Tomaszowie Lubelskim oraz Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie. Łącznie w procesie testowania wzięło udział 22 pośredników pracy i 100 absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego, którzy nie podjęli zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy od ukończenia uczelni.

Prezentowany produkt finalny jest zgodny z opisem zawartym w Strategii Projektu Innowacyjnego Testującego w zakresie celu ogólnego, celów szczegółowych, wskaźników, grupy docelowej, metodologii pracy pośredników.

Jednak w wyniku wnikliwej obserwacji procesu testowania, przeprowadzonej ewaluacji i produktu, a także nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy autorzy innowacji zdecydowali się na wprowadzenie zmian, o których mowa w tabeli poniżej.

Wprowadzone korekty uwzględniają oczekiwania użytkowników produktu, opinie odbiorców i głos ekspertów w zakresie rynku pracy.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH

WPROWADZONA ZMIANA	UZASADNIENIE
Komunikacja na linii doradca – absolwent za pośrednictwem telefonu, maila oraz innych narzędzi informatycznych. Kontakt osobisty ograniczony do koniecznego minimum.	Pośrednicy którzy po nowelizacji Ustawy pełnią rolę doradców, nie mają możliwości częstego poświęcania kilkudziesięciu minut na rozmowę z jedną osobą. Liczba bezrobotnych osób, jaką dziennie muszą obsłużyć doradcy, uniemożliwia poświęcenie indywidualnej osobie więcej niż kilkanaście minut. Kontakt za pośrednictwem maila pozwala na dużą elastyczność i unikania „kolejek” do doradcy wspierającego absolwenta.
Skrócenie schematu wsparcia do 13 kroków oraz oparcie procesu o autorskie IPD.	Pierwotnie zaproponowany proces wsparcia obejmował 19 kroków i bazował na systemie informatycznym Just in Time. Reforma Ustawy wymusiła konieczność wprowadzenia IPD do produktu, aby współgrał on z procesem, który musi przejść doradca zobligowany przepisami prawa. Dodatkowo ewaluacja projektu uzmysłowiła konieczność wprowadzenia bardziej elastycznego wykorzystania systemu w zależności od potrzeb doradcy i absolwenta, a także nastawienia potencjalnych pracodawców.
Wprowadzono zagadnienia networkingu kariery oraz personal branding.	Wprowadzono opis nowoczesnych metod poszukiwania pracy z uwagi na konieczność dostosowania produktu do sposobu funkcjonowania młodego pokolenia. Standardem w dzisiejszym, globalnym i z informatyzowanym świecie, jest poszukiwanie zatrudnienia w oparciu o sieć posiadanych kontaktów oraz wykorzystując własną markę (opinię o sobie) widoczną w sieci. Zaproponowano zadania z w/w zakresu do samodzielnej pracy absolwenta aby zmobilizować go do wykorzystania ważnej możliwości na znalezienie zatrudnienia.
Stworzono skróconą instrukcję obsługi systemu Just in Time.	Ewaluacja ujawniła, iż szczegółowy i bardzo precyzyjny opis systemu, jaki został pierwotnie zaproponowany, stanowi zbyt duże wyzwanie dla jego użytkowników. Stworzono zatem wersję skróconą i opisaną w taki sposób, aby każdy, nawet słabo zorientowany w obsłudze programów komputerowych, mógł skorzystać z narzędzia.
Przesunięto rozmowę symulacyjną do obowiązków doradcy zawodowego	Pierwotna wersja produktu zakładała przeprowadzenie symulacji rozmowy kwalifikacyjnej z absolwentem przez doradcę klienta. Z uwagi na ograniczenia czasowe oraz



## FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH

zamiast doradcy klienta.	lokalowe zdecydowano się przekierować ten element wsparcia do doradców zawodowych zatrudnionych w urzędzie. Doradca klienta otrzymał funkcję inicjującą oraz monitorującą w tym obszarze.
Wprowadzono nowe narzędzia do diagnozy potencjału absolwenta.	W trakcie testowania produktu oraz w wynikach jego ewaluacji okazało się, że niezwykle cenne dla absolwenta oraz doradcy są wszelkie narzędzia diagnostyczne. Rozszerzono zatem katalog testów, obejmujący dotychczas diagnozę kompetencji standardowych i niestandardowych, o badanie osobowości, motywacji oraz potencjału do samozatrudnienia.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH

## I. NAZWA PRODUKTU FINALNEGO

Produkt finalny to nowatorska metoda pośrednictwa pracy prowadząca do zwiększenia skuteczności działań pośredników pracy (doradców klienta) w procesie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia przez absolwentów szkół wyższych.

