



Arkusz oceny produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego

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

Nazwa projektodawcy: **Fundacja Inicjatyw Menedżerskich** (lider) i **Ideopolis Sp. z o.o.** (partner)

Tytuł projektu: **Aktywny Absolwent – Innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy**

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

Ekspert (imię i nazwisko): Antoni Rutka

Data wypełnienia listy: 22.10.2014 r.

Nazwy składników produktu finalnego:

- 1. Metodologia przygotowania pośredników pracy (doradców klienta) do nowej roli**
- 2. Metodologia wsparcia absolwentów szkół wyższych**
- 3. Oprogramowanie informatyczne Just In Time**

Przydatność produktu innowacyjnego	Waga (0-1)	Oce na produktu (1-5)	Oce na ogólna (waga x ocena)	Uwagi i komentarze
Zgodność produktu ze strategią w zakresie celu i grupy docelowej	0,10	5	0,50	<p>Idea projektu „Aktywny absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy” nazywanego dalej skrótem AA jest wypracowanie i wdrożenie innowacyjnej metody przejawiającej się w nowym podejściu do roli i charakteru pracy pośredników/doradców klienta oraz do bezpośredniego powiązania systemu pośrednictwa pracy z aktywnością i zaangażowaniem pracodawców w proces poszukiwania i utrzymywania pracy przez absolwentów szkół wyższych.</p> <p>Wyniki różnych badań pokazują, że pracodawcy na ogół nie wierzą, że urzędnicy znajdują dla nich pracownika jakiego potrzebują, gdyż często przysyłają im kandydatów zupełnie nie spełniających ich</p>



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



				<p>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.</p> <p>Produkt jest adekwatną odpowiedzią na zdiagnozowane w I etapie realizacji projektu w woj. lubelskim problemy i potrzeby docelowych odbiorców – bezrobotnych od co najmniej 12 miesięcy absolwentów wyższych uczelni i użytkowników –pośredników pracy/doradców klienta z publicznych służb zatrudnienia oraz pracodawców a pozytywne wyniki uzyskane w testowaniu wstępnej wersji produktu potwierdzają jego zgodność z celami określonymi w strategii wdrażania .</p> <p>Na uwagę i uznanie wysiłków Projektodawcy zasługuje fakt wprowadzenia 6 istotnych zmian i poprawek wprowadzonych do ostatecznej wersji produktu –w konsekwencji uwzględnienia uwag i rekomendacji zebranych od testerów oraz wynikłych z ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej .</p> <p>Zwrócić należy uwagę na harmonijne uwzględnienie w zaproponowanych nowych rozwiązaniach modelu aktywizacji bezrobotnych absolwentów i ich praktycznej instrumentacji – nowych wymogów formalnych określonych w znowelizowanej w marcu 2014 r. ustawie o promocji zatrudnienia –co ma znaczenie o tyle, że wskazuje, jak je można lepiej i skuteczniej wypełniać intencje ustawodawcy. Dlatego propozycje modelu są tym cenniejsze ,że ich adresatami- użytkownikami mogą dzięki temu być odbiorcy i użytkownicy nie tylko z woj. lubelskiego ,ale i cały ogólnopolski system wsparcia dla grup defaworyzowanych i aktywizacji zawodowej absolwentów szkół wyższych.</p> <p>Przedstawione do walidacji dokumenty potwierdzają, że produkt finalny projektu jest bezpośrednią odpowiedzią na zdiagnozowane w I etapie projektu problemy i wyartykułowane w celach projektu oraz uwzględniającą potrzeby obu kategorii grup docelowych : odbiorców oraz użytkowników a dowodzą tego zarówno wyniki testowania ,jak i konkluzje ocenne w raporcie z ewaluacji zewnętrznej i odniesienia do wyników testowania w opisach /charakterystykach produktów pośrednich/elementach składowych produktu finalnego. W swej istocie produkt</p>
--	--	--	--	--

