

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

## Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM

*Suplement*

*do Końcowej wersji Modelu współpracy instytucji rynku pracy  
z lokalnymi sojusznikami*

# Raport

## z testowania w skali mikro

### Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami



Warszawa, luty 2018 roku

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

## Spis treści

<b>Wprowadzenie</b>	3
<b>Część I: Testowanie</b>	5
Szkolenie dla IRP	6
Szkolenia dla sojuszników	10
Doradztwo	13
Spotkania „Aktywnie szukam pracy”	15
Końcowe spotkanie eksperckie	18
<b>Część II: Weryfikacja</b>	22
Pretesty i posttesty	23
Badanie focusowe	24
Ankiety	25
Inne informacje pozyskane w ramach weryfikacji	27
Rekomendowane zmiany testowej wersji Modelu	28

### *Załącznik nr 1*

Podsumowanie pretestów i posttestów wykonanych podczas szkolenia dla sojuszników rynku pracy

### *Załącznik nr 2*

Podsumowanie pretestów i posttestów wykonanych podczas szkolenia dla instytucji rynku pracy

### *Załącznik nr 3*

Podsumowanie badania ankietowego przeprowadzonego na stronie [facebook.com/maparynkupracy.pl](https://www.facebook.com/maparynkupracy.pl)

### *Załącznik nr 4*

Podsumowanie badania focusowego przeprowadzonego z udziałem wybranej grupy sojuszników

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

## Wprowadzenie

**M**odel współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami to tytuł innowacji społecznej testowanej w ramach projektu grantowego „Wiosenny Inkubator Innowacji”. Innowacja stanowi odpowiedź na problem ograniczonej skuteczności dotarcia z informacją o ofercie instytucji rynku pracy do młodych osób oddalonych od tego rynku.

Model opisuje organizację i prowadzenie sieci sojuszników, to znaczy aktywnych młodych osób, które mają uczestniczyć w przekazaniu tej informacji w swoim lokalnym środowisku. Zawiera również wskazówki dla instytucji działających na rynku pracy na temat zasad przygotowania informacji przyjaznej dla osób młodych.

Zgodnie z treścią Specyfikacji innowacji finalna wersja *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* obejmuje następujące tematy:

### 1. Wprowadzenie

Przyszli użytkownicy innowacji – podmioty działające na rzecz aktywności zawodowej – otrzymali informacje na temat problemu, który stanowił punkt wyjścia do wypracowania innowacji oraz poznali cel wdrożenia sieci sojuszników. Zostały wskazane korzyści, jakie wdrożenie innowacji może przynieść takim podmiotom oraz osobom młodym oddalonym od rynku pracy.

### 2. Część organizacyjna

W trakcie tworzenia sieci i koordynowania jej pracy każdy użytkownik będzie musiał zmierzyć się z wieloma problemami uwarunkowanymi specyfiką lokalnego rynku oraz własnymi potrzebami i możliwościami. Jednak większość tych spraw ma wspólny mianownik, który został opisany w powiązaniu z takimi tematami jak: personel, finansowanie działalności, współpraca z podmiotami zewnętrznymi, rekrutacja sojuszników, system identyfikacji wizualnej oraz weryfikacja działań.

### 3. Część merytoryczna

Model zawiera szczegółowo opisane propozycje konkretnych działań związanych z organizacją i prowadzeniem sieci sojuszników. Wśród przygotowanych materiałów znalazły się programy szkoleń dla sojuszników oraz instytucji rynku pracy. Zostały przedstawione materiały pomocnicze dla sojuszników. Elementem Modelu jest też strona internetowa adresowana do osób młodych oraz profil na portalu społecznościowym Facebook.

### 4. Propozycje działań sieciujących inicjatywy lokalne

Wdrożenie Modelu przez kolejnych użytkowników oznacza, że każdy z nich będzie miał swoje doświadczenia we współpracy z sojusznikami i warto podjąć starania w celu utworzenia platformy wymiany tych informacji.

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

## 5. Suplement – Raport z testowania w skali mikro

Niniejszy Raport stanowi załącznik do *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami*. W trakcie testowania Modelu podjęte zostały różne działania mające na celu m.in. weryfikację przydatności Modelu, sposobu jego opracowania, zakresu treści itp. Zebrane opinie zostały sformułowane przez wszystkie grupy interesariuszy, w tym osoby młode, sojuszników, osoby wdrażające i potencjalnych użytkowników. Wnioski zawarte w Raporcie będą przydatne na etapie monitorowania wdrażania Modelu przez przyszłych użytkowników.

Testowe wdrożenie *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* zostało przeprowadzone w Siemianowicach Śląskich oraz w Łędzinach. Powstały dwie sieci, w których uczestniczyło łącznie 20 młodych osób. Testowanie objęło wszystkie główne części *Modelu*.

Równoległe z testowaniem *Modelu* prowadzone były działania, które miały umożliwić weryfikację tego rozwiązania. Zrealizowano wszystkie działania weryfikujące, które zostały zaplanowane na etapie opracowania Specyfikacji innowacji.

Testowanie *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* potwierdza, że innowacja przyczynia się do rozwiązania sformułowanego na wstępie problemu i że osiągnięte zostały następujące efekty:

- Zwiększenie wśród młodych osób wiedzy o rynku pracy i realizowanych programach.
- Wzrost wiedzy pracowników instytucji rynku pracy na temat zasad formułowania informacji przyjaznej osobom młodym.
- Lepsze postrzeganie instytucji rynku pracy przez osoby młode.

Źródłami pomiaru osiągnięcia tych efektów są: pretesty i posttesty wypełnione podczas szkoleń, badanie przeprowadzone na fanpage'u „Mapy rynku pracy” oraz badanie focusowe przeprowadzone z udziałem wybranej grupy sojuszników.

Wszystkie te działania pozwoliły na sformułowanie wniosków, które zostały zawarte w niniejszym Raporcie. Efektem końcowym testowania i weryfikacji jest lista rekomendowanych zmian testowej wersji Modelu, która jest częścią Raportu.

Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM, innowator testujący *Model Współpracy Instytucji Rynku Pracy z Lokalnymi Sojusznikami*, serdecznie dziękuje wszystkim osobom, instytucjom i organizacjom, które włączyły się w testowanie i weryfikację innowacji. Szczególne słowa podziękowania kierujemy do młodzieży, która z dużym zaangażowaniem wykonywała zadania sojusznika i utwierdziła nas w przekonaniu, że jest skuteczna w upowszechnianiu informacji o ofercie instytucji rynku pracy.



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

# **Część I**

## **Testowanie**

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

## I

# **Szkolenie dla instytucji rynku pracy i innych podmiotów aktywizujących osoby młode**

## **Założenia dotyczące testowania**

zawarte w Specyfikacji innowacji oraz testowej wersji Modelu

Zgodnie z zapisami Specyfikacji innowacji zaplanowano przeprowadzenie szkolenia testowego dla przedstawicieli śląskich instytucji rynku pracy aktywnych na terenie testowania. W dwudniowym szkoleniu powinno wziąć udział około 12 osób.

Udział w szkoleniu miał zapewnić pracownikom instytucji rynku pracy nabycie wiedzy umożliwiającej aktywny udział w prowadzeniu sieci sojuszników.