## II. ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY

Produkt składa się z następujących elementów:

### - metodologia przygotowania pośredników (doradców klienta) do nowej roli

- proces współpracy z absolwentem oparto na autorskiej wersji Indywidualnego Planu Działania
- diagnoza kompetencji standardowych i niestandardowych absolwenta
- analiza osobowości oraz stylu motywacji w kontekście poszukiwania zatrudnienia
- ocena potencjału absolwenta do samozatrudnienia
- elementy coachingu jako narzędzie pracy pośrednika (doradcy klienta, bazowanie na zasobach a nie deficytach, słuchanie, zadawanie pytań oraz dawanie zadań do samodzielnej realizacji zamiast dawania gotowych rozwiązań).
- wykorzystanie nowoczesnych form poszukiwania zatrudnienia (networking, personal branding)
- diagnoza potrzeb pracodawców w zakresie oczekiwanych kompetencji standardowych i niestandardowych (a nie tylko kwalifikacji formalnych)
- monitoring oraz wsparcie absolwenta po podjęciu pracy lub innej formy wsparcia (np. staż, nabywanie uprawnień)

### - metodologia wsparcia absolwentów szkół wyższych

Punktem wyjścia i kluczowym elementem metodologii jest uzyskanie przez pośrednika (doradcę klienta) szerokiego zakresu wiedzy na temat potencjału absolwenta, które pozwolą właściwie dopasować przyszłe miejsce pracy.

W ten sposób opisane zostają predyspozycje, niestandardowe kompetencje i nieodkryte dotychczas talenty poszukującego pracy absolwenta. Na podstawie dokonanej analizy potencjału kandydatowi przedstawiany jest katalog możliwych aktywności na rynku



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH

pracy ze wskazaniem optymalnego dla jego profilu przyszłego sektora zatrudnienia.

Innowacja zakłada przeniesienie odpowiedzialności za rezultat pracy na bezrobotnego absolwenta. Wzmacnia jego zaangażowanie oraz poszerza świadomość w zakresie możliwych do podjęcia aktywności na rynku pracy. Absolwent podejmujący współpracę z doradcą zobowiązany jest dokonać analizy bądź samooceny we wskazanych przez doradcę obszarach (kompetencje standardowe, niestandardowe, osobowość, motywacja, potencjał do samozatrudnienia). Określa również preferowany charakter przyszłej pracy (tworzy kompetencyjny opis stanowiska pracy) oraz wskazuje 10 pracodawców, którzy spełniają jego wymagania.

Elementem wprowadzonym do metodologii po okresie testowania produktu jest zagadnienia networkingu kariery oraz personal branding. Z uwagi na to, iż absolwenci objęci wsparciem należą do pokolenia Y oraz C konieczne było wykorzystanie narzędzi, jakie są obecnie powszechnie stosowane przez młode, z informatyzowane i globalne pokolenie. Absolwent objęty wsparciem otrzymuje zatem wiedzę z zakresu budowania osobistej marki oraz sieci kontaktów. Dodatkowo zobowiązany jest do wykonania 5 zadań z zakresu networkingu kariery, w tym zdiagnozowanie kluczowych osób w swojej sieci znajomych, określenie elementów swojej osobistej marki, dokonanie oceny potencjału networkingowego, stworzenie wirtualnej wizytówki na portalu LinkedIn oraz stworzenie planu działania w zakresie znalezienia zatrudnienia poprzez działania networkingowe.

