



FUNDACJA INICJATYW MENEDŻERSKICH



**RAPORT Z EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ
PROJEKTU INNOWACYJNEGO
„AKTYWNY ABSOLWENT –
INNOWACYJNE NARZĘDZIA I METODY
DZIAŁANIA POŚREDNIKÓW PRACY”
REALIZOWANEGO PRZEZ FUNDACJĘ
INICJATYW MENEDŻERSKICH W
LUBLINIE**

Lublin, Lipiec 2014



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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



Spis treści

Wstęp.....	3
Rozdział I. Analiza Produktu Finalnego	6
Rozdział II. Wyniki badań	13
Rozdział III. Analiza dokumentacji przekazanej użytkownikom	45
Rozdział IV. Analiza ewaluacji wewnętrznej	92
Zakończenie	116



WSTĘP

Niniejszy raport dotyczy ewaluacji zewnętrznej projektu innowacyjnego „Aktywny absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy” realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich w Lublinie współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na podstawie umowy podpisanej z Samorządem Województwa Lubelskiego - Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie.

Strona | 3

Ewaluacja zewnętrzna realizowana jest wieloaspektowo i jej podstawą są:

- analiza wszystkich dokumentów składających się na „Produkt Finalny” projektu innowacyjnego,
- przeprowadzone badania ankietowe:
 - odbiorców – absolwentów,
 - użytkowników - pośredników pracy,
 - kadry zarządzającej urzędów pracy biorących udział w testowaniu,
 - pracodawców,
- analiza dokumentacji przekazanej użytkownikom,
- analiza ewaluacji wewnętrznej przeprowadzonej przez FIM.

W ramach ewaluacji oprócz analizy dokumentów zebranych przez Beneficjenta zrealizowano badania ankietowe odbiorców i użytkowników projektu oraz pracodawców i kadry kierowniczej urzędów pracy.

Zasadniczym celem ewaluacji było zebranie informacji na temat efektów testowania wstępnej wersji produktu finalnego. Zebrane informacje posłużyły do określenia czy założone cele i efekty projektu zostały osiągnięte. Dodatkowo celem ewaluacji jest odpowiedź na następujące pytania:

- czy opracowane i wdrożone narzędzie pracy pośredników przyczyniło się do polepszenia sytuacji bezrobotnych absolwentów na rynku pracy (tj. w szczególności czy proces aktywizacji przebiega efektywniej i czy absolwentowi łatwiej jest znaleźć zatrudnienia)?
- czy opracowane i wdrożone narzędzie przyczyniło się do wzrostu efektywności pracy pośrednika i tym samym jakości usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy?



- w jakim stopniu nowe metody pracy pośredników wpłynęły na wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia?
- na ile nowe narzędzie jest satysfakcjonujące dla pracodawców?
- w jakim stopniu nowe narzędzie może być wykorzystane przez innych użytkowników, np. przez prywatne agencje zatrudnienia?

Projekt innowacyjny testujący „Aktywny absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy” realizowany jest w okresie od 01.05.2012 r. do 28.02.2015 r. Poniżej przedstawiono te informacje o projekcie, które mają kluczowe znaczenie dla przeprowadzenia jego ewaluacji.

Cel główny projektu: Zwiększenie skuteczności działań 20 pośredników pracy z urzędów pracy województwa lubelskiego w zakresie aktywizacji zawodowo-społecznej absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego poprzez zastosowanie nowatorskiej metody pracy do końca II kwartału 2014 roku.

Cele szczegółowe projektu:

1. Wypracowanie z udziałem pracodawców nowych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej absolwentów (45 kobiet i 35 mężczyzn) z województwa lubelskiego, którzy w okresie 12 miesięcy od zakończenia studiów nie podjęli zatrudnienia do końca 2012 roku.
2. Zwiększenie kompetencji 20 użytkowników - pośredników pracy z województwa lubelskiego w zakresie stosowania nowego rozwiązania do końca II kwartału 2013 roku.
3. Zwiększenie umiejętności poruszania się po rynku pracy 80 absolwentów (45 kobiet i 35 mężczyzn) z województwa lubelskiego do końca II kwartału 2014 roku.
4. Promowanie dostępu do zatrudniania wśród co najmniej 200 pracodawców z województwa lubelskiego do końca lutego 2015 roku.

Opis testowania Produktu Finalnego

Testowanie prowadzone było w okresie III.2013 r. – VI.2014 r. W procesie testowania wzięli udział **użytkownicy** (pośrednicy powiatowych urzędów pracy z województwa



lubelskiego: 22 os.) oraz **odbiorcy** (absolwenci szkół wyższych z województwa lubelskiego, którzy nie podjęli zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły: 80 osób - w tym 45 kobiet i 35 mężczyzn).

Przy wyborze odbiorców kierowano się następującymi kryteriami:

- kryterium formalne: do testowania mógł przystąpić absolwent szkoły wyższej, zamieszkały na terenie województwa lubelskiego, który nie znalazł zatrudnienia przez co najmniej 12 miesięcy od zakończenia studiów,
- poziom motywacji i konsekwencji do współpracy z pośrednikiem, weryfikowany na etapie rozmowy kwalifikacyjnej na etapie rekrutacji,
- dotychczasowa sytuacja kandydata (nieudane próby poszukiwania zatrudnienia, bariery, jakich doświadczył kandydat na rynku pracy).

Rozmowa kwalifikacyjna prowadzona była przez pośrednika pracy i pracownika wnioskodawcy.

Działania testujące odbywały się w następujących etapach:

Etap I (III-IV.2013) - Rekrutacja odbiorców i użytkowników .

Etap II (V-VI.2013) - Szkolenie dla pośredników powiatowych urzędów pracy. W szkoleniu wzięło udział 22 osoby, zrealizowanych zostało 5 godz. zajęć indywidualnych dla każdego pośrednika i 40 godz. szkoleń grupowych. W trakcie zajęć poruszone zostały zagadnienia dotyczące nowej metody pracy, coachingu, analizy potencjału kandydata, niestandardowych metod poszukiwania zatrudniania, współpracy z pracodawcami. Szkolenia zakończyły się egzaminem.

Etap III (VI.2013-VI.2014) - Bieżąca praca pośredników z absolwentami w oparciu o nową metodę. W procesie zostały podjęte m.in. następujące działania:

- rejestracja uczestników w nowym systemie,
- identyfikacja i analiza postaw oraz kompetencji w oparciu o „Macierz kompetencji”,
- identyfikacja potencjalnych pracodawców,
- identyfikacja oczekiwanych postaw i kompetencji,
- analiza luk,
- przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej i symulacyjna rozmowa kwalifikacyjna,
- kojarzenie z pracodawcą,
- opieka nad przyjętym do pracy,
- wywiady jakościowe,
- rekomendacja końcowa.

Rozdział I

Analiza Produktu Finalnego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Produkt finalny to „innovacyjna metoda pośrednictwa pracy zakładająca czynny udział pracodawców w procesie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia przez absolwentów szkół wyższych”.

Produkt składa się z takich elementów jak:

Strona | 7

1) metodologia przygotowania pośredników do nowej roli polegająca na dostarczeniu specjalistycznej wiedzy dotyczącej poniżej wskazanych obszarów:

- opisywanie kompetencji standardowych i niestandardowych,
- zasady współpracy z absolwentem w nowej formule pośrednictwa pracy,
- składniki kompetencji,
- zasady posługiwania się macierzą kompetencji,
- zasady współpracy z pracodawcami w nowym systemie pośrednictwa pracy,
- coaching – istota i możliwości wykorzystania go we współpracy z absolwentem,
- zasady prowadzenia symulacyjnej rozmowy kwalifikacyjnej (przygotowanie kandydata, rodzaj i sposób zadawania pytań, przekazywanie zwrotnej informacji absolwentowi),
- monitoring sytuacji absolwenta po podjęciu pracy,
- plany naprawcze.

2) metodologia wsparcia absolwentów szkół wyższych

Punktem wyjścia jest przeprowadzenie przez pośrednika pracy wywiadu z absolwentem przy wykorzystaniu macierzy kompetencji. W ten sposób opisane zostają predyspozycje absolwenta poszukującego pracy. Na podstawie analizy zawartości macierzy kandydatowi przedstawiony zostaje katalog możliwości aktywności na rynku pracy ze wskazaniem optymalnego dla jego profilu przyszłego sektora zatrudnienia.

Ważnym zagadnieniem jest pozyskanie od pracodawcy informacji dotyczących jego specyficznych potrzeb i wymagań. Na specjalnie przygotowanym formularzu pracodawca może określić oczekiwania wobec kandydata, przypisując konkretnym wymaganiom określone wagi. Dane z formularzy zostają wprowadzone przez pośrednika do oprogramowania *Just In Time*. System pozwala na skojarzenie cech kandydata z oczekiwaniami pracodawcy. Następnie kandydat jest przygotowywany do spotkania z pracodawcą (świadome wykorzystanie posiadanego potencjału).



Pośrednik przeprowadza symulacyjną rozmowę kwalifikacyjną. W przypadku znalezienia pracy dla absolwenta, pośrednik pracy pełni funkcję jego opiekuna przez pół roku.

Wsparcie to polega na monitorowaniu sytuacji absolwenta za pomocą wywiadu jakościowego. Gdyby jednak absolwent stracił pracę, pośrednik ustala przyczyny utraty zatrudnienia i ponownie poszukuje pracy.

Strona | 8

Oprogramowanie informatyczne *Just In time* służy do zbierania rekomendacji i informacji o kandydacie do pracy. Absolwent wypełnia dane na temat swoich kompetencji i preferencji zawodowych. Pracodawca może wpisać rekomendacje i oceny pracownika po zakończeniu zatrudnienia.

Interfejs dla pośrednika umożliwia szybkie pozyskanie informacji o aktualnej sytuacji bezrobotnego na rynku pracy. Zaletą oprogramowania, z punktu widzenia kandydata, jest możliwość uczestniczenia cały czas w procesie poszukiwania pracy. Pracodawca dzięki oprogramowaniu może pozyskać kandydata do pracy o określonych kompetencjach. Pośrednik natomiast może monitorować sytuację kandydata na rynku pracy.

W przyszłości każdy urząd pracy, który będzie chciał skorzystać z nowej formuły pośrednictwa pracy może otrzymać od Fundacji Inicjatyw Menedżerskich prawo do użytkowania i korzystania z oprogramowania.

Produktu Finalny składa się z 5 dokumentów:

1) „Aktywny absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy”.

W dokumencie tym przedstawiono metodykę procesu Aktywny Absolwent. Przedstawiono wszystkie kroki działania poczynając od rejestracji uczestników, poprzez identyfikację ich kompetencji, analizę i interpretację kompetencji. Następnym etapem jest identyfikacja potencjalnych pracodawców, weryfikacja listy pracodawców oraz przygotowanie do rozmowy symulacyjnej, identyfikacja oczekiwanych postaw i kompetencji, analiza luk kompetencyjnych. Po przedstawieniu wyników analizy absolwent jest już gotowy do rozmowy symulacyjnej i następnie do rozmowy rekrutacyjnej (już z pracodawcą). Pośrednik prowadząc monitoring, przeprowadza wywiad z pracodawcą na temat odbytej rozmowy rekrutacyjnej z kandydatem. Pośrednik ma do dyspozycji odpowiedni formularz wywiadu (załącznik A) dostępny po zalogowaniu się na swoim profilu w systemie informatycznym.



W dalszej kolejności postępowanie jest następujące: pośrednik omawia z absolwentem wyniki odbytej rozmowy rekrutacyjnej, co stanowi przygotowanie absolwenta do podjęcia zatrudnienia. Ważną informacją zwrotną dla absolwenta jest to jakie luki kompetencyjne ewentualnie powinien jeszcze uzupełnić lub jak powinien następnym razem rozmawiać z pracodawcą. Ma to bardzo praktyczny wymiar i jest dla absolwenta niezwykle cennym doświadczeniem. W przypadku uzyskania pracy przez absolwenta - w wyniku rozmowy rekrutacyjnej – pośrednik przeprowadza drugi wywiad jakościowy z pracodawcą za pomocą formularza dostępnego w systemie informatycznym. Celem wywiadu jest uzyskanie wiedzy na temat tego jak absolwent pracuje (po jednotygodniowym okresie zatrudnienia). Kolejny krok następuje po miesiącu od momentu zatrudnienia. Pośrednik rozmawia z pracodawcą w celu dokonania oceny kompetencji pracownika. W systemie informatycznym dostępny jest odpowiedni formularz do przeprowadzenia tej rozmowy. Następnie pośrednik spotyka się z pracownikiem (absolwentem) w celu omówienia wyników pierwszej oceny jego kompetencji i ustalenia planu naprawczego (w razie konieczności). Tu pośrednik ma do dyspozycji w systemie informatycznym formularz do notatek oraz model kompetencji. Pierwsza ocena odbywa się po miesiącu od zatrudnienia. Druga ocena kompetencji ma miejsce w ciągu maksymalnie 6 miesięcy od zatrudnienia. Analogicznie zostają omówione wyniki drugiej oceny. Trzecia ocena następuje po upływie 6 miesięcy od podjęcia pracy przez absolwenta. Ostatni krok - 19 - to rekomendacja końcowa lub plan naprawczy. Polega to na wspólnej pracy pośrednika z absolwentem, na bazie oceny dokonanej przez pracodawcę.

W podręczniku zawarto również skrócony opis procesu - w formie tabelarycznej - od strony pośrednika, absolwenta i pracodawcy. Pozwala to na szybkie i sprawne usystematyzowanie poszczególnych etapów działania.

Załącznikami do podręcznika są występujące formularze: „Ocena pracownika po rozmowie rekrutacyjnej”, „Ocena pracownika po upływie tygodnia od podjęcia zatrudnienia”, „Ocena pracownika po upływie miesiąca od podjęcia zatrudnienia”, „Ocena pracownika po upływie 3 miesięcy od podjęcia zatrudnienia”, „Ocena pracownika po upływie 6 miesięcy od podjęcia zatrudnienia”.

Proces merytorycznie jest bardzo cenny. Pozwala na praktyczne przygotowanie kandydata do wejścia w świat pracy. Bardzo cennymi działaniami dla bezrobotnych absolwentów są niewątpliwie rozmowy symulacyjne prowadzone przez pośredników oraz

analiza luk kompetencyjnych absolwentów na początkowym etapie, a następnie towarzyszenie pośrednikowi absolwentowi podczas całego procesu i wskazywanie mu co powinien on udoskonalić. Tak indywidualne podejście do absolwenta przyczyni się niewątpliwie do wysokiej skuteczności wsparcia.

Strona | 10

19 kroków przewidzianych w postępowaniu stanowi logiczną całość. Każdy krok został opracowany w podręczniku wg tego samego schematu: wskazano nazwę, cel, uczestników, działania przygotowawcze, metody realizacji, materiały i narzędzia, sposób wspierania kroku przez system informatyczny, rezultaty i produkty, efekty oraz harmonogram i czas trwania. Od strony metodologicznej opisy te zostały opracowane profesjonalnie i przejrzyste.

Dokument zawiera dużo przejrzystych schematów graficznych stanowiących instrukcje postępowania w procesie.

2) „Macierz kompetencji”

W dokumencie tym wyjaśniono koncepcję matrycy w kontekście oczekiwań pracodawcy i możliwości absolwenta poszukującego pracy. Opisano jak rozumiany jest wymiar poziomu kompetencji (postawa, wiedza, umiejętność, talent). W konsekwencji, na potrzeby projektu, zastosowano 4 definicje kompetencji. Przy każdej definicji wskazano poszczególne kryteria ocen. Są to bardzo szczegółowe arkusze ze skalą ocen od 1 do 6. W opracowaniu zawarto również bazową listę kompetencji. Są to materiały przejrzyste i użyteczne.

„Matryca Kompetencji systemu Aktywny Absolwent to dynamiczny (otwarty) zbiór definicji postaw, wiedzy i umiejętności na bazie których następuje zarówno opis kompetencji absolwentów poszukujących zatrudnienia (w tym w modelu "just in time") jak i pracodawców poszukujących pracowników (do pojedynczych zadań, prac okresowych czy stałego zatrudnienia).”

Składnikami "Matrycy" są:

- a) model danych kompetencji obejmujący postawy, wiedzę i umiejętności,
- b) metodyka zarządzania zbiorem kompetencji,
- c) dynamiczny (otwarty) zbiór definicji postaw, wiedzy i umiejętności,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

d) adaptacyjny algorytm wyszukiwania.

3) „Koncepcja oprogramowania do obsługi systemu Just In Time”

Jest to dokument bardzo przystępny, zawiera tabele, diagramy i schematy. Opisane są w nim wszystkie „kroki” procesu – od strony systemu informatycznego. Dokument też zawiera także architekturę systemu. Bardzo interesujące są „diagramy przypadków użycia”, opracowane dla poszczególnych „kroków”. Pozwalają one w łatwy sposób przyswoić sobie funkcjonalności. W dokumencie zawarto również „model danych”.

Strona | 11

4) Załącznik nr 1 – „Podręcznik dla pośredników pracy”

Podręcznik ma bardzo podobny układ do podręcznika dla absolwentów, jednak przedstawia metodę od strony stosowania jej przez pośredników pracy. Materiał zawiera tabele, schematy i w sposób przejrzysty pozwala pośrednikom poznać poszczególne elementy metody.

5) Załącznik nr 2 – „Podręcznik dla absolwentów”

W niniejszym podręczniku przedstawiono metodę od strony stosowania jej przez absolwenta. Skoncentrowano się na podejściu coachingowym. Omówiono macierz kompetencji oraz procesy diagnozowania kompetencji. Przedstawiono proces symulacji rozmowy kwalifikacyjnej i spotkań wspierających, jak również system informatyczny wspierający proces.

Produkt Finalny jest w sposób przekonujący innowacyjny. Jest on **innowacyjny: w wymiarze grupy docelowej** (skierowany jest do grup wcześniej wspieranych na niewystarczająco skutecznym poziomie), **w wymiarze problemu** (problem bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych wymaga gruntownego przeanalizowania i określenia skutecznych form interwencji), **w wymiarze wsparcia** (projekt zakłada zastosowanie nowych narzędzi pracy pośredników, takich jak: macierz kompetencji, pozwalająca na identyfikację specyficznych kompetencji, wywiad prowadzący do sprofilowania kandydata, narzędzia do



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

ewaluacji kandydata w miejscu pracy w trakcie pierwszych sześciu miesięcy).

Materiały stanowią zbiór profesjonalnie przygotowanych narzędzi do pracy pośredników pracy z bezrobotnymi absolwentami z wyższym wykształceniem. Materiały zostały w sposób logiczny podzielone na części (odrębny podręcznik dla absolwentów i odrębny podręcznik dla pośredników). W klarowny i przystępny sposób tłumaczą one metodę. Dobrą instrukcją jest również materiał opisujący jak działa system informatyczny w projekcie.

Strona | 12



Rozdział II

Wyniki badań



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

1. Badania bezrobotnych absolwentów szkół wyższych – odbiorców projektu

Badanie zostało zrealizowane w lipcu 2014 r. Badaniem objętych było 69 bezrobotnych absolwentów (48M, 21K), którzy brali udział w projekcie "Aktywny Absolwent - innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy". Ankietowani udzielili odpowiedzi na 14 pytań postawionych w ankiecie, w tym na trzy pytania metryczkowe. Celem badania było uzyskanie odpowiedzi m.in. na następujące pytania:

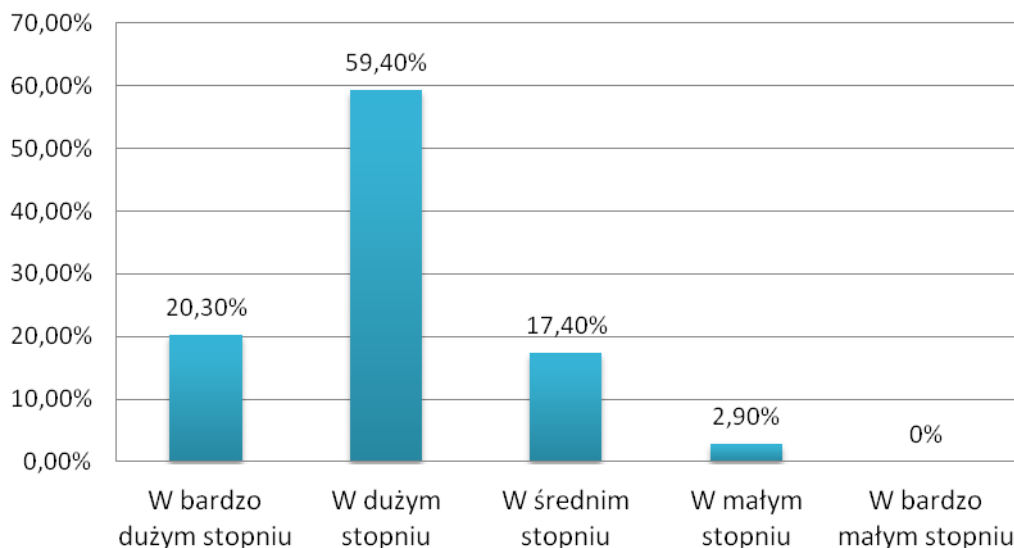
Strona | 14

- w jakim stopniu absolwenci są lepiej przygotowani do wejścia na rynek pracy i poruszania się po nim,
- w jakim stopniu innowacyjna metoda okazała się skuteczna,
- w jakim stopniu opracowana metoda jest przydatna we wspieraniu zdaniem absolwentów,
- w jakim stopniu absolwenci są zadowoleni z udziału w projekcie,
- w jakim stopniu są zadowoleni ze współpracy z pośrednikiem.

Absolwenci mieszkali na terenie powiatów tomaszowskiego (16 osób), chełmskiego (26 osób), lubelskiego oraz miasta Lublin (łącznie 26 osób). Jedna osoba nie sprecyzowała miejsca zamieszkania.

Pytanie pierwsze brzmiało: "W jakim stopniu, dzięki udziałowi w projekcie, jest Pan/i lepiej przygotowany do wejścia na rynek pracy i poruszania się po nim?". Możliwe do udzielenia były odpowiedzi w pięciostopniowej skali: "w bardzo dużym stopniu", "w dużym stopniu", "w średnim stopniu", "w małym stopniu" oraz "w bardzo małym stopniu", która została również zastosowana w pytaniach: 2., 4., 5., 6., 7. i 8. Blisko 80% osób, które odpowiedziały na to pytanie uznało, że są w dużym (59,4%) lub bardzo dużym stopniu (20,3%) lepiej przygotowani do wejścia na rynek pracy i poruszania się po nim. 12 z 69 ankietowanych (17,4%) stwierdziło, że ich przygotowanie i umiejętność poruszania się po rynku pracy wzrosły w stopniu średnim. Jedynie dwie osoby zaznaczyły odpowiedź „w małym stopniu”. Średnia ocen wynosi 3,97.

W jakim stopniu, dzięki udziałowi w projekcie, jest Pan/i lepiej przygotowany do wejścia na rynek pracy i poruszania się po nim?

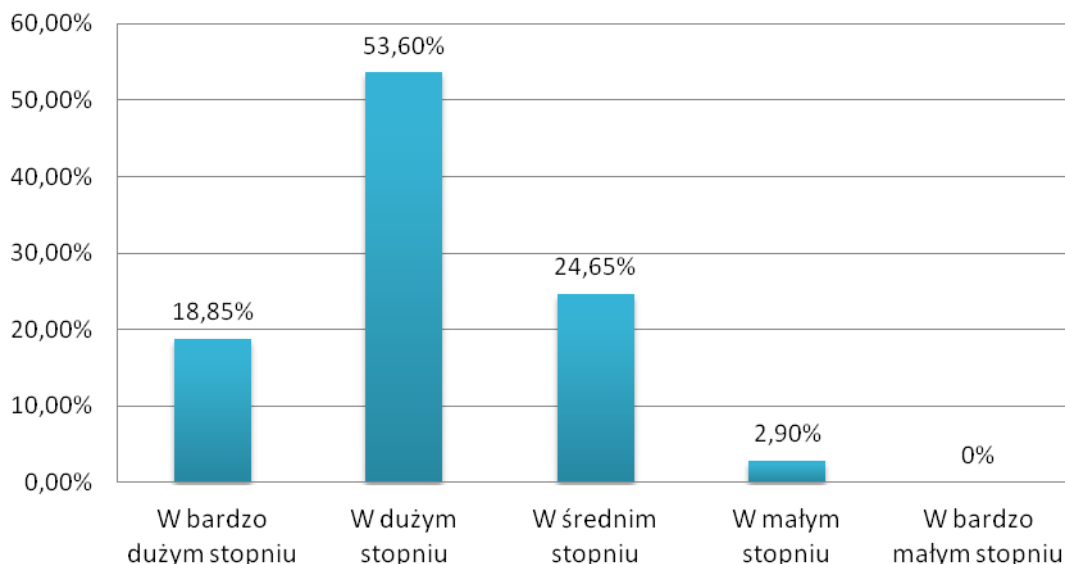


W jakim stopniu, dzięki udziałowi w projekcie, jest Pan/i lepiej przygotowany do wejścia na rynek pracy i poruszania się po nim?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
14 os.	20,3%	41 os.	59,4%	12 os.	17,4%	2 os.	2,9%	0 os.	0%

Drugie pytanie dotyczyło stopnia w jakim zwiększyły się umiejętności konstruktywnego wykorzystania swojego potencjału w kontekście potrzeb pracodawców. 50 osób zadeklarowało, że takie umiejętności wzrosły u nich w stopniu dużym (37 osób - 53,6%) lub bardzo dużym (13 osób - 18,85%). W ocenie 17 osób powyższe umiejętności zwiększyły się w stopniu średnim, jedynie 2 osoby zaznaczyły stopień niski. Średnia ocen w pięciostopniowej skali wynosi 3,88.

