



rekomendacje wdrożeniowe



zwiększenie efektywności

Rozwiązanie będzie efektywniejsze w stosunku do tradycyjnych metod finansowania staży, jeżeli wybierane vouchery okażą się tańsze niż wynagrodzenia płacone standardowo opiekunom stażu w firmach lub pracodawcom organizującym staż.

Poza cenowe zwiększenie wartości vouchera – a tym samym obniżenie kosztów płatności za edukację – może nastąpić też wtedy, gdy przedsiębiorcy będą mieli poczucie, iż korzystając z voucherów wspierają ideę społeczną, taką jak na przykład spółdzielnie socjalne. Jest to możliwe, jeżeli vouchery oferowane będą przez lokalne instytucje lub – tak jak w testowanym rozwiązaniu – przez podmioty ekonomii społecznej – wtedy mogą być uruchomione dodatkowe motywacje przedsiębiorców zwiększające subiektywnie (poza cenowo) wartość przyjmowanych voucherów za edukację.





Dodatkową wartością vouchera może być przecież wsparcie lokalnej przedsiębiorczości, poprzez promowanie lokalnej oferty produktów i usług – „kupuję bo nasze” na zasadzie patriotyzmu konsumenckiego.

Dodatkowo efektywność rozwiązania może wzrosnąć w przypadku, gdy katalog voucherów będzie tworzony przez firmy przyjmujące na staż na zasadzie barteru nie bezpośredniego. W tym przypadku rozwiązanie mogłoby bez kosztowo zastąpić dotychczasowy nieefektywny sposób finansowania praktyk i staży w formie wynagrodzeń dla firm i opiekunów praktyk w firmach, który choć kosztowny nie przekłada się na efektywność edukacji – płatności są sporadyczne, okazjonalne i za okres zbyt krótki, niewystarczający do nabycia umiejętności praktycznych przez ucznia. W tym celu należy rozważyć następujące obszary rozwoju innowacji:

-  Internetowy bank usług firm tworzących platformę – w takim przypadku nie jest konieczne zewnętrzne źródło finansowania, gdyż firmy kształcąc stażystów korzystają ze wspólnego katalogu voucherów oferowanych sobie wzajemnie. Wartością dodaną do typowego banku usług i standardowego barteru, jaki moglibyśmy sobie wyobrazić w ramach klastra, jest edukacja przyszłych pracowników, z której mogliby korzystać wszyscy uczestnicy platformy. Uczeń i konieczność jego edukacji jest w tym przypadku katalizatorem wymiany usług.
-  Bank usług mógłby też być stosowany do finansowania wzajemnego kształcenia pracowników, wtedy gdy nie jest możliwe bezpośrednia wymiana



„edukacja za edukację” pomiędzy firmami. Bank usług, którego biletem płatności jest voucher, staje się w takim przypadku walutą zapewniającą odroczoną czy pośrednią wymianę edukacji pomiędzy uczestnikami platformy. Dodatkowo voucher mógłby w takim przypadku finansować część usług wykraczających poza bank usług tworzony przez pracodawców, które są istotne w wymiarze lokalnej społeczności (usługi świadczone przez podmioty ekonomii społecznej, usługi szkół, organizacje pozarządowych wspierających działanie platformy).

-  Ocena stażystów w ankiecie internetowej – wdrożenie rozwiązania internetowego umożliwi ocenę stażystów przez pracodawców organizujących staż na cele przyszłej rekrutacji tych uczniów do pracy po zakończeniu edukacji formalnej
-  Ocena firm – uczniowie tworzą ranking firm, co umożliwi dopasowanie voucherów o różnej wartości do kategorii firmy
-  Ocena voucherów – firmy oceniają usługi i tworzą ranking voucherów, co umożliwi realną, czyli rynkową wycenę voucherów
-  Rolą administratora lub portalu internetowego może być prowadzenie bazy danych ocenionych stażystów na potrzeby przyszłej rekrutacji kandydatów do pracy po zakończeniu przez nich edukacji formalnej. Działalność ta może być odpłatna stając się źródłem finansowania platformy.