Ważnym elementem w metodologii jest pozyskanie informacji od pracodawcy dotyczących jego specyficznych potrzeb i wymagań. Doradca klienta diagnozuje u pracodawcy faktyczne potrzeby w zakresie kompetencji oraz predyspozycji kandydata. W tym celu może dodatkowo przypisać konkretnym wymaganiom określone wagi (dokonuje ich priorytetyzacji). Następnie zebrane dane mogą zostać wprowadzone do oprogramowania Just In Time. Inteligencja systemu pozwala na skojarzenie specyficznego potencjału, talentów, indywidualnych cech osobowości, charakteru i temperamentu kandydata z precyzyjnie wyartykułowanymi oczekiwaniami pracodawcy.

Następnym krokiem w metodzie jest przygotowanie absolwenta do spotkania z pracodawcą ze szczególnym położeniem nacisku na świadome wykorzystanie posiadanego przez kandydata potencjału. W tym celu doradca klienta kieruje bezrobotnego do doradcy zawodowego aby przygotować go do rozmowy kwalifikacyjnej. Po znalezieniu pracy przez kandydata doradca pełni funkcję opiekuna zatrudnionego absolwenta przez pół roku. Wsparcie doradcy polega głównie na



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



monitorowaniu sytuacji absolwenta w miejscu pracy. Monitoring ten odbywa się za pomocą rozmów wspierających. W sytuacji nieutrzymania pracy absolwent wraca do doradcy klienta, który ustali przyczynę zakończenia współpracy z pracodawcą i rozpoczyna proces poszukiwania zatrudnienia od nowa.

#### - oprogramowanie informatyczne Just In Time

Służy do zbierania rekomendacji i informacji o kandydacie do pracy. Oprogramowanie posiada interfejsy dla pracodawców, kandydatów do pracy i pośredników pracy. W interfejsie dla absolwenta można wypełniać dane i informacje na temat swoich talentów, kompetencji i preferencji zawodowych. Interfejs dla pracodawcy pozwala na wpisanie rekomendacji i oceny pracownika po zakończeniu zatrudnienia. Pracodawca dzięki oprogramowaniu może pozyskać kandydata o określonych kompetencjach i talentach. Interfejs dla pośrednika umożliwia z jednej strony bardzo szybkie pozyskanie informacji o aktualnej sytuacji bezrobotnego na rynku pracy, z drugiej na permanentne monitorowanie sytuacji kandydata na rynku pracy.

### III. PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA

#### Do rozwiązania jakiego problemu przyczynia się produkt finalny?

Wypracowany produkt finalny jest odpowiedzią na problem niewystarczająco skutecznych narzędzi i metod pozwalających na wprowadzenie absolwentów szkół wyższych na rynek pracy. Diagnoza przedprojektowa i analiza problemu w trakcie pierwszego etapu realizacji projektu wykazała, iż wsparcie proponowane przez publiczne służby zatrudnienia młodym osobom opuszczającym mury uczelni skupiło się głównie na szkoleniach, stażach, dofinansowaniu do studiów podyplomowych, dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Urzędy pracy oferowały również dodatkowe formy pomocy z Funduszu Pracy, takie jak: zwrot kosztów dojazdu na szkolenia, wyżywienie czy zakwaterowanie podczas szkolenia. Bezrobotni absolwenci uczestniczyli też w programach specjalnych. W powyższych działaniach – choć bardzo ważnych i pomocnych - obserwowaliśmy deficyt indywidualnego podejścia oraz konkretnych rozwiązań przygotowanych pod konkretnego młodego człowieka. Wysoki stopień ogólności, który towarzyszył aktywizacji osób młodych sprawiał, że pozostawali oni anonimowi w całej rzeszy bezrobotnych w Polsce, a pomoc w znalezieniu zatrudnienia nie przynosiła oczekiwanego rezultatu. Deficyt niewystarczająco skutecznych metod i narzędzi służących aktywizacji bezrobotnych absolwentów znajdował swoje odzwierciedlenie w statystykach dotyczących bezrobocia w tej subpopulacji. W chwili





## FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH

realizacji pierwszego etapu projektu innowacyjnego testującego mieliśmy do czynienia ze wzrostem stopy bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych o 3,1 punktów procentowych w stosunku do IV kwartału 2011 r. W województwie lubelskim bez pracy pozostawało 18.582 osób z wyższym wykształceniem (z czego największą grupę, bo 3518 stanowili absolwenci pozostający bez zatrudnienia w okresie 12-24 miesięcy). Wśród bezrobotnych przodowały kobiety. Było ich 12.830 (źródło: Bezrobotni wg wieku i wykształcenia w III kw. 2012, opracowanie WUP Lublin).