W jakim stopniu dzięki udziałowi w projekcie, zwiększyły się Pana/i umiejętności konstruktywnego wykorzystania swojego potencjału w kontekście specyficznych potrzeb pracodawców?

Strona | 16

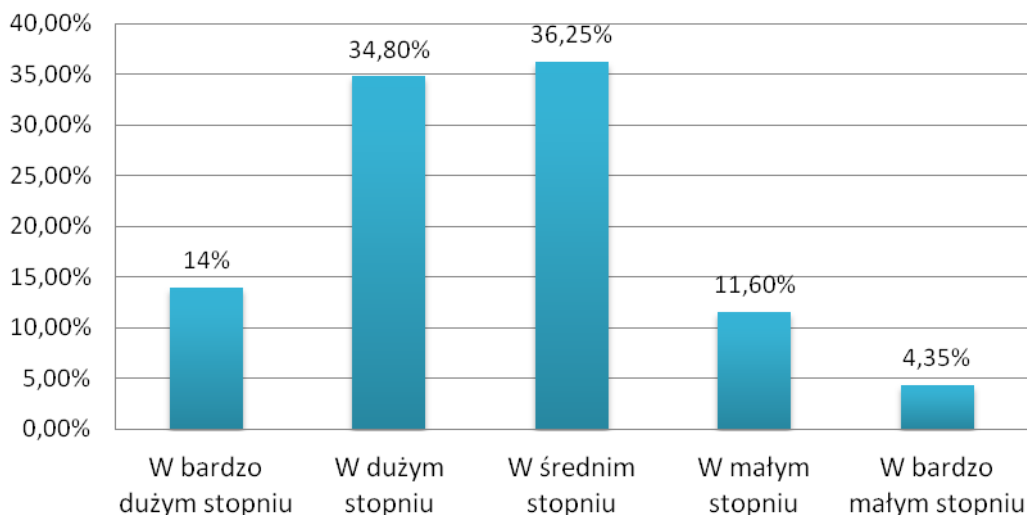


W jakim stopniu dzięki udziałowi w projekcie, zwiększyły się Pana/i umiejętności konstruktywnego wykorzystania swojego potencjału w kontekście specyficznych potrzeb pracodawców?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
13 os.	18,85%	37 os.	53,6%	17 os.	24,65%	2 os.	2,9%	0 os.	0%

Kolejne pytanie dotyczyło tego w jakim stopniu zastosowana w projekcie innowacyjna metoda okazała się skuteczna (zastosowane działania przyniosły osiągnięcie efektów). 48,8% osób (33 osób) zaznaczyły odpowiedzi "w dużym stopniu" (24 osób.) lub "w bardzo dużym stopniu" (9 osób). 25 z 69 ankietowanych odpowiedziało, że metoda jest skuteczna w średnim stopniu. Jedynie 11,6% osób (8 osób) odpowiedziało, że w stopniu niskim, a 1 osoba, że w bardzo niskim.

W jakim stopniu zastosowana innowacyjna metoda w projekcie, w Pana/i przypadku, okazała się skuteczna (zastosowane działania przyniosły osiągnięcie efektów)?

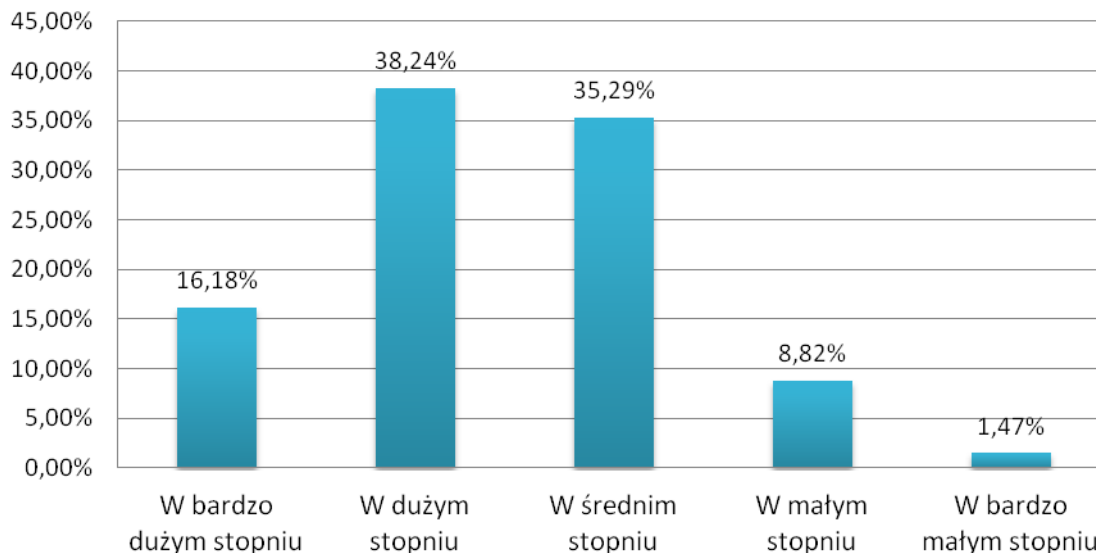
Strona | 17



W jakim stopniu zastosowana innowacyjna metoda w projekcie, w Pana/i przypadku, okazała się skuteczna (zastosowane działania przyniosły osiągnięcie efektów)?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
9 os.	13%	24 os.	34,8%	25 os.	36,25%	8 os.	11,6%	3 os.	4,35%

W następnym pytaniu zapytano absolwentów w jakim stopniu uległa polepszeniu ich sytuacji na rynku pracy dzięki zastosowaniu nowej metody przez pośrednika pracy. Na to pytanie odpowiedziało 68 osób. W ocenie 54% absolwentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie, ich sytuacja na rynku pracy polepszyła się w stopniu dużym (26 os.) lub bardzo dużym (11 os.). 24 osoby określiły, że ich sytuacja na rynku pracy polepszyła się w stopniu średnim, 6 osób zaznaczyło odpowiedź "w małym stopniu", a 1 "w bardzo małym stopniu".

W jakim stopniu dzięki zastosowaniu innowacyjnej metody wsparcia Pana/i przez pośrednika pracy - polepszyła się Pana/i sytuacja na rynku pracy?

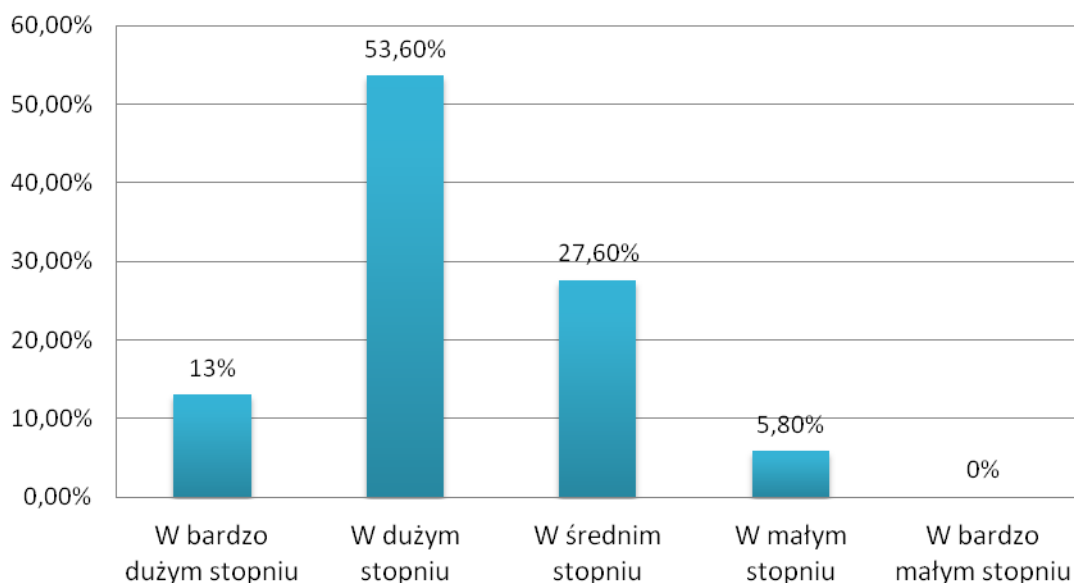


W jakim stopniu dzięki zastosowaniu innowacyjnej metody wsparcia Pana/i przez pośrednika pracy polepszyła się Pana/i sytuacja na rynku pracy?

W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
11 os.	16,18%	26 os.	38,24%	24 os.	25,29%	6 os.	8,82%	1 os.	1,47%

Respondenci określili stopień w jakim ich zdaniem nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów. 9 osób (13%) odpowiedziało, że metoda jest przydatna w bardzo dużym stopniu. Ponad połowa badanych (53,6%) udzieliła odpowiedzi "w dużym stopniu". 19 osób (27,6%) określiło, że metoda jest przydatna w średnim stopniu, a 4 osoby, że w niskim. Nie pojawiła się żadna odpowiedź "w bardzo niskim stopniu". Średnia ocen dla tego pytania wynosi 3,74.

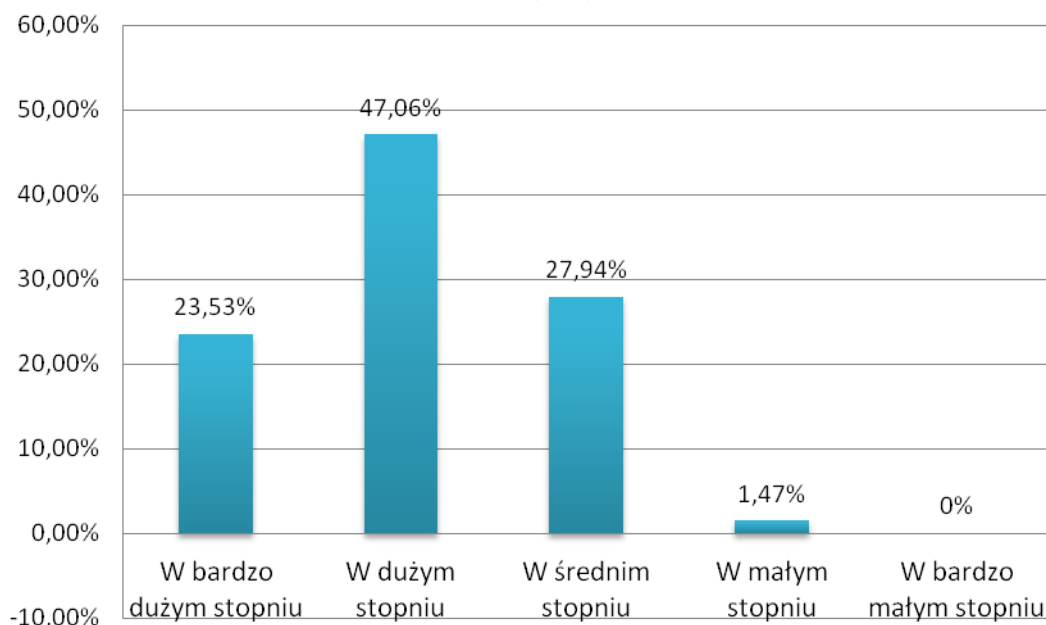
W jakim stopniu, Pan/i zdaniem, nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów?



W jakim stopniu, Pan/i zdaniem, nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
9 os.	13%	37 os.	53,6%	19 os.	27,6%	4 os.	5,8%	0 os.	0%

Absolwenci określali również stopień swojego zadowolenia z udziału w projekcie. 70,5% osób (48 os.) uznało, że jest zadowolonych w stopniu dużym (32 os.) lub bardzo dużym (16 os.). 19 osób (27,94%) odpowiedziało, że jest zadowolonych z udziału w projekcie w średnim stopniu. Tylko 1 osoba zaznaczyła odpowiedź "w małym stopniu". 1 osoba w ogóle nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie. Średnia ocen w tym pytaniu wynosi 3,92.

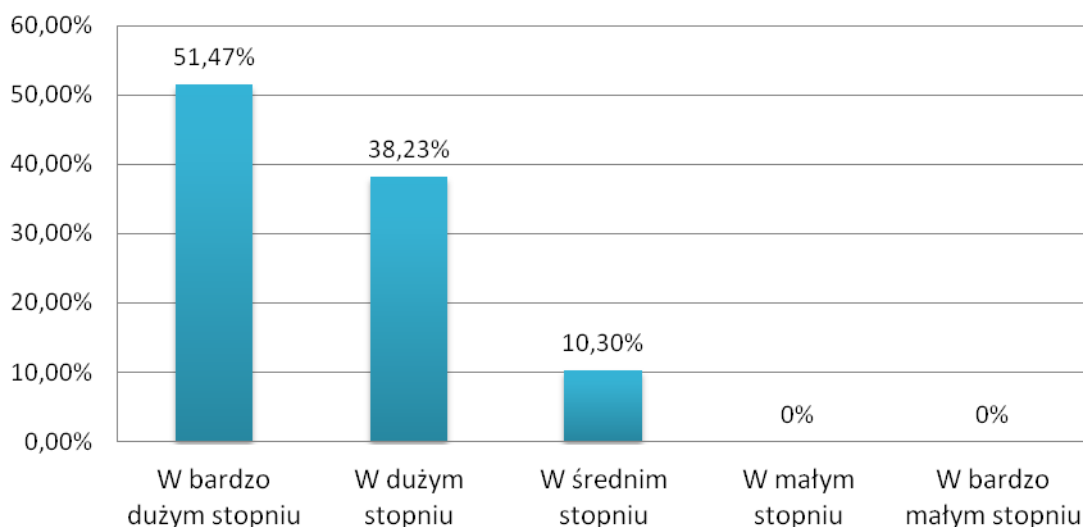
W jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a z udziału w projekcie?



W jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a z udziału w projekcie?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
16 os.	23,53%	32 os.	47,06%	19 os.	27,94%	1 os.	1,47%	0 os.	0%

Ostatnie pytanie zamknięte dotyczyło oceny współpracy z pośrednikiem pracy z urzędu. Blisko 90% badanych określiło swoje zadowolenie z niej w stopniu bardzo dużym lub dużym - następująco 35 i 26 ankietowanych. 7 osób było zadowolonych w stopniu średnim. Jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie. Warto zaznaczyć, że żadna z osób nie udzieliła odpowiedzi „w małym stopniu” lub „w bardzo małym stopniu”. Średnia ocen dla tego pytania również jest bardzo wysoka i wynosi 4,41.

W jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a ze współpracy z pośrednikiem z urzędu pracy?



W jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a ze współpracy z pośrednikiem z urzędu pracy?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
35 os.	51,47%	26 os.	38,23%	7 os.	10,3%	0 os.	0%	0 os.	0%

Następnie zapytano uczestników projektu o najmocniejsze strony nowej metody. Uzyskano 56 odpowiedzi. Wiele osób zaznaczało, że bardzo dobrym rozwiązaniem jest utrzymywanie częstych kontaktów z pośrednikiem pracy. Chwali się również indywidualne podejście do każdego absolwenta. Wiele osób wymienia jako zaletę wzmocnienie własnej pozycji na rynku pracy oraz poznanie siebie i swoich własnych mocnych stron. Poniżej przedstawiamy odpowiedzi uczestników, które pojawiły się przynajmniej jednokrotnie:

<i>Częste kontakty z urzędem oraz indywidualne podejście pośrednika do mojej osoby.</i>
<i>Poznałam swoje kompetencje.</i>
<i>Odkrywanie talentów, konstruktywne wsparcie, indywidualna rozmowa.</i>
<i>Wzrost aktywności na rynku pracy absolwentów.</i>
<i>Duża pomoc pośrednika w szukaniu pracy/stażu, dostęp do informacji o nowych ofertach pracy.</i>
<i>Ciekawe szkolenia i materiały.</i>

Szkolenia grupowe i indywidualne.

Profesjonalizm osób prowadzących wykłady, które poruszały tematykę bezrobocia. Wśród zajęć jakie oferował projekt warto wyróżnić spotkania z przedsiębiorcami, przedstawicielami administracji publicznej oraz psychologiem pracy. Chcę wspomnieć również o osobie w PUP/MUP w Bychawie która zawsze profesjonalnie prowadziła spotkania i dzięki której podjąłem trafną decyzję o podjęciu własnej działalności.

Poznanie swoich mocnych i słabych stron, lepsze poznanie siebie, swobodne i pewniejsze poruszanie się po rynku pracy, profesjonalne przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do skutecznej rozmowy kwalifikacyjnej, przedstawienie tego jak należy zachowywać się na rozmowie kwalifikacyjnej, w jaki sposób odpowiadać na pytania. Poznanie nietypowych pytań i odpowiedzi na nie. Ogólne wsparcie dla osoby bezrobotnej.

Bardzo miła obsługa i umiejętność przekazywania wiedzy.

Większa śmiałość i pewność siebie w relacjach z pracodawcą.

Strona | 22

Następnie absolwenci wymieniali słabe strony opracowanej w ramach projektu metody. Pojawiło się 30 odpowiedzi na to pytanie. Częstym wymienianym problemem są spotkania z pośrednikiem pracy podczas trwania stażu. Osoby pracujące nie potrzebują tak częstych spotkań, a godziny pracy nie pozwalają im na częste wyjścia do urzędu.

Oto opinie absolwentów, które pojawiły się przynajmniej raz:

Brak ofert dla młodych ludzi którzy nie posiadają doświadczenia.

Konieczność uczęszczania na spotkania z pośrednikiem w trakcie stażu.

Brak odpowiednich ofert na lokalnym rynku pracy skierowanych do osób młodych.

Zbyt wiele dokumentów do wypełnienia.

Brak środków finansowych na staże i szkolenia, a udział w projekcie uniemożliwił mi udział w innym szkoleniu z EFS.

Zbyt mało pracodawców brało udział w projekcie.

Niska przydatność platformy internetowej, zatrudnienie tylko na czas trwania wsparcia projektowego.

Zbyt mała liczba godzin przewidziana na projekt.

Ostatnie postawione pytanie dotyczyło sugestii i propozycji absolwentów odnośnie zmian w nowej metodzie. W opinii absolwentów należy zrezygnować ze spotkań z pośrednikiem w trakcie trwania zatrudnienia oraz przewidzieć środki finansowe na

szkolenia, studia itd. Ponadto absolwenci zwracali uwagę na to, że ich zdaniem po stażach pracodawca powinien zagwarantować zatrudnienie.

Oto opinie absolwentów, które pojawiły się przynajmniej raz:

Strona | 23

<i>Rezygnacja ze spotkań z pośrednikiem w trakcie stażu.</i>
<i>Należałoby dołączyć środki finansowe na szkolenia, studia, własną działalność.</i>
<i>Organizacja wsparcia dotyczącego zakładania działalności gospodarczej.</i>
<i>Po stażach powinna być wymagana gwarancja zatrudnienia.</i>
<i>Większe zaangażowanie mniejszych pracodawców w projekcie.</i>

2. Badania pośredników pracy – użytkowników projektu

Badanie zrealizowano w lipcu 2014 r. W badaniu udział wzięli pośrednicy pracy z czterech urzędów pracy uczestniczących w projekcie. Celem badania było uzyskanie odpowiedzi m.in. na następujące pytania:

- w jakim stopniu nastąpiła poprawa jakości i efektywności działań podejmowanych w stosunku do bezrobotnych absolwentów,
- w jakim stopniu zwiększyły się kompetencje pośredników pracy niezbędne do efektywnego pośrednictwa pracy,
- w jakim stopniu nowa metoda jest efektywna,
- w jakim stopniu nowa metoda jest przydatna.

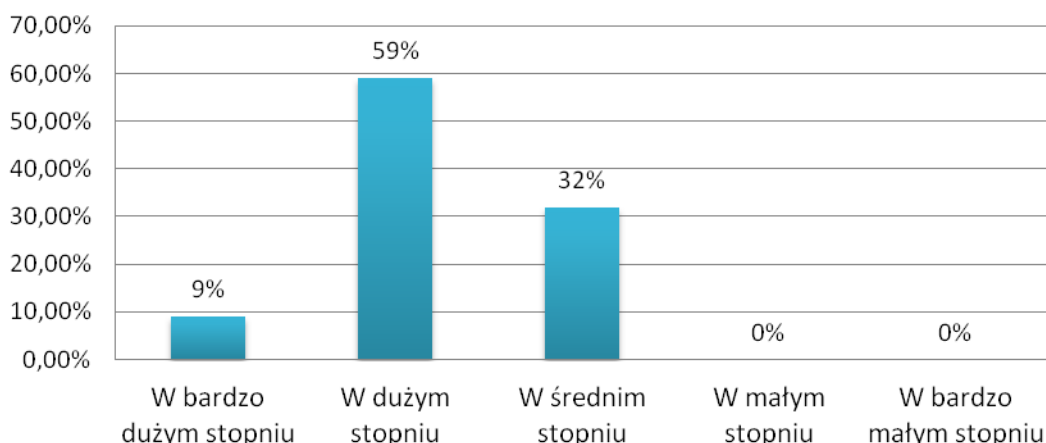
Pośrednicy biorący udział w badaniu są zatrudnieni w PUP w Tomaszowie Lubelskim (4 pośredników), w PUP w Chełmie (6 osób), w PUP oraz MUP w Lublinie (łącznie 8 osób). Natomiast 4 osoby nie podały w którym z urzędów są zatrudnione. Pośrednicy są zatrudnieni w urzędach pracy średnio od ponad 13 lat, przy czym prawie 8 lat na stanowisku pośrednika pracy.

Pytanie pierwsze zadane w ankiecie brzmiało: "W jakim stopniu, dzięki Pan/i udziałowi w projekcie, nastąpiła poprawa jakości i efektywności Pana/i działań podejmowanych w stosunku do bezrobotnych absolwentów?". W ocenie 2 badanych (9%)



poprawa jakości działań nastąpiła w bardzo dużym stopniu, w ocenie 13 osób (59%) w dużym stopniu, natomiast 7 badanych (32% osób) uznało, że poprawa jakości i efektywności działań nastąpiła w stopniu średnim. Średnia ocen dla tego pytania wyniosła 3,77.

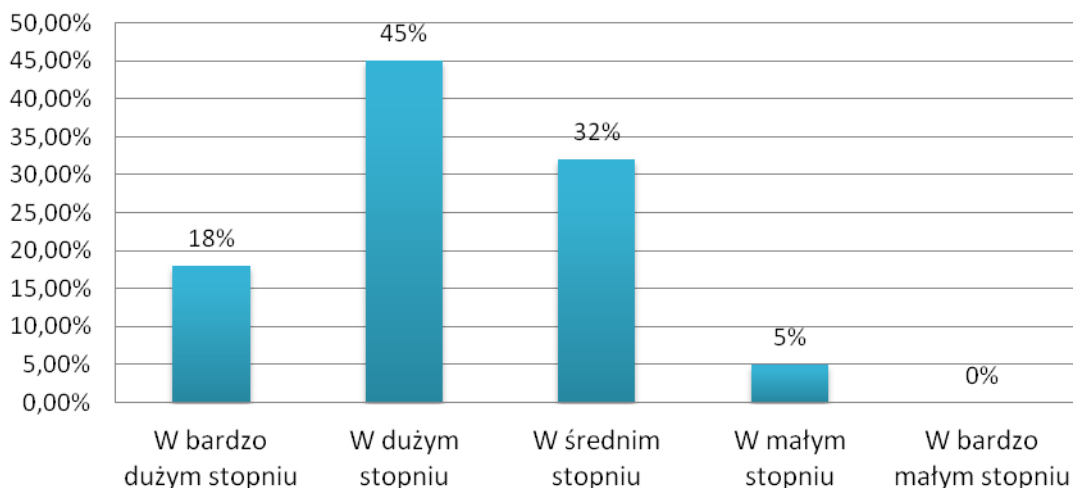
W jakim stopniu, dzięki Pan/i udziałowi w projekcie, nastąpiła poprawa jakości i efektywności Pana/i działań podejmowanych w stosunku do bezrobotnych absolwentów?



W jakim stopniu, dzięki Pan/i udziałowi w projekcie, nastąpiła poprawa jakości i efektywności Pana/i działań podejmowanych w stosunku do bezrobotnych absolwentów?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
2 os.	9%	13 os.	59%	7 os.	32%	0 os.	0%	0 os.	0%

Identyczną średnią ocen uzyskano również w pytaniu drugim. Dotyczyło ono stopnia, w jakim zwiększyły się kompetencje pośredników niezbędne do efektywnego pośrednictwa pracy. 14 na 22 osoby zaznaczyły odpowiedzi "w bardzo dużym stopniu" (18% ankietowanych) oraz "w dużym stopniu" (45% ankietowanych). Ponadto 7 osób (32%) uznało, że ich kompetencje zwiększyły się w stopniu średnim, a 1 osoba określiła wzrost jako mały.

