



**Inkubator innowacji społecznych TransferHUB
od edukacji do zatrudnienia**

KARTA INNOWACJI

Temat, w którym działał inkubator	Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej
Nazwa inkubatora (lidera)	Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych
Nazwa innowacji	Work Truck
Innowator	Gabriela Urbańska, Justyna Paluch
Problem, na który odpowiada pomysł	Bierność zawodowa osób młodych na wsi i w małych miastach
Kto może skorzystać z rozwiązania? - odbiorcy innowacji	Osoby bierne zawodowo (18-29 l.) tzn. osoby, które ukończyły edukację (zawodową/średnią/wyższą) lub uczą się zaocznie, nie podejmują pracy, mimo że mogą i powinny. Zamieszkują tereny wiejskie/małe miasta.
Kto może skorzystać z rozwiązania? - użytkownicy innowacji	Urzędy pracy, lokalni pracodawcy
Na czym polega innowacja? - zwięzły opis innowacji	Work Truck to specjalny bus, którym innowatorki dojeżdżały do małych miejscowości, zachęcając młode osoby bierne zawodowo do wzięcia udziału w treningu pracowniczym. Podczas testowania innowacji potencjalni pracownicy mieli okazję dowiedzieć się, jakie są potrzeby lokalnego rynku pracy i które z ich umiejętności mogą się okazać cenne dla pracodawcy. Pracodawcy natomiast poznali oczekiwania i potencjał młodych osób ze swojego lokalnego środowiska, mieli okazję zastanowić się nad ich perspektywą. Dużym walorem projektu była koncepcja skrócenia dystansu między potencjalnymi pracownikami a pracodawcami i działanie poza urzędem pracy.
Elementy modelu - produkty końcowe innowacji	Opis innowacyjnej metody aktywizacji zawodowej osób młodych z niewielkich miejscowości – „WORK TRUCK innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej osób młodych z niewielkich miejscowości” – model.
Strona www, na której dostępna jest innowacja	http://www.transferhub.pl/doradztwo-zawodowe

Prawa autorskie	<p><i>Właścicielem autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu jest Skarb Państwa – Ministerstwo Rozwoju. W celu uzyskania prawa do korzystania z autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu dla dowolnego celu, również komercyjnego, należy zwrócić się o przyznanie licencji na wykorzystanie tych praw do ich właściciela. Licencja ta zostanie udzielona nieodpłatnie.</i></p> <p><i>Rozpowszechniając lub publicznie wykonując niniejszy Utwór lub jakiegokolwiek utwór zależny, licencjobiorca jest zobowiązany zachować w stanie nienaruszonym wszelkie oznaczenia związane z prawno-autorską ochroną Utworu oraz zapewnić, stosownie do możliwości używanego nośnika lub środka przekazu oznaczenie, a w przypadku utworu zależnego, oznaczenie wskazujące na wykorzystanie Utworu w utworze zależnym (np. "francuskie tłumaczenie Utworu Twórcy," lub "koncepcja na podstawie Utworu Twórcy").</i></p> <p>Stan prawny na 31 maja 2019 r.</p> <p><i>Twórcy i Twórczynie: Gabriela Urbańska* i Justyna Paluch** – pomysł, opracowanie, realizacja metody Work Truck oraz</i> <i>* scenariusz i prowadzenie Warsztatu Lokalny Rynek Pracy</i> <i>** scenariusz i prowadzenie Warsztatu Umiejętności Pracowniczych</i> <i>Magdalena Kakareko – scenariusz i prowadzenie Warsztatu Motywacyjnego</i> <i>Elżbieta Roszczak – scenariusz i prowadzenie Warsztatu Ja i Moje Funkcjonowanie Zawodowe</i></p>
-----------------	--

Inkubator innowacji społecznych TransferHUB od edukacji do zatrudnienia jest częścią projektu „TransferHUB – generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, który realizują: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w partnerstwie z PwC Sp. z o.o. oraz Pracownią Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, finansowanego z Funduszy Europejskich.

WORK

TRUCK

innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej osób młodych z
niewielkich miejscowości
końcowy opis modelu

*Niniejszy dokument jest wynikiem i podsumowaniem projektu innowacyjnego **Work Truck** zrealizowanego przez Gabrielę Urbańską i Justynę Paluch w ramach Inkubatora Innowacji Społecznych TransferHUB (www.transferhub.pl) prowadzonego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE>, PwC Polska Spółka z o.o. oraz Fundację Pracownię Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” współfinansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach Funduszy Europejskich.*



Spis treści

Założenia:	5
Manual/przewodnik po lokalnych partnerstwach	6
Informacje praktyczne dot. współpracy z partnerami:	8
Wytyczne do prowadzenia lokalnej diagnozy rynku pracy	9
Scenariusze spotkań i sposobu pracy w niewielkich miejscowościach wskazujące na sposób prowadzenia rekrutacji w miejscu zamieszkania os. Młodej za pomocą Work Truck'a	10
Informacje praktyczne o procesie rekrutacji metodą Work Truck	12
Wnioski i rekomendacje	12
Kompaktowy warsztat umiejętności pracowniczych z elementami doradztwa zawodowego i treningu motywacyjnego	13
Warsztat motywacyjny (czas : 7 godz. + przerwy) Dzień I:	13
Diagnoza Lokalnego Rynku Pracy (czas: 2 godz.) Dzień II	14
Doradztwo zawodowe (czas: 2 godz.) Dzień II	14
Trening umiejętności pracowniczych (czas: 2 godz.) Dzień II	15
Spotkania indywidualnie z uczestnikami projektu	16
Śniadanie z pracodawcami (czas: 3 godz.) (dodatkowe działanie, wynikało z potrzeby przekazania pracodawcom wiedzy na temat zatrudniania młodych)	16
Spotkanie z pracodawcami – niekonwencjonalne targi pracy (czas: 2 godz.)	17
Wnioski i rekomendacje dotyczące warsztatu	17
Wzory dokumentów	18
Wzór porozumienia	18
Wzór formularza rekrutacyjnego	20
Wzór deklaracji uczestników	24

Założenia:

W skrócie:

„Work Truck” to pojazd, który docierając do małych miejscowości (gł. wsi), zachęca młode osoby bierne zawodowo do wzięcia udziału w treningu pracowniczym. W cyklu 4 spotkań dowiadują się jakie są potrzeby lokalnego rynku pracy i jak ich umiejętności temu odpowiadają, co i gdzie należy uzupełnić, jak komunikować się z pracodawcą, jaką rolę w życiu odgrywa praca. Dodatkowym walorem projektu jest skrócenie dystansu między pracownikami a pracodawcami. Pracodawcy biorąc udział w projekcie mają szansę poznać oczekiwania i potencjał młodych osób oraz zaprezentować swoją ofertę zatrudnienia. Projektowi towarzyszy strona internetowa, która poza informacjami o lokalnym rynku pracy, umożliwia uczestnikom projektu bezpośredni kontakt pracownik-pracodawca.