Dlatego też zaproponowana przez nas innowacja jest odpowiedzią na konieczność zwiększenia efektywności pośrednictwa pracy, a także współpracy pomiędzy pracodawcami a publicznymi służbami zatrudnienia, szczególnie w obszarze doboru absolwentów zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami pracodawców. Diagnoza pierwszego etapu realizacji projektu wykazała, iż pracodawca chcąc zgłosić ofertę pracy wypełnia formularz zawierający informacje dotyczące m.in. charakterystyki prowadzonej działalności, kodu zawodu, wysokości i systemu wynagradzania, charakterystyki i rodzaju przyszłej pracy oraz wymagań pracodawcy w zakresie wykształcenia, umiejętności, stażu pracy, znajomości języków obcych i specjalnych uprawnień.

Formularz ten w głównej mierze dotyczy spraw formalnych, a kwestie najważniejsze dotyczące preferencji czy szczególnych oczekiwań pracodawcy potraktowane są ogólnie i zawierają informację, które dziś na rynku pracy mają znaczenie wtórne. Wyniki analiz przeprowadzonych przez ekspertów z Instytutu Badań Strukturalnych pokazują, że pracodawcy nie wierzą, że urzędnicy znajdą dla nich pracownika jakiego potrzebują, często przysyłają kandydatów zupełnie nie spełniających ich preferencji. Jednocześnie należy podkreślić, iż przyczyny takiego stanu rzeczy nie należy się dopatrywać w niskich kwalifikacjach czy złej woli pracowników służb zatrudnienia, a w deficycie narzędzi pozwalających na zwiększenie efektywności pośrednictwa. W konsekwencji tego problemu mamy do czynienia ze zjawiskiem niedopasowania kompetencyjnego i kwalifikacyjnego na płaszczyźnie rynek pracy – kandydat. To z kolei jest przyczyną wysokiego bezrobocia wśród młodych absolwentów szkół wyższych, trudności z utrzymaniem zatrudnienia i niezadowolenia pracodawców zarówno z systemu pośrednictwa pracy jak i z zatrudnionych pracowników.

Proponowany przez nas produkt finalny jest próbą rozwiązania wspomnianych problemów i deficytów. Pośrednicy otrzymują narzędzie w postaci Macierzy kompetencji pozwalającej na bardzo wnikliwe badanie m.in. potencjału kandydata, nieodkrytego talentu, niestandardowych predyspozycji zawodowych oraz doświadczeń, które nabył w szkole, w czasie studiów lub w ramach dodatkowej aktywności społecznej, a które mogłyby być przydatne dla przyszłego pracodawcy. Wyniki tej diagnozy można precyzyjnie skonfrontować z oczekiwaniami i potrzebami pracodawców. Wdrożenie produktu przyczynia się do bardziej dynamicznej współpracy na linii pośrednik – pracodawca. Dzięki nowej metodzie możemy



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



precyzyjnie określić wymagania pracodawcy, co pozwala na wstępne wyselekcjonowanie kandydatów i kierowanie na rozmowy kwalifikacyjne tylko tych, którzy te oczekiwania spełniają. Unikamy w ten sposób kierowania przez pośredników kandydatów, których kompetencje różnią się z oczekiwaniami pracodawców. Wprowadzenie innowacji umożliwi wszystkim uczestnikom procesu poszukiwania zatrudnienia (absolwentom, pracodawcom i pośrednikom) ciągłą wymianę informacji na temat wolnych miejsc pracy i kompetencji kandydata.