Zgodnie z Modelem program szkolenia obejmuje dwa podstawowe tematy:

- przygotowanie i upowszechnienie informacji kierowanej do osób młodych;
- efektywna obsługa młodego klienta.

W Modelu zawarte są propozycje dwóch programów szkoleń jednodniowych oraz przykładowe materiały szkoleniowe. Zostały również przedstawione problemy dotyczące dotarcia do młodych ludzi z informacją o rynku pracy oraz wyzwania związane z zapewnieniem obsługi tej grupy klientów z uwzględnieniem ich specyficznych potrzeb i oczekiwań.

Sformułowano również cele każdego szkolenia.

Celem szkolenia dotyczącego informacji kierowanej do osób młodych jest poszerzenie wiedzy uczestniczek i uczestników na temat tworzenia komunikatów przystępnych dla osób młodych (ze względu na formę i język) oraz nabycie przez nich umiejętności praktycznych w tym zakresie.

Natomiast cel szkolenia z efektywnej obsługi młodego klienta został określony następująco:

- zwiększenie wiedzy pracowników instytucji rynku pracy w zakresie specyficznych potrzeb pokoleniowych osób młodych;
- zwiększenie efektywności pracowników instytucji rynku pracy prowadzących bezpośrednią obsługę młodych klientów;
- zwiększenie komfortu pracowników we współpracy z młodymi klientami – nabycie przez pracowników niezbędnych umiejętności praktycznych;
- pogłębienie wiedzy pracowników w zakresie technik budowania długotrwałych relacji z młodym klientem;
- zwiększenie umiejętności pracowników w zakresie badania potrzeb młodego klienta i oferowania mu obsługi odpowiedniej do jego potrzeb;

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

- nawiązanie bezpośrednich relacji pomiędzy pracownikami instytucji rynku pracy a lokalnymi sojusznikami rynku pracy w grupie młodych klientów.

W Specyfikacji innowacji wskazano następujący efekt innowacji powiązany w tymi szkoleniami:

*Wzrost wiedzy pracowników instytucji rynku pracy na temat zasad formułowania informacji przyjaznej osobom młodym.*

Jako sposób weryfikacji osiągnięcia tego efektu podano pretesty i posttesty wykonane podczas szkolenia.

Podsumowanie pretestów i posttestów stanowi załącznik nr 2 do niniejszego Raportu. W dalszej części Raportu omówiono wyniki testów. Potwierdzają one, że zakładany efekt testowania innowacji *Model współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* został osiągnięty.

## Przebieg testowania

W szkoleniu wzięło udział 14 osób reprezentujących 8 instytucji rynku pracy działających w promieniu kilkudziesięciu kilometrów:

- PUP w Siemianowicach Śl.,
- PUP w Tychach (obsługujący również mieszkańców powiatu bieruńsko-lędzińskiego),
- PUP w Zabrze,
- PUP w Chorzowie,
- PUP w Katowicach,
- PUP w Pszczynie,
- PUP w Chrzanowie,
- PUP w Rybniku.

Zainteresowanie szkoleniem w środowisku śląskich urzędów pracy było tak duże, że musieliśmy zamknąć listę po wpisaniu 14 nazwisk. Co ważne, nie prowadziliśmy żadnej intensywnej akcji rekrutacyjnej. Zawiadomiliśmy dyrektorów PUP w Siemianowicach Śl. i PUP w Tychach oraz przekazaliśmy pisma opisujące innowację i szkolenie. Środowisko śląskich urzędów pracy ściśle ze sobą współpracuje i nasze zaproszenie do udziału w szkoleniu spotkało się z dużym zainteresowaniem.

Dokonałiśmy pewnych zmian w programach szkolenia, które wynikały m.in. z tego, że oba tematy były prezentowane tej samej grupie i nie było uzasadnienia dla przedstawiania się uczestników każdego dnia. Ponadto, z przebiegu szkolenia wynikały na bieżąco sprawy, które uczestnicy chcieli poznać bardziej szczegółowo i takie, które były im już znane.

Dlatego tak ważne jest elastyczne dostosowanie zakresu szkolenia, tempa pracy i stosowanych metod do potrzeb i oczekiwań każdej grupy szkoleniowej.

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



Temat informacji przyjaznej osobom młodym wzbudził duże zainteresowanie i wywołał ożywioną dyskusję. Ćwiczenia praktyczne zachęciły uczestników do zadawania pytań, które służyły pogłębieniu niektórych tematów.

Natomiast wątek dotyczący wykorzystania mediów społecznościowych do komunikacji z osobami młodymi został tylko ogólnie omówiony. Uczestnicy szkolenia w zdecydowanej większości powtarzali opinie formułowane w ich urzędach, że obecność urzędu np. na Facebooku niesie ryzyko zamieszczania nieprzychylnych komentarzy i wystawiania bardzo niskich not. Po raz kolejny okazało się, że urzędy mają pełną świadomość tego, że nie mają dobrej opinii w lokalnym środowisku. Nie są jednak w pełni gotowe do tego, żeby budować swój wizerunek na nowo z uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań potencjalnych klientów.

Umówiliśmy się z uczestnikami szkolenia, że ten wątek poruszymy jeszcze raz w poszczególnych urzędach. Przekonanie jednej lub kilku osób obecnych na szkoleniu nie wpłynie bowiem na sposób postrzegania mediów społecznościowych przez cały urząd.

Z dużym zainteresowaniem spotkał się natomiast temat, który pierwotnie nie został wpisany do testowej wersji Modelu, a który jest bardzo istotny przy formułowaniu przekazu skierowanego do klientów. Chodzi o marketingową treść informacji.

Przygotowanie informacji, która ze względu na język, formę i sposób przekazu będzie atrakcyjna dla młodego człowieka, to bardzo ważny temat. Jednak taka informacja powinna nie tylko dotrzeć do niego, ale również realizować pewien cel. Do tego zaś konieczne jest poznanie potrzeb młodych klientów i sformułowanie treści w odpowiedzi na te potrzeby. Z zachowaniem wszystkich zasad spójności marketingowej.

W finalnej wersji Modelu wpisaliśmy jako suplement do szkolenia na temat informacji przyjaznej osobom młodym również zagadnienia dotyczące przekazu marketingowego. Zdajemy sobie jednak sprawę, że potencjalni użytkownicy innowacji, którzy zechcą bliżej poznać ten temat, będą musieli skorzystać z pomocy odpowiednich ekspertów. W instytucjach rynku pracy nie ma prawdopodobnie osób znających zasady budowania

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

spójnej strategii marketingowej. Dlatego dopisany suplement zawiera jedynie wskazówki dla potencjalnych ekspertów – wykaz zagadnień, które mogą zwiększyć skuteczność przekazu kierowanego przez instytucje rynku pracy do swoich potencjalnych klientów.

Ta część szkolenia, która dotyczyła zasad skutecznej obsługi klienta młodego, spotkała się z dużym zainteresowaniem uczestników.

Wszystkie osoby obecne na sali szkoleniowej miały pewne doświadczenie w świadczeniu oferty instytucji rynku pracy. Formułowane przez nas tematy mogły wydawać się w pierwszej chwili oczywiste, ale już pierwsze ćwiczenia pokazały, że utrwalone schematy działania nie zawsze gwarantują sukces. Doskonałym przykładem było ćwiczenie „Szafa”.