Geneza:

W społecznościach wiejskich powszechne są domy wielopokoleniowe, utrzymujące się z nierentownych gospodarstw, w których budżet rodzinny jest wspólny, często wspomagany przez unijne dopłaty, system socjalny oraz renty/emerytury najstarszych członków rodzin. Młodzi ludzie kończąc edukację i nie mając pomysłu na swoje dalsze życie, wracają/zostają w domach rodzinnych, bo rodzina jest ich w stanie utrzymać.

Bardzo często edukacja jaką podejmują jest przypadkowa (bliskość szkoły, łatwość dostania się do niej) i nie wynika z pasji, zainteresowań, planu na dalszą aktywność zawodową.

Zauważalne jest też przedłużanie edukacji (podejmowanie studiów zaocznych, szkół policealnych) nie w odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku pracy czy też zainteresowań, ale po to by przedłużyć okres pozostawania na utrzymaniu rodziców.

Odbiorcy:

Osoby bierne zawodowo (18-29 l.) tzn. osoby, które ukończyły edukację (zawodową/średnią/wyższą) lub uczą się zaocznie, nie podejmują pracy, mimo że mogą i powinny. Zamieszkują tereny wiejskie/małe miasta, kultywując tradycję wielopokoleniowych gospodarstw domowych. Żyją na koszt państwa, rodziców, partnerów życiowych.

Wyróżniki:

„Work Truck” dojeżdża do najmniejszych miejscowości, takich w których nie ma urzędów, szkół, centrów aktywności i zachęca do wzięcia udziału w projekcie.

„Work Truck” pomaga w dojeździe na trening pracowniczy, wsparcie indywidualne odbywa się także podczas podróży.

W projekcie biorą udział pracodawcy, którzy już w trakcie jego trwania mogą proponować zainteresowanym podjęcie krótkiego stażu bądź pracy.

Strona internetowa umożliwia zdobycie aktualnej wiedzy na temat lokalnego rynku pracy, aktualnych ofert pracy, osób poszukujących pracy.

Plan działań:

Etap 1: zorganizowanie otoczenia, diagnoza lokalnego rynku pracy

Etap 2: przygotowanie narzędzi projektowych

Etap 3: przeprowadzenie rekrutacji – „Work Truck” rusza w trasę

Etap 4: przeprowadzenie warsztatów – dwudniowe warsztaty, podczas których uczestnicy nabywają umiejętności pracowniczych i zostają zmotywowani do aktywnego poszukiwania pracy (spotkania grupowe i indywidualne)

Etap 5: konfrontacja z pracodawcami – podczas nieformalnego spotkania z pracodawcami (gra terenowa) znosimy barierę i inicjujemy nawiązywanie kontaktów pracownik-pracodawca.

Manual/przewodnik po lokalnych partnerstwach

Oprac. Justyna Paluch

W skrócie: zorganizowanie otoczenia - na tym etapie spotykamy się z przedstawicielami urzędów pracy, ośrodków kultury, ośrodków pomocy społecznej, zakładów doskonalenia zawodowego, lokalnych mediów, LGD w celu poinformowania o projekcie i uzyskania wsparcia w procesie rekrutacji jego uczestników. Budujemy zespół projektowy złożony z inicjatorek projektu, trenerów, doradcy zawodowego oraz pracodawców. Zlecamy przygotowanie formularzy rekrutacyjnych, treści umów, deklaracji. Podpisujemy porozumienia z partnerami.

Cel: organizacja otoczenia i partnerów jest koniecznym warunkiem dla efektywnej rekrutacji i prawidłowego przebiegu projektu (konieczny aktywny udział pracodawców).

Zakres działań:

1. nawiązanie współpracy z następującymi podmiotami: PUP, ośrodki kultury, ośrodki pomocy społecznej, ZDZ, lokalne media, LGD, pracodawcy poszukujący pracowników, trenerzy, eksperci
2. rozpoznanie zasobów partnerów w odniesieniu do potrzeb projektu.

Dlaczego ważna jest rekrutacja poprzez partnerów?

W środowiskach wiejskich, małomiasteczkowych rynek pracy i pracowników zorganizowany jest w dość archaiczny sposób. Wynika to z kilku powodów:

1. Znacząca większość osób niepracujących to osoby niewykwalifikowane, poszukujące prac prostych, do których znalezienia jeszcze do niedawna wykorzystywane były proste narzędzia (ogłoszenia w gazecie lokalnej, tablice ogłoszeń, informacje w urzędzie pracy); Obecnie młodzi ludzie rzadko korzystają z tego typu nośników informacji, pracy szukają w internecie publikując ogłoszenia o poszukiwaniu pracy na Facebooku (spotted i in. lokalne podstrony), na których ogłoszenia widoczne są przez krótki czas (giną w gąszczu innych lokalnych ogłoszeń typu kupię, sprzedam), pracodawcy najczęściej nie są w stanie odnaleźć ogłoszeń na tego typu stronach.
2. Znacząca większość oferowanych prac to oferty z wynagrodzeniem poniżej średniej krajowej, pracodawcy nie decydują się wówczas na zastosowanie drogich narzędzi rekrutacyjnych (jak choćby ogłoszenia na portalach typu pracuj.pl); często też pracodawcy nie mają wiedzy na temat możliwych metod rekrutacji, powszechnie znaną jest zgłoszenie zapotrzebowania na pracownika do Urzędu Pracy.
3. Przyjęło się, że w rolnictwie, turystyce, branży budowlanej zatrudnia się sezonowo i bardzo często nielegalnie, przez co poszukujący pracy podchodzą bardzo nieufnie do pojawiających się ofert pracy. Zatrudnianie sezonowe, bez umowy jest coraz mniej spotykane. Rolnictwo, dzięki środkom unijnym staje się wysokospecjalistyczne, wymaga zatrudnienia pracowników stałych, którzy będą odpowiednio wykwalifikowani do posługiwania się dostępnymi sprzętami. Turystyka staje się znaczącą gałęzią gospodarki, ludzie podróżują coraz więcej, są bardziej

zamożni, mają wyższe oczekiwania, co, do jakości obsługi. Podobnie jak w rolnictwie, istotne staje się posiadanie stałych, przeszkolonych pracowników. W branży budowlanej (dot. zamówień publicznych, które stanowią znaczącą część zleceń w tej branży) wymagane jest zatrudnianie pracowników wyłącznie na umowę o pracę. Mimo zmieniających się warunków zatrudniania, pracodawcy nie mają wiarygodnego miejsca, w którym mogą przedstawić swoją ofertę pracy.