Wszystkie wyżej wymienione zalety innowacji pozwalają na zwiększenie skuteczności i efektywności działań pośredników pracy w zakresie aktywizacji zawodowo – społecznej absolwentów szkół wyższych. Problematyka wdrażania skutecznych rozwiązań na rzecz młodych bezrobotnych (w tym oczywiście absolwentów szkół wyższych) jest dziś szczególnie aktualna. W znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozszerzono definicję młodego bezrobotnego o osoby do 30 roku życia, co w świetle wyliczeń Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej grupa ta będzie stanowiło 38% ogółu bezrobotnych /źródło : [www.mpis.gov.pl/](http://www.mpis.gov.pl/). A więc każde rozwiązanie przybliżające młodego człowieka do wejścia na rynek pracy jest istotne i potrzebne.

W nowych przepisach wiele mówi się o zwiększeniu efektywności urzędów pracy, o bardzo indywidualnym podejściu, o nowej roli pośredników pracy. Nasza metoda w pełni wpisuje się w założenia nowej ustawy. Nowatorska metoda pracy pośredników prowadzi do zwiększenia efektywności służb zatrudnienia, a wypracowane narzędzia mogą być pomocne w procesie zmian jakie zachodzą w urzędach pracy.

Do rozwiązania problemu jakiej grupy społecznej przyczynia się produkt finalny. Jakie przynosi efekty i korzyści grupie docelowej?

Produkt finalny przyczynił się do rozwiązania problemów następujących grup docelowych:

- pośrednicy Powiatowych Urzędów Pracy

Dzięki zastosowanej innowacji pośrednicy mieli możliwość zwiększenia swoich kompetencji w zakresie skutecznego wspierania osób młodych na rynku pracy. Zostali wyposażeni w nowoczesne narzędzia pracy pozwalające na szczegółową, skrajnie zindywidualizowaną i niestandardową diagnozę kompetencji oraz optymalny dobór kandydata do potrzeb pracodawcy.

O korzyściach i efektach osiągniętych w wyniku pracy według nowej metody świadczą wyniki badań prowadzone wśród pośredników pracy w ramach ewaluacji zewnętrznej. Ankietowani użytkownicy uznali, iż w wyniku udziału w projekcie w dużym stopniu nastąpiła poprawa

jakości i efektywności działań podejmowanych na rzecz bezrobotnych absolwentów. Pośrednicy ocenili nową metodę pracy jako przydatną we wspieraniu młodych ludzi na rynku pracy. O skuteczności wdrożonej innowacji świadczy też liczba znalezionych miejsc pracy w wyniku realizacji projektu

Na dzień 30.06.2014 r. liczba znalezionych miejsc pracy przez osoby uczestniczące w projekcie przedstawiała się następująco:

- PUP Lublin: na 28 osób uczestniczących w projekcie znalazło pracę 19 osób, z czego 14 osobom udało się utrzymać zatrudnienie.
- PUP Tomaszów Lub.: na 35 osób uczestniczących w projekcie znalazło pracę 17 osób, z czego 13 osobom udało się utrzymać zatrudnienie.
- PUP Chełm.: na 30 osób uczestniczących w projekcie znalazło pracę 10 osób, z czego 7 osobom udało się utrzymać zatrudnienie.
- MUP Lublin.: na 7 osób uczestniczących w projekcie znalazło pracę 3 osób, z czego 2 osobom udało się utrzymać zatrudnienie.

Z powyższych danych wynika, że 49% Odbiorców znalazło zatrudnienie, a 73% osobom z tej grupy udało się utrzymać zatrudnienie. Należy podkreślić, iż w projekcie brały udział osoby, które nie znalazły zatrudnienie przez więcej niż 12 miesięcy od momentu ukończenia studiów. Niektórzy beneficjenci nie pracowali od 2 – 3 lat. Dlatego też znalezienie i utrzymanie tylu miejsc pracy w stosunkowo krótkim czasie niewątpliwie świadczy o skuteczności produktu finalnego.