W jakim stopniu, dzięki udziałowi w projekcie zwiększyły się Pana/i kompetencje niezbędne do efektywnego pośrednictwa pracy?

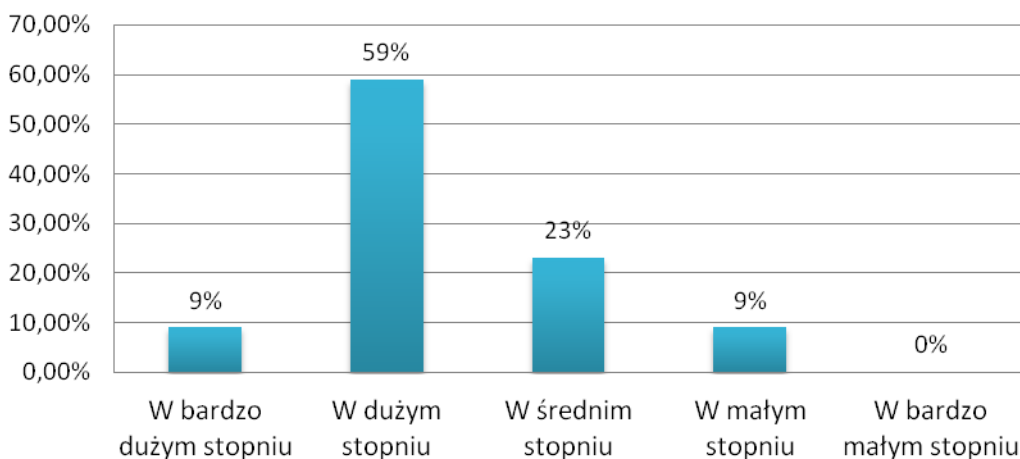


W jakim stopniu, dzięki Pan/i udziałowi w projekcie zwiększyły się Pana/i kompetencje niezbędne do efektywnego pośrednictwa pracy?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
4 os.	18%	10 os.	45%	7 os.	32%	1 os.	5%	0 os.	0%

Następnie zapytano pośredników pracy o to w jakim stopniu zwiększyły się możliwości ich pracy w oparciu o nowoczesne narzędzia i metody służące zwiększeniu skuteczności pośrednictwa. W ocenie 15 osób możliwości ich pracy zwiększyły się w stopniu dużym lub bardzo duży (łącznie 68%). Pojawiło się 5 odpowiedzi mówiących o średnim wzroście możliwości oraz 2 mówiące o małym wzroście. Średnia ocen dla tego pytania wynosi 3,68.

W jakim stopniu, dzięki Pan/i udziałowi w projekcie zwiększyły się możliwości Pana/i pracy opartej o nowoczesne narzędzia i metody służące zwiększeniu skuteczności pośrednictwa?

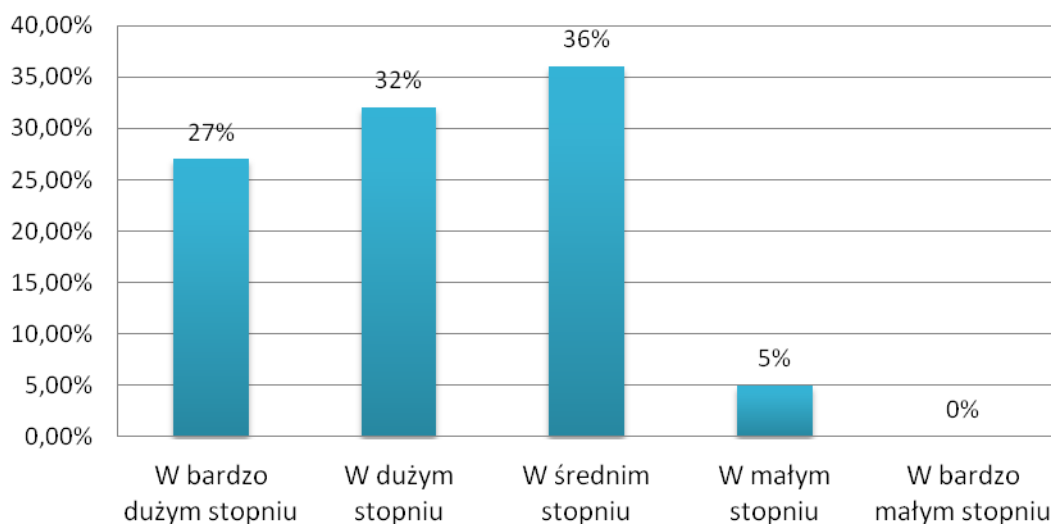
Strona | 26



W jakim stopniu, dzięki Pan/i udziałowi w projekcie zwiększyły się możliwości Pana/i pracy opartej o nowoczesne narzędzia i metody służące zwiększeniu skuteczności pośrednictwa?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
2 os.	9%	13 os.	59%	5 os.	23%	2 os.	9%	0 os.	0%

Kolejnym z pytań zamkniętych, gdzie pośrednicy mogli udzielać odpowiedzi w pięciostopniowej skali, jest pytanie o stopień przydatności szkolenia, które odbyło się na początku udziału w projekcie. W ocenie 6 badanych pośredników (27%) szkolenie było przydatne w bardzo dużym stopniu, natomiast zdaniem 7 osób było ono przydatne w dużym stopniu. 36% ankietowanych oceniło, że szkolenie było przydatne w stopniu średnim. Jedynie 1 osoba oceniła stopień przydatności szkolenia jako mały. Średnia ocen wynosi 3,82.

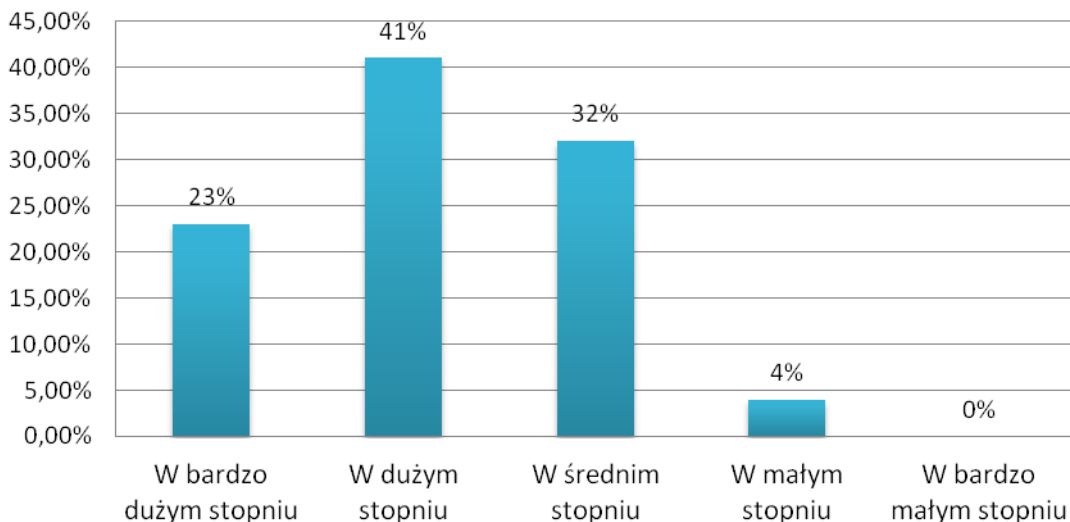
W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, szkolenie na początku udziału w projekcie było przydatne?



W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, szkolenie na początku udziału w projekcie było przydatne?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
6 os.	27%	7 os.	32%	8 os.	36%	1 os.	5%	0 os.	0%

Następne pytanie również dotyczyło szkolenia i brzmiało następująco: W jakim stopniu, w trakcie szkolenia pozyskał/a Pan/i wiedzę na temat nowej metody i umiejętności niezbędne do jej wdrożenia? 14 spośród 22 ankietowanych (64% osób) uznało, że w trakcie szkolenia pozyskali oni wiedzę na temat metody w bardzo dużym (23%) lub dużym stopniu (41%). W ocenie 7 osób pozyskali oni wiedzę w stopniu średnim. Tylko 1 osoba określiła stopień pozyskania niniejszej wiedzy jako mały. Średnia ocen wynosi 3,82.

W jakim stopniu, w trakcie szkolenia pozyskał/a Pan/i wiedzę na temat nowej metody i umiejętności niezbędne do jej wdrożenia?

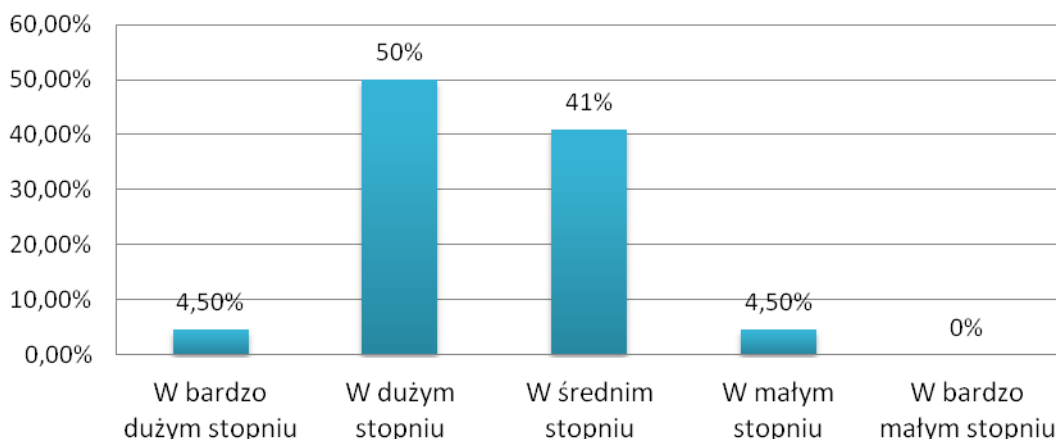


W jakim stopniu, w trakcie szkolenia pozyskał/a Pan/i wiedzę na temat nowej metody i umiejętności niezbędne do jej wdrożenia?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
5 os.	23%	9 os.	41%	7 os.	32%	1 os.	4%	0 os.	0%

Pytanie kolejne dotyczyło efektywności nowej metody we wspieraniu bezrobotnych absolwentów. Blisko 55% badanych określiło, że metoda jest efektywna w dużym (11 osób) lub bardzo dużym stopniu (1 osoba). Pojawiło się również 9 odpowiedzi wskazujących na średni stopień efektywności nowej metody. Jak w przypadku poprzednich pytań pojawiła się tylko jedna odpowiedź wskazująca na mały stopień efektywności metody. Średnia ocen dla tego pytania wyniosła ponad 3,5.

W jakim stopniu nowa metoda jest efektywna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów (czyli relacje wydatkowanych środków finansowych, zainwestowanych zasobów intelektualnych i technicznych do osiągniętych efektów są w odpowiednich proporcjach)?

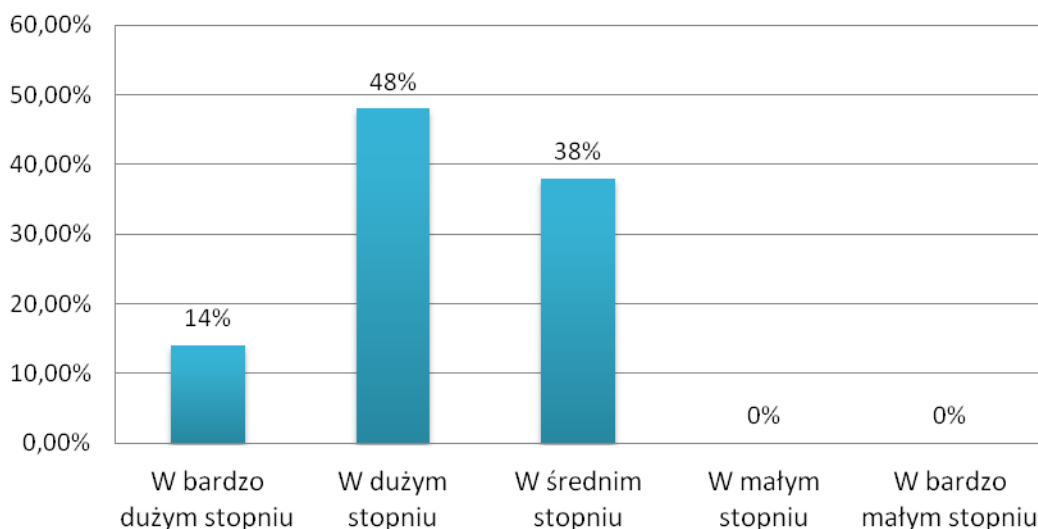
Strona | 29



W jakim stopniu, Pan/i zdaniem, nowa metoda jest efektywna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów (czyli relacje wydatkowanych środków finansowych, zainwestowanych zasobów intelektualnych i technicznych do osiągniętych efektów są w odpowiednich proporcjach)?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
1 os.	4,5%	11 os.	50%	9 os.	41%	1 os.	4,5%	0 os.	0%

W kolejnym pytaniu poproszono pracowników urzędów o ocenę stopnia przydatności metody we wspieraniu bezrobotnych absolwentów. Ważny jest fakt, że nie pojawiła się żadna ocena negatywna, mówiąca o małym lub bardzo małym stopniu przydatności. W odpowiedzi na pytanie pojawiły się 3 odpowiedzi "w bardzo dużym stopniu" (14%), 10 "w dużym stopniu" (48%) oraz 8 "w średnim stopniu" (38%). Średnia ocen dla całego pytania wyniosła 3,76.

W jakim stopniu, Pan/i zdaniem, nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów?



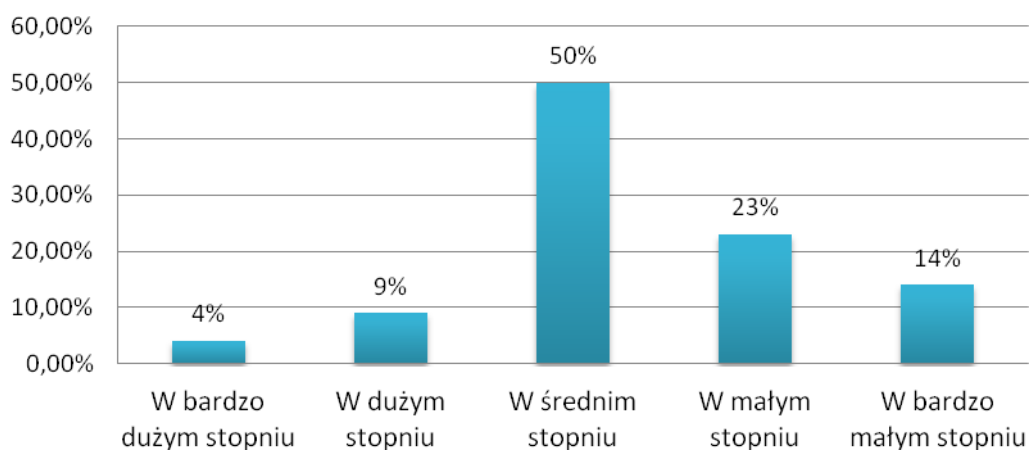
W jakim stopniu, Pan/i zdaniem, nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
3 os.	14%	10 os.	48%	8 os.	38%	1 os.	0%	0 os.	0%

Następne pytanie opiera się na trzech podpunktach, na które można udzielić odpowiedzi "Tak", "Nie" i "Trudno powiedzieć". Pytanie brzmi: "Czy uważa Pan/i, że nowa metoda będzie w przyszłości stosowana: - w Pana/i PUP; - powszechnie w PUP województwa lubelskiego; - w urzędach pracy w całej Polsce". Zdecydowana większość pośredników nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie jednoznacznie. W przypadku użycia nowej metody w swoich urzędach pracy, pojawiło się 20 odpowiedzi "Trudno powiedzieć", 1 pozytywna oraz 1 negatywna. Co ciekawe, w przypadku całego województwa nie pojawiła się już ani jedna odpowiedź negatywna - otrzymano 1 odpowiedź na "tak" oraz 21 "trudno powiedzieć". W przypadku pytania o terytorium całej Polski, otrzymaliśmy już dwie odpowiedzi jednoznacznie pozytywne oraz 20 informacji o niezdecydowaniu pracowników PUP (20 odpowiedzi "trudno powiedzieć").

W kolejnych pytaniach powrócono do stosowania 5-stopniowej skali oceny - od stopnia bardzo małego po stopień bardzo duży. Pytanie kolejne dotyczy stopnia, w jakim nowe metody pracy pośredników wpłynęły podczas testowania na wzrost intensywności

współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia. Uzyskano różnorodne wyniki - pojawiły się zarówno odpowiedzi "w bardzo małym stopniu" (14%), jak i w "bardzo dużym stopniu" (4%). Uzyskano także informacje o dużym wpływie metody na współpracę powyższych podmiotów (odpowiedziały tak 2 osoby), średnim (11 osób) oraz małym (5 osób).

**W jakim stopniu nowe metody pracy pośredników
wpłynęły - podczas testowania - na wzrost
intensywności współpracy regionalnych
pracodawców i publicznych służb zatrudnienia?**

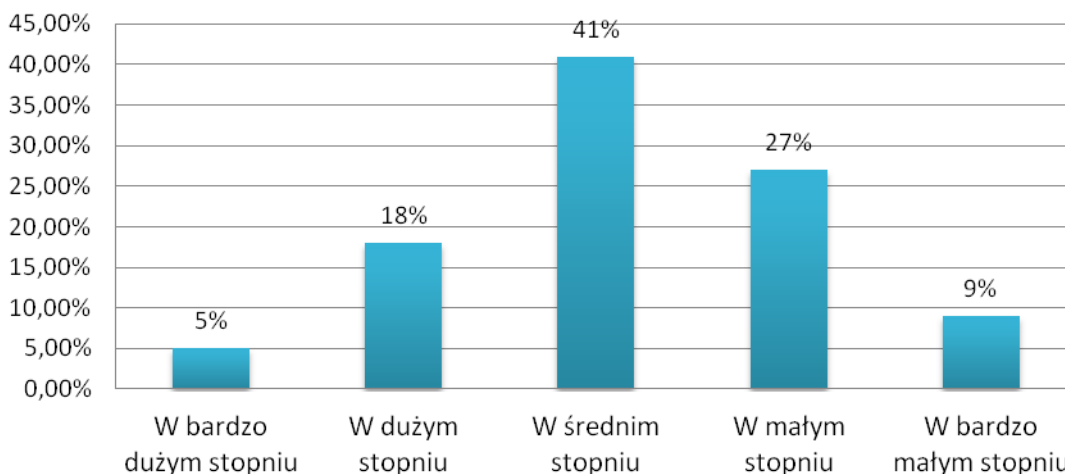


W jakim stopniu nowe metody pracy pośredników wpłynęły - podczas testowania - na wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
1 os.	4%	2 os.	9%	11 os.	50%	5 os.	23%	3 os.	14%

Następne pytanie odnosi się również do współpracy podmiotów wymienionych w akapicie powyżej, jednak nie podczas testowania nowej metody, a w przyszłości. Wyniki są nieco lepsze, uzyskano łącznie 5 odpowiedzi mówiących o dużym lub bardzo dużym stopniu wpływu użycia metody na współpracę (23%). Pojawiło się także 9 odpowiedzi mówiących o średnim poziomie wpływu. 6 odpowiedzi wskazuje na mały wpływ, a 2 na bardzo mały.

W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, nowe metody pracy pośredników wpłyną - w przyszłości - na wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia?

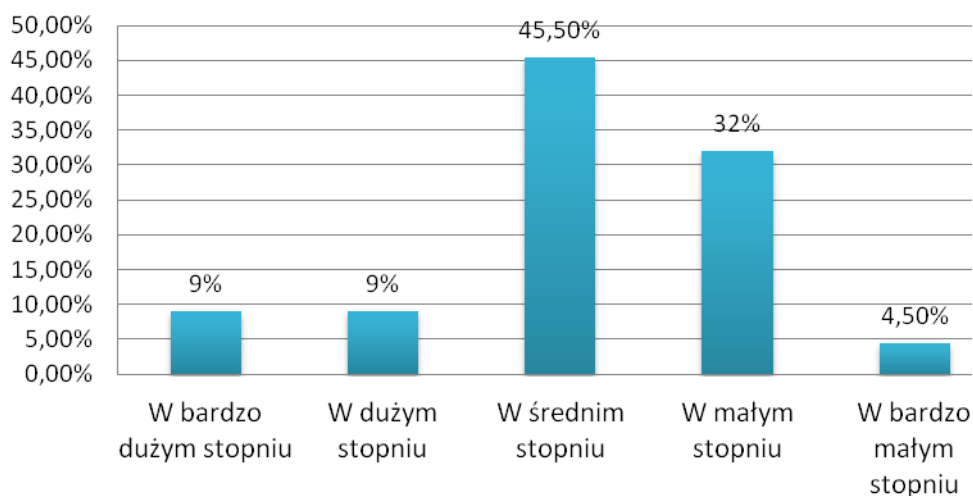
Strona | 32



W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, nowe metody pracy pośredników wpłyną - w przyszłości - na wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
1 os.	5%	4 os.	18%	9 os.	41%	6 os.	27%	2 os.	9%

Pośrednicy pracy zostali również poproszeni o wskazanie stopnia usatysfakcjonowania pracodawców nowym narzędziem. Otrzymano po 2 ankiety z zaznaczonymi odpowiedziami "w bardzo dużym stopniu" i "w dużym stopniu". 10 osób (45,5%) jest natomiast zdania, że nowe narzędzie jest satysfakcjonujące dla pracodawców w średnim stopniu. Odnotowano także 7 opinii o małym usatysfakcjonowaniu pracodawców z nowego narzędzia, a także 1 o bardzo małym.

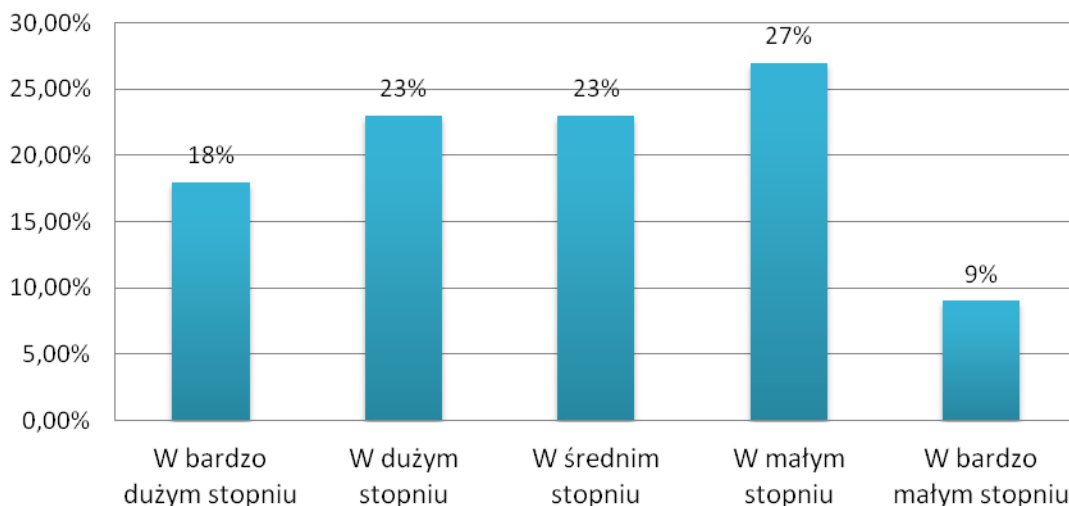
W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, nowe narzędzie jest satysfakcjonujące dla pracodawców?



W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, nowe narzędzie jest satysfakcjonujące dla pracodawców?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
2 os.	9%	2 os.	9%	10 os.	45,5%	7 os.	32%	1 os.	4,5%

W ostatnim zamkniętym pytaniu zapytano o stopień, w jakim nowe narzędzie może być wykorzystane przez innych użytkowników np. przez prywatne agencje zatrudnienia. Uzyskano 9 odpowiedzi (41%) mówiących o dużym (5 osób) lub bardzo dużym stopniu (4 osoby) możliwości użycia. 23% odpowiedzi (5 osób) stanowiły te, mówiące o średnim stopniu w jakim narzędzie może być wykorzystywane. Wystąpiło 6 odpowiedzi (27%) "w małym stopniu" oraz 2 (9%) "w bardzo małym".

W jakim stopniu nowe narzędzie może być wykorzystywane przez innych użytkowników, np. przez prywatne agencje zatrudnienia?



W jakim stopniu nowe narzędzie może być wykorzystywane przez innych użytkowników, np. przez prywatne agencje zatrudnienia?