Szkolenie zostało zorganizowane zgodnie z warunkami określonymi w Specyfikacji innowacji. Wszyscy uczestnicy wypełnili pretesty i posttesty, które są podsumowane w załączniku nr 2 do niniejszego Raportu.



Uczestnicy szkolenia otrzymali certyfikaty.



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

## II

# Oferta aktywizacji osób młodych szkolenie dla sojuszników

### Założenia dotyczące testowania

zawarte w Specyfikacji innowacji oraz testowej wersji Modelu

W Specyfikacji innowacji zostało zapisane, że uczestnicy każdej z dwóch sieci objętych testowym wdrożeniem *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* wezmą udział w szkoleniu z zakresu oferty aktywizacyjnej.

Zgodnie z założeniami innowacji sojusznicy nie mają być ekspertami z zakresu rynku pracy i ich zadaniem nie jest udzielanie informacji merytorycznych. Krótkie szkolenie ma jedynie ułatwić im kierowanie osób oddalonych od rynku pracy na stronę internetową sieci oraz dać ogólne wyobrażenie o dostępnej ofercie.

### Celem szkolenia jest:

1. Zapoznanie sojuszników i sojuszniczek z działaniami i narzędziami instytucji rynku pracy dostępnymi dla młodych osób potrzebujących wsparcia w poruszaniu się na rynku pracy.
2. Określenie celów związanych z promocją instytucji rynku pracy.
3. Wybór właściwego sposobu prezentowania oferty instytucji rynku pracy skierowanej do młodych osób potrzebujących wsparcia w poruszaniu się po rynku pracy.

Podczas szkolenia sojusznicy powinni otrzymać tzw. „Zestaw sojusznika”, czyli przewodnik odnoszący się do treści objętych szkoleniem i materiały, które sojusznicy będą przekazywać młodym osobom oddalonym od rynku pracy.

W Specyfikacji innowacji wskazano następujący efekt innowacji powiązany w tym szkoleniem:

*Zwiększenie wśród młodych osób wiedzy o rynku pracy i realizowanych programach.*

Jako sposób weryfikacji osiągnięcia tego efektu podano m. in. pretesty i posttesty wykonane podczas szkolenia.

Podsumowanie pretestów i posttestów stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Raportu. W dalszej części Raportu omówiono wyniki testów. Potwierdzają one, że zakładany efekt testowania innowacji *Model współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* został osiągnięty.

Kolejnym źródłem weryfikacji osiągnięcia tego efektu jest badanie ankietowe przeprowadzone na fanpage'u na Facebooku. Podsumowanie tego badania zostało zawarte w załączniku nr 3 do Raportu i również potwierdza osiągnięcie efektu.

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

## Przebieg testowania

W trakcie testowego wdrożenia *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* zostały zorganizowane dwie dwudniowe sesje warsztatowe:

- w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Siemianowicach Śląskich,
- w Powiatowym Zespole Szkół w Lędzinach.

W każdej z nich wzięło udział 10 osób, które przystąpiły do sieci w roli sojuszników rynku pracy. Łącznie testowym wdrożeniem objęto działania 20 młodych sojuszników.

Szkolenia zostały zrealizowane zgodnie z programem zawartym w Modelu. Już na tym etapie testowania pojawiły się różnice wynikające z indywidualnych sytuacji sojuszników w poszczególnych grupach.

Powiatowy Zespół Szkół w Lędzinach tworzą liceum ogólnokształcące z klasami mundurowymi (policyjną, wojskową i ochrony przeciwpożarowej), technikum kształcące m.in. logistyków, mechaników, informatyków, elektryków oraz szkoła branżowa I stopnia z klasą wielozawodową i szkoła dla dorosłych. W skład sieci sojuszników weszła przede wszystkim młodzież kończąca naukę w technikum. W dużej części są to młodzi ludzie realizujący w szkole swoje pasję. Jedną z naszych sojuszniczek została Półfinalistką Ogólnopolskiej Olimpiady Spedycyjno-Logistycznej.

Członkowie tej sieci sojuszników już na początku szkolenia potwierdzili sposób myślenia młodzieży o instytucjach rynku pracy. W informacji o przebiegu testowania trenerka prowadząca szkolenie zapisała taką opinię uczestników *„młodzi ludzie niechętnie kierują swoje kroki do Urzędów Pracy w obawie, że zostaną posądzeni o lenistwo i unikanie pracy”*. Ponadto sojusznicy stwierdzili, że młodzież boi się korzystać z oferty instytucji, które są postrzegane jako *„pośredniak”, „urząd dla nierobów”* itp.

Przekazanie podczas szkolenia informacji o ofercie skutkowało zmianą powyższych opinii. Przede wszystkim sojusznicy znaleźli w przedstawionej ofercie treści, które ich samych zachęciły do zainteresowania się instytucjami rynku pracy. Jednocześnie rozpoczęli poszukiwanie wśród znajomych osób, które mogłyby skorzystać z proponowanego wsparcia. Coraz częściej formułowane były stwierdzenia, że młodzi ludzie nie korzystają z oferty instytucji rynku pracy, bo nie wiedzą, jak szeroką działalność prowadzą te instytucje.

To był dobry punkt wyjścia do rozpoczęcia promocji strony [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl). Sojusznicy po szkoleniu podzielali naszą opinię, że młodym ludziom brakuje wiedzy, która może być dla nich bardzo przydatną.

Każdy z sojuszników ze szkoły w Lędzinach otrzymał *„Zestaw sojusznika”* czyli:

- „Przewodnik sojusznika rynku pracy” (1 sztuka)
- „Paszport do pracy” (10 sztuk)
- Ulotki–zakładki (20 sztuk)
- Długopisy (10 sztuk)

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

- Smycze (10 sztuk)

... i wyruszył wypełniać swoją nową misję.

Trochę inaczej zostały rozłożone akcenty podczas realizacji programu szkolenia dla sojuszników z Siemianowic Śląskich.

Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Siemianowicach Śląskich to szkoła branżowa (kształcąca m.in. sprzedawców, fryzjerów, elektryków) oraz szkoły dla dorosłych (podstawowa i liceum ogólnokształcące). Pewna część uczniów tej szkoły korzysta z tzw. drugiej szansy edukacyjnej i uzupełnia w trybie stacjonarnym przerwana wcześniej naukę.

Sojusznicy, którym podczas szkolenia została przedstawiona oferta instytucji rynku pracy, zgłosili swoje potrzeby w zakresie dodatkowej wiedzy, którą powinni nabyć, aby dobrze zrealizować cele związane z promocją tej oferty. Wskazywali konkretne trudności, które mogą napotkać podczas informowania o instytucjach rynku pracy. Nie wiedzieli np. w jaki sposób mogą przekazywać informacje, by działać skutecznie.

Trenerka w informacji o przebiegu testowania napisała m.in. *„Sojusznicy prezentując ofertę instytucji rynku pracy wśród uczniów szkoły spotkali się z niewielkim zainteresowaniem. Nie było negatywnych emocji, jednak nikt nie zadawał pytań dotyczących omawianej tematyki. Z większym zainteresowaniem spotkali się natomiast podczas prezentacji oferty koleżankom i kolegom, którzy przerwali naukę. W tym przypadku dodatkowe pytania dotyczyły np. możliwości udziału w kursach przygotowujących do rozmów rekrutacyjnych.”*

Już podczas szkolenia młodzi ludzie mieli obawy, czy poradzą sobie z takimi pytaniami. Do małych umiejętności komunikowania się i braku pewności siebie doszła jeszcze obawa, że ich wiedza nie jest wystarczająca. Dlatego podczas warsztatów tak ważne było pogłębione przedstawienie wybranych zagadnień i umożliwienie młodzieży zgłaszania kolejnych pytań w trakcie sesji doradczych.