- **Absolwenci szkół wyższych**

Absolwenci szkół wyższych dzięki udziałowi w testowaniu zwiększyli swoje umiejętności poruszania się po rynku pracy. Co ważne pozyskali wiedzę dotyczącą konstruktywnego wykorzystania swojego potencjału w kontekście specyficznych potrzeb pracodawców. Dzięki szczegółowej diagnozie, rozmowie opartej na metodach coachingowych oraz symulacyjnej rozmowie kwalifikacyjnej zostali lepiej przygotowani do wejścia na rynek pracy i utrzymania zatrudnienia. Absolwenci uzyskali ponadto wsparcie i opiekę pośrednika przez 6 m-cy od dnia podjęcia pracy. Ten typ wsparcia jest niezwykle ważny w przypadku osób niedoświadczonych, wschodzących po raz pierwszy na rynek pracy i mających trudności z utrzymaniem zatrudnienia. Ponadto - wg opinii ekspertów ds. rynku pracy - największy odsetek osób traci pracę w przeciągu pierwszy 6 miesięcy. Rozwiązanie to jest więc dość istotne, gdyż daje możliwość poznania przyczyn utraty zatrudnienia i pozwala na ewentualną korektę wsparcia. Absolwent korzystając z systemu Just i Time ma możliwość wypełniania

informacji na temat swoich talentów, kompetencji i preferencji zawodowych. Dzięki temu może nastąpić szybsze skojarzenie go z pracodawcą.

Fakt zwiększenia umiejętności poruszania się po rynku pracy odzwierciedlają wyniki badań odbiorców prowadzone w ramach ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej. W specjalnym arkuszu 100 absolwentów szkół wyższych zostało ocenionych pod względem posiadania cech i umiejętności warunkujących efektywne poruszanie się po rynku pracy. Absolwenci oceniani byli przed przystąpieniem do udziału w projekcie oraz po zakończeniu w nim udziału. Każda cecha i umiejętność została oceniona na skali od 1 do 6, gdzie 1 to ocena najniższa, a 6 to ocena najwyższa. Po analizie wypełnionych arkuszy należy stwierdzić, że wyniku realizacji projektu u wszystkich odbiorców biorących udział w testowaniu zwiększyła się umiejętność efektywnego poruszania się po rynku pracy. Średnia ocen uzyskanych przed przystąpieniem do projektu wynosi 4,20, natomiast średnia ocen uzyskanych po zakończeniu w nim udziału wynosi 5,30.

Nasze rozwiązanie przynosi korzyści również pracodawcom. Dzięki zastosowaniu innowacji mają oni możliwość pozyskania do pracy kandydata o optymalnych i dostosowanych do swoich potrzeb kompetencjach. Nowy system pracy pośredników pozwolił także pracodawcom na szybsze znalezienie kandydata do pracy.

#### **Co nowego wnosi produkt finalny do obecnie stosowanej praktyki?**

Produkt wnosi nową jakość do pracy pośredników i do współpracy pomiędzy pracodawcami a służbami zatrudnienia. W proponowanym przez nas rozwiązaniu pośrednik jest kreatorem i opiekunem bezrobotnego absolwenta w procesie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia. Co ważne, osoba bezrobotna cały czas współpracuje z tym samym pośrednikiem. Ten sam pośrednik „prowadzi za rękę” swojego podopiecznego od momentu diagnozy kompetencji po monitoring zatrudnienia. W przypadku nieutrzymania zatrudnienia przez 6 miesięcy powraca on do „swojego” pośrednika, który ustala przyczyny niepowodzenia i rozpoczyna proces wprowadzenia na rynek pracy ponownie. Powyższe rozwiązanie pozwala na bardzo dobre poznanie bezrobotnego, efektywną współpracę na linii podopieczny – pośrednik oraz na zdobycie wzajemnego zaufania. Bezrobotny nie trafia od czasu do czasu do różnych pośredników, dzięki czemu wsparcie ma charakter uporządkowany, regularny i kompleksowy. Analiza Macierzy i rozmowa z bezrobotnym oparta na metodzie coachingowej pozwala pośrednikowi nie tylko na trafne i optymalne skojarzenie kandydata z pracodawcą, ale też na sprofilowanie bezrobotnego pod kątem scenariusza wsparcia, jego szans na regionalnym i krajowym rynku pracy, a także pozwala

uwzględnić kluczowe motywatory mające wpływ na decyzję konkretnego absolwenta o wyborze zatrudnienia.