4. Rekrutacja poprzez partnerów umożliwi dotarcie do osób poszukujących pracy poprzez osoby cieszące się ich zaufaniem, z którymi mają częsty kontakt, są to:

- pracownicy Gminnych Ośrodków Kultury – osoby animujące życie społeczne, kulturalne na terenach wiejskich. Młodzież właśnie tam spędza swój czas wolny, pracownicy GOK'ów mają dużą wiedzę na temat zainteresowań młodzieży, również tych związanych z aktywnością zawodową, wiedzą kogo i jak zachęcić do wzięcia udziału w projekcie.
- pracownicy Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej – na terenach wiejskich znacząca ilość osób korzysta z pomocy pracowników socjalnych, większość rodzin korzystając z programu 500+ pojawia się w ośrodkach, by złożyć dokumenty. Pracownicy socjalni znają sytuację rodzin i są w stanie wskazać osoby, które mogłyby wziąć udział w projekcie.
- pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy – na terenach wiejskich/małomiasteczkowych PUP jest jedynym miejscem, które pośredniczy w poszukiwaniu pracy/pracowników (brak innych agencji pośrednictwa pracy). To tam pracodawcy najczęściej zgłaszają oferty pracy, PUP dysponuje narzędziami (staże, prace interwencyjne, doposażenia stanowisk pracy) wspierającymi zatrudnianie, które stanowią znaczącą pomoc finansową przy zatrudnianiu pracowników. Mimo różnych opinii na temat skuteczności funkcjonowania, PUP to jedyne miejsce dysponujące informacjami na temat rynku pracy.
- pracownicy Lokalnej Grupy Działania – działające na terenach wiejskich LGD dysponują różnymi formami aktywizacji osób z terenów wiejskich (środki unijne z Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich, EFS i in.). LGD w sposób szczególny wspiera osoby z grup defaworyzowanych (jedną z nich stanowi młodzież do 30 roku życia). LGD poprzez różnego rodzaju kanały informacyjne (Facebook, strona www, spotkania w terenie) informuje o własnych projektach dedykowanych młodym ludziom, chętnie też promuje inne dedykowane tej grupie.
- pracownicy ZDZ – działające na terenach małych miast ośrodki kształcenia zawodowego znajdują się w polu zainteresowania osób pragnących podnieść swoje kwalifikacje, by sprawniej znaleźć satysfakcjonującą pracę.
- lokalne media – młodzież szuka informacji głównie na lokalnych portalach informacyjnych (głównie spotted na Facebooku). Niemniej, większym zaufaniem cieszą się media tradycyjne (prasa, radio), które docierają także do starszych członków rodzin, którzy mogą mieć wpływ na aktywność młodych osób.

Włączenie przedstawicieli wszystkich wymienionych grup podnosi efektywność rekrutacji do projektu. Przedstawiciele wszystkich wymienionych organizacji mają doświadczenia w pracy z młodymi osobami, współpraca z nimi usprawnia proces rekrutacji.

5. Niezmiernie istotne jest nawiązanie partnerstw z pracodawcami oferującymi uczciwe zatrudnienie. Pracodawcy powinni cieszyć się dobrą opinią w środowisku lokalnym, być otwarci na zmiany i na podejmowanie nowych wyzwań.

Ze wszystkimi partnerami projektu podpisywane jest porozumienie, które określa zasady współpracy przy projekcie. Podpisanie porozumienia poprzedzone powinno być informacją telefoniczną lub mailową na temat założeń projektu.

Informacje praktyczne dot. współpracy z partnerami:

Zmiany, jakie nastąpiły na rynku pracy w ostatnim czasie (olbrzymi deficyt pracowników) powodują, że zainteresowanie pracodawców wszelkimi (także innowacyjnymi) metodami rekrutacji jest duże. Przedsiębiorcy, którym proponowano udział w projekcie chętnie udostępniali oferty pracy, z zaangażowaniem brali udział w spotkaniu pracodawców. Wiedza pracodawców na temat młodego pokolenia i ich oczekiwań wobec pracy jest niska.

Rekrutacja poprzez PUP i GOPS nie przynosi efektu.

Zaufanie zarówno pracodawców jak i osób szukających pracy do PUP jest bardzo niskie. Urzędy pracy postrzegane są jako skostniałe, nieefektywne, mało elastyczne. Przez pracodawców, a szczególnie przez pracodawców administracji publicznej, instrumenty jakimi dysponuje PUP traktowane są jak możliwość obniżenia kosztów zatrudnienia, nie zaś metoda na wdrożenie i zatrudnienie pracownika. Wpływa to na podejście młodych ludzi, którzy do PUP podchodzą bardzo nieufnie.

Pracownicy GOPS chętnie angażują się w rekrutację do projektu, nie przynosi jednak ona efektu. Wydaje się, że wynika to z kilku powodów. Po pierwsze, realizowanych jest bardzo dużo projektów (głównie wspartych środkami UE), w których uczestniczą osoby korzystające ze wsparcia GOPS, największe zainteresowanie budzą te projekty, w których udział umożliwia zdobycia uprawnień (prawo jazdy, obsługa koparki itp.), których zdobycie jest poza projektem jest kosztowne. Po drugie, na terenach wiejskich wsparcie ośrodka pomocy nadal traktowane jest jako sposób na życie, a nie jak doraźna pomoc w trudnościach życiowych. Mimo zaangażowania pracowników OPS w dotarcie do osób, którym można pomóc wejść na rynek pracy, nie wyrażały one chęci skorzystania z tego rodzaju pomocy.

Podczas kontaktu z PUP i GOPS zauważalny jest brak współpracy między tymi instytucjami. Szczególnie „trudni” petenci (osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby uzależnione) przeliczeni są pomiędzy jedną a drugą ewidencją (osób bezrobotnych i osób znajdujących w systemie wsparcia OPS).

Pozostali partnerzy (GOK, LGD, lokalne media, szkoły średnie) chętnie wspierają w rekrutacji (rozwiązują plakaty, udostępniają informację na kanałach społecznościowych).

Wytyczne do prowadzenia lokalnej diagnozy rynku pracy

Oprac. Gabriela Urbańska

Diagnoza lokalnego rynku pracy opiera się na informacjach publikowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz na ofertach pracy generowanych przez pracodawców i osoby zainteresowane podjęciem pracy lub jej zmianą. Informacje pochodzące z PUP bazują na danych związanych z liczbą osób rejestrowanych jako bezrobotne (ich wiek, wykształcenie, posiadane kwalifikacje i umiejętności, możliwości mobilne) oraz na ofertach zatrudnienia lub stażu zgłaszanych przez pracodawców. Informacje dostępne w PUP to przede wszystkim:

- roczna statystyka danej jednostki, uwzględniająca strukturę bezrobotnych pod względem wieku, miejsca zamieszkania, płci, wykształcenia, aktywności na rynku pracy, zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach i stażach
- statystyki comiesięczne (wyszczególnienie j.w.)
- opracowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy (generowane co miesiąc w formie opisowej uwzględnia całkowitą liczbę osób zarejestrowanych jako bezrobotni, z uwzględnieniem podziału na grupy wiekowe, płeć, miejsce zamieszkania, aktywność na rynku pracy, potrzeby szkoleniowe; próby podejmowania pracy, zainteresowanie poradnictwem zawodowym; a także stopień zainteresowania pracodawców pośrednictwem PUP w relacjach z potencjalnymi pracownikami)
- diagnoza potrzeb szkoleniowych (opracowana w oparciu o wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w miesiącu poprzedzającym, w którym wzięły udział osoby bezrobotne oraz pracodawcy. Wykaz potrzeb szkoleniowych przedstawia aktualne potrzeby szkoleniowe osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP oraz oczekiwania i potrzeby lokalnych pracodawców dotyczących uprawnień i kwalifikacji kandydatów do pracy)
- monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (systematycznie prowadzone obserwacje dotyczące procesów i zjawisk zachodzących na rynku pracy, kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w skali lokalnej i formułowania na tej podstawie wniosków, ocen oraz prognoz. Bazuje na liczbie zarejestrowanych osób bezrobotnych, zgłaszanych wolnych miejscach pracy, ora z miejscach aktywizacji zawodowej. Najważniejszym elementem jest ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych sporządzany na podstawie 3 wskaźników: dostępności ofert pracy, długotrwałego bezrobocia, płynności bezrobotnych)
- barometr zawodów (jest badaniem jakościowym, w którym prognozuje się zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach w nadchodzącym roku. Opiera się na opinii ekspertów, w tym pracowników powiatowych urzędów pracy, m.in. doradców zawodowych, pośredników pracy, osób odpowiedzialnych za współpracę z przedsiębiorcami i za organizację szkoleń dla bezrobotnych. Barometr pokazuje zapotrzebowanie na zawody w poszczególnych powiatach i województwach w kraju. Badanie ogólnopolskie Barometr zawodów jest przeprowadzane na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Od 2015 roku funkcjonuje serwis internetowy www.barometrzawodow.pl, w którym dostępne są raporty z całego kraju.