W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
4 os.	18%	5 os.	23%	5 os.	23%	6 os.	27%	2 os.	9%

Następnie pośrednicy wymienili najmocniejsze strony nowej metody. Prawie wszyscy wyrazili swoją opinię na ten temat - uzyskano 21 odpowiedzi. Najczęściej pojawiającą się opinią była ta o zindywidualizowanym podejściu pośrednika do każdego z klientów oraz o zwiększeniu aktywności absolwentów. Poniżej przedstawiamy informacje, które uzyskano przynajmniej raz:

<i>Dobry, bliższy i częstszy kontakt pośrednika z absolwentem.</i>
<i>Indywidualne podejście do absolwentów.</i>
<i>Dobre poznanie potrzeb absolwentów.</i>
<i>Zwiększona aktywność i samodzielność absolwenta w poszukiwaniu pracy.</i>
<i>Wiara w swoje możliwości i świadomość swoich słabych i mocnych stron oraz znajomość swoich kompetencji.</i>

Następnie pośrednicy wymienili najsłabsze strony nowej metody. Bardzo często wymieniali oni obszerną dokumentację, której czasochłonność stanowi dla pracodawców

problem, a nawet zniechęca ich do wzięcia udziału w projekcie. Mamy również informacje o zbyt dużym natłoku pracy jaki odczuwają pośrednicy. Pojawiła się także opinia pokrywająca się z uwagami absolwentów - w czasie odbywania przez nich stażu czy w momencie, kiedy są zatrudnieni, kontakt z nimi jest utrudniony. Poniżej przedstawiamy opinie pośredników, które pojawiły się przynajmniej raz:

<i>W natłoku obowiązków służbowych nie zawsze jest odpowiednia ilość czasu na zajęcie się działaniami projektowymi.</i>
<i>Problem z pracodawcami, ponieważ nie mają czasu na zalogowanie się w systemie Just in Time.</i>
<i>Utrudniony jest kontakt pośrednika z absolwentami pracującymi i odbywającymi staż oraz realizacją szkoleń dla tych osób.</i>
<i>Zbyt szeroko rozbudowana dokumentacja, brak chęci ze strony pracodawców na poświęcenie jej czasu.</i>
<i>Niechętny stosunek pracodawców do wymagań określonych w projekcie.</i>
<i>Brak instrumentów wsparcia pracodawców.</i>

W ostatnim pytaniu w ankiecie poproszono pośredników o wskazanie sugestii odnośnie zmian, których można dokonać w nowej metodzie. Respondenci wskazują na uproszczenie dokumentacji wymaganej do wzięcia udziału w projekcie. Wskazują także, by zmienić formę kontaktu z przedsiębiorcą oraz zatrudnionym absolwentem z osobistą na mailową lub telefoniczną. Pośrednicy chcieliby także bardziej elastycznego podejścia do czasu jaki należy poświęcić absolwentowi - niekiedy mają więcej obowiązków w związku z wykonywaną z projektem pracą, a w sytuacji kiedy absolwent nie potrzebuje w znacznym stopniu wsparcia pośrednika, mogliby się jej poświęcić. W tabelce przedstawione są uwagi i sugestie pośredników:

<i>Dofinansowanie pracodawcy który zatrudnia absolwenta.</i>
<i>Maksymalne uproszczenie dokumentacji.</i>
<i>Trudny kontakt z absolwentami którzy pracują, ponieważ nie mogą uczestniczyć w szkoleniach oraz spotkaniach z pośrednikiem. Kontakt powinien być mailowy lub osobisty.</i>
<i>Zbyt dużo dokumentów do wypełnienia, brak na to czasu.</i>
<i>Ujednolicenie skali oceny kompetencji zawartej w macierzy kompetencji ze skalą w systemie Just in Time.</i>
<i>Bardziej elastyczne podejście do czasu spotkań i częstotliwości w zależności od potrzeb osoby i etapu pracy, uproszczenie lub zniesienie dodatkowego systemu komputerowego.</i>
<i>Większa możliwość elastycznego dostosowania czasu do potrzeb projektowych (w niektóre dni można poświęcić 3/4 czasu na projekt, w inne dni np. 1/4 czasu).</i>

3. Badania kadry kierowniczej urzędów pracy

Badanie zrealizowano w lipcu 2014 r. W badaniu wzięła udział kadra kierownicza z urzędów pracy z którymi nawiązana była współpraca w ramach projektu: PUP w Tomaszowie Lubelskim, PUP w Chełmie, PUP w Lublinie oraz MUP w Lublinie. Ankieta była wypełniana przez dyrektorów lub ich zastępców. Celem badania było uzyskanie odpowiedzi m.in. na następujące pytania:

- w jakim stopniu nastąpiła poprawa jakości i efektywności działań urzędu w stosunku do bezrobotnych absolwentów szkół wyższych,
- w jakim stopniu nowa metoda jest efektywna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów,
- w jakim stopniu nowa metoda jest przydatna.

Z otrzymanych danych metryczkowych można stwierdzić, że dyrektorzy wypełniający ankietę pracują w urzędach pracy średnio od ponad 20 lat, z czego jako dyrektorzy od ponad 11. Spośród ankietowanych osób wszystkie to kobiety.

Pierwsze pytanie w ankiecie brzmiało: "W jakim stopniu, dzięki udziałowi urzędu i pośrednika/pośredników w projekcie, nastąpiła poprawa jakości i efektywności działań urzędu podejmowanych w stosunku do bezrobotnych absolwentów?". Odpowiedzi udzielane były w pięciostopniowej skali - od stopnia bardzo małego (1) po stopień bardzo duży (5). Uzyskano 3 odpowiedzi określające poprawę jakości działań Urzędu na stopień duży, oraz jedną na stopień średni.

Pytanie drugie dotyczyło stopnia w jakim dzięki udziałowi Urzędu w projekcie zwiększyły się kompetencje pośredników do efektywnego pośrednictwa pracy. Dyrektorzy Urzędów wysoko ocenili wzrost ich kwalifikacji. Pojawiły się 3 odpowiedzi mówiące o dużym wzroście oraz jedna o bardzo dużym.

Następnie zapytano o stopień zwiększenia możliwości pracy pośredników w oparciu o nowoczesne narzędzia i metody służące zwiększeniu skuteczności pośrednictwa. Średnia uzyskanych ocen w pięciostopniowej skali wynosiła 3,75 - trzykrotnie pojawiła się odpowiedź "w dużym stopniu" i jedna "w średnim stopniu".

W kolejnym pytaniu zapytano o efektywność nowej metody we wspieraniu bezrobotnych absolwentów. Dyrektorzy urzędów pracy mieli możliwość określenia odpowiedzi w stopniach od bardzo małego po bardzo duży. Otrzymano trzy odpowiedzi



mówiące o dużym stopniu efektywności oraz jedną o średnim.

Pytanie piąte brzmiało: "W jakim stopniu, Pan/i zdaniem, nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów?". Na pięciostopniowej skali otrzymano jedną odpowiedź dotyczącą średniego stopnia przydatności, dwie mówiące o dużym stopniu przydatności nowej metody oraz jedną o bardzo dużym.

Strona | 37

Zadano następnie trzy pytania o możliwość stosowania w przyszłości nowej metody w: urzędzie od którego otrzymano ankietę; powszechnie w PUP na terenie województwa lubelskiego; w urzędach pracy w całej Polsce. Dwie dyrektorki urzędów z którymi była nawiązana współpraca w ramach projektu przyznały, że opracowana metoda będzie w ich Urzędzie stosowana. Kolejne dwie osoby zakresliły odpowiedź "Trudno powiedzieć". Można się spodziewać, że przynajmniej w połowie urzędów nowa metoda będzie nadal używana w pracy z bezrobotnymi absolwentami.

Otrzymano podobne odpowiedzi na pytanie o możliwość używania metody na terenie całego województwa - 3 osoby przyznały, że trudno powiedzieć czy tak będzie, a jedna wyraziła co do tego przekonanie. Identyczne opinie uzyskano przy pytaniu o możliwość korzystania z nowej metody w urzędach w całej Polsce.

W pytaniach od 7 do 11 powrócono do stosowania pięciostopniowej skali - od bardzo dużego stopnia po bardzo mały. W pytaniu 7. poproszono o opinię na temat stopnia w jakim nowe metody pracy pośredników wpłynęły (podczas testowania) na wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia. Uzyskano dwie odpowiedzi "w średnim stopniu" oraz dwie "w dużym stopniu". Średnia odpowiedzi wyniosła 3,5 i oznaczała raczej duży stopień wpływu nowych metod pracy na współpracę wyżej wymienionych podmiotów. Pytanie ósme dotyczyło wpływu metod na współpracę w przyszłości i zostało ocenione identycznie jak pytanie 7.

Pytanie 9 brzmiało "W jakim stopniu, z Pana/i punktu widzenia jako dyrektora PUP/MUP, nowe narzędzie jest satysfakcjonujące dla pośredników pracy zatrudnionych w urzędzie?". Trzech dyrektorów udzieliło odpowiedzi "w dużym stopniu", a jeden "w średnim stopniu".

Nieco gorzej oceniono atrakcyjność narzędzia dla pracodawców - w tym przypadku otrzymano trzy odpowiedzi mówiące o średnim stopniu usatysfakcjonowania pracodawców z narzędzia i jedną o stopniu dużym.



W kolejnym pytaniu, ostatnim z zastosowaniem 5-stopniowej skali, zapytano o stopień możliwości wykorzystania narzędzia przez innych użytkowników, np. prywatne agencje zatrudnienia. Pojawiła się jedna odpowiedź mówiąca o bardzo dużym stopniu, jedna o stopniu małym oraz dwie o średnim stopniu.

Strona | 38

W pytaniu 12, pierwszym z pytań otwartych w ankiecie, zapytano o najmocniejsze strony nowej metody. W opinii 3 ankietowanych dużą zaletą nowej metody jest lepsze i bardziej indywidualne podejście do klienta urzędu. Ponadto jedna osoba wyraziła zadowolenie ze zwiększenia świadomości absolwentów o posiadanych kompetencjach, wzrostu poczucia ich własnej wartości oraz płynniejszego poruszania się ich po rynku pracy. Poniżej przedstawiamy wypowiedzi dyrektorów:

Lepszy kontakt pośrednika pracy z klientem, lepszy dobór kandydatów w związku z wymaganiami pracodawcy.

Indywidualizacja obsługi klienta.

Zwiększenie świadomości uczestników o posiadanych kompetencjach, wzrost poczucia własnej wartości, płynniejsze poruszanie się po rynku pracy.

Indywidualne podejście, bardziej wnikliwe, miarodajne a zarazem skuteczne i efektywne znalezienie pracy dla uczestników. Przygotowanie nas w charakterze doradcy klienta i klienta instytucjonalnego.

Następnie zapytano o słabe strony nowej metody. Poniżej zestawienie opinii na ten temat:

Konieczność zgłaszania się 2 razy w miesiącu absolwentów, którzy podjęli zatrudnienie.

System informatyczny ze względu na małą przydatność i brak możliwości komunikacji absolwenta z pracodawcą.

Bardzo rozbudowana dokumentacja monitorująca po podjęciu zatrudnienia absolwenta.

Zbyt mała ilość doradców klienta i zagrożenie, że nie wystarczy czasu dla prawidłowego przeprowadzenia tej metody pracy.

Zapytano również o sugestie zmian w nowej metodzie - dwie z czterech ankietowanych osób nie udzieliły żadnej odpowiedzi na to pytanie. Pomysły które się pojawiły mówiły o zmianie formy kontaktu z klientem kiedy udało mu się już

uzyskać zatrudnienie na telefoniczną lub mailową oraz o wprowadzeniu możliwości kontaktowania się absolwentów z pracodawcami.

4. Badania pracodawców

Strona | 39

Badania zrealizowano w lipcu 2014 r. W badaniu wzięło udział 15 pracodawców zaangażowanych w proces testowania opracowanej metody. Celem badania było uzyskanie odpowiedzi m.in. na następujące pytania:

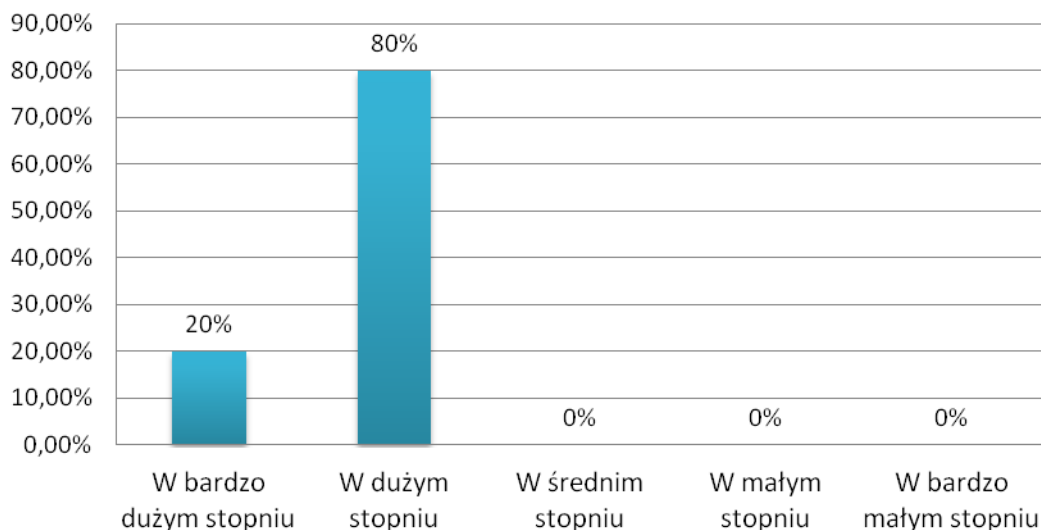
- w jakim stopniu pracodawcy są zadowoleni z zastosowania innowacyjnej metody przy doborze kandydata,
- w jakim stopniu pozyskany pracownik posiada optymalne kompetencje,
- w jakim stopniu nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów.

Spośród pracodawców biorących udział w badaniu 4 pracodawców współpracowało z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie, 3 z Powiatowym Urzędem Pracy w Lublinie, 5 z Powiatowym Urzędem Pracy w Tomaszowie Lubelskim, a 3 z Powiatowym Urzędem Pracy w Chełmie. 11 osób to dyrektorzy lub właściciele, 3 osoby wypełniające kwestionariusz to pracownicy działu kadr, a 1 osoba zajmowała stanowisko kierownicze w firmie.

W pierwszym pytaniu pracodawcy określali stopień swojego zadowolenia z udziału w projekcie i zastosowania innowacyjnej metody przy doborze kandydata do pracy. Wszyscy z nich okazali swoje zadowolenie - pojawiły się 3 oceny (20,0%) mówiące o bardzo dużym stopniu zadowolenia oraz 12 ocen (80,0%) mówiących o dużym stopniu. Średnia ocen w 5-stopniowej skali wynosi 4,2.

W jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a z udziału w projekcie i zastosowania innowacyjnej metody przy doborze kandydata do pracy?

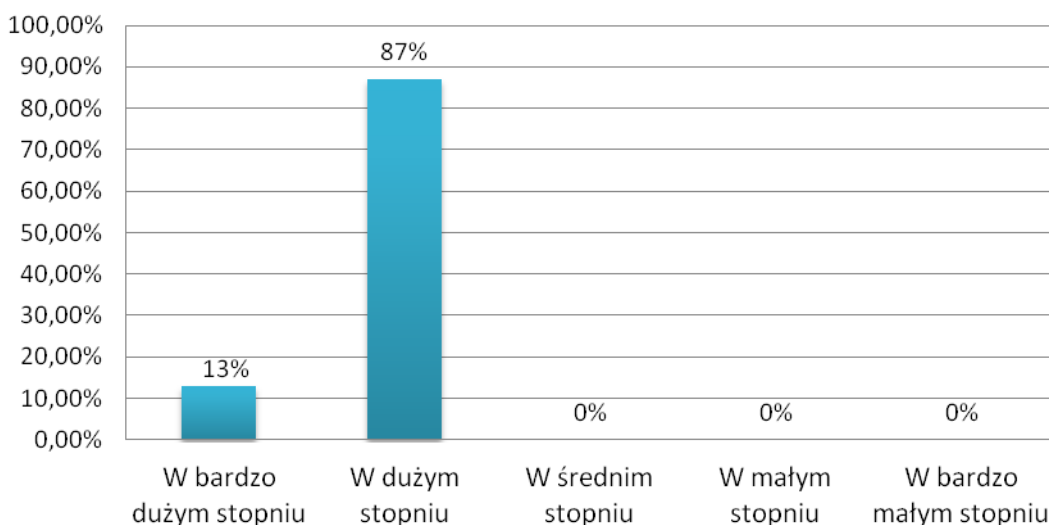
Strona | 40



W jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a z udziału w projekcie i zastosowania innowacyjnej metody przy doborze kandydata do pracy?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
3 os.	20%	12 os.	80%	0 os.	0%	0 os.	0%	0 os.	0%

Kolejne pytanie dotyczyło określenia stopnia przygotowania pozyskanego pracownika do pracy oraz oceny jego kompetencji niezbędnych do pracy w danej firmie. Również tutaj pracodawcy wskazywali na duży stopień zadowolenia w tym zakresie. Spośród 15 otrzymanych odpowiedzi 2 mówią o bardzo dużym stopniu, a 13 (87%) o dużym. Średnia ocen w skali od 1 do 5 wynosi 4,13.

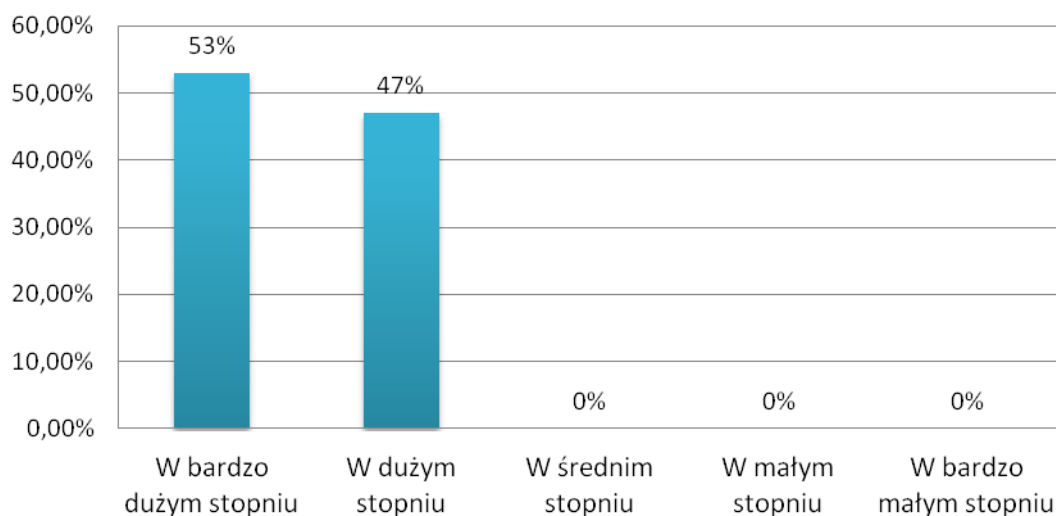
W jakim stopniu pozyskany pracownik posiada optymalne (w stosunku do potrzeb) kompetencje?



W jakim stopniu pozyskany pracownik posiada optymalne (w stosunku do potrzeb) kompetencje?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
2 os.	13%	13 os.	87%	0 os.	0%	0 os.	0%	0 os.	0%

Pytanie 3 brzmiało: "W jakim stopniu, Pan/i zdaniem, nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów?". Z odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli pracodawców wynika, że wszyscy z nich uznali, że metoda się sprawdza i jest potrzebna. Średnia ocen wynosi ponad 4,5. Warto podkreślić, że odpowiedzi mówiące o bardzo dużym stopniu przydatności nowej metody stanowiły ponad połowę wszystkich odpowiedzi (53%).

W jakim stopniu, Pan/i zdaniem, nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów?

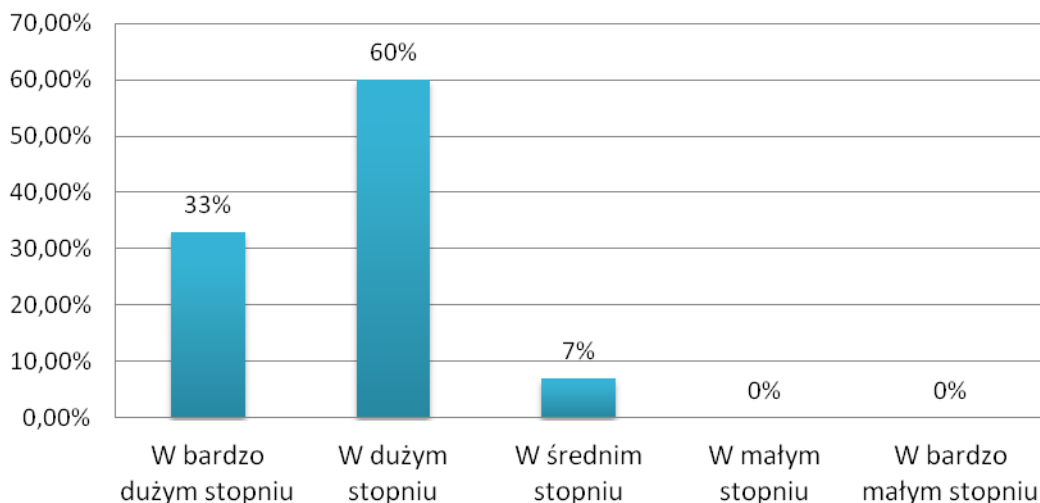


W jakim stopniu, Pan/i zdaniem, nowa metoda jest przydatna we wspieraniu bezrobotnych absolwentów?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
8 os.	53%	7 os.	47%	0 os.	0%	0 os.	0%	0 os.	0%

W kolejnym pytaniu zapytano o stopień w jakim nowe metody pracy pośredników wpłynęły na wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia. Odnotowano 5 ocen (33,0%) mówiących o bardzo dużym stopniu oraz 9 ocen mówiących o dużym (60,0%) stopniu wzrostu intensywności tej współpracy. Ponadto 1 osoba uznała, że nowe metody pracy miały średni wpływ na wzrost intensywności współpracy wyżej wymienionych podmiotów.

**W jakim stopniu nowe metody pośredników wpłynęły
- podczas testowania - na wzrost intensywności
współpracy regionalnych pracodawców i publicznych
służb zatrudnienia?**

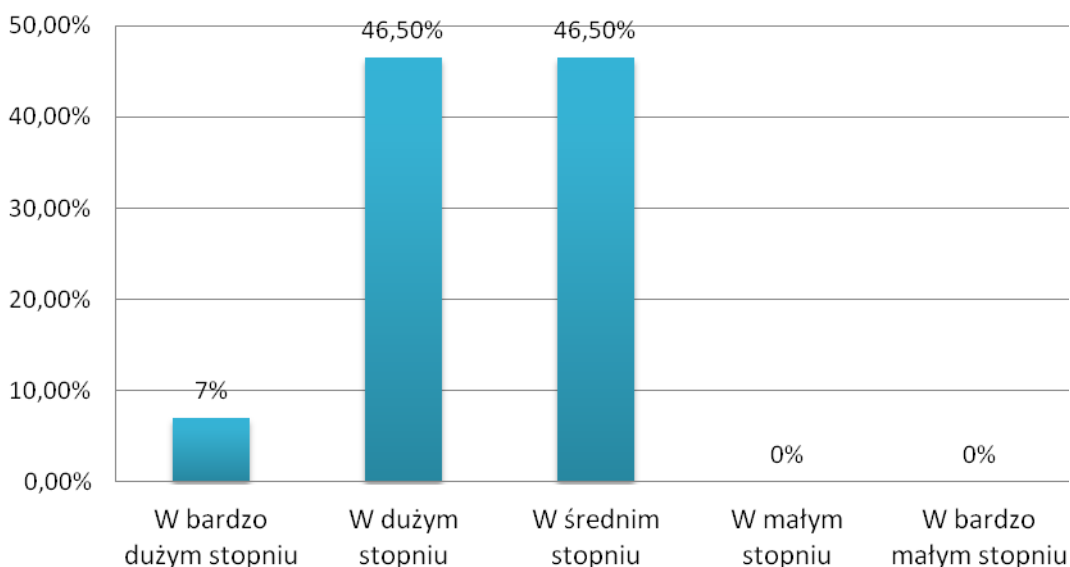
Strona | 43



W jakim stopniu nowe metody pośredników wpłynęły - podczas testowania - na wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
5 os.	33%	9 os.	60%	1 os.	7%	0 os.	0%	0 os.	0%

Ostatnie pytanie z zastosowaniem 5-stopniowej skali dotyczyło satysfakcji pracodawców z nowego narzędzia. Uzyskano po 7 odpowiedzi mówiących o dużym i średnim stopniu satysfakcji. 1 ankietowana osoba przyznała, że była zadowolona z nowych narzędzi w bardzo dużym stopniu. Średnia ocen wynosi 3,6.

W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, nowe narzędzie jest satysfakcjonujące dla pracodawców?



W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, nowe narzędzie jest satysfakcjonujące dla pracodawców?									
W bardzo dużym stopniu		W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		W bardzo małym stopniu	
1 os.	7%	7 os.	46,5%	7 os.	46,5%	0 os.	0%	0 os.	0%

Pracodawców zapytano także o sugestie zmian w nowej metody. Na 15 ankietowanych tylko 3 osoby odpowiedziały na to pytanie. 2 osoby stwierdziły, że nie ma potrzeby wprowadzania zmian w opracowanym narzędziu, natomiast 1 osoba wskazała na potrzebę zwiększenia liczby bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w platformie informatycznej.