Kolejnym elementem wyróżniającym nasz produkt jest zmiana charakteru współpracy pomiędzy służbami zatrudnienia, a pracodawcami. Relacje te ulegają znacznemu zdynamizowaniu i zintensyfikowaniu. W nowym podejściu pracodawcy bardzo szczegółowo określają swoje preferencje, udzielają pośrednikom informacji zwrotnych na temat kandydatów, z którymi odbyli rozmowy kwalifikacyjne, udzielają rekomendacji do systemu Just In Time.

Przewaga naszego rozwiązania tkwi z jednej strony w bardzo indywidualnym podejściu do każdego bezrobotnego absolwenta, z drugiej zaś na możliwości wykorzystania wypracowanych narzędzi w stosunku do innych grup społecznych. Architektura Matrycy pozwala bowiem na uzupełnianie listy kompetencji i ich priorytetyzację. Interfejsy dla kandydatów do pracy są proste w obsłudze i mogą być wykorzystywane przez dowolne grupy wiekowe. Pracodawcy również mogą określać swoje preferencje zarówno w stosunku do osób z wyższym wykształceniem jak i gimnazjalnym czy ponadgimnazjalnym.

Koncepcja metody oraz konstrukcja narzędzi aktywizacji i wsparcia pozwala na wykorzystanie ich nie tylko przez pośredników z publicznych służb zatrudnienia. Mogą one być dedykowane specjalistom z prywatnych agencji zatrudnienia, firm konsultingowych czy Akademickich Biur Karier. Takie podejście czyni naszą innowację wartościową i korzystną w kontekście relacji nakład – rezultat.

#### **IV. UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ**

W wymiarze instytucjonalnym produkt skierowany jest do publicznych służb zatrudnienia i prywatnych agencji zatrudnienia w całym kraju.

W wymiarze personalnym produkt może być użytkowany przez pośredników pracy i doradców zawodowych z powiatowych/miejskich urzędów pracy oraz przez specjalistów zajmujących się rekrutacją i pośrednictwem pracy w prywatnych agencjach zatrudnienia w całej Polsce.

Ponadto Macierz kompetencji może być wykorzystana przez:

- doradców i specjalistów w zakresie rozwoju zawodowego pracujących w firmach konsultingowych,



## FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH

- specjalistów w obszarze rekrutacji pracujących w firmach konsultingowych,
- doradców pracujących w Akademickich Biurach Karier

### V. DZIAŁANIA /NAKŁADY/, ZMIANY KONIECZNE DO WDROŻENIA INNOWACJI

#### POWIATOWE URZĘDY PRACY TESTUJĄCE PRODUKT

Urzędy pracy, które testowały produkt otrzymają od Fundacji Inicjatyw Menedżerskich prawo do użytkowania portalu. Aby z niego dalej korzystać urzędy będą musiały ponieść koszt abonamentu za domenę i hosting w wysokości od 100 do 500 zł. za rok. Administracja portalu może się odbywać w oparciu o własnych pracowników.

Eksperti Fundacji Inicjatyw Menedżerskich po zakończeniu testowania w razie potrzeb świadczyć będą bezpłatne usługi doradcze w zakresie stosowania metody.

#### POZOSTALI UŻYTKOWNICY, KTÓRZY ZDECYDUJĄ SIĘ NA WDROŻENIE INNOWACJI

Wdrożenie metody w przypadku nowych użytkowników może odbywać się w oparciu o własne zasoby personalne instytucji. Dyrektor powiatowego urzędu pracy lub szef prywatnej agencji zatrudnienia chcąc wdrożyć nowe rozwiązania powinien dokonać stosownych zmian w zakresie czynności pracownika, bądź w opisie stanowiska pracy. Osoby, które będą stosować nowe rozwiązania mogą to robić w ramach swojego podstawowego czasu pracy. Metoda została bardzo szczegółowo opisana, w związku z powyższym nie występuje konieczność zatrudniania dodatkowych ekspertów. Zastosowanie innowacji nie wymaga zmian w przepisach prawnych.