Co ciekawe, ta grupa sojuszników zdobywała wiedzę nie tylko na potrzeby przekazania jej innym młodym ludziom, ale również dla siebie. Badanie focusowe potwierdziło, że sami **sojusznicy przystępowali do udziału w testowaniu w przekonaniu np., że urzędy pracy przedstawiają oferty pracy w oderwaniu od zainteresowań, wykształcenia i doświadczenia swoich klientów!**

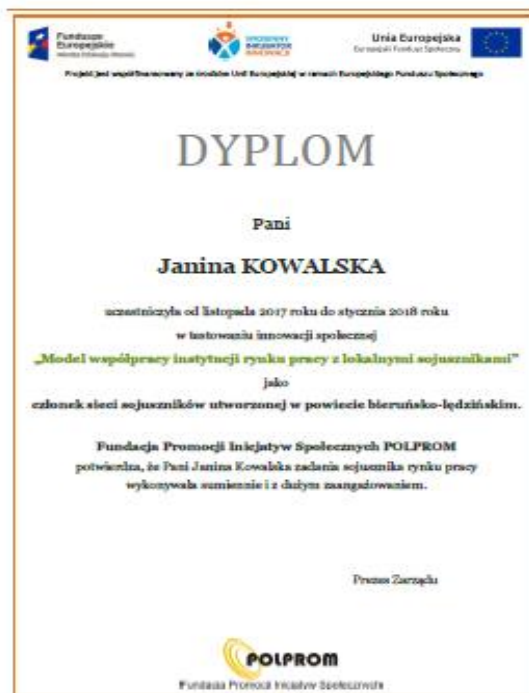
Sojusznicy z Siemianowic Śląskich otrzymali takie same „Zestawy sojusznika” jak ich koledzy z Łędzin. W sumie upowszechniono 20 takich zestawów.

Już pierwszy etap testowania Modelu potwierdził zasadność wdrożenia go w dwóch różnych środowiskach. Na etapie przygotowania Specyfikacji innowacji sądziliśmy, że kluczowe znaczenie będzie miał typ powiatu, ale ostatecznie okazało się, że decydujące jest środowisko, w którym młodzież uczy się i spędza wolny czas. To właśnie przesądza o tym, jakie potrzeby informacyjne ma młodzież, jak szybko przyswajają informacje, jak radzi sobie z samodzielnym zdobywaniem dodatkowych informacji. To również wpływa na umiejętności komunikacji – bez ich rozwinięcia misja sojusznika może nie przynieść oczekiwanych

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

skutków. Z kolei praca nad umiejętnością prezentacji i prowadzenia rozmowy jest dla sojuszników kolejną wartością dodaną wynikającą z udziału w działaniach sieci.

W trakcie szkoleń został ogłoszony konkurs dla najbardziej aktywnych sojuszników. Młodzi ludzie dowiedzieli się, że ich zaangażowanie w testowanie innowacji zostanie potwierdzone dyplomem, a trzy najbardziej aktywne osoby z każdej sieci zostaną nagrodzone dodatkowo książkami.



Wszyscy uczestnicy wypełnili pretesty i posttesty, które są podsumowane w załączniku nr 1 do niniejszego Raportu.

### III

## Doradztwo

### Założenia dotyczące testowania

zawarte w Specyfikacji innowacji oraz testowej wersji Modelu

Na etapie opracowania Specyfikacji innowacji wskazano, że sesje doradcze to rodzaj „pogotowia ratunkowego”, które ma rozwiązywać problemy indywidualne związane z działaniami sojuszników. Dlatego nie można było z góry wskazać zakresu tematycznego tego doradztwa oraz uszczegółowić, kto i w jakim zakresie będzie z niego korzystał.

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

Doradcy pozostawali do dyspozycji zarówno sojuszników, którzy mogli dzielić się problemami pojawiającymi się w związku z wykonywaniem ich zadań, jak i innych osób młodych, w tym oddalonych od rynku pracy, które nie otrzymały odpowiedzi na swoje pytania od sojuszników ani na stronie [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl).

W treści Modelu nie ma informacji o zakresie doradztwa i jego niezbędnym wymiarze. Wydaje się, że w przypadku każdej sieci jest to sprawa bardzo indywidualna.

### Przebieg testowania

Podczas testowania z usług doradczych korzystali wyłącznie sojusznicy rynku pracy. W niektórych przypadkach młode osoby występowały jedynie w tej roli (głównie sieć w Łędzinach, gdzie młodzież dzieliła się doświadczeniami z upowszechniania materiałów i szukała odpowiedzi co do dalszych działań). Zdarzało się jednak (przede wszystkim w Siemianowicach Śląskich), że młodzież zaangażowana w działania sieci zgłaszała się do doradcy w sprawie swojego przygotowania do wejścia na rynek pracy – do tego zainspirowała ją lektura informacji na [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl). Tak więc przedstawione w poprzedniej części różnice pomiędzy dwiema sieciami testowymi znalazły swoje odzwierciedlenie również w zakresie doradztwa indywidualnego.

Z jakimi sprawami zgłaszali się młodzi ludzie do doradcy?

- *Jak radzić sobie z obawą innych młodych ludzi, że pomoc instytucji rynku pracy nie jest bezpłatna?*
- *Czy możliwe jest przekazanie materiałów osobom mieszkającym w ościennych miastach?*
- *Prośba o doprecyzowanie niektórych informacji o instytucjach rynku pracy.*
- *W wielu przypadkach większe zainteresowanie wykazują rodzice niż sami potencjalni adresaci działań sojuszników. Rodzice chcą wiedzieć więcej, aby odpowiednio pokierować dzieckiem. Są bardziej dociekliwi i zadowoleni, że wiele się zmieniło od „ich czasów”.*
- *Jak dotrzeć w środowisku lokalnym i mediach społecznościowych do poszukujących pracy?*
- *Jak radzić sobie z niechęcią młodych ludzi wobec instytucji rynku pracy?*

Podczas sesji doradczych sojusznicy dzielili się także swoimi spostrzeżeniami z dyskusji o rynku pracy z młodymi ludźmi, opiniami o przydatności materiałów stanowiących „Zestaw sojusznika” oraz na temat strony [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl).

Najczęściej wskazywano, że młodzi ludzie są zdziwieni, że istnieje taka strona internetowa. Ci, którzy poznali jej treść, zastanawiają się, komu można jeszcze o niej powiedzieć. Sojusznicy z Łędzin wskazują na większe zainteresowanie długopisami i smyczkami jako materiałami informacyjnymi. Z kolei sojusznicy z Siemianowic Śląskich opisują

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

zainteresowanie materiałami drukowanymi, które są bardzo przejrzyste i zawierają wypunktowane najważniejsze informacje.

Powyższe wnioski wskazują na potrzebę indywidualizacji działań na etapie prowadzenia sieci – zakres i tempo pracy należy za każdym razem dostosować do potrzeb i możliwości danej grupy i lokalnego środowiska.