				<p>finalny jako nowa metoda interwencji koryguje i naprawia dotychczasowe braki i zaniedbania w systemach kształcenia na poziomie wyższego wykształcenia skutkujące trudnościami coraz większego odsetka absolwentów w znajdowaniu zatrudnienia.</p> <p>Dlatego podsumowując można uznać - że zgodnie z powyższymi uwagami i refleksjami produkt finalny jest odpowiedzią na problem niewystarczająco skutecznych narzędzi i metod pozwalających na wprowadzenie absolwentów szkół wyższych na rynek pracy- zatem jest zgodny z opisem zawartym w Strategii wdrażania projektu w zakresie celu ogólnego, celów szczegółowych, wskaźników, grupy docelowej oraz z potrzebami obu kategorii grup docelowych .</p>
Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych)	0,20	5	1,00	<p>Zaproponowany produkt finalny jest próbą rozwiązania wspomnianych wyżej problemów i deficytów zdiagnozowanych u obydwu kategoriach grupy docelowej. W nowych rozwiązaniach zaoferowanych przez produkt - 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 i efektywniejszej współpracy na linii pośrednik – pracodawca. Dzięki nowej metodzie można 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 rozmiągają 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.</p> <p>Wszystkie wyżej wymienione zalety innowacji pozwalają na zwiększenie skuteczności i efektywności działań pośredników pracy w zakresie aktywizacji zawodowo – społecznej absolwentów szkół wyższych.</p>

				<p>W znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia wiele mówi się o zwiększeniu efektywności urzędów pracy, o bardzo indywidualnym podejściu, o nowej roli pośredników pracy. Zaoferowana w tej innowacji 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 zachodzić będą w urzędach pracy.</p> <p>Jak to wynika z raportu ewaluacyjnego 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. Ankietowani w ewaluacji zewnętrznej użytkownicy uznali, iż w wyniku udziału w projekcie w dużym stopniu nastąpiła poprawa jakości i efektywności działań podejmowanych na rzecz bezrobotnych absolwentów.</p> <p>Skuteczność produktu finalnego potwierdzono także w odniesieniu do docelowych odbiorców- bezrobotnych absolwentów – co zaświadcza fakt, że aż 49 % testerów znalazło lub utrzymało pracę i to po stosunkowo krótkim okresie udzielanego im wsparcia. 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. Podkreślić trzeba, że ten typ wsparcia jest niezwykle ważny w przypadku osób niedoświadczonych, wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy i/lub mających trudności z utrzymaniem zatrudnienia. Rozwiązanie to jest więc dość istotne, gdyż daje możliwość poznania przyczyn utraty zatrudnienia i pozwala na ewentualną korektę wsparcia. Absolwent korzystając z systemu Just in Time ma możliwość wypełniania informacji na temat swoich talentów, kompetencji i preferencji zawodowych. Dzięki temu może nastąpić szybsze skojarzenie go z pracodawcą.</p>
--	--	--	--	---

				<p>Nowe 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.</p> <p>Produkt wnosi nową jakość do pracy pośredników i do współpracy pomiędzy pracodawcami a służbami zatrudnienia. W proponowanym 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 – co jest jednym z najistotniejszych warunków skuteczności wsparcia udzielanego bezrobotnym absolwentom oraz zmiany ich postawy z biernej na aktywną.</p> <p>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 motywy mające wpływ na decyzję konkretnego absolwenta o wyborze zatrudnienia.</p> <p>Zatem – jak to wyżej wykazano w ewaluacji produktu - wysoki poziom skuteczności potwierdzono dla wszystkich elementów składowych produktu finalnego –w opiniach odbiorców i użytkowników z psz testujących model podkreślono , że wszystkie elementy modelu są trafne, użyteczne oraz skuteczne .</p> <p>Zauważyć jednak należy ,że stosunkowo bardziej krytycznie ocenili skuteczność produktu pracodawcy – w ich opiniach dominowały oceny co najwyżej średnie –co może wróżyć pewne kłopoty w powszechności wdrażania produktu finalnego w mało zaangażowanych reakcjach samych pracodawców.</p>
--	--	--	--	---

Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu	0,20	5	1,00	<p>Projektodawcy poprawnie zdiagnozowali problem wzrastającego bezrobocia absolwentów wyższych uczelni w woj. lubelskim –dotykającego aktualnie 18 582 osoby- w tym ponad 3,5 tys. osób bez zatrudnienia od 12-24 miesięcy –a dodatkowo populację zasilaną przez ok.23 % każdego kolejnego rocznika absolwentów, a także brak oczekiwanej skuteczności wsparcia udzielanego bezrobotnym absolwentom przez pośredników pracy działających dotychczas bez możliwości należytego rozpoznania potencjału swoich klientów i doboru odpowiednich metod i instrumentów ich przygotowywania do podjęcia zatrudnienia.</p> <p>Opiniowany produkt ma szansę powstrzymać dalszy wzrost bezrobocia absolwentów wyższych uczelni ,a jednocześnie skutecznie niwelować lukę zatrudnieniową tak ostro krytykowaną przez pracodawców narzekających na niski poziom kompetencji absolwentów podejmujących pierwszą pracę.</p> <p>Wielką zaletą produktu jest uwzględnienie zmian jakie wnosi znowelizowana w marcu 2014 r. ustawa o promocji zatrudnienia –zarówno w warstwie semantycznej (np. zamiana pośredników pracy na doradców klienta) ,jak i w zakresie otworzenia nowych możliwości w instrumentacji i formach udzielanego wsparcia różnym podkategoriom osób bezrobotnych.</p> <p>Dedykowany dla potencjalnych użytkowników i odbiorców projekt innowacyjny stanowi właściwą odpowiedź na dobrze zidentyfikowane problemy - gdyż wypracowany produkt finalny zawiera zestaw opisów procedur, instrukcji i narzędzi ,który jest kompletny oraz przedstawiony w sposób wyczerpujący, jednocześnie dający także możliwość indywidualnej modyfikacji poszczególnym użytkownikom, w zależności od ich specyficznych preferencji. Lepsze rozpoznanie potencjału absolwenta pozwalające na dopasowanie go do przyszłego miejsca pracy –jest bez wątpienia rozwiązaniem „na czasie” –odpowiednim dla zdiagnozowanych problemów społecznych .</p>
Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi)	0,15	4	0,60	<p>Produkt ma rozbudowaną wieloelementową strukturę. Na metodę składają się :</p> <p>a/Podręcznik główny –opis metody (opis procedur w 13 „krokach”);opartych na zastosowaniu :</p> <p>b/Macierz kompetencji – zawierająca założenia funkcjonalne, logiczne i ontologiczne mechanizmu opisywania i rejestrowania informacji na temat kompetencji deklarowanych i oczekiwanych;</p> <p>c/Podręcznik dla pośredników pracy (z 8</p>

				<p>załącznikami);</p> <p>d/Podręcznik dla absolwentów (z 12 załącznikami);</p> <p>e/Oprogramowanie Just In Time .</p> <p>Potencjalny replikator – by poprawnie wdrożyć innowację - powinien zrozumieć związki funkcjonalne pomiędzy poszczególnymi elementami składowymi tak skomplikowanego produktu finalnego i dopiero wówczas odpowiednio je zastosować .</p> <p>Podstawą stanowiącą fundament całego procesu jest identyfikacja i uświadomienie stronom (uczestnikom procesu komunikacji) wzajemnych oczekiwań i możliwości. Możliwości, to potencjał kompetencyjny absolwentów podzielony na postawy, wiedza i umiejętności, uwzględniający zarówno kompetencje standardowe jak i niestandardowe (talenty). Oczekiwania, to potrzeby kompetencyjne związane z realizacją konkretnego zadania (w modelu Just in Time) lub pełnieniem obowiązków na danym stanowisku pracy. Wymagającym podkreślenia jest znaczenie identyfikacji oczekiwań i możliwości kompetencji w obszarze postaw. Zagadnienie to jest o tyle istotne, że jak wynika z przeprowadzonych analiz oraz opinii ekspertów, strony procesu (pracodawcy z „pokolenia X” i absolwenci z „pokolenia Y lub Z”) nie zawsze zdają sobie sprawę z istnienia rozbieżności w obszarze postaw występujących pomiędzy pokoleniami, a także ich wagi (ważności) dla każdej ze stron procesu, co jest w następstwie przyczyną frustracji po obydwu stronach (często zakończonej rozwiązaniem współpracy).</p> <p>Kolejnymi aspektami wynikającym z procesu są :</p> <ul style="list-style-type: none"> -uwzględnienie priorytetów (ważności danej kompetencji dla realizacji danego zadania ustalonej przez zlecającego pracodawcę) oraz preferencji (stopnia w jaki Absolwent chciałby aby dana posiadana przez niego kompetencja była wykorzystywana w zlecanych zadaniach); - język opisu kompetencji stosowany przez strony procesu oraz podobieństwa, można powiedzieć „pokrewieństwo kompetencji”. -potrzeba zapewnienia dynamiki i elastyczności, tak aby Macierz Kompetencji pozwalała nie tylko na ujawnienie potencjału oraz luk w postawach, wiedzy i umiejętnościach po stronie absolwentów (co mogło by być realizowane tradycyjnymi narzędziami zarządzania kompetencjami), ale także na dynamiczne i elastyczne uzupełnianie listy istniejących w systemie kompetencji o te nowe wynikające z potrzeb rynku pracy (zazwyczaj zgłaszane przez pracodawców) oraz z postępu społecznego i technologicznego (zgłaszane przez absolwentów i
--	--	--	--	--