Kosztami, które pojawią się w trakcie pracy pośrednika to koszt dojazdu .

Przewidywany czas potrzebny do uruchomienia nowej metody to ok. 3 miesiące.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## **VI. DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW**

Produkt finalny będzie dostępny na stronie internetowej Fundacji Inicjatyw Menedżerskich /[www.fim.org.pl/projekt/aktywnyabsolwent/](http://www.fim.org.pl/projekt/aktywnyabsolwent/). Na życzenie instytucji, która będzie chciała zastosować innowacje Fundacja może przesłać materiały w formie elektronicznej lub papierowej drogą pocztową. Eksperti Fundacji będą też udzielać bezpłatnych konsultacji zainteresowanym instytucjom. Urzędy pracy bądź prywatne agencje zatrudnienia, które będą chciały użytkować system Just in Time otrzymają od Fundacji Inicjatyw Menedżerskich prawo do użytkowania i korzystania z oprogramowania. Pracodawcy i absolwenci chcąc skorzystać z portalu będą mieli obowiązek rejestracyjny (odpowiedni formularz rejestracyjny zostanie zamieszczony na stronie FIM), po wykonaniu tej czynności otrzymają login i hasło dostępu.

Ponadto w ostatniej fazie realizacji projektu na szeroką skalę zostaną wdrożone działania upowszechniające produkt. Narzędziami rozpowszechniania informacji o innowacji będą m.in.:

- warsztaty dyskusyjne dla przyszłych użytkowników produktu,
- artykuł o założeniach produktu i zasadach jego testowania, który ukaże się na stronie internetowej projektu oraz na stronach internetowych użytkowników testujących,
- konferencja upowszechniająca,
- film prezentujący dobre praktyki i główne założenia metody, który zostanie zamieszczony na stronach internetowych Fundacji Inicjatyw Menedżerskich,
- ulotki,
- listy rekomendacyjne,
- listy informacyjne.

Działania upowszechniające zostaną skierowane do potencjalnych przyszłych użytkowników m.in. takich jak: dyrektorzy, pośrednicy i doradcy zawodowi z powiatowych urzędów pracy w całym kraju, szefowie i pracownicy prywatnych agencji zatrudnienia, doradcy z Akademickich Biur Karier, specjaliści ds. rekrutacji i rozwoju zawodowego z firm konsultingowych.

## **VII. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECHNIANIA**

Z uwagi na możliwość zastosowania Matrycy Kompetencji przez innych użytkowników niż pracownicy publicznych i prywatnych służb zatrudnienia istnieje konieczność poszerzenia

grupy docelowej działań upowszechniających o doradców z Akademickich Biur Karier i specjalistów ds. rekrutacji i rozwoju zawodowego z firm consultingowych.

Wspomnianej grupie docelowej dedykowane zostaną instrumenty upowszechniające takie jak: konferencja, film instruktażowo-promocyjny, listy informacyjne i warsztaty dyskusyjne.

W upowszechnianiu główny nacisk zostanie położony na prezentację informacji o Matrycy. Jednakże dla pełnego zobrazowania metodologii aktywizacji absolwentów przedstawiony zostanie również cały produkt.

## **VIII. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU**

Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymaga wprowadzenia zmian do działań mainstreamingowych, o których mowa w Strategii Projektu Innowacyjnego Testującego.

## **IX. ZAŁĄCZNIKI**

1. Podręcznik „Aktywny absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy”
2. Podręcznik dla doradcy klienta wraz z załącznikami
3. Podręcznik dla absolwenta wraz z załącznikami
4. Koncepcja oprogramowania do obsługi systemu Just in Time – wersja II
5. Instrukcja obsługi systemu komputerowego Just in – Time
6. Macierz Kompetencji

podpis