Sojusznicy, którzy korzystali ze spotkań z doradcą, mieli możliwość pozyskania nowych informacji, sprawdzenia słuszności swoich działań oraz poczucie, że każdego dnia mogą liczyć na wsparcie w realizowanych przez siebie zadaniach. Możliwość skorzystania z takich spotkań oceniali bardzo wysoko.

## IV

### Spotkania „Aktywnie szukam pracy”

#### Założenia dotyczące testowania

zawarte w Specyfikacji innowacji oraz testowej wersji Modelu

Zgodnie z treścią Specyfikacji innowacji w każdym z powiatów, w których działają sieci sojuszników rynku pracy, zostaną zorganizowane spotkania (w sumie dwa spotkania) z cyklu „Aktywnie szukam pracy”. Wezmą w nich udział przedstawiciele interesariuszy – podmiotów wdrażających innowację, potencjalnych użytkowników, sojuszników i osób młodych.

Spotkania powinny być okazją do przedstawienia potrzeb i oczekiwań każdej ze stron oraz porównania ich z Modelem, w tym z jego zakresem i sposobem testowego wdrażania. Celem tej dyskusji jest wypracowanie finalnej wersji *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami*, która w największym stopniu będzie spełniać oczekiwania potencjalnych użytkowników i odbiorców.

Model nie odnosi się szczegółowo do organizacji takich spotkań. Wskazujemy w nim na potrzebę ewaluacji działań sieci, a spotkania z udziałem wszystkich interesariuszy i dyskusja o realizowanych działaniach są cennym źródłem informacji zwrotnej, pozyskania opinii oraz poznania potrzeb i oczekiwań.

Trzeba więc wskazać, że treść spotkań „Aktywnie szukam pracy” była integralnie związana z wypracowaniem końcowej wersji Modelu, ale w działaniu każdej sieci organizacja dyskusji w takim gronie ma sens i może być bardzo pomocna dla zapewnienia trwałości sieci i skuteczności jej działania.

#### Przebieg testowania

Spotkanie „Aktywnie szukam pracy” zorganizowane w Powiatowym Zespole Szkół w Lędzinach odbyło się z udziałem sojuszników, dyrekcji szkoły i innowatora. Gościem spotkania była Pani Anna Szczęsny-Michalak, zastępca dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach.

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

Młodzież, która przystąpiła do sieci sojuszników, podzieliła się swoimi doświadczeniami. O ile na spotkaniu informacyjnym, które poprzedziło powołanie sieci, młodzi ludzie tylko słuchali i było oczywiste, że poruszane tematy dotyczące rynku pracy są im zupełnie obce, to podczas spotkania kończącego testowanie sieci formułowali swoje opinie, przedstawiali potrzeby i zadawali pytania. Dyskusja była ożywiona. Udział przedstawiciela PUP w Tychach (to ten Urząd obsługuje osoby mieszkające na terenie powiatu bieruńsko-lędzkiego) sprawił, że młodzież mogła z pierwszej ręki uzyskać informacje, ale także obietnice pewnych działań.

Z tej dyskusji nikt nie wyszedł przegrany. Wszystkie uwagi były bardzo ważne. Dowiedzieliśmy się, że młodzi ludzie są najczęściej bardzo pozytywnie zaskoczeni tym, że istnieje taka strona jak [www.maparynkupraczy.pl](http://www.maparynkupraczy.pl). Zasadą podobno jest również, że jak już ktoś wejdzie na tę stronę, to zostaje z tematem na dłużej. Jednak najłatwiej przekonać uczniów ostatnich klas. W niższych klasach młodzież jeszcze nie myśli o rynku pracy. Dlatego – zdaniem sojuszników – nawet na lekcjach wychowawczych warto mówić na ten temat. Dodatkowo, można pomyśleć o zaproszeniu do współpracy kogoś, kto jest dla miejscowej młodzieży autorytetem. Młodzi ludzie potrzebują, żeby ktoś ich zachęcił, skierował we właściwym kierunku, dał impuls do działania. Powtarzane były również opinie o tym, że informacja o stronie [www.maparynkupraczy.pl](http://www.maparynkupraczy.pl) i o ofercie instytucji powinna dotrzeć również do rodziców.

Sojusznicy otrzymali dyplomy potwierdzające ich zaangażowanie. Zostali poinformowani też o tym, że ten dyplom warto zachować. Dla przyszłego pracodawcy może to być źródło cennej informacji o młodym człowieku.



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

Na spotkaniu „Aktywnie szukam pracy” w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Siemianowicach Śląskich obecna była Pani Hanna Becker, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Siemianowicach Śląskich.

Młodzież z Siemianowic Śląskich, która przystąpiła do sieci sojuszników, również dzieliła się ciekawymi uwagami i opiniami. Wypowiadała się zarówno na temat tego, jak inni młodzi ludzie reagowali na działania sojuszników, jak również na temat własnych potrzeb i oczekiwań dotyczących wejścia na rynek pracy.

Nasi sojusznicy to osoby pełnoletnie (18-20 lat), które nadal uczestniczą w edukacji w trybie stacjonarnym. Są zmotywowani do pracy i chętnie skorzystaliby ze wsparcia, jakie dla ich rówieśników, którzy nie uczą się, ma PUP (np. szkolenia, staże, dofinansowanie do wynagrodzenia, dotacja na założenie działalności gospodarczej). Niestety, zgodnie z ustawą, PUP nie może kierować do nich swojej oferty. Trudno młodym ludziom zrozumieć, dlaczego są pozbawieni możliwości, które mają ich koledzy. Jedyny powód jest taki, że oni mieli dosyć determinacji, by podjąć wysiłek uzupełnienia przerwanej edukacji.

To było niezwykle ciekawe spotkanie, które pozwoliło porównać potrzeby i możliwości (prawne, organizacyjne, finansowe) wszystkich reprezentowanych podmiotów. Sojusznicy otrzymali dyplomy potwierdzające ich duże zaangażowanie w testowanie innowacji.



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

## V

### Końcowe spotkanie eksperckie

#### Założenia dotyczące testowania

zawarte w Specyfikacji innowacji oraz testowej wersji Modelu

Zgodnie z zapisami Specyfikacji innowacji spotkanie końcowe ekspertów z udziałem interesariuszy to ostatnia okazja, by omówić wnioski z testowania i weryfikacji oraz podjąć decyzję o wprowadzeniu zmian i uzupełnień do testowego Modelu. W spotkaniu udział powinni wziąć przedstawiciele użytkowników zaangażowanych w testowanie innowacji oraz potencjalnych użytkowników spoza obszaru testowania. Ważny głos w dyskusji powinni zabrać również wybrani sojusznicy oraz eksperci.

Podczas spotkania przewidziano również wręczenie nagród książkowych dla najbardziej aktywnych sojuszników.

Ze względu na to, że spotkanie jest bezpośrednio związane z wypracowaniem Modelu, jego organizacja i temat nie jest szczegółowo ujęty w treści rozwiązań modelowych. Tak jak w przypadku spotkań „Aktywnie szukam pracy”, można powiedzieć, że wszystkie podmioty wdrażające Model powinny zaplanować prowadzenie dyskusji z interesariuszami (np. na potrzeby ewaluacji) – jak to zorganizują, kogo zaproszą i jak często będą korzystać z tej formy pozyskiwania informacji zwrotnej, zależy od specyfiki pracy każdej sieci i lokalnych uwarunkowań.