				<p>pracodawców lub identyfikowane przez pośredników).</p> <p>-rejestrowanie dynamiki zmian kompetencji w czasie (zarówno w obszarze pojawiania się nowych kompetencji jak i w obszarze podnoszenia poziomu kompetencji zidentyfikowanych już wcześniej;</p> <p>-umożliwienie oceny przez wszystkie strony procesu.</p> <p>Wszelkie niezbędne informacje w publikacjach opisujących metodę i jej instrumentację przedstawiono w sposób przejrzysty i czytelny – przyjazny dla potencjalnych interesariuszy. Potencjalny odbiorca i/lub użytkownik łatwo może wyszukać najbardziej interesujące go treści i opisy poszczególnych rozwiązań. Zaproponowane w modelu interwencji konkretne działania diagnostyczne i doradcze – jak to już zauważono we wcześniejszych uwagach tej opinii - są wszechstronne, kompleksowe i w pełni dostosowane do zindywidualizowanych potrzeb docelowych odbiorców.</p> <p>Wypracowany produkt jest w pełni zgodny z aktualnymi potrzebami z jednej strony odbiorców-bezrobotnych poszukujących zatrudnienia absolwentów, z drugiej –użytkowników- instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową i pośrednictwem pracy oraz pracodawców.</p> <p>Dla poszczególnych elementów składowych produktu finalnego Projektodawca przedstawił opisy szczegółowych wymagań warunkujących uzyskanie dobrych efektów zastosowania innowacji, zadeklarował ponadto, że aplikacja internetowa/wersja on-line narzędzia będzie dostępna na serwerze lidera partnerstwa – Fundacji Inicjatyw Menedżerskich także po zakończeniu projektu – co zapewnia produktowi niezbędną trwałość, choć nie został skonkretyzowany termin/rok do którego to zobowiązanie lidera będzie aktualne.</p>
Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)	0,10	5	0,50	<p>Produkt mogą i powinni stosować użytkownicy specjaliści w publicznych służbach zatrudnienia (ale także i w akademickich biurach karier oraz agencjach zatrudnienia i firmach consultingowych) zajmujący się aktywizowaniem osób bezrobotnych oraz absolwenci szkół wyższych –jako potencjalni odbiorcy.</p> <p>Produkt wnosi nową jakość do pracy pośredników i do współpracy pomiędzy pracodawcami a służbami zatrudnienia. W proponowanym rozwiązaniu pośrednik jest kreatorem i opiekunem bezrobotnego absolwenta w procesie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia.</p> <p>Interesariuszami pośrednimi projektu „Aktywny Absolwent” są pracodawcy, którzy dzięki nowej metodzie będą mieli możliwość pozyskania</p>