Poza informacjami w formie raportów i statystyk PUP źródłem informacji na temat rynku pracy (ofert powierzenia i świadczenia pracy) jest prasa lokalna w wydaniu tradycyjnym - papierowym,

elektronicznym, szereg ogólnodostępnych internetowych serwisów jak: pracuj.pl, infopraca.pl, nuzle.pl, gowork.pl, gumtree.pl, olx.pl, pl.indeed.com, praca.money.pl, www.praca.interia.pl, www.gazeta.pl/praca, <http://www.praca-tymczasowa.pl/>, www.jobrapido.pl oraz serwisów specjalistycznych jak www.grapevinejobs.pl (poświęcony pracy w mediach), www.publiczni.pl (zwierający oferty pracy dla urzędników), czy www.niepelnosprawni.pl. Oferty umieszczone w serwisach społecznościowych typu Facebook Spotted mają znaczenie marginalne.

Ogólnodostępne serwisy internetowe zawierają szereg filtrów i udogodnień, dzięki którym możliwe jest dostosowanie ofert pracy do możliwości i oczekiwań poszukującego oraz autora diagnozy: określenie miejsca pracy co do miejscowości i okolic w promieniu wybranej liczby kilometrów, branży, poziomu wykształcenia, wysokości zarobków, zapewnionych benefitów itp.

Przy opracowaniu diagnozy należy mieć na uwadze, że dane statystyczne nie oddają w pełni sytuacji na rynku pracy. Nie dają bowiem gwarancji, że osoba deklarująca umiejętności w konkretnym zawodzie jest w stanie wykonywać pracę na oczekiwanym poziomie, że warunki oferowane przez lokalnych pracodawców są dla pracowników wystarczająco atrakcyjne, albo że pracodawca jest skłonny taką osobę zatrudnić i jakie są możliwe powody, dla których nie może tego zrobić (np. problem rzeczywistych kwalifikacji, odpowiedniego doświadczenia zawodowego, zbyt wysokich oczekiwań płacowych, itp.) Istotną rolę odgrywają informacje gromadzone przez pracowników urzędów pracy, agencje zatrudnienia, opinie mieszkańców o lokalnych pracodawcach i prowadzonej przez nich polityce zatrudnienia: czy oferentami kieruje rzeczywista chęć rozwoju firmy oraz zwiększenia kadry, czy poprzestają na cyklicznym naborze stażystów i, co za tym idzie, ciągłej rotacji pracowników w celu redukcji kosztów tworzenia i utrzymania miejsc pracy.

Scenariusze spotkań i sposobu pracy w niewielkich miejscowościach wskazujące na sposób prowadzenia rekrutacji w miejscu zamieszkania os. Młodej za pomocą Work Truck'a

Oprac. Gabriela Urbańska

Przygotowane zostały narzędzia rekrutacyjne: strona internetowa projektu oraz fanpage w serwisie Facebook i tytułowy „truck”- oznakowany bus, czyli zasadnicze narzędzie rekrutacji w terenie, a także materiały informacyjne – plakaty i ulotki. Celem „Work Trucka” jest fizyczne dotarcie do każdej miejscowości w obrębie gminy, zamieszkałej przez osoby w wieku 18-29 lat, w celu aktywizacji osób biernych zawodowo, z różnych powodów pozostających poza rynkiem pracy i na marginesie społeczeństwa. By spełnić swoją rolę pojazd musi być atrakcyjny wizualnie, poprzez zastosowaną identyfikację w sposób bezpośredni nawiązywać do tytułu i celu projektu, przykuwać uwagę, wzbudzać zaciekawienie i entuzjazm obserwatorów i przyszłych uczestników projektu. W trakcie projektu posługiwano się dwoma rodzajami samochodu: w edycji zimowej był to nowoczesny bus, w edycji wiosennej charakterystyczny kamper.



Etapy rekrutacji w terenie:

1. Ocena warunków rekrutacji – etap wstępny, mający na celu prawidłowe rozpoznanie możliwości rekrutacyjnych „work trucka”. Na sukces rekrutacyjny mają wpływ rozmaite czynniki, także te niezależne od organizatorów projektu, np. warunki pogodowe. „Work Truck” jest narzędziem rekrutacji w terenie, który został opracowany z myślą o osobach młodych, przebywających na otwartej przestrzeni. Swoją istotą nawiązuje do popularnych „food trucków”, z tą różnicą, iż zamiast usług gastronomicznych oferuje usługi zwiększania kompetencji zawodowych. O ile dotarcie do odbiorców w sezonie ciepłym, sprzyjającym bezpośrednim kontaktom, nie powinno stanowić problemu, o tyle testowanie innowacji „Work Truck” w okresie zimowym, będzie wymagało dodatkowych środków. Do niesprzyjających warunków pogodowych należą niska temperatura i opady śniegu, w dużym stopniu ograniczające możliwości spotkania z odbiorcami. W celu złagodzenia trudności rekrutacja w terenie powinna być poprzedzona przygotowaniem odbiorców np. poprzez oplakatowanie wszystkich miejscowości znajdujących się na trasie przejazdu „work trucka”. Plakaty promujące projekt należy umieścić na tablicach informacyjnych sołtysów, w sklepach spożywczych (o ile dostępne), na przystankach autobusowych (o ile dostępne) oraz w pobliżu kościołów. W ten sposób informacja o projekcie ma szansę dotrzeć do odbiorców z wcześniej, zaś sama rekrutacja poszerzy i ugruntuje wiedzę o nim. Plakat zawiera ogólne informacje o projekcie, adres strony www i profilu FB.
2. Telefoniczny kontakt z sołtysami wsi i zaroszenie do współpracy – sołtys stanowi nieocenione źródło informacji o mieszkańcach wsi, ich sytuacji życiowej, zawodowej, możliwości przeprowadzenia rekrutacji w terenie. Na podstawie informacji telefonicznej oraz wykazu osób bezrobotnych w danej miejscowości (liczba) pozyskanych z PUP można oszacować możliwości rekrutacyjne w danej miejscowości. Dodatkowo wyjazdy „work trucka” w teren mogą zbiegać się ze społeczną działalnością sołtysów np. roznoszeniem nakazów podatkowych w obrębie wsi. Wówczas sołtysi zostają poproszeni o wręczenie mieszkańcom ulotki projektu wraz z nakazem. Ulotka zawiera ogólne informacje o projekcie, adres strony www i profilu FB.
3. Objazd – wyjazdy „work trucka” przebiegają zgodnie z wyznaczoną trasą (od miejscowości do miejscowości w obrębie jednej gminy). Całkowity czas objazdu wynosi średnio 7 godz. (9.00-16.00 sołtysów, ok. 30 wsi). Bus zatrzymuje się pod domami sołtysów, pod sklepami spożywczymi, punktami pocztowymi, ośrodkami kultury – wszędzie tam, gdzie istnieje możliwość bezpośredniego kontaktu, zaprezentowania oferty warsztatów, płynących z uczestnictwa korzyści i perspektywy zatrudnienia u lokalnych pracodawców w oparciu o zgłoszone wolne miejsca pracy. Spotkania w terenie, na bezpiecznym gruncie, poza instytucjami jak UP i OP, stwarzają możliwość szczerego dialogu nt lokalnego