#### Przebieg testowania

Końcowe spotkanie eksperckie z udziałem interesariuszy zostało zorganizowane w Katowicach.



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

O doświadczeniach z testowania innowacji oraz opiniach wynikających z zapoznania się z *Modelem współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* dyskutowali:

- przedstawiciele sojuszników reprezentujący obie sieci utworzone w ramach testowego wdrożenia Modelu;
- eksperci i inne osoby uczestniczące w opracowaniu Modelu lub jego wdrożeniu;
- potencjalni użytkownicy Modelu (przedstawiciele WUP Katowice, PUP Pszczyna, PUP Piekary Śląskie, PUP Jaworzno, PUP Tarnowskie Góry, PUP Częstochowa, agencja zatrudnienia Personalne Doradztwo Biznesowe Małgorzata Jędrzejewska).

Główne wątki dyskusji, to

- doświadczenia sojuszników dotyczące funkcjonowania sieci (np. informacja na etapie przystąpienia, organizacja pracy, wsparcie udzielane przez opiekunów, dostępność doradztwa, zakres szkolenia, współpraca w ramach sieci);
- doświadczenia sojuszników związane z promocją oferty wśród młodych ludzi, w tym szczególnie oddalonych od rynku pracy (np. sposoby dotarcia do tych osób, ocena materiałów składających się na „Zestaw sojusznika”, przydatność i atrakcyjność informacji zawartych na [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl));
- doświadczenia osób uczestniczących w testowym wdrożeniu Modelu (w tym doradców, ekspertów, przedstawicieli użytkowników z terenu testowania);
- opinie użytkowników z obszaru testowania i spoza tego obszaru na temat Modelu (w tym jego zakresu, szczegółowości i sposobu prezentacji treści);
- analiza treści i sposobu ich prezentowania na [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl) oraz [facebook.com/maparynkupracy](https://facebook.com/maparynkupracy).

Tematy poruszone przez sojuszników podczas spotkania dotyczyły spraw, które zostały szczegółowo opisane w tej części Raportu, która dotyczy szkoleń dla sojuszników i doradztwa. Kilukrotnie potwierdzono, że młodzi ludzie nie znają instytucji rynku pracy i nie biorą pod uwagę możliwości skorzystania z ich usług ze względu na obiegowe opinie o tych instytucjach. Wskazano na trudności z zainteresowaniem młodych ludzi tym tematem, ale jednocześnie podkreślano, że osoby, które weszły na stronę [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl), bardzo wysoko ją oceniają. Są tak pozytywnie zaskoczone istnieniem takiej strony, że same zaczynają zastanawiać się, komu mogą ją polecić.

Sojusznicy zgłosili, że w niektórych wypadkach łatwiej było zainteresować tematem rodziców niż osoby młode.

Wszyscy uczestnicy jednogłośnie stwierdzili, że są zadowoleni z tego, że udział w testowaniu umożliwił im zdobycie nowej wiedzy na temat rynku pracy i realizowanych programów.

Co do atrakcyjności materiałów składających się na „Zestaw sojusznika” zdania członków różnych sieci były podzielone. Sojusznicy z Łędzin uważają, że najbardziej przydatne były

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

długopisy i smycze z nadrukiem adresu strony internetowej. Z kolei przedstawiciele sieci z Siemianowic Śląskich ponownie wskazali, że materiały drukowane, zawierające najważniejsze informacje podane w formie krótkich, wypunktowanych zdań i prostych rysunków, są bardzo cenne przy przekazywaniu informacji osobom młodym.

Najbardziej aktywni sojusznicy (po trzy osoby z każdej sieci) otrzymali nagrody książkowe, których temat jest związanych z prezentacją, rozwijaniem pasji i pracą nad umiejętnościami miękkimi przydatnymi na rynku pracy.



Opinie zgłaszane przez osoby zaangażowane w testowe wdrożenie Modelu odnosiły się przede wszystkim do uelastycznienia pewnych zapisów (dodatkowego wskazania potrzeby dopasowania działań do specyfiki danej sieci i lokalnego środowiska) oraz celowości uzupełnienia Modelu w przyszłości o nowe moduły, np. dotyczące informacji kierowanej do rodziców. Fakt, że sojusznicy tak wiele uwagi poświęcili na wykorzystanie zdobytej wiedzy na potrzeby własnych decyzji zawodowych, wskazuje, że jest to temat, którego nie ma w ten sposób włączonego do programu szkolnego i docelowo powinien być skierowany do wszystkich młodych ludzi, nie tylko oddalonych od rynku pracy.

Użytkownicy sformułowali kilka uwag ogólnych oraz odnieśli się do bardzo szczegółowych zapisów w Modelu. Ich opinie zostały bliżej przedstawione w drugiej części niniejszego Modelu, która dotyczy weryfikacji.

Na zakończenie spotkania eksperci przeprowadzili dyskusję i podjęli decyzje o wprowadzeniu zmian i uzupełnień do testowej wersji *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami*.



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

Karta zmian testowej wersji *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* została zamieszczona na zakończenie części Raportu opisującej wyniki weryfikacji wdrożenia innowacji.



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

## **Część II**

# **Weryfikacja**

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

## I

### Pretesty i posttesty

W trakcie testowego wdrożenia Modelu zostały przeprowadzone dwa testy wiedzy. Pierwszy z nich wypełnili uczestnicy szkolenia dla sojuszników rynku pracy, a drugi przedstawiciele instytucji rynku pracy biorący udział w szkoleniu adresowanym do tej grupy.

#### **1. Pretesty i posttesty wykonane podczas szkolenia dla sojuszników rynku pracy**

Szczegółowe podsumowanie testów wypełnionych przez uczestników szkolenia dla sojuszników rynku pracy zostało zawarte w **załączniku nr 1 do niniejszego Raportu**.

Podstawowy wniosek płynący z analizy wyników tych testów jest taki, że wszystkie osoby wykazały wzrost wiedzy dotyczącej rynku pracy i realizowanych programów. To zaś oznacza osiągnięcie efektu zapisanego w Specyfikacji innowacji.

Na etapie pretestów uczestnicy szkolenia udzielili 47% niepoprawnych odpowiedzi. Po szkoleniu wśród 120 odpowiedzi wskazanych w posttestach (20 osób udzieliło po sześć odpowiedzi) tylko dwie (czyli mniej niż 2%) były złe. Natomiast średnia liczba dobrych odpowiedzi jednego uczestnika (w skali 0-6) wyniosła 3,15 w pretestach i 5,90 w posttestach.

Szkolenie zostało dobrze zaplanowane i przeprowadzone z punktu widzenia skuteczności mierzonej wzrostem wiedzy uczestników.

#### **2. Pretesty i posttesty wykonane podczas szkolenia dla instytucji rynku pracy**

Szczegółowe podsumowanie testów wypełnionych przez uczestników szkolenia dla instytucji rynku pracy zostało zawarte w **załączniku nr 2 do niniejszego Raportu**.

Odpowiedzi udzielone na pytania testowe przez uczestników szkolenia potwierdzają, że wszyscy pracownicy instytucji rynku pracy obecni na szkoleniu zwiększyli swoją wiedzę dotyczącą zasad formułowania informacji przyjaznej osobom młodym. Założony w Specyfikacji efekt innowacji został osiągnięty na poziomie 100%.