				<p>pracowników o optymalnych (w stosunku do ich potrzeb) kompetencjach rozumianych nie tylko jako formalne wykształcenie, wiedza i umiejętności, ale także predyspozycje, talenty, cechy wolicjonalne, pasje.</p> <p>Skuteczność nowego modelu wsparcia zweryfikowano w woj. lubelskim, ale istnieją szerokie możliwości naśladownictwa tej metody w odniesieniu do podobnych jak w projekcie grup docelowych użytkowników i odbiorców w innych regionach. Jest to tym łatwiejsze, że nie zidentyfikowano żadnych przeszkód prawnych ani organizacyjnych w działaniach naśladowczych.</p> <p>Zwraca uwagę uniwersalizm metody i wysoka prostota/łatwość replikacyjna, gdyż produkt można zastosować także do innych niż absolwenci szkół wyższych kategorii osób bezrobotnych.</p> <p>Model nie stawia żadnych barier wdrożeniowych, jest łatwy w zastosowaniu i czytelny. Ponadto zaletą produktu jest jego modelowość – czyli uniwersalność i specyficzność zarazem – może on być stosowany całościowo oraz wybiórczo – w wybranych fragmentach – adekwatnych do realnych potrzeb.</p> <p>Produkt w wersji elektronicznej i papierowej dystrybuowany będzie w jednostkach organizacyjnych publicznych służb zatrudnienia, a dla pozostałych instytucji/organizacji/osób dostępny jest w formie cyfrowej, za pośrednictwem poczty internetowej oraz ze strony internetowej Projektodawcy – przy czym zainteresowani replikacją spoza psz muszą dokonać rejestracji na stronie Projektodawcy.</p> <p>Wykazane wyżej zalety uzasadniają wysoką ocenę produktu za jego potwierdzone możliwości replikacyjne.</p>
Efektywność (nakłady do rezultatów) wprowadzenia rozwiązania	0,15	4	0,60	<p>Urzędy pracy, które testowały produkt otrzymują od Projektodawcy 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 a osoby stosujące nowe rozwiązanie mogą to robić w ramach swojego podstawowego stanowiska; niezbędnymi zmianami jest konieczność dokonania stosownych zmian zakresie czynności lub w opisie stanowiska pracy. Przewidywany czas potrzebny do uruchomienia nowej metody to wg. Projektodawcy ok. 3 miesiące. Realne – pełne koszty wdrożenia innowacji przez potencjalnego replikatora nie zostały wyliczone – co wydaje się być pewnym brakiem tego dobrze od strony programowej opracowanego</p>

				<p>produktu.</p> <p>Projektodawca zadeklarował, że eksperci FIM po zakończeniu testowania w razie potrzeb świadczyć będą bezpłatne usługi doradcze w zakresie stosowania metody ale nie określono jak długo i dla których/jakich instytucji obowiązywać będzie ta deklaracja.</p> <p>Model interwencji w niniejszej innowacji zakłada zastosowanie różnorodnych instrumentów o charakterze kompleksowym i trwających wiele miesięcy –co wskazuje na w miarę wysokich kosztów tej aktywizacji na poziomie ok.50 % skuteczności zatrudnieniowej – co jednak kosztuje określone nakłady czasu pracy interweniujących specjalistów ,a czego – w formie czytelnej kalkulacji w tym projekcie jednak nie przedstawiono.</p> <p>W opiniowanej wersji produktu zastosowanie metody nie wymaga żadnych dostosowawczych zmian prawnych. Produkt finalny jest dla potencjalnych odbiorców i użytkowników darmowy, a wdrożenie metody w przypadku nowych użytkowników może odbywać się w oparciu o własne zasoby personalne instytucji.</p> <p>Ze względu na fakt, iż dotychczas nie zostało stworzone narzędzie, które wieloaspektowo diagnozowałoby kluczowe kompetencje oraz generowało informację zwrotną o osobie badanej (co potwierdzono na etapie pogłębionej diagnozy problemu), należy stwierdzić, iż produkt finalny jako jedyna tego typu metoda jest efektywniejszy niż dotychczasowe rozwiązania aktywizacyjne .</p> <p>Dowodem wysokiej opłacalności zastosowania są zebrane opinie w analizach ewaluacyjnych.</p> <p>Dlatego pod względem efektywności ekonomicznej –czyli wielkości niezbędnych nakładów na replikowanie produktu należy ocenić wysoko ,choć należy uwzględnić wskazane zastrzeżenia ograniczające efektywność ekonomiczną niniejszej innowacji.</p>
Innowacyjność rozwiązania	0,10	5	0,50	<p>Na uwagę zasługuje fakt ,że przedstawiona do walidowania wersja produktu finalnego jest w części głównej zmodyfikowana treściowo wobec wersji wstępnej, uwzględniono w niej (zmieniając nie tylko formalne zapisy, ale i także akcenty merytoryczne) zbierane uwagi z testowania pierwotnej wersji ,dzięki czemu powstała dokumentacja porządkująca całość procesów wspierania bezrobotnych absolwentów wyższych studiów.</p> <p>Podstawą całego procesu wdrażania innowacyjnego narzędzia jest identyfikacja i</p>