rynku pracy, skuteczności działania instrumentów wspierania rynku pracy, pracy nielegalnej, programów wsparcia dla rodzin (500+), systemu opieki przedszkolnej na wsi, wykluczenia zawodowego kobiet. Podczas objazdu i kontaktu bezpośredniego możliwe jest wypełnienie formularza zgłoszeniowego w wersji papierowej. Odbywa się to wewnątrz busa.

4. Relacja z rekrutacji – równoległe do działań projektowych prowadzona jest kampania promocyjna w serwisie Facebook. Obserwatorzy profilu „Work Truck” są na bieżąco informowani o planowanych trasach, miejscach postoju, interesujących sytuacjach i obiektach napotkanych podczas objazdu (np. „ciekawostki” architektoniczne).

Informacje praktyczne o procesie rekrutacji metodą Work Truck

Do narzędzi rekrutacyjnych projektu Work Truck należała strona internetowa zawierająca formularz zgłoszeniowy, fanpage w serwisie Facebook i najważniejsze narzędzie rekrutacji w terenie – tytułowy „truck” (oznakowany bus). Z tego tytułu dostęp do informacji nt. projektu był nieograniczony, a dodatkowo wsparty go narzędzia promocyjne w postaci plakatów, ulotek, wywiadów i informacji prasowych w lokalnych mediach (Kurier Podlaski „Głos Siemiatycz”, magazyn „Fakt” – dodatek „Za miastem”, „Katolickie Radio Podlasia”, serwis internetowy „podlasie24.pl”).

Formularz okazał się dobrym narzędziem, jego wypełnienie nie stanowiło problemu. Wykorzystano narzędzie google, które jest też bardzo pomocne w administrowaniu projektem (możliwość wygenerowania arkusza uczestników, statystyk).

Strona www.worktruck.pl została opracowana w sposób przejrzysty dla użytkowników, obok fanpage stanowiła <https://www.facebook.com/pracobus.worktruck/> istotny kanał informacyjny.

„Work Truck” był narzędziem rekrutacji w terenie, opracowanym z myślą o osobach przebywających na otwartej przestrzeni. Swoją istotą nawiązywał do popularnych „food trucków”, z tą różnicą, iż zamiast usług gastronomicznych oferował usługi zwiększania kompetencji zawodowych. Konieczność testowania „Work Trucka” w sezonie zimowym spowodowała, że dostępność odbiorców była bardzo utrudniona. By złagodzić przewidywane trudności, w fazie prototypowania wprowadzono do harmonogramu działań oplakatowanie miejscowości i druk ulotek (z ogółem informacji, adresem strony www i fb), które wręczano sołtysom, pracownikom sklepów wiejskich, napotkanym mieszkańcom. Dzięki temu informacja o projekcie miała szansę dotrzeć do odbiorców wcześniej, zaś sam objazd i rekrutacja poszerzyła wiedzę o nim. Rekrutacja nie przyniosła oczekiwanych rezultatów, dlatego wiosną zdecydowano się zorganizować kolejny objazd, w bardziej sprzyjających warunkach. Ładna pogoda sprzyjała bezpośrednim kontaktom. „Work Truck” wzbudzał duże zainteresowanie, ludzie chętnie włączali się do rozmowy nt. lokalnego rynku pracy (szczególnie osoby starsze 40+), ale nie wpłynęło to w żaden sposób na wyniki rekrutacji.

Wnioski i rekomendacje

1. „Work Truck” jako narzędzie rekrutacji na terenach wiejskich okazał się nieefektywny. Narzędzie było testowane w różnych warunkach pogodowych (zima/wiosna), technicznych (nowe/stare auto), wizualnych (komfortowy/zgrzebny, anachroniczny bus, koncepcyjnych (objazd detaliczny/po

wybranych lokalizacjach); wzbudzało emocje, prowokowało do refleksji, dyskusji, jednak nie było zajmujące na tyle, by zachęcić grupę docelową do udziału w projekcie.

2. Największy wpływ na decyzję o zachowaniu bierności zawodowej (szczególnie kobiet) bądź pracy nielegalnej (przypadku mężczyzn) ma państwowy system wsparcia finansowego i rzeczowego w postaci zasiłków okresowych, rodzinnych, rent zdrowotnych, paczek żywnościowych itp. oraz „500+” (brak systemu opieki przedszkolnej na wsi ma znaczenie marginalne). System ten pozwala na niepodjęcie pracy zarobkowej z zachowaniem dosyć wysokiej stopy życiowej i wywiera ogromny wpływ na kształtowanie postaw młodych obywateli naśladujących postawę rodziców.

3. Efektem działania ośrodków opieki społecznej nie jest wsparcie klientów, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej (polegające na zdiagnozowaniu problemu, zapewnieniu wsparcia rzeczowego, lokalowego, prawnego, psychologicznego, finansowego itp. w celu wyprowadzenia sytuacji na tzw. „prostą”) lecz długoletnie pozostawianie ich na utrzymaniu podatnika (powodem może być zarówno brak odpowiednich zasobów, narzędzi, kompetencji, ale też potrzeba „świętego spokoju”). Stąd wynikać może niechęć jednego z czterech ośrodków pomocy zaproszonych do wsparcia rekrutacji do projektu.

4. Celem działania urzędów pracy nie jest wsparcie osób pozostających bez pracy (poprzez włączenie ich do rynku pracy, zapewnieniu kompetencji odpowiadających potrzebom rynku, przygotowaniu do życia zawodowego – w roli pracownika lub przedsiębiorcy) ani pracodawców. Jest to działalność administracyjna, polegająca głównie na sporządzaniu statystyk na podstawie dostarczonych dokumentów. Stąd wynikać może nieprzystępność oraz niechęć jednego z dwóch urzędów pracy zaproszonych do wsparcia rekrutacji do projektu.