Rozdział III

Analiza dokumentacji przekazanej użytkownikom



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

W celu dokonania „analizy dokumentacji przekazanej użytkownikom” – analizą objęto ankietę, w której pośrednicy pracy mieli za zadanie ocenić absolwentów pod względem posiadania przez nich następujących umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy:

Strona | 46

1. umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy,
2. autoprezentacja,
3. motywacja do pracy,
4. samoorganizacja,
5. samodzielność,
6. umiejętność kontaktu z ludźmi,
7. zaangażowanie w poszukiwanie pracy,
8. wykazywanie inicjatywy,
9. umiejętność określenia priorytetów,
10. umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron,
11. zdolność do adaptacji,
12. odpowiedzialność,
13. umiejętność radzenia sobie ze stresem,
14. określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych,
15. sumienność/ rzetelność/ dokładność.

Pośrednik pracy dokonał oceny każdego z absolwentów w chwili ich przystąpienia do projektu oraz w chwili zakończenia przez nich udziału w projekcie. Ocena została dokonana w każdym z 15 wyżej wymienionych obszarów w 6 stopniowej skali, gdzie 1 to ocena najniższa, a 6 to ocena najwyższa.

W celu przeprowadzenia analizy szczegółowo porównano wszystkie wyniki z pierwszej i ostatniej oceny umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy 100 absolwentów biorących udział w projekcie. W komentarzach opisano osiągnięcia absolwentów świadczące o postępie pracy pośredników z absolwentami. Przedstawiono podsumowania analiz dla każdego absolwenta osobno, nie podając w raporcie imion i nazwisk, stosując jedynie numerację pozwalającą na przyporządkowanie nazwisk.



Odbiorca 1

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 5) jego sumienność/ rzetelność/ dokładność, odpowiedzialność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy oraz samoorganizację. Na ocenę 4 zostały ocenione takie umiejętności jak: umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, motywacja do pracy, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, wykazywanie inicjatyw, umiejętności określania priorytetów, radzenia sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych. Najniżej, na ocenę 3, została oceniona umiejętność autoprezentacji.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy uznał, że absolwent ten rozwinął takie umiejętności jak: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja, motywacja do pracy, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych. W pozostałych badanych obszarach ocena nie uległa zmianie.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,27, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,20.

Odbiorca 2

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 5) takie jego umiejętności jak: motywacja do pracy, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, odpowiedzialność oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem. Na ocenę 4 zostały ocenione takie umiejętności jak: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, samoorganizacja, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, określenie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych, sumienność/ rzetelność/ dokładność. Najniżej, na ocenę 3, została oceniona umiejętność autoprezentacji.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy uznał, że absolwent ten rozwinął takie umiejętności jak: autoprezentacja, samoorganizacja, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy,



wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, umiejętność radzenia sobie ze stresem, określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Ocena nie uległa zmianie i pozostała taka sama tylko odnośnie jednej umiejętności jaką jest motywacja do pracy, która została oceniona w chwili przystąpienia do udziału w projekcie i po jego zakończeniu na wysoką ocenę 5.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,47, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,47.

Odbiorca 3

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 6) jego sumienność/ rzetelność/ dokładność. Na ocenę 5 ocenił autoprezentację, motywację do pracy, samodzielność, umiejętność określania priorytetów oraz odpowiedzialność. Na ocenę 4 zostały ocenione takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, samoorganizacja, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwaniu pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji. Najniżej, na ocenę 3, odbiorca został oceniony w pod względem umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy uznał, że absolwent ten rozwinął takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, samoorganizację, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych.

Pozostałe umiejętności zostały ocenione tak samo zarówno w chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie jak i w chwili zakończenia w nim udziału.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,33, natomiast w momencie zakończenia w nim udziału wynosi ona 5,47.

Odbiorca 4

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 5) jego samodzielność, odpowiedzialność oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Wszystkie inne umiejętności absolwenta zostały ocenione na ocenę 4, oprócz umiejętności wykazywania inicjatyw, którą pośrednik ocenił na 3.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie rozwinął on wszystkie wyżej wymienione umiejętności i zostały one ocenione przez pośrednika na oceny 5 i 6.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,2, natomiast w momencie zakończenia w nim udziału wynosi ona 5,13.

Odbiorca 5

W przypadku tego absolwenta, w momencie jego przystąpienia do udziału w projekcie, pośrednik pracy ocenił na ocenę 5 jego następujące umiejętności: samoorganizację, samodzielność, odpowiedzialność i umiejętność radzenia sobie ze stresem. Absolwent otrzymał ocenę 4 w przypadku motywacji do pracy, umiejętności kontaktu z ludźmi, określania i dążenia do wyznaczonych celów oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności.

Nieco niżej, bowiem na ocenę 3, absolwent został oceniony w pod względem umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, autoprezentacji, zaangażowania w poszukiwanie pracy. Najniżej, na ocenę 2, zostały ocenione umiejętność określania priorytetów i zdolność do adaptacji. W ocenie pośrednika pracy absolwent ma największy problem z rozumieniem własnych słabych i mocnych stron (ocena 1).

Absolwent ten w wyniku udziału w projekcie rozwinął wszystkie wyżej wymienione umiejętności.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,6, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,93.

Odbiorca 6

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 4) takie posiadane przez niego umiejętności jak: samodzielność, umiejętność

kontaktu z ludźmi, wykazywanie inicjatyw, odpowiedzialność, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

Na ocenę 3 ocenił absolwenta pod względem posiadania przez niego umiejętności samoorganizacji, określania priorytetów, zdolności do adaptacji, czy też zaangażowania w poszukiwanie pracy i zdolności określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

Strona | 50

Zdaniem pośrednika pracy absolwent ma największe trudności dotyczące umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, autoprezentacji, motywacji do pracy, a także odnośnie umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron. Pośrednik ocenił te umiejętności absolwenta na ocenę 2.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy uznał, że absolwent ten rozwinął wszystkie wyżej wymienione umiejętności. W szczególności absolwent rozwinął te umiejętności, które zostały nisko ocenione przez pośrednika pracy w chwili jego przystąpienia do projektu. Wcześniej nisko ocenione umiejętności autoprezentacji i motywacja do pracy obecnie zostały ocenione na ocenę 4, a umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron została oceniona na ocenę 5.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,13, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,47.

Odbiorca 7

W przypadku tego absolwenta w momencie jego przystąpienia do udziału w projekcie pośrednik pracy uznał, że absolwent ten nie ma większych problemów w kontaktach z ludźmi wobec czego umiejętność ta została oceniona na 5. Absolwent został oceniony na 4 pod względem samodzielności, odpowiedzialności, umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności.

Nieco niżej, bowiem na ocenę 3, absolwent został oceniony w pod względem samoorganizacji, zaangażowania w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętności określania priorytetów oraz zdolności do adaptacji.

Najniżej, na ocenę 2, zostały ocenione umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy przez absolwenta, umiejętność autoprezentacji, jego motywacja do pracy, a także rozumienie przez niego jego własnych słabych i mocnych stron oraz umiejętność określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.



Absolwent ten w wyniku udziału w projekcie rozwinął wszystkie wyżej wymienione umiejętności.

Najwyższy wzrost ocen uzyskał w przypadku umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron, która w chwili przystąpienia absolwenta do projektu została oceniona na 2, natomiast po zakończeniu projektu pośrednik pracy ocenił ją na 5 oraz umiejętności autoprezentacji, która została oceniona na 4, podczas gdy wcześniej została oceniona na 2.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,07, natomiast w momencie zakończenia w nim udziału wynosi ona 4,2.

Odbiorca 8

W chwili przystąpienia do udziału w projekcie absolwenta pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 4) jego samodzielność oraz umiejętność określania priorytetów. Najniżej (na ocenę 2) absolwent został oceniony pod względem umiejętności kontaktu z ludźmi, wykazywania inicjatyw oraz zdolności do adaptacji. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na ocenę 3.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy uznał, że rozwinął on wszystkie 15 badanych umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy. Zostały one ocenione na oceny 6 i 5.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 2,93, natomiast w chwili zakończenia w nim udziału średnia ocen wynosi 5,73.

Odbiorca 9

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 6) jego sumienność/ rzetelność/ dokładność absolwenta. Wysoko (na ocenę 5 i 4) absolwent został oceniony pod względem samodzielności, określania i dążenia do wyznaczonych celów, samoorganizacji, umiejętności kontaktu z ludźmi, wykazywania inicjatyw i odpowiedzialności. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na ocenę 3.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie wszystkie jego umiejętności zostały ocenione przez pośrednika na ocenę 6.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,6, natomiast

w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 6,00.

Odbiorca 10

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił wszystkie jego umiejętności na oceny 3 i 2.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że rozwinął on wszystkie umiejętności pomocne w efektywnym poruszaniu się po rynku pracy. Najwyżej, na ocenę 6, został on oceniony pod względem motywacji do pracy, samoorganizacji, umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz zdolności do adaptacji. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 5.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 2,6, natomiast w momencie zakończenia w nim udziału wynosi ona 5,27.

Odbiorca 11

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 5) jego samodzielność oraz umiejętność kontaktu z ludźmi. Wysoko zostały ocenione (na ocenę 4) zdolność samoorganizacji, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, zdolność do adaptacji oraz odpowiedzialność. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na oceny 3 i 2.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie praktycznie wszystkie umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy zostały ocenione przez pośrednika na 6. Jedynie umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy oraz zaangażowanie w poszukiwanie pracy zostały ocenione na 5.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,53, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,87.

Odbiorca 12

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik najwyżej (na ocenę 5) ocenił jego zdolność samoorganizacji oraz samodzielność. Natomiast najniżej, na ocenę 3, ocenił umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw przez absolwenta, umiejętność rozumienia

własnych słabych i mocnych stron oraz jego zdolność do adaptacji.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie w ocenie pośrednika pracy absolwent ten rozwinął umiejętność skutecznego poszukiwaniu miejsc pracy, autoprezentację, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie miejsc pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, umiejętność określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Pozostałe umiejętności pozostały na takim samym poziomie jak w chwili przystąpienia absolwenta do projektu.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,80, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,67.

Odbiorca 13

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 5) jego zaangażowanie w poszukiwanie pracy, odpowiedzialność oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

Wszystkie inne umiejętności absolwenta zostały ocenione na ocenę 4.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent ten rozwinął wszystkie badane umiejętności i w chwili zakończenia udziału w projekcie uzyskał on wyższe oceny niżeli w chwili przystąpienia do projektu. Najwyższy wzrost umiejętności został odnotowany w przypadku umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy oraz umiejętności określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych (ocena 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,2, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,2.

Odbiorca 14

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 5) jego umiejętność autoprezentacji, motywację do pracy, samoorganizację, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, zdolność do adaptacji, odpowiedzialność, umiejętność określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

Wszystkie inne umiejętności absolwenta zostały ocenione na ocenę 4.



Projekcie pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent ten rozwinął praktycznie wszystkie badane umiejętności i w chwili zakończenia udziału w projekcie uzyskał on wyższe oceny niżeli w chwili przystąpienia do projektu.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,73, natomiast w momencie zakończenia udziału w nim wynosi ona 5,67.

Odbiorca 15

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 5) jego następujące umiejętności: sumienność/ rzetelność/ dokładność, określanie i dążenie do wyznaczonych celów, odpowiedzialność, zdolność do adaptacji, wykazywanie inicjatyw, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, samodzielność, samoorganizację, motywację do pracy, a także autoprezentację.

Na ocenę 4 zostały ocenione takie umiejętności jak: umiejętność skutecznego poszukiwania pracy, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz radzenie sobie ze stresem.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy uznał, że absolwent rozwinął wszystkie wyżej wymienione umiejętności, oprócz zaangażowania w poszukiwanie pracy, zdolności do adaptacji i odpowiedzialności, które ponownie zostały ocenione na ocenę 5.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,73, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,67.

Odbiorca 16

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił (na ocenę 5) jego następujące umiejętności: autoprezentację, motywację do pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, zdolność do adaptacji, odpowiedzialność, określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

Na ocenę 4 zostały ocenione takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie pracy, samoorganizacja, samodzielność, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, a także umiejętność radzenia sobie ze

stressem.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy uznał, że absolwent rozwinął wszystkie wyżej wymienione umiejętności, oprócz zaangażowania w poszukiwanie pracy, zdolności do adaptacji i odpowiedzialności, które ponownie zostały ocenione na ocenę 5.

Strona | 55

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,53, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,4.

Odbiorca 17

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu pośrednik pracy najwyżej, na oceny 5 i 4, ocenił jego samoorganizację i samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, zdolność do adaptacji, odpowiedzialność, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 3 i 2.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że rozwinął on umiejętności skutecznego poszukiwania pracy, autoprezentacji, motywację do pracy, umiejętności określania priorytetów i rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz umiejętność określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,80, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,53.

Odbiorca 18

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu 9 na 15 rozpatrywanych umiejętności zostało ocenionych przez pośrednika na oceny 4 lub 5. Najniżej, na ocenę 2, została oceniona umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy oraz zdolność do określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

Po zakończeniu udziału w projekcie początkowo najniżej ocenione umiejętności zostały ocenione na 5. Najwyżej (na ocenę 6) została oceniona motywacja do pracy oraz umiejętność określania priorytetów. Najwięcej umiejętności (10) zostało ocenionych na 5. Tylko dwie umiejętności (samoorganizacja oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność) zostały ocenione na 3.



W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,73, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,80.

Odbiorca 19

Strona | 56

W chwili przystąpienia do projektu absolwent został oceniony na ocenę 5 tylko pod względem sumienności/ rzetelności/ dokładności. Natomiast najniżej (na ocenę 2) pośrednik pracy ocenił jego umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, autoprezentację, samodzielność oraz umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na ocenę 4 (6 umiejętności) i 3 (4 umiejętności).

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie umiejętności ocenione początkowo na ocenę 2 zostały ocenione przez pośrednik na ocenę 5 (umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron) oraz na ocenę 4 (umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, autoprezentacja, samodzielność). Podsumowując, w chwili zakończenia udziału w projekcie, wszystkie umiejętności zostały ocenione na ocenę 5 (6 umiejętności) i na ocenę 4 (9 umiejętności).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,27, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,40.

Odbiorca 20

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił na ocenę 5 jego umiejętność samoorganizacji oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Zdaniem pośrednika absolwent jest osobą wysoko odpowiedzialną (ocena 6).

Absolwent został oceniony na ocenę 4 pod względem jego motywacji do pracy, samodzielności, zaangażowania w poszukiwanie pracy, umiejętności określania priorytetów, zdolności do adaptacji, umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent ten rozwinął praktycznie wszystkie umiejętności, pod względem których był oceniany. Absolwent dzięki udziałowi w projekcie rozwinął przede wszystkim takie umiejętności jak umiejętność skutecznego poszukiwania pracy, autoprezentacji, kontaktów z innymi ludźmi, wykazywania inicjatyw, a także umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,93, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,07.

Odbiorca 21

Strona | 57

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił na ocenę 4 jego następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, samoorganizacja, samodzielność, umiejętność określania priorytetów, zdolność do adaptacji, odpowiedzialność oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

Nisko, bowiem na ocenę 3, zostały ocenione umiejętność autoprezentacji, umiejętność kontaktu z ludźmi, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, radzenia sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych.

W ocenie pośrednika pracy absolwent ma także problem z autoprezentacją (ocena 2), wykazywaniem inicjatyw (ocena 2), a przede wszystkim z zaangażowaniem w poszukiwanie pracy (ocena 1).

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął większość umiejętności pod względem których był on oceniany. Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, określanie i dążenie do wyznaczanych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,2, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,27.

Odbiorca 22

Absolwent, w chwili przystąpienia do projektu, w większości badanych umiejętności uzyskał ocenę 4. Pośrednik pracy ocenił na ocenę 3 takie umiejętności absolwenta jak autoprezentacja, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz dążenie do wyznaczonych celów zawodowych. Absolwent uzyskał najwyższą ocenę 5 w przypadku sumienności/ rzetelności/ dokładności.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie znacznie rozwinął wszystkie umiejętności, pod względem których był on oceniany. Na zakończenie udziału w projekcie absolwent uzyskał najwyższą ocenę 6 w przypadku wszystkich badanych umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,73, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 6,0.

Odbiorca 23

Strona | 58

W ocenie pośrednika pracy najniżej (ocena 3) zostały ocenione takie umiejętności absolwenta jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Żadna z umiejętności absolwenta nie została oceniona na ocenę 6. Na ocenę 4 zostały ocenione jego umiejętności autoprezentacji, motywacja do pracy oraz umiejętność rozumienia słabych i mocnych stron. Inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5.

W ocenie pośrednika pracy absolwent ten poprzez udział w projekcie rozwinął takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie pracy, autoprezentacja, motywacja do pracy, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, rozumienie własnych słabych i mocnych stron, sumienność/ rzetelność/ odpowiedzialność. Najwyższy wzrost ocen dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, motywacji do pracy oraz samodzielności i wykazywania inicjatyw.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,13, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,2.

Odbiorca 24

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej (ocena 3) została oceniona jego umiejętność autoprezentacji. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4 lub 5. Żadna z umiejętności absolwenta nie została oceniona na ocenę 6.

W ocenie pośrednika pracy absolwent ten poprzez udział w projekcie rozwinął takie umiejętności jak umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, motywacja do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność radzenia sobie ze stresem, określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych.

Najwyższy wzrost ocen dotyczy motywacji do pracy i zaangażowania w poszukiwanie pracy oraz określanie i dążenie absolwenta do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,47, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,0.



Odbiorca 25

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej (ocena 4) zostały ocenione takie umiejętności jak określanie priorytetów, rozumienie własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, umiejętność radzenia sobie ze stresem. Wszystkie inne umiejętności absolwenta zostały ocenione na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja, motywacja do pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienie własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, radzenie sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosiła 4,73, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,4.

Odbiorca 26

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej (ocena 4) zostały ocenione takie umiejętności jak autoprezentacja, umiejętności określania priorytetów i rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, radzenie sobie ze stresem.

Wszystkie inne umiejętności absolwenta zostały ocenione na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął takie umiejętności jak autoprezentacja, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, radzenie sobie ze stresem.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,67, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,0.

Odbiorca 27

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 4, zostały ocenione takie umiejętności jak autoprezentacja, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji. Wszystkie inne umiejętności absolwenta zostały ocenione na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął takie



umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja, motywacja do pracy, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętności określania priorytetów i rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, radzenie sobie ze stresem, określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

Najwyższy wzrost ocen dotyczy takich umiejętności jak autoprezentacja i rozumienie własnych słabych i mocnych stron.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosiła 4,73, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,6.

Odbiorca 28

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 4, zostały ocenione takie umiejętności jak określania priorytetów, rozumienie własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, radzenie sobie ze stresem. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent ten rozwinął takie umiejętności jak autoprezentacja, motywacja do pracy, samoorganizacja, umiejętność kontaktu z ludźmi, określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, umiejętność radzenia sobie ze stresem, określanie i dążenie do wyznaczonych celów, sumienność/ rzetelność/ dokładność (wzrost o jedną ocenę).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,73, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,4.

Odbiorca 29

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione takie umiejętności jak rozumienie własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji oraz radzenie sobie ze stresem. Na ocenę 5 zostały ocenione także jego umiejętności jak skuteczne poszukiwanie pracy, motywacja do pracy oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

W ocenie pośrednika pracy absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął wszystkie umiejętności, a w szczególności umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,0, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,07.

Odbiorca 30

Strona | 61

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 4, zostały ocenione takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie pracy, motywacja do pracy, samoorganizacja, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, zdolność do adaptacji, radzenie sobie ze stresem, określanie i dążenie do wyznaczonych celów oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy sumienności/ rzetelności/ dokładności (odpowiednio oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,33, natomiast w chwili zakończenia przez niego udziału w projekcie wynosi ona 5,4.

Odbiorca 31

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu tylko pod względem jednej umiejętności (samoorganizacji) został on oceniony na 3, natomiast na ocenę 4 została oceniona jego umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, motywacja do pracy i zaangażowanie w jej poszukiwanie. Wszystkie pozostałe umiejętności absolwenta zostały ocenione na 5.

Na zakończenie udziału w projekcie absolwent został oceniony na ocenę 6 praktycznie pod względem każdej badanej umiejętności. Niżej została oceniona tylko samodzielność absolwenta (ocena 5) oraz samoorganizacja (ocena 4).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,67, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,80.

Odbiorca 32

Już w chwili przystąpienia do projektu wszystkie umiejętności absolwenta zostały ocenione wysoko: na ocenę 6 zostały ocenione 2 umiejętności, natomiast pozostałych 13



umiejętności zostało ocenionych na 5.

Po zakończeniu udziału w projekcie wszystkie umiejętności, oprócz zaangażowania w poszukiwanie pracy (ocena 5), zostały ocenione przez pośrednika na ocenę 6.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 5,13, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,93.

Strona | 62

Odbiorca 33

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu został on oceniony na ocenę 4 tylko pod względem autoprezentacji. Wszystkie jego pozostałe umiejętności zostały ocenione przez pośrednika na 5.

W momencie zakończenia udziału w projekcie wszystkie umiejętności, z wyjątkiem umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron (ocena 5), zostały ocenione na 6.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,93, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,93.

Odbiorca 34

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu pośrednik pracy ocenił na 4 takie jego umiejętności jak radzenie sobie ze stresem, zdolność do adaptacji, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, sumienność/ rzetelność/ dokładność oraz zaangażowanie w poszukiwanie pracy. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na oceny 3 i 2.

Absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął wszystkie swoje umiejętności z wyjątkiem umiejętności kontaktu z ludźmi, umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolności adaptacji i odpowiedzialności.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,27, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,80.

Odbiorca 35

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej zostały ocenione jego odpowiedzialność (ocena 6) oraz zdolność do adaptacji (ocena 5). Najniżej (ocena 2) zostały ocenione umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy oraz zaangażowanie w poszukiwanie pracy. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na oceny 4 i 3.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie swoje umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, samoorganizacja, samodzielność, zaangażowanie

w poszukiwaniu pracy, wykazywanie inicjatyw oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,60, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,60.

Odbiorca 36

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej została oceniona jego odpowiedzialność, zdolność do adaptacji i umiejętność kontaktu z ludźmi (ocena 6). Najniżej została oceniona umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy (ocena 2). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 4 i 3.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie swoje umiejętności. Najwyższy wzrost ocen dotyczy takich umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz radzenia sobie ze stresem.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,60, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,87.

Odbiorca 37

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu zdecydowana większość jego umiejętności została oceniona na 4 (łącznie 8 umiejętności) oraz na 3 (łącznie 6 umiejętności). Tylko pod względem umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy został on oceniony na 2.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, autoprezentacja, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność adaptacji, odpowiedzialność,

określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,47, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,13.

Strona | 64

Odbiorca 38

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej została oceniona jego samodzielność (ocena 6). Najniżej został on oceniony pod względem umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy oraz rozumienia własnych słabych i mocnych stron (ocena 3). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 5 i 4.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, motywacja do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienie własnych słabych i mocnych stron, określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,27, natomiast w chwili zakończenia jego udziału w projekcie wynosi ona 5,73.

Odbiorca 39

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej została oceniona jego motywacja do pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy (ocena 5). Najniżej zostały ocenione umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, radzenia sobie ze stresem, określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych (ocena 3). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja, samoorganizacja, samodzielność, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, odpowiedzialność, umiejętność radzenia sobie ze stresem, określanie i dążenie do

wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,93, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,60.

Strona | 65

Odbiorca 40

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej została oceniona jego motywacja do pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, odpowiedzialność (ocena 5). Najniżej została oceniona umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron (ocena 2). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 4 i 3.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja, samoorganizacja, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,73, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,60.

Odbiorca 41

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najwyżej, na ocenę 5, zostały ocenione: umiejętność autoprezentacji, motywacja do pracy, samoorganizacja, umiejętność kontaktu z ludźmi. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy zaangażowania w poszukiwanie pracy, odpowiedzialności oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności (odpowiednio oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,27, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,47.

Odbiorca 42

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 2, została oceniona umiejętność skutecznego poszukiwania pracy. Pośrednik pracy ocenił na ocenę 3 umiejętność autoprezentacji, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, rozumienie własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, określanie i dążenie do wyznaczanych celów zawodowych. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, zaangażowania w poszukiwanie pracy, rozumienia własnych mocnych i słabych stron.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,47, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,67.

Odbiorca 43

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najwyżej, na ocenę 5, zostały ocenione jego motywacja do pracy, samoorganizacja, zaangażowanie w poszukiwanie pracy oraz odpowiedzialność. Na ocenę 3 zostały ocenione następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, rozumienie własnych słabych i mocnych stron. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

W ocenie pośrednika pracy absolwent ten poprzez udział w projekcie rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania pracy, umiejętności kontaktu z ludźmi, rozumienia własnych słabych i mocnych stron.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,13, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,33.

Odbiorca 44

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione takie umiejętności jak samoorganizacja, umiejętności określania priorytetów oraz rozumienia własnych słabych i mocnych stron. Najwyżej, na ocenę 5, ocenił jego zdolność do

adaptacji, odpowiedzialność oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął wszystkie badane umiejętności.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,47, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,47.