			<p>uświadomienie wszystkim stronom – uczestnikom procesu AA – wzajemnych oczekiwań i możliwości (potencjału kompetencyjnego absolwentów) w obszarze postaw, wiedzy i umiejętności oraz talentów. Element ten realizowany jest poprzez wprowadzenie innowacyjnego podejścia do budowania opisu kompetencji (poprzez macierz kompetencji). Innowacja polega na uelastycznieniu i uzupełnieniu modelu kompetencji oczekiwanych przez pracodawców i przejawianych przez absolwentów o nowe pojęcia i zagadnienia. Uzupełnieniem tego elementu jest analiza postaw zarówno oczekiwanych (pracodawca) jak i przejawianych (absolwent). Wartością dodaną innowacji w stosunku do obecnej praktyki jest stworzenie systemu współpracy pomiędzy pracodawcami, którzy będą uczestniczyli w szybkiej, wiarygodnej i uwzględniającej kompetencje niestandardowe wymianie informacji o kandydatach poszukujących zatrudnienia.</p> <p>Będąca fundamentem nowej metody wsparcia macierz kompetencji zaprojektowana jako część nowego, innowacyjnego procesu pozwala nie tylko na ujawnienie potencjału oraz luk w postawach, wiedzy i umiejętnościach po stronie absolwentów (co mogło by być realizowane tradycyjnymi narzędziami zarządzania kompetencjami), ale także na dynamiczne i elastyczne uzupełnianie listy istniejących w systemie kompetencji o te nowe wynikające z potrzeb rynku pracy (zazwyczaj zgłaszane przez pracodawców) oraz z postępu społecznego i technologicznego (zgłaszane przez absolwentów i pracodawców lub identyfikowane przez pośredników).</p> <p>Kluczowymi atutami w przewagach konkurencyjnych opiniowanej metody są : elastyczność modelu kompetencji, nastawienie na jakość procesu dopasowania potrzeb i możliwości stron oraz dzielenie się wiedzą o efektach współpracy w taki sposób, aby kolejni pracodawcy oferując pracę danemu absolwentowi, opierali się nie tylko na CV i liście motywacyjnym, ale na realnych referencjach wystawionych przez poprzednich pracodawców w stosunku do nawet drobnych prac wykonywanych przez absolwenta wchodzącego w rynek pracy. Ten ostatni aspekt wprowadza swoisty proces społecznościowy w relacjach pomiędzy pracodawcami, zastępujący funkcjonujący dziś bardzo formalny sposób przygotowywania referencji. Nowy sposób jest nieco zbliżoną do komentarzy na forach społecznościowych, takich jak Allegro czy</p>
--	--	--	--