5. Spotykane w trakcie objazdów osoby z pewnym niezrozumieniem podchodziły do oferty warsztatów. Projekt zakładał przygotowanie młodych osób do poruszania się na lokalnym rynku pracy. Pytania jakie zadawano wskazywały, że oczekuje się nie nauczania jak szukać pracy, ale już konkretnych ofert pracy.

Kompaktowy warsztat umiejętności pracowniczych z elementami doradztwa zawodowego i treningu motywacyjnego

Warsztat motywacyjny (czas : 7 godz. + przerwy) Dzień I:

Cele:

- zmotywowanie do (pro)aktywności
- odkrycie roli pracy
- gotowość do komunikowania się z pracodawcą

Efekty:

- aktywne uczestnictwo w rynku pracy
- zwiększenie poczucia własnej wartości
- odkrycie swojego potencjału

- zinternalizowanie roli pracy w życiu – praca jako dobro i wartość sama w sobie

Przebieg:

1. Rozpoczęcie, integracja, ustalenie zasad
2. Znaczenie pracy w życiu człowieka
3. Trudności w zdobyciu pracy
4. Mój wpływ na rozwiązanie problemu braku pracy – plan działania
5. Wyznaczanie celów
6. Wizualizacja osiągniętego celu
7. Korzyści ze znalezienia pracy
8. Planowanie
9. Łączenie wyznaczonych celów z wartościami
10. Motywacja
11. Nagrody
12. Poczucie własnej wartości
13. Własny potencjał
14. Monolog wewnętrzny
15. Praca z krytykiem wewnętrznym
16. Podwyższanie poczucia własnej wartości
17. Podsumowanie i zakończenie

Dzień II:

Diagnoza Lokalnego Rynku Pracy (czas: 2 godz.) Dzień II

Cel: zapoznanie uczestników ze specyfiką lokalnego rynku pracy

Efekt: wiedza o lokalnym rynku pracy

Przebieg:

1. Rozpoczęcie, integracja, ustalenie zasad.
2. Dane statystyczne z lat 2017 i 2018 nt. liczby osób zarejestrowanych w PUP (kobiety/mężczyźni, grupy wiekowe z naciskiem na przedział 18-30 r.ż., dane dot. liczby cudzoziemców podejmujących pracę, możliwości stwarzanych przez rynek i narzędzia zatrudnienia).
3. Praca w „szarej strefie” i argumenty „za” vs. danym i argumentom zebranych na podstawie formularzy zgłoszeniowych do projektu „Work Truck”.
4. Oczekiwania młodych pracowników co do warunków pracy (na podstawie formularzy).
5. Lokalny barometr zawodów (rok 2017 i 2018 – wskazanie tendencji).
6. Poziom wykształcenia i umiejętności deklarowany przez uczestników warsztatów (na podstawie formularzy zgłoszeniowych).
7. Moje kompetencje vs. potrzeby rynku – dyskusja na zakończenie.

Doradztwo zawodowe (czas: 2 godz.) Dzień II

Cel: ułatwienie uczestnikom większego wglądu w obszar ich życia „Ja i moje funkcjonowanie zawodowe”

Efekt: aktywne uczestnictwo w rynku pracy

Przebieg:

1. Przedstawienie się uczestników warsztatów poprzez opowiedzenie jak nazywam się, skąd przyjechałem oraz dokończenie zdania- Zajmuje się....., jestem dobry w
2. Dyskusja moderowana przez doradcę zawodowego: Sytuacja na rynku pracy, co wiem o rynku pracy, skąd czerpać wiedzę o sytuacji na rynku pracy, skąd ja czerpię wiedzę o rynku pracy, skąd czerpią wiedzę o rynku pracy moi bliscy i znajomi. Podsumowanie dyskusji, zebranie posiadanej wiedzy i przekonań o rynku pracy, prawdy i mity o rynku pracy.
3. Mini-wykład z tezą „Nie ma nic ważniejszego jak zaangażowanie się osobiste w planowanie rozwoju zawodowego i aktywne poszukiwanie pracy.
4. Praca w grupach: każdy omawia a grupa pomaga mu opisać na dużym arkuszu papieru „ Mój plan zawodowy”:
 - aktualnie: moje aktualne miejsce w świecie pracy, gdzie teraz jestem, co wykorzystuję
 - docelowo: czym chcę zajmować się, w jakim zawodzie pracować, jakie umiejętności wykorzystywać
 - co chcę osiągnąć poprzez rozwój zawodowy, po co to wszystko
5. Skąd brać moc do aktywnego poszukiwania pracy i realizacji zawodowego planu? Co i kto może mi pomóc osiągnąć cel? – praca grupowa, metoda: burza mózgów.

Trening umiejętności pracowniczych (czas: 2 godz.) Dzień II

Cele:

- przygotowanie CV przez każdego z uczestników
- przekazanie zasad savoir-vivre obowiązujących w procesie rekrutacji
- przygotowanie do symulacji rozmów rekrutacyjnych

Efekty:

- znajomość zasad komunikacji na rynku pracy
- umiejętność autoprezentacji
- przygotowane CV

Przebieg:

1. Rozpoczęcie, przedstawienie prowadzącej i uczestników, zaprezentowanie planu warsztatu.
2. Czym jest rekrutacja (perspektywa pracownika i pracodawcy, metody, etapy).
3. Na czym polega komunikacja na rynku pracy (wizerunek pracownika podczas rozmowy rekrutacyjnej, na portalach społecznościowych, w internecie).
4. Jak powinno wyglądać CV (analiza roboczego CV, indywidualne przygotowanie CV każdego uczestnika).
5. Przebieg rozmowy rekrutacyjnej (co każda rozmowa zawiera, jak przygotować się do rozmowy).

6. Podsumowanie i zakończenie.

Spotkania indywidualnie z uczestnikami projektu

1. Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej w oparciu o wybraną ofertę pracy, analiza i szczegółowe omówienie CV (czas: 30 min.)

2. Przygotowanie indywidualnego planu działania (czas: 60 min.)

Zajęcia indywidualne: INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA (1 h na uczestnika, w ustalonym indywidualnie terminie)

Arkusze

Imię i nazwisko

Cel zawodowy

.....

Podjęmowane działania:

.....

Działania planowane:

(wykaz zaplanowanych działań /termin realizacji)

.....

.

Zasoby, którymi dysponuję, w tym moja sieć wsparcia:

.....