W pretestach średnia liczba dobrych odpowiedzi jednego uczestnika wynosiła 2,00 (w skali 0-6). Natomiast po dwóch dniach szkolenia średni wynik wzrósł do 4,79, czyli ponad dwa razy.

Uczestnicy szkolenia bardzo pozytywnie ocenili jego przydatność i sposób prowadzenia. Podkreślili m.in. dużą elastyczność osób prowadzących, które dopasowały treści szkolenia do potrzeb i oczekiwań uczestników – omówiły nie tylko poprawność językową informacji, ale również aspekty decydujące o jej potencjale marketingowym.

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

## II

### Badania focusowe

Podsumowanie badania focusowego przeprowadzonego z udziałem wybranej grupy sojuszników stanowi **załącznik nr 4 do niniejszego Modelu**.

Celem badania było poznanie opinii sojuszników na temat zmian w postrzeganiu instytucji rynku pracy przez osoby młode uczestniczące w testowaniu *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami*.

Wszyscy uczestnicy badania wskazali, że udział w testowaniu *Modelu* przyczynił się do lepszego poznania oferty instytucji rynku pracy, a zdobyta wiedza zwiększyła ich gotowość do skorzystania z tej oferty. Podobnie – w opinii badanych – zmieniło się postrzeganie instytucji przez inne osoby młode, do których dotarli z informacją o ofercie *Mapy rynku pracy*.

Z przedstawionego poniżej podsumowania badania wynika, że zakładany efekt testowania *Modelu* został osiągnięty.

Analiza wywiadu grupowego potwierdza, że młodzi ludzie przed przystąpieniem do testowania innowacji nie mieli praktycznie żadnej wiedzy o instytucjach rynku pracy i ich ofercie. Co więcej, znali obiegowe opinie na temat urzędów pracy i nie próbowali ich weryfikować. Wobec powyższego „odkrywali” podczas testowania, że np.

- urząd pracy *nie jest tylko od tego, żeby dać np. zasiłek*;
- urząd pracy pomaga *znaleźć pracę, którą my chcemy, a nie taką narzuconą*;
- od sojuszników młodzi ludzie *dowiadują się, że jest taka możliwość, że mogą przyjść (do urzędu pracy), że mogą czegoś się dowiedzieć, że mogą dostać ofertę*.

Młodzi ludzie nie mieli podczas badania problemu z oceną przydatności instytucji rynku pracy:

- *oni chcą pomóc*;
- *to też jest bardzo fajne, że starają się tak dogodzić*;
- *to też jest takie pomocne bardzo*;
- *pomagają ludziom w znalezieniu pracy i pieniędzy na życie*.

Jednak niezależnie od tego, czego się dowiedzieli o instytucjach rynku pracy i jak oceniają przydatność ich oferty, to sojusznicy z Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Siemianowicach Śląskich (tzw. szkoła drugiej szansy) wskazują, że chcieliby, lecz nie mogą, skorzystać ze wsparcia udzielanego przez PUP. Są wyłączeni z grupy klientów PUP na podstawie przepisów ustawy.

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

### III

## Ankiety

Na potrzeby weryfikacji testowego wdrożenia Modelu przeprowadzono trzy badania ankietowe.

### **1. Badanie na facebook.com/maparynkupracy.pl**

Podsumowanie badania ankietowego przeprowadzonego na stronie facebook.com/maparynkupracy.pl stanowi **załącznik nr 3 do niniejszego Modelu**.

Celem badania było uzyskanie informacji, czy w wyniku testowania *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami*, osoby, które skorzystały z oferty *Mapy rynku pracy*:

- zwiększyły swoją wiedzę o rynku pracy i realizowanych programach;
- lepiej postrzegają instytucje rynku pracy.

Zadaliśmy cztery pytania z zamkniętą kafeletką. Otrzymaliśmy 62 wypełnione ankiety.

Określone w Specyfikacji innowacji efekty jakościowe testowania w postaci zwiększenie wśród młodych osób wiedzy o rynku pracy i realizowanych programach oraz lepszego postrzegania instytucji rynku pracy, weryfikowane na podstawie badania przeprowadzonego wśród osób młodych na profilu FB, zostały osiągnięte. Żadna odpowiedź cząstkowa (a było ich w sumie 248) nie brzmiała „nie” – nikt nie zaprzeczył zrealizowaniu zakładanych celów wdrożenia innowacji.

### **2. Ankiety weryfikacyjne – opinie potencjalnych użytkowników spoza obszaru testowania**

W weryfikacji Modelu wzięli udział przedstawiciele 10 użytkowników, w tej grupie 7 podmiotów ma siedzibę poza obszarem testowania. Wypełnione i podpisane karty weryfikacji zwróciło sześć osób reprezentujących:

- PUP Jaworzno,
- PUP Piekary Śląskie,
- WUP Katowice,
- PUP Tarnowskie Góry,
- PUP Częstochowa,
- agencja zatrudnienia Personalne Doradztwo Biznesowe Małgorzata Jędrzejewska, Gliwice.

Na pytanie dotyczące zakresu merytorycznego Modelu cztery osoby wskazały, że obejmuje on wszystkie najważniejsze tematy, a dwie osoby wyraziły opinię o celowości uzupełnienia treści. Wśród sugerowanych dodatkowych tematów pojawiły się podstawy prawa pracy oraz moduł skierowany do rodziców. Ekspert zauważyli, że rodzice nie należą do grupy docelowej wskazanej w specyfikacji innowacji i przygotowanie zestawu informacji kierowanej

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

do nich nie mieści się w założeniach Modelu uzgodnionych z Wiosennym Inkubatorem Innowacji. Natomiast podstawowe informacje z zakresu prawa pracy dla osób podejmujących zatrudnienie są zawarte w treści strony [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl) (w części „Jakie miejscowe zwyczaje muszę poznać i szanować?”).

Szczegółowość treści Modelu została oceniona przez pięć osób jako umożliwiająca sprawne prowadzenie sieci sojuszników. Jedna osoba uważa, że poszczególne zagadnienia powinny zostać przedstawione bardziej szczegółowo. Uwaga dołączona do tej ostatniej oceny odnosi się do opisu form wsparcia udzielanego przez urzędy pracy. Eksperti uznali, że poszczególne formy są precyzyjnie określone na stronach urzędów. Mapa rynku pracy ma jedynie pozwolić poznać, jakie formy są dostępne, a szczegóły, dotyczące np. sposobu składania wniosku, znacznie obniżą czytelność przekazu. Osoby weryfikujące wskazały także, że celowe jest zapewnienie możliwości aktualizacji treści strony [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl), np. w związku ze zmianami prawnymi.

W tej części karty weryfikacji, która dotyczyła oceny sposobu prezentacji treści, wszyscy ankietowani wskazali, że jest jasna i zrozumiała. Jedyna propozycja wprowadzenia nowego sposobu prezentacji treści dotyczy ewentualnego zamieszczenia spotów z udziałem młodzieży dzielącej się informacjami o rynku pracy i formach wsparcia, z których skorzystała.