				<p>Booking.com formą opinii wraz z przydzieloną im wagą.</p> <p>Zaprezentowane podejście umożliwia wdrożenie mechanizmów <i>Just in time2</i>, które pozwalają na szybkie ustalenie i zidentyfikowanie kompetencji (nawet nietypowych) osób do prac o charakterze tymczasowym z elementem pozyskiwania nawet dużej ilości referencji, ale pochodzących z drobnych zadań. Podejście takie pozwala na swoistą zamianę ilości (dużo prac tymczasowych, które dziś są oceniane jako brak przygotowania do pracy lub nawet przeszkodę) w jakość (dzięki ocenom tych prac tworzy się nowy obraz absolwenta jako osoby aktywnej, elastycznej i zdolnej do szybkiego adaptowania się do potrzeb pracodawcy).</p> <p>Na wysoki poziom innowacyjności opiniowanej innowacji wpływa także fakt szerokiego uwzględniania odrębności socjokulturowych i emocjonalnych potencjalnych odbiorców –zaliczanych do generacji potocznie określanej pojęciem „pokolenia Y”- z całym nastawieniem tej generacji na posługiwanie się najnowszymi technologiami informatyczno-komunikacyjnymi ,sieciowaniem (networkingiem) i kształtowaniem swego wizerunku/ marki (personal branding) – narzędzia dedykowane odbiorcom-absolwentom –te wymogi nowoczesności od strony techniczno-technologicznej spełniają bardzo udanie.</p> <p>W tak dostosowanej do specyfiki potencjalnych odbiorców i użytkowników ,przystępnej technicznie i wysoce użytecznej formie –podobna metoda w Polsce dotychczas nie występowała – zatem wymóg innowacyjności z całą pewnością opiniowany projekt spełnia i to w wysokim stopniu.</p> <p>Proponowane rozwiązania mają niewątpliwie cechy innowacyjności we wszystkich 3 wymiarach, najsilniej w wymiarze III (nowe formy wsparcia) jako wymiarze wiodącym .Poszczególne elementy produktu zostały czytelnie zaadresowane do docelowych odbiorców i użytkowników ,określono także warunki/wymagania poprawnej implementacji przez potencjalnych replikatorów .</p> <p>Jak to już wskazano we wcześniejszych uwagach niniejszej opinii – produkt finalny jest innowacyjny (pod względem produktowym i procesowym) w całości zaproponowanego nowego modelu interwencji, także nowatorskie (nieznane i/lub nieostosowane wcześniej) są niektóre rozwiązania w produktach pośrednich .</p> <p>Cechy nowatorstwa zauważyć można w oryginalnej instrumentacji w każdym z 3 głównych produktów</p>
--	--	--	--	--

				<p>pośrednich ,czyli :</p> <p>a/ metodologii przygotowania pośredników/doradców klienta do nowej roli;</p> <p>b/metodologii wsparcia absolwentów szkół wyższych ;</p> <p>c/oprogramowaniu informatycznym Just in Time.</p> <p>Wśród wypracowanych nowych instrumentów zwracają uwagę: macierz kompetencji, autorska wersja IPD, wywiad sprofilowany ,wykorzystanie networkingu i personal branding, wprowadzenie elementów coachingu oraz monitorowanie losów absolwenta po podjęciu zatrudnienia. Wspólną cechą tych nowych narzędzi jest silna indywidualizacja przy jednoczesnym stosowaniu różnych narzędzi – zapewniających kompleksowość interwencji oraz podejście bazujące na zasobach klientów a nie na ich deficytach z silnym przeniesieniem odpowiedzialności za rezultaty zatrudnieniowe na samych absolwentów –co stymuluje ich osobistą aktywność w staraniach o zdobycie odpowiedniej pracy.</p> <p>Niezwykłe zalety ma aplikacja informatyczna 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.</p> <p>Pomimo niewątpliwie wysokiego poziomu innowacyjności opiniowanego produktu - Wnioskodawca nie przeanalizował wystarczająco oferty swego projektu na tle innych projektów podejmujących podobną problematykę w celu wykazania specyfiki odrębności oraz komplementarności rozwiązań proponowanych w Jego projekcie – w szczególności zastanawiający jest brak nawiązania do równolegle realizowanego w woj. lubelskim projektu innowacyjnego pt. Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia”(KIK-PZ) –kierowanego do tej samej</p>
--	--	--	--	--

				<p>grupy docelowej odbiorców i użytkowników .</p> <p>Można jednak, pomimo tych zastrzeżeń – na podstawie odniesień do innych projektów oraz do wyników testowania i raportu z ewaluacji uznać, że opracowana i przetestowana przez realizatora projektu metodologia -jest innowacją nie tylko w skali regionu lubelskiego ale i w skali ogólnokrajowej.</p>
RAZEM (maksymalnie 5 punktów)	1,00	----- ----- -	4,75	Produkt w zadawalającym stopniu spełnia wymogi wszystkich 7 kryteriów oceny.