Śniadanie z pracodawcami (czas: 3 godz.) (dodatkowe działanie, wynikało z potrzeby przekazania pracodawcom wiedzy na temat zatrudniania młodych)

Cele:

- poznanie lub zweryfikowanie perspektywy pracodawców lokalnych na zatrudnienie kandydatów
- określenie kluczowych wyzwań na lokalnym rynku pracy
- budowanie świadomości pracodawców oraz mobilizowanie i inspirowanie do uruchomienia działań wspierających zatrudnienie kandydatów

Efekty:

- wiedza na temat lokalnego rynku pracy i zasobów
- wiedza nt. oczekiwań pracowników, ich umiejętności i doświadczeń zawodowych

Przebieg:

1. Przedstawienie się innowatorek, przypomnienie założeń projektu, przedstawienie moderatora spotkania, zaproszenie do rozmowy o wyzwaniach w kontekście projektu, wyrażenie nadziei na otwartość, zaufanie i dzielenie się doświadczeniem, wyznaczenie planu spotkania - ramy godzinowe i przebieg.
2. Moderator: runda powitalna dla uczestników - kto, kogo reprezentuje i jakie jest najważniejsze wyzwanie dla niego z perspektywy pracodawcy. Z czym się mierzy teraz najbardziej?
3. Podsumowanie moderatora: obraz pracodawców w regionie, kluczowe wyzwania i zadania, rynek pracy oczami pracodawców.
4. Innowatorki: prezentacja „rynek lokalny oczami kandydatów do pracy, pracowników, kluczowe oczekiwania wobec pracodawców.
5. Moderator: wnioski i refleksje po prezentacji.
6. Dyskusja moderowana „Jak mają się potrzeby pracowników i pracodawców?”, „Jak te informacje o oczekiwaniach pracowników łączą się z rundą wstępną”? „Przykłady dobrych praktyk i rozwiązań na wyzwania określone przez pracodawców i pracowników”.
7. Runda podsumowująca "Co przed nami?" - jakie działania warto uruchomić, pomysły, burza mózgów dotycząca przyciągnięcia pracowników (employer branding) i skutecznego ich wdrożenia do pracy (onboarding).
8. Zakończenie, głosy z sali z sali: kto chce, z czym kończy, jakie wnioski. Podsumowanie oraz harmonogram dalszych działań „Work Trucka”.

Spotkanie z pracodawcami – niekonwencjonalne targi pracy (czas: 2 godz.)

Cele:

- spotkanie się osób poszukujących pracy z pracodawcami oferującymi pracę
- podsumowanie projektu „Work Truck”

Efekt: nawiązanie trwałych relacji pracy na warunkach odpowiadających obu stronom

Przebieg:

Powitanie uczestników, przypomnienie założeń projektu, krótka relacja z jego przebiegu.

Przedstawienie pracodawców, zaproszenie do autoprezentacji zakładów pracy/institucji oraz oferty pracy.

Niekonwencjonalne targi pracy: gra w kręgle drużyn mieszanych (pracownicy. Zawodnicy nawiązują luźną relację przełamując dystans.

Podsumowanie projektu, wymiana opinii i kontaktów.

Wnioski i rekomendacje dotyczące warsztatu

1. Program warsztatów dedykowany wzmocnieniu „miękkich” kompetencji zawodowych nie jest tym, czego oczekuje grupa docelowa (przy czym jej wiedza na ten temat jest bardzo ograniczona). Od

początku część uczestników „Work Trucka” oczekiwała namacalnych korzyści płynących z udziału w projekcie typu uprawnienia spawalnicze czy bezpłatny kurs operatora wózka widłowego. Spotkanie z pracodawcą, omówienie możliwości zatrudnienia podczas towarzyskich rozgrywek na kręgielni wymykało się wyobrażeniu o finale szkolenia.

2. Skondensowana postać warsztatów (2 dni + spotkanie indywidualne + spotkanie z pracodawcami) to za mało by „związać” uczestników z projektem i sprawić, by chcieli ukończyć cały program. Mała liczba uczestników sprawiła, że ustalając terminy spotkań starano się uwzględnić możliwości czasowe wszystkich, co trwało w czasie. Majowa rekrutacja wydłużyła widełki testowania projektu i sprawiła, że jego uczestnicy się „wykruszyli” (zainteresowanie spotkaniem z pracodawcami potwierdziły tylko dwie osoby). Nie ma jednak pewności, że udałoby się zapobiec tej sytuacji gdyby nie przedłużenia.

3. Możliwość bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, perspektywa legalnego zatrudnienia u lokalnych pracodawców nie jest tym, czego oczekuje grupa docelowa (jej uwaga skupiona jest raczej na możliwości emigracji zarobkowej, pracy wg stawek typowych dla aglomeracji).

4. Spotkania indywidualne (z doradcą zawodowym oraz ekspertem ds. rekrutacji) spotkały się z dobrym odbiorem uczestników. Jednak nie wszyscy zdecydowali się skorzystać z tej możliwości.

Wzory dokumentów

Wzór porozumienia

POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY PARTNERSKIEJ

(zwane dalej „Porozumieniem”)

przy realizacji działania "Projekt innowacyjny WORK TRUCK", realizowanego w ramach projektu grantowego pt. TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej, który wspólnie realizują Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w Partnerstwie z PwC Sp. z o.o. i Fundacją Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia" w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, zwane dalej „Projektem”.

zawarte w dniu w pomiędzy:

Gabriela Urbańską zamieszkałą w Czartajewie (17-300) pod adresem ul. Długa 44, legitymującą się dowodem osobistym o numerze AYP474873 i Justyną Paluch zamieszkałą w Klimczycach-Kolonii (08-220) pod adresem Klimczyce-Kolonia 11, legitymującą się dowodem osobistym o numerze AUG037875, zwanymi dalej: „Liderkami”

a

.....

reprezentowanym/ą przez:, zwanym/ą dalej: „Partnerem Projektu”, zwanym łącznie „Stronami”.

Celem niniejszego porozumienia jest współpraca między Stronami w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych, poszukujących pracy lub nie pozostających w zatrudnieniu, będących

w wieku aktywności zawodowej. Nadrzędnym celem porozumienia będzie rozwój partnerstwa na rzecz przygotowania i realizacji projektu „Projekt innowacyjny WORK TRUCK”.

Mając na uwadze sprawną i efektywną realizację zadań dotyczących wzajemnego wspierania inicjatyw realizowanych w partnerstwie obie umawiające się Strony wyrażają wolę współpracy na następujących zasadach:

§ 1

Liderki zobowiązują się do:

realizowania Projektu, zgodnie z postanowieniami Umowy o przyznanie grantu nr .14/2017 (dalej zwaną ”Umową”)

zapewnienia promocji Projektu, zgodnie z Umową, przy czym Liderki dołożą wszelkich starań, aby informować Partnera Projektu o obowiązkach wynikających z tego dokumentu i zmianach w tym zakresie, (dotyczy w szczególności treści zawartych w materiałach promocyjnych, wykorzystania logotypów oraz informacji udostępnianych opinii publicznej)

korzystania ze wszelkich informacji uzyskanych w związku z realizacją Porozumienia wyłącznie w celu należytego wykonania obowiązków wynikających z Porozumienia i Umowy,

przekazania rezultatów-podsumowania realizacji projektu

przekazania pisemnego podziękowania za udział w projekcie w formie pamiątkowego listu/dyplomu.

Partner Projektu zobowiązuje się do:

udostępnienia Liderkom informacji o lokalnym rynku pracy, aktualnych potrzebach rekrutacyjnych, perspektywach zatrudnienia,

korzystania z wszelkich informacji uzyskanych w związku z realizacją Porozumienia wyłącznie w celu należytego wykonania obowiązków z niego wynikających,

udziału w badaniu ewaluacyjnym, przeprowadzonym w ramach podsumowania projektu przez przedstawiciela Fundacji Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia" (planowo w czerwcu 2018 r.),

poinformowania potencjalnych zainteresowanych o realizacji projektu (np. poprzez wywieszenie plakatu, przekazanie ulotki, zamieszczenie informacji na stronie www),

wyznaczenie osoby do kontaktu w sprawach realizacji projektu w terminie 5 dni roboczych od daty podpisania porozumienia,

inne, jakie.....