Strona | 67

Odbiorca 45

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 4, zostały ocenione takie umiejętności jak rozumienie własnych słabych i mocnych stron oraz radzenia sobie ze stresem. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5, oprócz odpowiedzialności i sumienności/ rzetelności/ dokładności, które pośrednik pracy ocenił na 6.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął wszystkie badane umiejętności, oczywiście nie licząc tych, które uzyskały najwyższą ocenę 6 w momencie przystąpienia absolwenta do projektu.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 5,00, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,87.

Odbiorca 46

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 4, zostały ocenione takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, radzenie sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów. Wszystkie inne umiejętności absolwenta zostały ocenione na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,47, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,47.

Odbiorca 47

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione takie umiejętności jak autoprezentacja, motywacja do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na oceny 4 lub 5, z wyjątkiem umiejętności określania priorytetów, która uzyskała najwyższą ocenę 6.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął wszystkie badane umiejętności.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,87, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,67.

Odbiorca 48

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione jego zaangażowanie w poszukiwanie pracy oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na oceny 4 lub 5, z wyjątkiem sumienności/ rzetelności/ dokładności, które zostały ocenione na ocenę 6.

W ocenie pośrednika pracy absolwent dzięki udziałowi w projekcie rozwinął wszystkie badane umiejętności.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,40, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,33.

Odbiorca 49

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta na ocenę 4 zostały ocenione takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, motywacja do pracy, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie miejsc pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych.

Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął większość badanych umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy motywacji absolwenta do pracy, samodzielności, umiejętności kontaktu z ludźmi.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,40, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,40.

Odbiorca 50

Strona | 69

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy oraz autoprezentacja. Pośrednik pracy ocenił na ocenę 4 motywację absolwenta do pracy, samoorganizację, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych mocnych i słabych stron, zdolność do adaptacji, radzenie sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności oprócz samoorganizacji (oceny 4) oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności (oceny 5). Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, autoprezentacji (kolejno oceny 3 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,07, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,20.

Odbiorca 51

W ocenie pośrednika pracy w przypadku tego absolwenta na ocenę 5 zostały ocenione takie umiejętności jak samoorganizacja, odpowiedzialność, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz sumiennosc/ rzetelnosc/ dokładność. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął wszystkie badane umiejętności oprócz samoorganizacji (oceny 5), zdolności do adaptacji (oceny 4), umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz sumiennosci/ rzetelnosci/ dokładności (oceny 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,27, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,00.

Odbiorca 52

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na



ocenę 3, została oceniona jego samoorganizacja. Pośrednik pracy ocenił na 4 jego umiejętność autoprezentacji, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz radzenie sobie ze stresem. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5.

Strona | 70

Pośrednik pracy uznał, że poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja, samoorganizacja, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność określania priorytetów, rozumienie własnych słabych i mocnych stron, radzenie sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych. Najwyższy wzrost oceny dotyczy samoorganizacji (kolejno oceny 3 i 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,53, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,13.

Odbiorca 53

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 4, zostały ocenione takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji oraz radzenia sobie ze stresem.

Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5 oprócz samoorganizacji, samodzielności, odpowiedzialności oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności, które zostały ocenione na najwyższą ocenę 6.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, motywacja do pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność określania priorytetów, radzenia sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych. Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności autoprezentacji oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem (kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 5,07, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,73.

Odbiorca 54

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej,



na ocenę 6, zostały ocenione jego takie umiejętności jak odpowiedzialność oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Pośrednik pracy ocenił na 5 samoorganizację absolwenta, jego samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

Strona | 71

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął niemal wszystkie umiejętności, oprócz samoorganizacji, samodzielności, jednak umiejętności te już w pierwszej ocenie, czyli w chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie uzyskały wysoką ocenę 5.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,47, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,20.

Odbiorca 55

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej, na ocenę 6, zostały ocenione jego samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi oraz odpowiedzialność. Ocenę 5 uzyskały takie umiejętności jak samoorganizacja, umiejętność określania priorytetów, zdolność do adaptacji oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, motywację do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, radzenia sobie ze stresem, określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych.

Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności autoprezentacji i motywacji do pracy (kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,67, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,33.

Odbiorca 56

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej, na ocenę 6, zostały ocenione takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja, motywacja do pracy, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie

pracy, wykazywanie inicjatyw oraz odpowiedzialność. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął takie umiejętności jak rozumienie własnych słabych i mocnych stron, radzenie sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych, które w chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie uzyskały najwyższą ocenę 6.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 5,47, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,67.

Odbiorca 57

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej, na ocenę 6, zostały ocenione takie umiejętności jak samoorganizacja, samodzielność, odpowiedzialność oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Na ocenę 5 pośrednik pracy ocenił motywację absolwenta do pracy oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął wszystkie umiejętności brane pod uwagę przy ocenie dokonywanej przez pośrednika pracy oprócz umiejętności radzenia sobie ze stresem, samoorganizacji, samodzielności, odpowiedzialności oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności, które już w pierwszej ocenie uzyskały wysokie oceny.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,67, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,33.

Odbiorca 58

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 2, została oceniona umiejętność określania przez niego priorytetów, natomiast na ocenę 3 zostały ocenione takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, samoorganizacja, zaangażowanie w poszukiwanie pracy oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4 i 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął motywację do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętności określania priorytetów,



rozumienia własnych słabych i mocnych stron, radzenia sobie ze stresem oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

Najwyższy wzrost oceny dotyczy zaangażowania w poszukiwanie pracy (kolejno oceny 3 i 5) oraz umiejętności określania priorytetów (kolejno oceny 2 i 4).

Strona | 73

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,87, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,40.

Odbiorca 59

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 1, została oceniona motywacja do pracy absolwenta, na ocenę 2 zostały ocenione takie umiejętności jak samoorganizacja, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw. Pośrednik pracy ocenił na 3 umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, autoprezentacji, umiejętność określania priorytetów oraz rozumienia słabych i mocnych stron. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4 i 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, motywację do pracy, samoorganizację, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, określanie i dążenie do własnych celów zawodowych.

Najwyższy wzrost oceny dotyczy motywacji do pracy (kolejno oceny 1 i 3), umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron (kolejno oceny 3 i 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,33, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 3,93.

Odbiorca 60

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, zostało ocenione określanie i dążenie absolwenta do wyznaczonych celów zawodowych, a na ocenę 4 umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz umiejętność autoprezentacji. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5 lub 6.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie pracy, umiejętność autoprezentacji, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność radzenia sobie ze stresem,

określanie i dążenie do wyznaczonych celów (najwyższy wzrost – kolejno oceny 3 i 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 5,13, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,60.

Odbiorca 61

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione następujące umiejętności absolwenta: skuteczne poszukiwanie pracy, autoprezentacja, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw.

Pośrednik pracy ocenił na 4 motywację absolwenta do pracy, umiejętności kontaktu z ludźmi, określania priorytetów, radzenia sobie ze stresem oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5, natomiast samodzielność oceniona została na 6.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, motywację do pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, odpowiedzialność, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,20, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,20.

Odbiorca 62

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 4, zostały ocenione takie umiejętności jak autoprezentacja, kontakt z innymi ludźmi, określania priorytetów oraz rozumienie własnych słabych i mocnych stron. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5 lub 6.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie absolwent rozwinął takie umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja, samoorganizacja, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, określania priorytetów, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 5,07, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,60.

Odbiorca 63

Strona | 75

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione jego następujące umiejętności: motywacja do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 4 i 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent poprzez udział w projekcie rozwinął umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, motywację do pracy, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,07, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,47.

Odbiorca 64

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu na ocenę 4 zostały ocenione jego następujące umiejętności: autoprezentacja, motywacja do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność radzenia sobie ze stresem. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na ocenę 5 lub 6.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął swoją motywację do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienie własnych słabych i mocnych stron, umiejętność radzenia sobie ze stresem.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,93, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,47.

Odbiorca 65

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione jego następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy oraz umiejętność autoprezentacji. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na

ocenę 4 i 5, oprócz sumienności/ rzetelności/ dokładności, które zostały ocenione przez pośrednika na 6.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, samoorganizację, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, lepiej została oceniona jego odpowiedzialność, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych (w przypadku tej umiejętności najwyższy wzrost oceny – kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,33, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,93.

Odbiorca 66

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione jego zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz zdolność do adaptacji. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na 4.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął wszystkie umiejętności oceniane w chwili jego przystąpienia do projektu. Najwyższy wzrost ocen dotyczy umiejętności autoprezentacji, samodzielności, umiejętności kontaktu z ludźmi, odpowiedzialności, sumienności/ rzetelności/ dokładności (kolejno oceny 4 i 6), zaangażowania w poszukiwanie pracy i umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron (kolejno oceny 3 i 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,27, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,27.

Odbiorca 67

W momencie przystąpienia absolwenta do projektu wszystkie jego badane umiejętności zostały ocenione przez pośrednika pracy na 4 lub 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął wszystkie umiejętności.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,40, natomiast



w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,07.

Odbiorca 68

W momencie przystąpienia absolwenta do projektu wszystkie jego umiejętności zostały ocenione przez pośrednika pracy na 4 lub 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, zaangażowania w poszukiwanie pracy, umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron (kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,40, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,60.

Odbiorca 69

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione jego umiejętność poszukiwania miejsc pracy, autoprezentacji oraz zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętności określania priorytetów i rozumienia własnych słabych i mocnych stron. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na 4.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął wszystkie umiejętności. Najwyższy wzrost ocen dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, autoprezentacji, wykazywania inicjatyw, umiejętności określania priorytetów i rozumienia własnych słabych i mocnych stron (kolejno oceny 3 i 5), a także samodzielności, odpowiedzialności, sumienności/ rzetelności/ dokładności (kolejno oceny 4 i 6) oraz zaangażowania w poszukiwanie pracy (kolejno oceny 3 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,60, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,27.

Odbiorca 70

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, została oceniona jego umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron.

Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na 4 oprócz samodzielności, która



została oceniona przez pośrednika pracy na ocenę 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął wszystkie badane umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy zaangażowania absolwenta w poszukiwanie pracy, odpowiedzialności, sumienności/ rzetelności/ dokładności (kolejno oceny 4 i 6), ponadto umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron (kolejno oceny 3 i 5).

Strona | 78

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,00 natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,27.

Odbiorca 71

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej została oceniona jego sumienność/rzetelność/dokładność oraz umiejętność autoprezentacji (ocena 4). Najniżej została oceniona umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem (ocena 1). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 2 i 3.

W momencie zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik uznał, że rozwinął on wszystkie swoje umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, motywacja do pracy, samoorganizacja, umiejętność kontaktu z ludźmi, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 2,53, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,67.

Odbiorca 72

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione jego umiejętność autoprezentacji oraz określania priorytetów. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 4 i 5.

W momencie zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że absolwent rozwinął następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, motywację do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, umiejętność radzenia sobie ze stresem, określanie i dążenie do



wyznaczonych celów oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,33, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,33.

Odbiorca 73

W momencie przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 4, zostały ocenione jego umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, radzenia sobie ze stresem, określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że absolwent rozwinął następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, motywację do pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, umiejętność radzenia sobie ze stresem, określanie i dążenie do wyznaczonych celów.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,67, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,33.

Odbiorca 74

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu pośrednik pracy ocenił wszystkie jego umiejętności na ocenę 1.

W momencie zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie swoje umiejętności. Zostały one ocenione na 4 (łącznie 7 umiejętności) oraz na 5 (łącznie 8 umiejętności).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 1,00, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,53.

Odbiorca 75

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej zostały ocenione, na ocenę 4, jego sumienność/ rzetelność/ dokładność. Najniżej, na ocenę 1, zostały ocenione umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy oraz umiejętność określania priorytetów.

Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 2 i 3.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie swoje umiejętności. Najwyższy wzrost oceny dotyczy natomiast takich umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, motywacja do pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem.

Strona | 80

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 2,27, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,53.

Odbiorca 76

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione jego następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, rozumienie własnych słabych i mocnych stron oraz radzenie sobie ze stresem. Pozostałe umiejętności absolwenta zostały ocenione na 4 i 5.

W momencie zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił wszystkie jego umiejętności na ocenę 6.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,47, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 6,00.

Odbiorca 77

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, bowiem na ocenę 4, została oceniona jego umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem. Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 5 i 6.

W momencie zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił wszystkie jego umiejętności na ocenę 6, z wyjątkiem umiejętności radzenia sobie ze stresem (ocena 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 5,33, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,93.

Odbiorca 78

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie najniżej, na ocenę 4,



zostały ocenione jego umiejętność określania priorytetów, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, radzenia sobie ze stresem oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych. Wszystkie pozostałe umiejętności zostały ocenione na ocenę 5 i 6.

Strona | 81

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie wszystkie badane umiejętności zostały ocenione na 6, z wyjątkiem umiejętności określania priorytetów oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych (ocena 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 5,07, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,87.

Odbiorca 79

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie najwyższą została oceniona jego sumienność/rzetelność/dokładność (ocena 6). Najniższą została oceniona jego umiejętność określania priorytetów oraz umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron (ocena 3).

W chwili zakończenia udziału w projekcie wszystkie umiejętności zostały ocenione na oceny 5 i 6. Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności autoprezentacji, zaangażowania w poszukiwanie pracy, umiejętności określania priorytetów, umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,40, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,53.

Odbiorca 80

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie najwyższą została oceniona jego odpowiedzialność (ocena 6). Najniższą została oceniona jego umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, motywacja do pracy, umiejętność określania priorytetów oraz umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron (ocena 3).

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie wszystkie jego umiejętności zostały ocenione na 5, z wyjątkiem odpowiedzialności (ocena 6). Najwyższy



wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, motywacja do pracy, umiejętność określania priorytetów oraz umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron (kolejno oceny 3 i 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,0, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,07.

Odbiorca 81

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu najwyżej została oceniona jego odpowiedzialność (ocena 6). Najniżej zostały ocenione jego motywacja do pracy, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych (ocena 3). Wszystkie pozostałe umiejętności zostały ocenione na 4 i 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie wszystkie jego umiejętności zostały ocenione na 5 i 6. Najwyższy wzrost dotyczy zaangażowania w poszukiwanie pracy, wykazywania inicjatyw (kolejno oceny 3 i 6), umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, umiejętności autoprezentacji (kolejno oceny 4 i 6), motywacji do pracy, umiejętności określania priorytetów oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych (kolejno oceny 3 i 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,00, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,40.

Odbiorca 82

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie najwyżej zostały ocenione jego sumienność/ rzetelność/ dokładność (ocena 5) oraz samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, zdolność adaptacji, odpowiedzialność oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem (ocena 4). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 3.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że rozwinął on wszystkie swoje umiejętności, z wyjątkiem sumienności/ rzetelności/ dokładności (niezmiennie ocena 5). Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, autoprezentacji, umiejętności określania priorytetów, umiejętności kontaktu z ludźmi, wykazywania inicjatyw, rozumienia własnych słabych

i mocnych stron oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych (kolejno oceny 3 i 5).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,47, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 4,87.

Strona | 83

Odbiorca 83

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie najwyżej zostały ocenione jego odpowiedzialność, samodzielność oraz sumienność/rzetelność/dokładność (ocena 6). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na oceny 4 lub 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że rozwinął on następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, motywację do pracy, samoorganizację, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność adaptacji, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,73, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,67.

Odbiorca 84

W momencie przystąpienia absolwenta do projektu pośrednik pracy najwyżej ocenił jego umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, motywację do pracy oraz odpowiedzialność (ocena 6). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 4 i 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że rozwinął on następujące umiejętności: umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,80, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,33.



Odbiorca 85

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu pośrednik pracy najwyżej ocenił jego sumienność/ rzetelność/ dokładność (ocena 6). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na oceny 4 i 5.

Strona | 84

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że rozwinął on następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, motywację do pracy, samoorganizację, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, umiejętność rozumienia własnych słabych i mocnych stron, radzenia sobie ze stresem oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,47, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,27.

Odbiorca 86

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu wszystkie jego umiejętności zostały ocenione na ocenę 4, z wyjątkiem samodzielności, która została oceniona na 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił wszystkie badane umiejętności na 5.

W momencie przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,07, natomiast w chwili zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,00.

Odbiorca 87

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił jego umiejętność kontaktu z ludźmi (ocena 6). Wszystkie pozostałe umiejętności zostały ocenione na 4 i 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że rozwinął on następujące umiejętności: umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,47, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,40.

Odbiorca 88

Strona | 85

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najwyżej ocenił umiejętność autoprezentacji, umiejętność kontaktu z ludźmi, odpowiedzialność oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność absolwenta (ocena 6). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 4 i 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że absolwent rozwinął następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, motywację do pracy, samoorganizację, samodzielność, zaangażowanie w poszukiwanie pracy oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 5,20, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,67.

Odbiorca 89

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił jego wszystkie umiejętności na oceny 4 i 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że absolwent rozwinął następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, motywację do pracy, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, zdolność do adaptacji, odpowiedzialność, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz sumienność/rzetelność/dokładność.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,60, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,33.

Odbiorca 90

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie pośrednik pracy najniżej ocenił umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy, umiejętność autoprezentacji, wykazywanie inicjatyw (ocena 3). Wszystkie pozostałe umiejętności zostały ocenione na



oceny 4 i 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie umiejętności z wyjątkiem samodzielności (niezmiennie ocena 5). Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja oraz wykazywanie inicjatyw (kolejno oceny 3 i 5).

Strona | 86

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,13, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,27.

Odbiorca 91

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie najniżej została oceniona jego umiejętność skutecznego poszukiwania miejsc pracy (ocena 3). Wszystkie pozostałe umiejętności zostały ocenione na 4 i 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie swoje umiejętności z wyjątkiem zdolności do adaptacji, odpowiedzialności oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem (niezmiennie ocena 5). Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy (kolejno ocena 3 i 5), motywacji do pracy oraz umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron (kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,20, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,20.

Odbiorca 92

W chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie wszystkie jego umiejętności zostały ocenione na 4 i 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie swoje umiejętności z wyjątkiem samoorganizacji, zdolności do adaptacji, odpowiedzialności oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem (wciąż ocena 5). Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy, umiejętności autoprezentacji, umiejętności kontaktu z ludźmi oraz wykazywania inicjatyw (kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,53, natomiast



w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,53.

Odbiorca 93

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu pośrednik pracy najwyżej ocenił jego motywację do pracy, samoorganizację, samodzielność oraz umiejętność kontaktu z ludźmi (ocena 6). Pozostałe umiejętności zostały ocenione na 4 i 5.

W chwili zakończenia przez absolwenta udziału w projekcie pośrednik pracy ocenił, że absolwent rozwinął wszystkie umiejętności z wyjątkiem tych ocenionych na 6 oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności ocenionych ponownie na 5. Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy oraz wykazywania inicjatyw (kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,87, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,67.

Odbiorca 94

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu najniżej, na ocenę 3, zostały ocenione jego umiejętności autoprezentacji, określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na 4 lub 5.

Pośrednik pracy uznał, że w trakcie udziału w projekcie absolwent rozwinął wszystkie umiejętności oprócz odpowiedzialności, która w pierwszej ocenie, czyli w momencie przystąpienia absolwenta do projektu, uzyskała wysoką ocenę 5.

Najwyższy wzrost oceny dotyczy umiejętności autoprezentacji, określania priorytetów i rozumienia własnych słabych i mocnych stron (kolejno oceny 3 i 5), ponadto motywacji do pracy, zaangażowania w poszukiwanie pracy oraz wykazywania inicjatyw (kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 3,93, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,27.

Odbiorca 95

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu na ocenę 6 została oceniona jego motywacja do pracy. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na

4 lub 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął następujące umiejętności: skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentację, samodzielność, umiejętność kontaktu z ludźmi, zaangażowanie w poszukiwanie pracy, wykazywanie inicjatyw, umiejętność określania priorytetów, rozumienia własnych słabych i mocnych stron, określanie i dążenie do wyznaczonych celów zawodowych oraz sumienność/ dokładność/ rzetelność.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,73, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,47.

Odbiorca 96

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu na ocenę 6 zostały ocenione jego samodzielność, odpowiedzialność oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność.

Wszystkie inne umiejętności absolwenta zostały ocenione na 4, oprócz samoorganizacji, którą pośrednik pracy ocenił na 5.

Pośrednik pracy uznał, że w trakcie udziału absolwenta w projekcie rozwinął on wszystkie umiejętności oprócz samoorganizacji, samodzielności, odpowiedzialności oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności, które już w pierwszej ocenie uzyskały wysokie oceny 5 lub 6.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,47, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,20.

Odbiorca 97

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu na ocenę 6 zostały ocenione jego umiejętność samoorganizacji, samodzielność, odpowiedzialność oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na 4 lub 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął wszystkie umiejętności oprócz samoorganizacji, samodzielności, umiejętności kontaktu z ludźmi, odpowiedzialności oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności, które już w pierwszej ocenie uzyskały wysokie oceny 5 lub 6. Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak



skuteczne poszukiwanie miejsc pracy, autoprezentacja, zaangażowanie w poszukiwanie pracy (kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,67, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,53.

Odbiorca 98

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu wszystkie jego umiejętności zostały ocenione na 4 lub 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął wszystkie umiejętności oprócz odpowiedzialności oraz sumienności/ rzetelności/ dokładności, które uzyskały wysokie oceny już podczas pierwszej oceny dokonywanej przez pośrednika w chwili przystąpienia absolwenta do udziału w projekcie.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,27, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,13.

Odbiorca 99

W ocenie pośrednika pracy w chwili przystąpienia absolwenta do projektu na ocenę 6 zostały ocenione jego samodzielność i odpowiedzialność. Wszystkie inne umiejętności zostały ocenione na 4 lub 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął wszystkie umiejętności oprócz wykazywania inicjatyw, określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych, sumienności/ rzetelności/ dokładności, samodzielności i odpowiedzialności, które już w pierwszej ocenie uzyskały wysoką ocenę 5.

Najwyższy wzrost oceny dotyczy takich umiejętności jak skuteczne poszukiwanie miejsc pracy i motywacja do pracy (kolejno oceny 4 i 6).

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,73, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,47.

Odbiorca 100

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu pośrednik pracy ocenił na ocenę 6 jego odpowiedzialność oraz sumienność/ rzetelność/ dokładność. Wszystkie inne umiejętności

absolwenta zostały ocenione na 4 lub 5.

Pośrednik pracy uznał, że absolwent w trakcie udziału w projekcie rozwinął wszystkie umiejętności oprócz samoorganizacji, samodzielności, odpowiedzialności, sumienności/ rzetelności/ dokładności, które już w pierwszej ocenie uzyskały wysokie oceny 5 lub 6.

W chwili przystąpienia absolwenta do projektu średnia ocen wynosi 4,40, natomiast w momencie zakończenia udziału w projekcie wynosi ona 5,13.

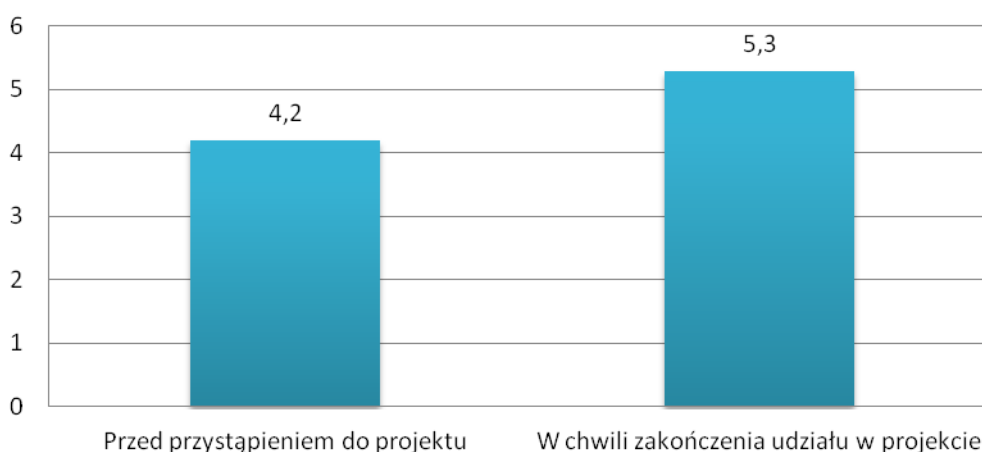
Strona | 90

Podsumowanie

Na podstawie dokonanej analizy oceny umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy należy stwierdzić, że metody zastosowane w projekcie są wysoce efektywne. U wszystkich 100 absolwentów zaobserwowano wzrost umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy, co jednocześnie świadczy o realizacji celu szczegółowego nr 3.

Średnia ocen uzyskana przez absolwentów przed przystąpieniem do projektu wynosi 4,20, natomiast w chwili zakończenia przez nich udziału w projekcie udziału wynosi ona 5,30.