Ogólna ocena wszystkich osób uczestniczących w weryfikacji była bardzo pozytywna. Sformułowano m.in. takie opinie:

- *Prezentowana forma Modelu jest jasna i spójna, łatwo można odnaleźć interesującą treść.*
- *Forma graficzna jest przystępna i przejrzysta, przystosowana dla ludzi młodych.*
- *Model jest adekwatny do oczekiwań osób młodych, forma przedstawienia informacji zachęca do lektury i z bardzo dużym prawdopodobieństwem zostanie bardzo dobrze wykorzystana przez odbiorcę.*

### **3. Ankiety po szkoleniu wypełnione przez odbiorców innowacji**

Do uczestników szkolenia dla sojuszników rynku pracy została skierowana ankieta, w której mogli wyrazić swoją opinię na temat zakresu przekazanych treści, organizacji szkolenia oraz przydatności zdobytej wiedzy. Mogli też odnieść się do przydatności pomysłu organizacji i prowadzenia sieci sojuszników w celu dotarcia z informacją o ofercie instytucji rynku pracy do młodych osób oddalonych od tego rynku.

Otrzymaliśmy 8 odpowiedzi. Ankieta zawierała cztery pytania z zamkniętą kafeterią oraz dodatkowe miejsce na przekazanie swoich propozycji i pytań dotyczących organizacji i działania sieci sojuszników.

Wszyscy młodzi ludzie uznali, że zakres przekazanej im wiedzy będzie przydatny podczas wykonywania zadań sojusznika. Nie mieli też uwag do organizacji szkolenia. Jako potrzebną inicjatywę określili pomysł na zaangażowanie sojuszników do przekazywania informacji o rynku pracy. Na uwagę zasługuje fakt, że nikt nie przedstawił swoich dodatkowych

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

propozycji dotyczących działania sieci. Dlatego podczas sesji doradczych dopytywaliśmy o wnioski, uwagi, sugestie. Taka forma pozyskiwania informacji od młodzieży okazała się dużo bardziej skuteczna.

## IV

### Inne informacje pozyskane w ramach weryfikacji

#### **1. Zainteresowanie stroną [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl)**

W okresie testowania (około 3 miesiące) odnotowaliśmy prawie 2400 wejść na stronę internetową Mapy rynku pracy. W listopadzie 2017 roku liczba wejść na stronę wyniosła 542, w grudniu 2017 roku – 659, a w styczniu była jeszcze wyższa – 728 osób. W lutym, gdy sojusznicy zakończyli już swój udział w testowaniu, na stronę [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl) weszły 452 osoby.

W tym samym czasie fanpage facebook.com/maparynkupracy polubiło 170 osób.

Zważywszy na mikro skalę testowania oraz to, że działały tylko dwie sieci obejmujące łącznie 20 sojuszników, są to dobre wyniki.

#### **2. Opinie instytucji samorządowych**

Zainteresowanie innowacją ze strony osób reprezentujących różne instytucje jest bardzo duże. Prezentowaliśmy stronę [www.maparynkupracy.pl](http://www.maparynkupracy.pl) i Model podczas ogólnopolskiej konferencji „Aktywizacja osób młodych oddalonych od rynku pracy – dobre praktyki i rekomendacje”, która została zorganizowana pod patronatem Minister Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej. Przedstawiciele instytucji rynku pracy z całej Polski wyrazili duże zainteresowanie tym rozwiązaniem i bardzo przychylnie wyrażali się o stronie internetowej, która wnosi nową jakość do sposobu edukacji młodych ludzi na tematy dotyczące rynku pracy.

W Siemianowicach Śląskich innowacja spotkała się z dużym zainteresowaniem ze strony władz miasta, które na specjalne spotkanie zaprosiły przedstawicieli dyrekcji wszystkich szkół ponadpodstawowych.

Na marzec 2018 roku otrzymaliśmy zaproszenie na spotkanie z młodzieżą z Jaworzna w ramach seminarium „Elementarz kariery”, które organizuje tamtejsza Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna.

To tylko wybrane przykłady pokazujące, że w środowisku instytucji samorządowych świadomość istnienia wskazanych przez nas problemów jest powszechna i inicjatywy, które mają pomóc zmniejszyć ich znaczenie, są przychylnie oceniane już na etapie testowania.

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

## V

### Rekomendowane zmiany testowej wersji Modelu

Testowanie oraz weryfikacja *Modelu współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami* przebiegły zgodnie z treścią Specyfikacji innowacji. Osiągnięto wszystkie zakładane efekty wdrożenia innowacji.

Różnorodne działania podjęte w związku z weryfikacją umożliwiają sformułowanie wniosków wynikających z doświadczeń sojuszników, osób zaangażowanych w testowanie oraz potencjalnych użytkowników.

Zespół ekspertów zapoznał się z wynikami testowania i weryfikacji. Rekomendował wprowadzenie do testowej wersji Modelu zmian, które zostały przedstawione poniżej.

- Wstępna wersja Modelu została opracowana przed testowaniem i weryfikacją. W treści znalazły się sformułowania, które wskazują na planowane testowanie. Celowe jest dokonanie zmian redakcyjnych w treści całego Modelu, które uwzględnią fakt, że testowanie zostało zakończone.
- Część Modelu testowego nazwana „Wprowadzenie” powinna zostać zmieniona poprzez:
  - Zmianę tytułu tej części Modelu na „Wstęp” dla uniknięcia powtórzeń w spisie treści).
  - Dodanie informacji o przeprowadzeniu testowania.
  - Zamieszczenie podziękowania dla wszystkich osób i instytucji, które wspierały testowanie i weryfikację innowacji.
  - Dodanie zaproszenia do wdrażania Modelu i wspólnej pracy nad doskonaleniem jego treści.
- W Specyfikacji innowacji zostało wpisane, że objętość modelu wyniesie około 120 stron i należy dążyć do starań, by w wersji finalnej istotnie nie przekraczała tej liczby stron.
- W treści programu szkolenia dla instytucji rynku pracy należy dodać informacje o marketingowej treści przekazu kierowanego do osób młodych.
- Ze względu na zbliżający się termin zmian prawnych w zakresie ochrony danych osobowych informacje o nowych uregulowaniach wynikających z RODO należy przenieść do pierwszej części tego rozdziału.

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

- Do informacji na temat materiałów dla sojuszników celowe jest dodanie opisu na temat certyfikatów oraz nagród, które należy przygotować dla młodych osób zaangażowanych w działanie sieci.
- Do opisu szkolenia dla instytucji rynku pracy celowe jest wprowadzenie wskazówek dotyczących konieczności rozpoznawania potrzeb klienta, co wynika m.in. z realizacji ćwiczenia „Szafa”.
- Do treści modelu celowe jest wpisanie informacji, że treści dotyczące przygotowania do wejścia na rynek pracy i oferty instytucji, które na nim działają, powinny być przekazywane również rodzicom. Nie jest zadaniem Modelu przedstawienie szczegółów takich działań, które mogą być podejmowane przez podmioty tworzące sieci, ale temat ten z całą pewnością zasługuje na zauważenie.

Po wprowadzeniu do testowej wersji uzupełnień wskazanych powyżej oraz po dokonaniu zmian redakcyjnych i korektorskich powstanie finalna wersja Modelu, która stanowi końcowy rezultat innowacji społecznej „Model współpracy instytucji rynku pracy z lokalnymi sojusznikami”.

Niniejszy Raport jest suplementem tego Modelu i zawiera wskazówki dotyczące monitorowania wdrażania Modelu przez przyszłych użytkowników.