.....

dot. pracodawców:

udziału przedstawiciela firmy w warsztatach pracowniczych w celu zaprezentowania przedsiębiorstwa uczestnikom, jego polityki wewnętrznej, zasad zatrudniania i awansu zawodowego, perspektywy rozwoju itp.

udziału przedstawiciela w spotkaniu integracyjnym, stanowiącym podsumowanie projektu.

§ 2

Praktyczna realizacja niniejszego porozumienia następować będzie w trybie roboczych uzgodnień przyjmowanych przez Strony, a tam gdzie okaże się to konieczne (np. przy realizacji zadania zawierające zobowiązania majątkowe) zostanie uregulowana na drodze odrębnych umów zgodnie z właściwymi przepisami prawa.

§ 3

Porozumienie zostało zawarte w celu partnerskiej współpracy w realizacji Projektu, którego realizacja trwa od 9 października 2017 do 31 maja 2018 r.

Porozumienie może zostać rozwiązane w wyniku zgodnej woli obu stron w przypadku wystąpienia okoliczności, które uniemożliwiają dalsze wykonywanie postanowień zawartych w porozumieniu.

Spory, które mogą wyniknąć w trakcie realizacji niniejszego porozumienia, będą rozstrzygane na drodze polubownej, a w ostateczności przez właściwy rzeczowo sąd powszechny.

Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym egzemplarzu dla każdej ze stron.

Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.

.....

Liderki

.....

Partner Projektu

osoby do kontaktu:

Projekt innowacyjny WORK TRUCK	Partner projektu
Gabriela Urbańska, tel. 605882783	imię i nazwisko:
Justyna Paluch, tel. 603105699	tel.:
email: pracobus.worktruck@gmail.com	e-mail:

Na prośbę jednego z partnerów w zawierającym porozumieniu dodano w §3:

Każda ze Stron jest zobowiązana do zachowania poufności wszelkich informacji, otrzymanych od drugiej Strony w związku z niniejszym Porozumieniem, i nie ma prawa do ich udostępniania bądź ujawniania w jakikolwiek inny sposób stronom trzecim bez zgody drugiej Strony, z wyjątkiem upoważnionych pracowników i osób zaangażowanych w realizację niniejszego Porozumienia, na które należy także nałożyć obowiązek zachowania poufności, oraz z wyjątkiem sytuacji określonych odrębnymi przepisami prawa.

Oraz mailowo ustalono praktyczne warunki realizacji tego punktu.

Wzór formularza rekrutacyjnego

WORK TRUCK - formularz zgłoszeniowy

Formularz można wypełnić także w formie on-line na stronie www.worktruck.pl

Imię	
Nazwisko	
rok urodzenia	
ulica i nr domu	
Miejscowość	
nr telefonu	
e-mail	



poziom wykształcenia (zaznacz jedną odpowiedź)

- tytuł magistra
- tytuł licencjata lub inżyniera
- świadectwo ukończenia szkoły policealnej
- świadectwo ukończenia szkoły pomaturalnej
- średnie zawodowe z maturą
- średnie zawodowe bez matury
- średnie ogólnokształcące z maturą
- średnie ogólnokształcące bez matury
- zasadnicze zawodowe
- gimnazjalne
- podstawowe
- niepełne podstawowe
- bez wykształcenia szkolnego

dodatkowe umiejętności, kwalifikacje, uprawnienia	
ostatni raz pracowałam/em zarobkowo (miesiąc, rok)	
dotychczas pracowałam/em jako	
odbyłam/em staż jako	

nie pracuję bo (wybierz najlepsze odpowiedzi)

- jestem na rencie
- straciłam/em pracę
- nie znalazłam/em pracy z zadowalającym wynagrodzeniem
- nie znalazłam/em pracy na zadowalających warunkach (innych niż wynagrodzenie)

- pracuję tylko dorywczo
- z powodu choroby/niepełnosprawności
- uczę się
- opiekuję się dziećmi
- opiekuję się innymi osobami wymagającymi opieki
- z innych powodów osobistych lub rodzinnych
- z innych powodów (jakich?):
.....
.....

jestem zarejestrowana/y w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna

- TAK
- NIE

w ciągu ostatnich 4 tygodni szukałam/em pracy

- TAK
- NIE

utrzymuję się z (wybierz najlepsze odpowiedzi)

- pracy dorywczej
- oszczędności
- zasiłków
- renty
- stypendium
- utrzymuje mnie rodzina lub partner
- inne (jakie ?):
.....
.....

chciał(a)bym pracować jako

- Może bym się zgłosił/a a może bym się nie zgłosił/a.
- Bez tego spotkania bym się nie zgłosił/a.

Formularz w formacie PDF należy wypełnić i przesać mailem na adres: **pracobus.worktruck@gmail.com** z dopiskiem „zgłoszenie” w temacie wiadomości. O zakwalifikowaniu do projektu uczestnicy zostaną powiadomieni mailowo lub telefonicznie. Rekrutacja trwa do 28 lutego 2018 r.

Przesłanie formularza jest jednoznaczne z wyrażeniem zgody na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby rekrutacji do projektu WORK TRUCK

Wzór deklaracji uczestników

DEKLARACJA UCZESTNICTWA W PROJEKcie

„Projekt innowacyjny WORK TRUCK”

Ja, niżej podpisana/y

Urodzona/y Zamieszkała/y

Telefon: adres e- mail:

Wykształcenie:

Status osoby na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu: *proszę zaznaczyć właściwe:

Nieaktywny zawodowo, w tym

Bezrobotny Zatrudniony Osoba ucząca się lub kształcąca

Deklaruję wolę udziału w Projekcie: „Projekt innowacyjny WORK TRUCK”, wyłonionego w konkursie grantowym pn. TransferHUB od edukacji do zatrudnienia, realizowanego w ramach projektu grantowego pt. TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej, który wspólnie realizują Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w Partnerstwie z PwC Sp. Z o.o. i Fundacją Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia" w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Oświadczam, że:

Zobowiązuję się do regularnego udziału w formach wsparcia, do których zostałam/em zakwalifikowana/y oraz każdorazowego poświadczania swojej obecności własnoręcznym podpisem na listach obecności.

Wyrażam zgodę na udział w badaniach ankietowych lub innych badaniach ewaluacyjnych, które odbędą się w trakcie realizacji Projektu i po jego zakończeniu.

Wyrażam zgodę na wykorzystanie mojego wizerunku, zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 880), do celów promocyjnych, na przykład w opracowywanych raportach badań, analiz.

Wyrażam dobrowolną zgodę na gromadzenie, przetwarzanie i przekazywanie moich danych osobowych, zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 922).

Zostałam/em poinformowany, że Projekt realizowany jest w ramach projektu grantowego „TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”.

Zostałam/em poinformowany, że Projekt jest finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

.....
Miejscowość, data

.....
podpis Uczestnika Projektu