Średnia ocen umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy przed przystąpieniem absolwentów do projektu oraz w chwili zakończenia w nim udziału
n=100



Najwyższy wzrost średniej ocen zanotowano w przypadku:



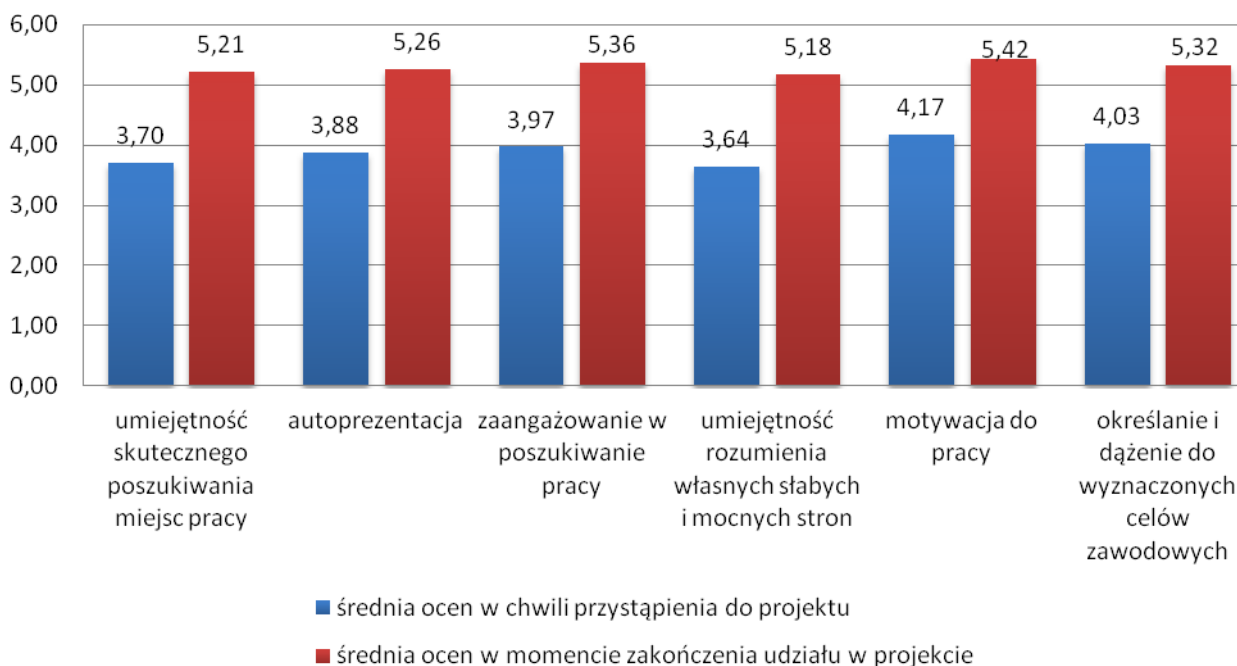
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

- umiejętności skutecznego poszukiwania miejsc pracy - w chwili przystąpienia do udziału w projekcie średnia wynosiła 3,70, natomiast w chwili zakończenia w nim udziału 5,21,
- autoprezentacji - w chwili przystąpienia do udziału w projekcie średnia wynosiła 3,88, natomiast w chwili zakończenia w nim udziału 5,26,
- zaangażowania w poszukiwanie pracy - w chwili przystąpienia do udziału w projekcie średnia wynosiła 3,97, natomiast w chwili zakończenia w nim udziału 5,36,
- umiejętności rozumienia własnych słabych i mocnych stron - w chwili przystąpienia do udziału w projekcie średnia wynosiła 3,64, natomiast w chwili zakończenia w nim udziału 5,18,
- motywacji do pracy - w chwili przystąpienia do udziału w projekcie średnia wynosiła 4,17, natomiast w chwili zakończenia w nim udziału 5,42,
- określania i dążenia do wyznaczonych celów zawodowych – w chwili przystąpienia do udziału w projekcie średnia wynosiła 4,03, natomiast w chwili zakończenia w nim udziału wynosiła ona 5,32.



Rozdział IV

Analiza ewaluacji wewnętrznej



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Fundacja Inicjatyw Menedżerskich w ramach realizacji projektu „Aktywny absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy” przeprowadziła ewaluację wewnętrzną celem weryfikacji i monitorowania efektów testowania projektu w okresie 03.2013 – 06.2014 r. Ewaluacja odbywała się w oparciu o następujące ankiety:

Strona | 93

- a) 4 ankiety kwartalne skierowane do pośredników pracy z urzędów pracy biorących udział w testowaniu,
- b) ankietę końcową skierowaną do pośredników pracy z urzędów pracy biorących udział w testowaniu,
- c) 4 ankiety kwartalne skierowane do absolwentów,
- d) ankietę końcową skierowaną do absolwentów,
- e) ankietę do pracodawców oceniającą współpracę z pośrednikami,
- f) ankietę do absolwentów oceniającą współpracę z pośrednikami.

a) 4 ankiety kwartalne skierowane do pośredników pracy z urzędów pracy biorących udział w testowaniu

Pośrednicy pracy pracujący w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie (6 osób), Powiatowym Urzędzie Pracy w Tomaszowie Lubelskim (7 osób), Powiatowym Urzędzie Pracy w Lublinie (7 osób) oraz w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie (2 osoby) zostali poproszeni o wyrażenie swoich opinii na temat innowacyjnej metody pracy z bezrobotnymi absolwentami. Badanie pośredników pracy odbyło się czterokrotnie, w celu zebrania ich opinii na każdym etapie realizacji projektu tak, by na bieżąco personel projektu oraz eksperci mogli udoskonalać nową metodę i uwzględniać sugestie oraz uwagi zarówno użytkowników – pośredników pracy jak i odbiorców – absolwentów szkół wyższych zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w urzędach pracy.

I kwartał – Lipiec 2013

Pierwsze badanie zostało przeprowadzone w lipcu 2013 r. Pośrednicy pracy zatrudnieni w wyżej wymienionych urzędach pracy mieli za zadanie określić m.in. zalety nowej metody pracy z absolwentami oraz trudności, jakie dostrzegają w stosowaniu nowej metody. Ponadto badanie miało na celu zebranie opinii i sugestii odnośnie usprawnień, jakie ich zdaniem należałoby wprowadzić w nowej metodzie.

W pierwszym badaniu pośrednicy pracy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie**



zostali poproszeni o wymienienie 4 zalet nowej, innowacyjnej metody pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych. Pośrednicy najczęściej wymieniali następujące zalety: indywidualne podejście do klienta (4 osoby), wzrost jakości świadczonej usługi/zwiększenie efektywności (2 osoby), częstszy kontakt z bezrobotnymi (3 osoby), możliwość poświęcenia osobie bezrobotnej więcej czasu (4 osoby) oraz praca z osobami rzeczywiście poszukującymi zatrudnienia, czyli współpraca z aktywnymi absolwentami (2 osoby).

Następnie poproszono pośredników pracy o wymienienie 4 mankamentów nowej metody pracy z absolwentami. Pośrednicy pracy wymieniali następujące mankamenty: trudność w obsłudze programu *Just in Time* (4 osoby), bardzo duża ilość czasu pracy w związku ze stosowaniem nowej metody (3 osoby), trudności związane z wygospodarowaniem czasu pracy na pracę związaną z nową metodą (2 osoby). Pośrednicy pracy wspominali także o trudnościach w umówieniu spotkań w okresie wakacyjno – urlopowym, o trudnych warunkach lokalowych oraz braku jasnych zasad współpracy. Ponadto pojawiła się opinia dotycząca tego, że absolwenci nie mogą jednocześnie skorzystać z innych projektów EFS.

Na pytanie, co pośrednikom pracy sprawia najwięcej trudności przy stosowaniu nowej metody pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych trzech pośredników uznało, że najwięcej trudności sprawia im praca z programem *Just in Time*. Ponadto jeden z pracowników zwrócił uwagę na fakt, iż problemem jest niemożność jednoczesnego korzystania przez absolwentów z innych projektów EFS, ponieważ trudno wytłumaczyć im, że nie mogą oni brać udziału w więcej niż jednym projekcie. Dwóch pośredników pracy zwróciło uwagę na to, że trudności przy stosowaniu nowej metody wynikają ogólnie z trudnego rynku pracy.

Pośrednicy pracy mieli także zaproponować usprawnienia do metody. W opinii trzech pośredników pracy należałoby zrezygnować z programu *Just in Time*, ponadto jedna z tych osób oraz dwóch innych pośredników uważają za konieczne usprawnienie działania niniejszego programu poprzez: uwidocznienie profilu absolwenta online na stronie internetowej, zwiększenie okien oraz wprowadzenie możliwości wymiany doświadczeń z racji tego, że młodzież otwarta jest na portale społecznościowe.

Pośrednicy pracy zostali poproszeni także o zaznaczenie elementów składających się na nową metodę aktywizacji bezrobotnych, które ich zdaniem są najbardziej przydatne z punktu widzenia skuteczności poszukiwania zatrudnienia. Lista elementów obejmowała:



macierz kompetencji standardowych i niestandardowych, coaching, monitoring sytuacji absolwenta po podjęciu pracy, plany naprawcze oraz system *Just in Time*.

Najbardziej przydatnym elementem, według czterech pośredników pracy, jest macierz kompetencji standardowych i niestandardowych, natomiast trzy osoby uznały, że najbardziej przydatny jest coaching.

Strona | 95

Pośrednicy pracy z **Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie** spośród zalet nowej metody najczęściej wymieniali indywidualne podejście do klienta dzięki wykorzystaniu nowej metody, wykorzystanie nowych metod, wzrost zaufania absolwentów do urzędu pracy, wzrost zaangażowania absolwentów, zwiększoną mobilizację klienta.

Następnie poproszono pośredników pracy o wymienienie 4 mankamentów nowej metody pracy z absolwentami. Pośrednicy pracy wymieniali następujące mankamenty: trudność w obsłudze programu *Just in Time*, bardzo duża ilość czasu pracy w związku ze stosowaniem nowej metody, trudności związane z oporem wykazywanym przez absolwentów przed wypełnianiem testów.

Na pytanie co pośrednikom pracy sprawia najwięcej trudności przy stosowaniu nowej metody pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych, dwóch pośredników odpowiedziało, że najwięcej trudności sprawia im praca z programem *Just in Time*. Ponadto jeden z pracowników zauważył, że trudno jest namówić pracodawców do korzystania z bazy w systemie informacyjnym.

Pośrednicy pracy mieli także zaproponować usprawnienia jakie ich zdaniem należałoby wprowadzić do metody. W opinii jednego pośrednika pracy należałoby usprawnić system *Just in Time*. Drugi z badanych pracowników zwrócił uwagę na to, że jego zdaniem pośrednicy pracy powinni przejąć część zadań pracodawców.

Pośrednicy pracy zostali poproszeni także o zaznaczenie tych elementów składających się na nową metodę aktywizacji bezrobotnych, które ich zdaniem są najbardziej przydatne z punktu widzenia skuteczności poszukiwania zatrudnienia. Lista elementów obejmowała: macierz kompetencji standardowych i niestandardowych, coaching, monitoring sytuacji absolwenta po podjęciu pracy, plany naprawcze oraz system *Just in Time*. Według pośredników pracy najbardziej przydatnymi narzędziami z punktu widzenia skuteczności poszukiwania zatrudnienia są macierz kompetencji standardowych i niestandardowych oraz coaching.

Pośrednicy pracy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim** wymienili następujące zalety nowej metody pracy z absolwentami: indywidualny charakter pracy pośrednika z klientem (7 osób), możliwość identyfikacji kompetencji niestandardowych klienta (7 osób), możliwość identyfikacji luk kompetencyjnych u klienta (7 osób), lepsze przygotowanie absolwenta do poruszania się po lokalnym rynku pracy (3 osoby), lepsze przygotowanie absolwenta do rozmowy kwalifikacyjnej (4 osoby).

Strona | 96

Pośrednicy pracy wypowiedzieli się także o mankamentach nowej metody pracy z absolwentami. Mankamenty wymieniane przez pośredników pracy to trudność w obsłudze systemu *Just in Time* (7 osób), niedostosowanie założeń projektu do specyfiki panującej na lokalnym rynku pracy (7 osób), brak wsparcia finansowego dla absolwentów, którzy biorą udział w projekcie (4 osoby), zbyt duże obciążenie wynikające z rozbudowanej dokumentacji projektowej (4 osoby), brak korzyści finansowych dla pracodawców (3 osoby), zbyt duża częstotliwość spotkań pośredników z absolwentem w ciągu miesiąca (3 osoby).

Na pytanie co pośrednikom pracy sprawia najwięcej trudności przy stosowaniu nowej metody pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych wszyscy pośrednicy odpowiedzieli, że najwięcej trudności sprawia im praca z programem *Just in Time* (7 osób). Ponadto wszyscy pracownicy zwrócili uwagę na brak zainteresowania pracodawców, co według nich może być związane z tym, że nie otrzymują oni żadnych korzyści finansowych w ramach projektu.

Odnosnie usprawnień jakie należałoby wprowadzić do metody, według wszystkich badanych pośredników pracy należy usprawnić system *Just in Time* oraz uzyskać wsparcie finansowe dla pracodawców i dla absolwentów.

Według wszystkich badanych pośredników pracy najbardziej przydatnymi narzędziami z punktu widzenia skuteczności poszukiwania zatrudnienia są macierz kompetencji standardowych i niestandardowych oraz coaching .

Pośrednicy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie** wymienili następujące zalety nowej metody pracy z absolwentami szkół wyższych: indywidualne podejście pośrednika pracy do klienta, większe zaangażowanie pośrednika pracy w proces aktywizacji absolwentów, większa częstotliwość spotkań, dłuższy czas przeznaczony na pracę z klientem, narzędzia pracy pomagające diagnozować kompetencje/nowe metody pracy. Ponadto wskazali na analizowanie metod pracy pod kątem kompetencji standardowych



i niestandardowych, zwiększenie kompetencji pośrednika pracy, wpływ na motywację absolwenta, analizowanie sytuacji po spotkaniach z pracodawcami i bliższą „drogę” do pracodawców. W opinii pośredników pracy nastąpił wzrost umiejętności poruszania się przez absolwenta po rynku pracy. Ponadto ich zdaniem pośrednicy mają możliwość zidentyfikowania potencjału i talentów absolwenta oraz uzyskali oni bardziej wiarygodny obraz problemu bezrobocia na rynku pracy.

Mankamentami nowej metody, w opinii pośredników pracy, są trudność w funkcjonowaniu oprogramowania *Just in Time* (4 osoby), brak środków finansowych w projekcie na staże dla absolwentów (3 osoby), nieprzystosowanie urzędu pracy do tego typu działań (3 osoby), niepotrzebne oprogramowanie *Just in Time* (2 osoby), niemożność udziału w projekcie osób, które znalazły pracę za granicą, konieczność osobistych spotkań z absolwentem, brak środków finansowych na zwrot kosztów dojazdu dla absolwentów, zbyt wąska grupa docelowa projektu. Ponadto pojawiła się opinia, że założenia projektu są nieadekwatne do realiów lokalnego rynku pracy.

Na pytanie, co pośrednikom pracy sprawia najwięcej trudności przy stosowaniu nowej metody pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych, czterech badanych odpowiedziało, że niesprawny system *Just in Time*. Dwóch pośredników uznało, że trudność sprawia im wykonywanie zadań w obecnej strukturze urzędu oraz konieczność osobistych spotkań z absolwentami 2 razy w miesiącu. Pośrednicy pracy wymieniali także takie trudności jak brak korzyści finansowych dla pośredników, brak środków na zwrot kosztów dojazdu dla absolwentów czy też brak ofert na rynku pracy.

Odnosnie usprawnień jakie należałoby wprowadzić do metody według pośredników pracy należałoby zlikwidować system *Just in Time* (2 osoby), bądź też usprawnić jego funkcjonowanie (1 osoba), zwiększyć elastyczność w stosunku terminów i czasu spotkań z absolwentami (2 osoby), zlikwidować spotkania w przypadku zatrudniania absolwenta (2 osoby). Pojawiły się także pojedyncze opinie, że należałoby wprowadzić zwrot kosztów dojazdu dla absolwentów, uwzględnić korzyści finansowe dla pośredników pracy, a także wziąć pod uwagę pomoce i materiały dla uczestników.

Według badanych pośredników pracy najbardziej przydatnymi narzędziami z punktu widzenia skuteczności poszukiwania zatrudnienia są macierz kompetencji standardowych i niestandardowych oraz coaching (po 6 osób). Na plany naprawcze wskazał 1 pośrednik

pracy.

II kwartał – Październik 2013

W październiku 2013 roku przeprowadzone zostało kolejne badanie mające na celu zebranie opinii pośredników pracy na temat innowacyjnej metody pracy z absolwentami.

Strona | 98

Pośrednicy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie** wskazywali następujące umiejętności, jakie ich zdaniem pozyskali absolwenci dzięki pracy wg nowej metody: umiejętność sprawniejszego poruszania się po rynku pracy (4 osoby), umiejętność identyfikacji własnych kompetencji (3 osoby), planowania etapu poszukiwania pracy (3 osoby), lepsze przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, lepsze przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej i prezentacji przed pracodawcą. W ocenie 2 pośredników pracy absolwenci są bardziej wytrwali w dążeniu do wyznaczonych celów zawodowych, ponadto wykazują większą pewność siebie i umiejętniej ustalają priorytety.

Jeżeli chodzi o korzyści, jakie uzyskali sami pośrednicy, wskazywano na lepsze poznanie potrzeb absolwentów, nauczenie się podejścia coachingowego w kontaktach z absolwentami, rozwinięcie umiejętności słuchania. Ponadto pośrednicy podkreślali, że rozwinęli oni umiejętność zadawania pytań, łatwiej diagnozują kompetencje oraz nauczyli się bardziej profesjonalnego podejścia do klienta. Zdaniem pośredników pracy w wyniku działań projektowych udoskonalono również współpracę pracodawców z absolwentami.

Na pytanie czy dzięki pracy wg nowej metody absolwentom będzie łatwiej poruszać się po rynku pracy wszyscy pośrednicy z PUP w Chełmie odpowiedzieli „tak”. Wśród uzasadnień pojawiły się opinie, że absolwenci są bardziej ukierunkowani na sukces, zyskali możliwość odkrycia własnych kompetencji i są bardziej świadomi swoich możliwości. Dzięki udziałowi w projekcie są bardziej pewni siebie, wykazują większe zaangażowanie, są lepiej przygotowani do rozmowy kwalifikacyjnej.

Zdaniem 5 pośredników z PUP w Chełmie funkcjonowanie systemu *Just in Time* uległo poprawie. Tylko 1 osoba odpowiedziała, że system nadal nie działa poprawnie.

Na pytanie w jaki sposób można zwiększyć zainteresowanie pracodawców nowym sposobem pośrednictwa pracy najczęściej odpowiadali, że poprzez akcję promocyjną w mediach, czynny udział pośrednika w giełdach pracy oraz organizację spotkań informacyjnych. Zdaniem pośredników dobrym sposobem na promocję nowego sposobu pośrednictwa powinien być dobry dobór kandydatów na rozmowy kwalifikacyjne.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W opinii pośredników pracy z **Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie** absolwenci dzięki pracy wg nowej metody uzyskali następujące umiejętności: umiejętność lepszego przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych i stresujących, uświadomienie sobie swoich mocnych i słabych stron. Absolwenci dzięki nowej metodzie mają również możliwość niwelowania braków we własnych kompetencjach.

W przypadku korzyści jakie uzyskali sami pośrednicy wskazywano na umiejętność wyselekcjonowania kompetencji standardowych i niestandardowych oraz ich weryfikację, intensywniejsze indywidualne podejście do klienta oraz lepsze poznanie samych siebie.

Na pytanie czy dzięki pracy wg nowej metody absolwentom będzie łatwiej poruszać się po rynku pracy pośrednicy z MUP w Lublinie odpowiedzieli, że „tak”. Jako uzasadnienie wskazywano większą motywację i chęci do poszukiwania pracy, większą pewność siebie oraz większą świadomość swoich mocnych stron, co w ich opinii może wpłynąć na lepsze podkreślenie zalet absolwentów w trakcie procesu rekrutacyjnego.

W opinii pośredników z MUP w Lublinie funkcjonowanie systemu *Just in Time* uległo poprawie.

Zdaniem pośredników pracy zwiększenie zainteresowania pracodawców nowym systemem pośrednictwa pracy możliwe jest poprzez uwzględnienie dla nich korzyści finansowych.

Pośrednicy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim** jako umiejętności, które pozyskali absolwenci dzięki pracy wg nowej metody wskazywali najczęściej na umiejętność lepszego przygotowywania dokumentów aplikacyjnych (6 osób) i lepsze przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej (5 osób). Dzięki udziałowi w projekcie absolwenci zyskali ponadto umiejętność identyfikacji własnych kompetencji, poprawili umiejętność poruszania się po rynku pracy oraz zyskali większą pewność siebie.

Jeżeli chodzi o korzyści jakie uzyskali sami pośrednicy wskazywano na nabycie umiejętności łatwiejszego porozumiewania się z absolwentami, umiejętności pracy z absolwentem za pomocą metody coachingowej (po 4 osoby), umiejętność analizy potrzeb i oczekiwań absolwentów oraz indywidualnej pracy z nimi.

Na pytanie czy dzięki pracy wg nowej metody absolwentom będzie łatwiej poruszać



się po rynku pracy wszyscy pośrednicy z PUP w Tomaszowie Lubelskim odpowiedzieli, że „tak”. Wśród uzasadnień pojawiły się opinie, że absolwenci wykazują się większą pewnością siebie (4 osoby), będą pewnej i skutecznej poruszać się po rynku pracy (3 osoby) i są lepiej przygotowani do zaprezentowania się przed pracodawcą (przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, rozmowa kwalifikacyjna).

Zdaniem pośredników pracy z PUP w Tomaszowie Lubelskim funkcjonowanie systemu *Just in Time* nie uległo poprawie.

W odpowiedzi na pytanie w jaki sposób można zwiększyć zainteresowanie pracodawców nowym sposobem pośrednictwa pracy najczęściej wskazywali oni na konieczność zorganizowania akcji promocyjnej oraz udzielenia wsparcia finansowego dla pracodawców zatrudniających absolwentów.

Pośrednicy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie** wymieniali następujące umiejętności, które według nich pozyskali absolwenci dzięki pracy wg nowej metody: umiejętność poruszania się po rynku pracy, rozumianą jako samodzielność w poszukiwaniu miejsc pracy adekwatnych do swoich kompetencji, umiejętność analizowania ofert pracy, umiejętność utrzymywania kontaktów z instytucjami zewnętrznymi. Pośrednicy wskazywali również na to, że absolwenci rozwinęli umiejętności pracy własnej i pracy w grupach, przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, obsługi systemu *Just in Time*, pracy nad rozwijaniem swoich umiejętności interpersonalnych, zdolność obiektywnej oceny. Dzięki udziałowi w projekcie absolwenci wykazywali się większym zaangażowaniem oraz motywacją, zyskali pewność siebie i wiarę we własne możliwości, uodpornili się na stres (związany m.in. z konkurencją).

Następnie pośrednicy odpowiedzieli na pytanie dotyczące tego jakie nowe umiejętności pozyskali oni sami dzięki pracy wg nowej metody. Pośrednicy z PUP Lublin wskazywali najczęściej na lepsze radzenie sobie z organizacją pracy (3 osoby), lepsze zrozumienie potrzeb absolwentów oraz większe zaangażowanie (po 2 osoby). Ponadto wskazywali na zyskanie umiejętności prowadzenia „otwartej” rozmowy z osobami bezrobotnymi, umiejętność podejmowania decyzji bez narzucania swojej koncepcji, wyciągania wniosków z analizowanych sytuacji/zdarzeń, umiejętność syntezy wiadomości i rzetelnego opisu aktualnej sytuacji na rynku pracy, analizy kompetencji standardowych i niestandardowych.



Wszyscy pośrednicy z PUP z Lublina na pytanie czy dzięki pracy wg nowej metody absolwentom będzie łatwiej poruszać się po rynku pracy odpowiedzieli „tak”. Wśród uzasadnień pojawiły się odpowiedzi, że absolwenci dzięki pracy wg nowej metody czują wsparcie pośrednika pracy, ponieważ praca z klientem ma charakter bardziej indywidualny (3 osoby), pewniej poruszają się oni po rynku pracy ponieważ lepiej poznali własne kompetencje, słabe i mocne strony, ponadto zdobyli oni doświadczenie w kontaktach z pracodawcami (po 2 osoby). Dodatkowo, zdaniem pośredników pracy, absolwenci zyskali większą pewność siebie.

Na pytanie czy poprawiło się funkcjonowanie systemu *Just in Time* 4 osoby odpowiedziały „tak”, a 3 osoby „nie”. Zdaniem badanych system nie jest jeszcze stabilny.

Pośredników pracy zapytano także o to w jaki sposób można zwiększyć zainteresowanie pracodawców nowym sposobem pośrednictwa pracy. W opinii pośredników należy w tym celu zminimalizować liczbę dokumentów wypełnianych przez pracodawców oraz należy położyć większy nacisk na promocję opracowanej metody i systemu *Just in Time* wśród pracodawców. Wskazywano również na konieczność wprowadzenia korzyści finansowych dla pracodawców zatrudniających absolwentów.

III kwartał – styczeń 2014

Trzecie badanie pośredników pracy odbyło się pod koniec stycznia 2014 r. Pośrednicy pracy zostali poproszeni o ponowne wypowiedzenie się na temat innowacyjnej metody pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych.