Opinia na temat zmian wprowadzanych przez beneficjenta w zakresie strategii upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki oraz ewentualne rekomendacje w tym zakresie:

Wg Wnioskodawcy – ze względu na zidentyfikowanie potencjalnych nowych kategorii użytkowników szerszych niż tylko pracownicy psz pojawiły się potrzeby uwzględnienia w działaniach upowszechniających PF także doradców z Akademickich Biur Karier i specjalistów ds.rekrutacji i rozwoju zawodowego z firm consultingowych – nie ma to jednak odzwierciedlenia w zaproponowaniu nowych wskaźników strategii upowszechniania .

Nie ma potrzeby zmian wobec koncepcji włączania produktu finalnego do głównego nurtu polityki w zaakceptowanej wcześniej strategii wdrażania projektu.

Warto jednak ,by Projektodawca przedstawił na posiedzeniu RST – co uzna za sukces obu w/w strategii oraz w jakich/których dokumentach strategicznych będą odzwierciedlone nowe rozwiązania oferowane przez niniejszą innowację.

Komentarz i rekomendacje eksperta¹:

Opinię niniejszą sporządzono na podstawie analizy **dokumentów źródłowych** projektu. Opiniowany produkt finalny spełnia w należyty sposób wszystkie wymogi poprawności i formalne kryteria oceny (punktacja 4,75/5,00). Wypracowany w ramach projektu produkt pomimo swej wieloaspektowości jest kompletny, prezentuje wysoką, profesjonalną jakość, spełnia kryteria adekwatności, trafności, użyteczności, skuteczności oraz charakteryzuje się bardzo dużym potencjałem zastosowalności i multiplikowalności. Drobnym zastrzeżeniem jest brak określenia terminu/roku do którego Projektodawca zobowiązał się utrzymać gotowość replikacyjną produktu ,co nieco obniża wymogi trwałości innowacji .

Zauważyć natomiast warto, że Projektodawca pozytywnie zareagował na uwagi ,refleksje i rekomendacje zbierane w procesie testowania oraz zawarte w raportach z obu typów ewaluacji finalnej – dokonując w ostatecznej wersji produktu (w poszczególnych elementach składowych) zmian o charakterze upraszczającym oraz ujednolicejącym i uelastyczniającym możliwości stosowania poszczególnych składników .

Ideą projektu „Aktywny absolwent jest wypracowanie i wdrożenie innowacyjnej metody przejawiającej się w nowym podejściu do roli i charakteru pracy pośredników oraz do bezpośredniego powiązania systemu pośrednictwa pracy z aktywnością i zaangażowaniem

pracodawców w proces poszukiwania i utrzymywania pracy przez absolwentów szkół wyższych.

Podstawą stanowiącą fundament całego procesu jest identyfikacja i uświadomienie stronom (uczestnikom procesu komunikacji) wzajemnych oczekiwań i możliwości. Innowacją jest matching interesariuszy procesu zatrudniania absolwentów oraz w tym celu szerokie zastosowanie nowoczesnych technologii ICT.

W całym pakiecie składającym się na produkt finalny oraz w raporcie z ewaluacji zewnętrznej - nie można się dopatrzeć istotnych braków merytorycznych ani żadnych usterek technicznych, natomiast daje się zauważyć, że produkt dobrze koresponduje z programami realizowanymi przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, zwłaszcza z programem „Młodzi na rynku pracy”, natomiast –co należy uznać za jego wadę - nie został skonfrontowany z produktami innych projektów innowacyjnych – zwłaszcza „lubelskiego” projektu „KIK-PZ” kierowanego do tej samej grupy odbiorców i użytkowników.

Analiza dokumentacji źródłowej produktu finalnego pozwala zgodzić się z oczekiwaniami sformułowanymi przez Beneficjenta w opisie istoty i struktury modelu, że jego wdrożenie spowoduje wydatną i społecznie oczekiwaną/pożądaną poprawę aktywności i samodzielności absolwentów szkół wyższych na rynku pracy.

Rekomendacja:

☒ **x uznać produkt finalny za zwalidowany.**

☐ uznać produkt finalny za niezwalidowany.

Antoni Rutka

Warszawa 22.10.2014