Pośrednicy pracy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Chelmie** zostali poproszeni o wskazanie korzyści jakie widzą oni z pracy wg nowej metody po 9 miesiącach jej testowania.

W opinii większości pośredników pracy absolwenci głównie nauczyli poruszać się po rynku pracy i stali się bardziej aktywni. Zaobserwowano u nich wzrost pewności siebie podczas rozmów kwalifikacyjnych, większą umiejętność eksponowania swoich zalet i talentów, ponadto wzrost ich wiary we własne umiejętności i podwyższenie umiejętności w zakresie komunikacji społecznej i interpersonalnej. Pośrednicy pracy wskazywali także na to, że absolwenci poszerzyli wiedzę, umiejętności i doświadczenia, są bardziej świadomi swoich kompetencji. Jeden z badanych pośredników jako korzyść wskazał wypracowanie



innowacyjnego rozwiązania dotyczącego pomocy osobom młodym w poszukiwaniu pracy.

Zdaniem pośredników pracy główną korzyścią, jaką urząd pracy oraz sami pracownicy pozyskali poprzez pracę wg nowej metody, jest nabycie nowej umiejętności pracy z absolwentami (4 osoby). W opinii jednego z pośredników główną korzyścią jest uświadomienie sobie potrzeby indywidualnej pracy z klientem, poświęcenie większej ilości czasu na obsługę klienta. Zdaniem innego pośrednika korzyścią jest wypracowanie efektywnej współpracy pomiędzy urzędem, pośrednikiem, a osobą bezrobotną.

Pośrednicy pracy zostali poproszeni o wypowiedzenie się także na temat tego, co nowego ich zdaniem wnosi nowa metoda z punktu widzenia efektywności pośrednictwa pracy.

Zdaniem pośredników metoda niesie ze sobą możliwość indywidualnej pracy z absolwentem, możliwość poświęcenia więcej czasu dla absolwenta oraz jego lepszego poznania, dokonania wnikliwej analizy jego kompetencji, zalet i talentów, dokonania diagnozy kompetencji standardowych i niestandardowych. Ponadto zdaniem pośredników nowa metoda daje możliwość skupienia się na pracy z mniejszą grupą osób, możliwość ustalania terminów spotkań w miarę potrzeb, a nie w sposób wymuszony przez przepisy. Z odpowiedzi udzielonych przez pośredników wynika także, że wprowadzenie nowej metody przyczyniło się do zwiększenia zaangażowania pośrednika w pracę z osobą bezrobotną, a także zauważono zwiększenie aktywności osób bezrobotnych.

Odnosnie propozycji zmian, jakie pośrednicy pracy mają w odniesieniu do nowej metody po 9 miesiącach testowania jeden z pośredników odpowiedział, że projekt powinien być realizowany poza godzinami pracy pośredników. Inna osoba uznała, że należy zrezygnować z organizacji szkoleń dla zatrudnionych absolwentów oraz zrezygnować ze spotkań zatrudnionych absolwentów z pośrednikiem.

Na pytanie, czy poprawiło się funkcjonowanie systemu informatycznego *Just in Time* wszyscy badani pośrednicy pracy odpowiedzieli, że tak.

Na temat innowacyjnej metody pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych wypowiedzieli się także pracownicy **Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie**. Korzyści jakie dostrzegają oni po 9 miesiącach testowania metody to możliwość nawiązania bliższego kontaktu z klientem, możliwość pracy w zakresie uzupełniania braków dotyczących



kompetencji absolwentów. Ponadto jeden z pracowników zwrócił uwagę na to, że nowa metoda kładzie nacisk nie tylko na wiedzę, ale także na predyspozycje osobowościowe.

Pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie mówiąc o korzyściach, jakie przyniosła im praca według nowej metody wymienili możliwość segregacji potencjalnych pracowników także według kompetencji niestandardowych, zwiększenie wiedzy o klientach, głębsze poznanie ich osobowości.

Na pytanie co nowego wnosi nowa metoda z punktu widzenia efektywności pracy badani pośrednicy pracy odpowiedzieli, że nowością jest zwrócenie większej uwagi na cechy osobowościowe kandydata i jego predyspozycje oraz zwiększenie zaufania do urzędnika ze strony klienta, a co za tym idzie lepsza współpraca, co przekłada się na rezultaty. Jeden z pośredników zwrócił uwagę na to, że dzięki nowej metodzie pracodawcy są informowani nie tylko o twardych kompetencjach potencjalnego pracownika, ale także o jego cechach osobowościowych i predyspozycjach.

Odnosnie propozycji zmian do nowej metody dwóch pośredników pracy uznało, że należałoby zminimalizować formalności dokumentacyjne. W opinii jednego z badanych pośredników należałoby zwiększyć elastyczność programową na ścieżce pośrednik – absolwent, ponadto jego zdaniem należałoby rozwiązać trudności związane z ograniczeniami lokalowymi, poprzez zorganizowanie oddzielnych pokoi na rozmowy pośrednika z absolwentami.

W opinii obydwu badanych pośredników pracy system *Just in Time* działa poprawnie.

Pośrednicy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim** zapytani o to, jakie wiedzą korzyści z pracy według nowej metody po 9 miesiącach testowania odpowiedzieli, że absolwenci nauczyli się poruszać po rynku pracy oraz zwiększyła się ich aktywność poruszania się po nim (5 osób). W opinii pośredników pracy innymi korzyściami są indywidualizacja pracy z absolwentem, cykl szkoleń dla absolwentów, zaangażowanie pośrednika pracy w zwiększenie cyklu szkoleń grupowych, lepsza współpraca absolwenta z pośrednikiem, a także lepsza diagnoza absolwenta i pracodawcy oraz identyfikacja kompetencji niestandardowych.

Na pytanie jakie korzyści przyniosła praca według nowej metody dla PUP w Tomaszowie Lubelskim oraz dla samych pośredników 4 badanych odpowiedziało, że



główna korzyść polega na stworzeniu systemu ścisłej współpracy z pracodawcami, w opinii 2 pośredników korzyścią jest współfinansowanie wynagrodzeń pośredników pracy. Inne korzyści wymieniane przez pośredników to lepsza diagnoza potrzeb absolwenta oraz pracodawcy, stworzenie systemu ścisłej współpracy z pracodawcami.

Z punktu widzenia efektywności pośrednictwa pracy w opinii pośredników nowa metoda wpłynęła na szybszy i lepszy dobór kandydatów do wymogów pracodawcy (5 osób), ponadto przyczyniła się do wzrostu motywacji absolwentów do samodzielnego poszukiwania przez nich pracy (2 osoby). Zdaniem 2 ankietowanych absolwenci uzyskali większą wiedzę na temat lokalnego rynku pracy. Dzięki nowej metodzie możliwe jest także rozpoznanie potrzeb i możliwości absolwentów.

W opinii wszystkich badanych pośredników pracy funkcjonowanie systemu informatycznego *Just in Time* po 9 miesiącach testowania uległo poprawie.

Na pytanie czy pośrednicy mają propozycje zmian do nowej metody po 9 miesiącach testowania 2 badanych odpowiedziało, że należałoby przewidzieć wsparcie finansowe dla pracodawców, którzy zatrudnią bezrobotnego absolwenta. Pojawiła się także odpowiedź, że zbyt mało jest narzędzi do pracy z absolwentem.

Zdaniem pośredników z **Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie** korzyściami z pracy według nowej metody są przede wszystkim częstszy kontakt z absolwentem (4 osoby), indywidualizacja pracy oraz większe zaangażowanie pośrednika pracy (4 osoby). Ponadto wymieniono takie korzyści jak zwiększenie aktywności poruszania się absolwentów po rynku pracy (2 osoby), poznanie przez absolwentów swoich zalet i wad, swoich kompetencji (2 osoby), wzrost motywacji odnośnie poszukiwania pracy, mobilizacja do ciągłego starania się w miejscu pracy, a także możliwość zdefiniowania kompetencji absolwenta.

Pośrednicy pracy zapytani o to jakie korzyści przyniosła praca według nowej metody dla PUP w Lublinie oraz dla nich samych odpowiedzieli, że większe zaufanie do PUP w oczach bezrobotnych, lepsze opinie na temat urzędu (3 osoby) oraz większą efektywność PUP (3 osoby). W opinii 2 badanych korzyścią jest to, że zdobyli oni nowe doświadczenie dotyczące metod pracy. W opinii pośredników praca według tej metody wpłynęła na wzrost ich motywacji, większą gotowość absolwentów do współpracy i zwiększenie ich aktywności. Ponadto jeden z badanych zauważył, że kontakt absolwentów z PUP stał się



mniej stresujący. Inne korzyści o jakich mówili badani pośrednicy to lepsza współpraca między pośrednikiem, pracodawcą, a absolwentem, pozyskiwanie i przekazywanie informacji, które mogą wpływać na realizację zadań pośredników, a także podjęcie staży, zatrudnienia oraz założenie przez absolwentów działalności gospodarczej.

Na pytanie co nowego wnosi nowa metoda z punktu widzenia efektywności pośrednictwa pracy 3 pośredników odpowiedziało, że dzięki pracy przy wykorzystaniu nowej metody absolwenci znaleźli zatrudnienie. Ponadto w ich opinii nowa metoda pozwala na lepszy dobór kandydatów w związku z wymogami pracodawcy, wpływa na zwiększenie motywacji absolwentów, pozwala na częstszy i szybszy kontakt z klientem, zarówno z bezrobotnym jak i z pracodawcą. Nowa metoda pozwala także na lepszą ocenę sytuacji, co jest wynikiem połączenia funkcji doradcy i pośrednika pracy. Jeden z pracowników uznał także ważność wprowadzenia coachingu jako formy pracy pośredników.

W opinii wszystkich 7 badanych pośredników pracy funkcjonowanie systemu informatycznego *Just in Time* po 9 miesiącach testowania uległo poprawie.

IV kwartał – kwiecień 2014

Kolejne badanie opinii pośredników pracy na temat nowej metody odbyło się w kwietniu 2014 roku.

W czwartej ankiecie kwartalnej pośrednicy pracy zostali poproszeni o podanie korzyści jakie dostrzegają oni ze stosowania nowej metody z perspektywy 12 miesięcy testowania. Pośrednicy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Chelmie** najczęściej wskazywali na określenie celi i metod ich realizacji (4 osoby), uświadomienie sobie przez absolwentów własnych kompetencji i umiejętności (3 osoby), zdefiniowanie przez nich własnej kariery zawodowej (3 osoby), podwyższenie samooceny, poczucia własnej wartości i większą pewność siebie absolwentów (2 osoby) oraz zwiększenie mobilizacji do aktywnego poszukiwania pracy (2 osoby). Ponadto zwracano uwagę na zindywidualizowane podejście do absolwenta, identyfikację przez absolwentów ich własnych potrzeb, rozwój umiejętności coachingowych pośredników we współpracy z osobami bezrobotnymi oraz lepszy kontakt z pracodawcami.

Na pytanie o zmiany do wprowadzenia w macierzy kompetencji podano jedną propozycję, mianowicie by absolwenci mieli możliwość prezentacji siebie i swoich kompetencji na stronie internetowej.



Pośrednicy pracy nie podali żadnych propozycji zmian odnośnie coachingu, natomiast w odpowiedzi na pytanie o zmiany w monitoringu sytuacji absolwenta po podjęciu pracy zaproponowano rezygnację z ankiet i uzależnienie monitoringu po zatrudnieniu w zależności od potrzeb absolwenta.

Nie zaproponowano żadnych zmian dotyczących współpracy pomiędzy pośrednikami i pracodawcami.

Pośrednicy z **Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie** zapytani o to jakie korzyści dostrzegają oni ze stosowania nowej metody z perspektywy 12 miesięcy testowania odpowiedzieli, że bliższy kontakt z absolwentami i pracodawcami, zindywidualizowane podejście do absolwentów, lepszy dobór kandydatów do ofert pracy oraz lepsze poznanie potrzeb absolwentów.

Odnosnie zmian do macierzy kompetencji zaproponowano zmniejszenie ilości dokumentacji. Żaden pośrednik natomiast nie wniósłby zmian do coachingu.

Jeżeli chodzi o zmiany jakie należałoby wprowadzić w sposobie monitoringu sytuacji absolwenta po podjęciu pracy wskazano na zmniejszenie ilości dokumentacji koniecznej do wypełnienia ze strony pracodawcy oraz uzależnienie monitoringu w zależności od potrzeb absolwentów.

Zdaniem pośredników pracy, jeżeli chodzi o propozycje zmian we współpracy pomiędzy pośrednikami i pracodawcami, należałoby skrócić monitoring po zatrudnieniu.

Pośrednicy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim** zapytani o to jakie dostrzegają oni korzyści ze stosowania nowej metody z perspektywy 12 miesięcy testowania wskazywali na zindywidualizowane podejście do pracy z absolwentami (7 osób) oraz identyfikację luk kompetencyjnych (1 osoba).

Pośrednicy z PUP w Tomaszowie są zdania, że nie należy wprowadzać żadnych zmian w macierzy kompetencji, coachingu, monitoringu sytuacji absolwenta po podjęciu pracy oraz we współpracy pomiędzy pośrednikami pracy i pracodawcami.

Pośrednicy z **Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie** mówiąc o korzyściach ze stosowania nowej metody z perspektywy 12 miesięcy testowania najczęściej wskazywali na zastosowane w nowej metodzie zindywidualizowane podejście do absolwenta (4 osoby). Inne korzyści to poznanie prawdziwych barier i przeszkód w znalezieniu przez nich pracy,



zdobycie wiedzy i umiejętności przez pośrednika z zakresu identyfikacji kompetencji u absolwenta, większą motywację do działania i większe zaangażowanie absolwentów w kontakt z UP i pracodawcami. Ponadto wskazywano na mniejszy dystans na linii pośrednik pracy – bezrobotny, lepszy kontakt z pracodawcami oraz wzrost aktywności absolwentów na rynku pracy.

Żaden z badanych pośredników nie wniósłby zmian do powstałej macierzy kompetencji.

Na pytanie czy wnieśliby oni zmiany do coachingu 4 pośredników odpowiedziało, że nie wnieśliby oni żadnych zmian w tym zakresie. Inni pośrednicy uznali, że można opracować więcej materiałów dla osoby bezrobotnej oraz pozwolić na większą elastyczność czasową.

Odnosnie zmian w sposobie monitoringu sytuacji absolwenta po podjęciu pracy zdaniem pośredników pracy należy zmniejszyć częstotliwość kontaktu pośrednika z absolwentem, wprowadzić kontakt mailowy i telefoniczny z nim oraz uzależnić monitoring po zatrudnieniu w zależności od potrzeb danego absolwenta. W opinii 4 pośredników pracy nie należy wprowadzać żadnych zmian w tym zakresie.

W ostatnim pytaniu pośrednicy zostali zapytani, czy wprowadziliby oni zmiany do współpracy pomiędzy pośrednikami pracy i pracodawcami. 3 pośredników odpowiedziało, że nie należy nic zmieniać w tym zakresie. Pojawiły się także opinie, że należy zmniejszyć ilość ankiet wypełnianych przez pracodawców, wprowadzić możliwość zalogowania do systemu pracodawcy przez pośrednika. Reasumując należałoby wprowadzić szybszy i łatwiejszy kontakt z pracodawcami.

b) ankieta końcowa skierowana do pośredników pracy z urzędów pracy biorących udział w testowaniu

W czerwcu 2014 r. pośrednicy pracy zostali poproszeni o wypełnienie krótkiej ankiety dotyczącej ich opinii na temat innowacyjnej metody pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych. W ankiecie wzięło udział 22 pośredników pracy z 4 urzędów pracy: Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie, Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim, Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie i Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Pośrednicy pracy zostali zapytani o to, jak oceniają oni pracę według nowej metody,



na zakończenie testowania pod kątem aktywizacji młodych osób. Respondenci, odpowiadając na to pytanie, mieli możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

W opinii 81% pośredników pracy dzięki nowej metodzie absolwentom łatwiej jest poruszać się po rynku pracy, w ocenie ponad 77% pośredników absolwenci czują się pewniej na rynku pracy, natomiast ponad 86% badanych jest zdania, że absolwenci wykazują większą aktywność w samodzielnym poruszaniu się po rynku pracy.

Zdaniem połowy badanych pośredników pracy dzięki nowej, innowacyjnej metodzie pracy z bezrobotnymi absolwentami zwiększyła się efektywność pośrednictwa pracy oraz według co trzeciego pośrednika pracy możliwe jest dokonanie lepszego doboru kandydatów do wymagań pracodawców.

Według 77% pośredników pracy dzięki pracy w oparciu o nową metodę absolwenci poznali swoje kompetencje, natomiast 95% badanych uznało, że absolwenci poznali swoje słabe i mocne strony. Ponadto 77% pośredników uważa, że absolwenci pozyskali nowe umiejętności (np. dotyczące lepszego przygotowania dokumentów aplikacyjnych, zyskali większą pewność siebie na rozmowie rekrutacyjnej).

Pośrednicy pracy zostali poproszeni o wyrażenie swoich sugestii dotyczących zmian w stosowanej metodzie. W opinii jednego pośrednika pracy należałoby zwiększyć ilość materiałów do pracy z absolwentem oraz materiałów dla pracodawców oraz zapewnić środki finansowe na różne formy wsparcia ułatwiające absolwentom powrót lub też wejście na rynek pracy. Jeden z pośredników zaproponował zwiększenie liczby spotkań z potencjalnymi pracodawcami. Inny pośrednik pracy widzi potrzebę zmniejszenia ilości dokumentacji papierowej na rzecz elektronicznej.

Zdaniem jednego z pośredników pracy system *Just in Time* nie jest niezbędny. W jego ocenie należałoby także uelastyczyć podejście do terminowości spotkań z uczestnikami oraz należałoby uelastyczyć czas trwania spotkań z absolwentem, w zależności od jego potrzeb. Podobnie inny pośrednik pracy uważa, że należałoby wprowadzić większą elastyczność w częstotliwości spotkań z pośrednikiem, ponieważ jego zdaniem niektórzy absolwenci chcieliby wyjechać do innego miasta w celu poszukiwania pracy.



c) 4 ankiety kwartalne skierowane do absolwentów**I kwartał – lipiec 2013**

Na koniec pierwszego kwartału zapytano absolwentów o to, czy ich zdaniem identyfikacja kompetencji będzie pomocna w poszukiwaniu zatrudnienia. Zdaniem wszystkich ankietowanych identyfikacja kompetencji będzie pomocna w poszukiwaniu zatrudnienia.

W odpowiedzi na pytanie o zalety współpracy z pośrednikami pracy większość absolwentów wskazała na lepszy kontakt z pośrednikiem pracy, indywidualne podejście pośrednika do klienta urzędu, pomoc w rozpoznaniu lokalnego rynku pracy, możliwość uzyskania ofert pracy, staży, szkoleń, pomoc w szukaniu pracy i w zdobyciu umiejętności potrzebnych na danym stanowisku. Ponadto absolwenci wskazywali na inicjowanie i organizowanie kontaktów absolwentów z pracodawcami, odkrywanie i rozwijanie kompetencji oraz wzrost motywacji do działania.

Na pytanie, czy w chwili obecnej wsparcie absolwentów w poszukiwaniu pracy ma charakter bardziej indywidualny, wszyscy absolwenci odpowiedzieli twierdząco. Ponadto w opinii wszystkich absolwentów dotychczasowe rozmowy z pośrednikami sprawiły, że czują się oni pewniej na rynku pracy.

Większość absolwentów odpowiedziała, że nie wprowadziliby oni żadnych zmian i usprawnień we współpracy z pośrednikami pracy, natomiast kilka osób uznało, że należałoby uwzględnić możliwość kontaktu on-line (Skype, czat itp). i zwrot kosztów dojazdu oraz stałą współpracę pośrednika z pracodawcą.

II kwartał – październik 2013

Na pytanie jakie nowe umiejętności pozyskali dzięki pracy wg nowej metody z pośrednikami pracy absolwenci odpowiedzieli, że są bardziej świadomi swoich kompetencji i kwalifikacji zawodowych, określili swoje cele zawodowe, nauczyli się odpowiednio przygotowywać dokumenty aplikacyjne, są lepiej przygotowani do rozmów kwalifikacyjnych. Ponadto absolwenci nabyli umiejętność tworzenia kreatywnego planu poszukiwania pracy, zyskali więcej pomysłów dotyczących swojej przyszłości zawodowej, uświadomili sobie swoje mocne i słabe strony oraz są bardziej pewni siebie.

Absolwenci zostali zapytani o to czy pracując wg nowej metody z pośrednikami pracy łatwiej jest im poruszać się po rynku pracy. Zdecydowana większość absolwentów



odpowiedziała, że „tak”, tylko jeden absolwent udzielił odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Absolwenci uznali, że w większym stopniu poznali specyfikę rynku pracy, określili swoje cele zawodowe, są bardziej zmotywowani do poszukiwania pracy oraz pośrednicy pracy są bardziej zaangażowani i pomocni. Ponadto zyskali umiejętność profesjonalnego zaprezentowania się przed pracodawcą, lepiej przygotowują dokumenty aplikacyjne, uzyskali większą pewność siebie oraz wiedzę na temat swoich kompetencji i kwalifikacji.

Zdecydowana większość absolwentów nie wprowadziłaby żadnych zmian i usprawnień w pracy z pośrednikami, natomiast wśród propozycji usprawnień pojawiła się propozycja kontaktu telefonicznego z pośrednikiem oraz ograniczenie formalności w kontaktach z nim.

W odpowiedzi na pytanie dotyczące tego jakie trudności napotykają absolwenci w kontaktach z pracodawcami najczęściej wskazywali oni na brak doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji.

Ponad połowa badanych uznała, że poprawiło się funkcjonowanie systemu informatycznego *Just in time*.

III kwartał – styczeń 2014

W trzeciej ankiecie kwartalnej absolwenci zostali zapytani o to jakie nowe umiejętności pozyskali oni dzięki pracy wg nowej metody z pośrednikami pracy. Absolwenci podkreślali, że nauczyli się panować nad zdenerwowaniem i że są bardziej odważni w dążeniu do celu, sprawnie i efektywnie poruszają się po rynku pracy oraz rozwinęli swoje kompetencje komunikacyjne. Podobnie, jak w kwartale drugim, wskazywali, że nabyli umiejętność zaprezentowania swojej osoby na rozmowie kwalifikacyjnej w jak najlepszym świetle, lepiej przygotowują dokumenty aplikacyjne oraz nabyli umiejętność przedstawienia swoich mocnych i słabych stron.

Wszyscy absolwenci następnie odpowiedzieli, że łatwiej jest im poruszać się po rynku pracy pracując wg nowej metody z pośrednikami pracy. Absolwenci uzasadniając swoje wypowiedzi odpowiadali, że zyskali większą pewność siebie podczas rozmów z pracodawcami i nabyli umiejętność odpowiedniej prezentacji swoich zalet. Ponadto absolwenci podkreślali, że dzięki udziałowi w projekcie są bardziej otwarci na innych ludzi.

Większość absolwentów nie wprowadziłaby żadnej zmiany i usprawnień w pracy z pośrednikami. Absolwenci podali tylko dwie propozycje zmian w niniejszym zakresie:



zwiększenie liczby spotkań z pośrednikiem oraz możliwość spotkania z pośrednikiem poza urzędem pracy.

Zdecydowana większość absolwentów uznała, że nie mają oni żadnych trudności w kontaktach z pracodawcami. Ewentualne trudności dotyczą umówienia się na rozmowę kwalifikacyjną oraz związane są z brakiem doświadczenia zawodowego.

Zdaniem wszystkich absolwentów z PUP w Lublinie funkcjonowanie systemu informatycznego *Just in time* uległo poprawie.

IV kwartał – kwiecień 2014

W ankiecie przeprowadzonej na koniec czwartego kwartału absolwenci ponownie odpowiedzieli na pytanie dotyczące tego jakie nowe umiejętności pozyskali oni dzięki pracy wg nowej metody z pośrednikami pracy. Absolwenci oprócz wszystkich umiejętności wymienionych w drugim i trzecim kwartale wskazali dodatkowo na nabycie umiejętności pracy własnej, poznanie swoich ukrytych talentów, poznanie swoich kompetencji standardowych i niestandardowych.

Wszyscy ankietowani absolwenci odpowiedzieli, podobnie jak w trzecim kwartale, że pracując wg nowej metody z pośrednikami pracy łatwiej poruszać się im po rynku pracy. Oprócz uzasadnień podanych przez absolwentów w drugim i trzecim kwartale pojawiły się opinie, że opracowali oni plan działań dzięki któremu mają znaleźć pracę, a dzięki wsparciu pośrednika, który w każdej chwili jest w stanie podjąć odpowiednie kroki zaradcze łatwiej jest im poruszać się po rynku pracy.

Większość absolwentów nie wprowadziłaby żadnej zmiany w pracy z pośrednikiem. Jeden z absolwentów zaproponował by kontakt z pośrednikiem odbywał się wtedy kiedy jest on faktycznie potrzebny oraz żeby kontakty mogły odbywać się przez telefon lub drogą elektroniczną.

W odpowiedzi na pytanie dotyczące trudności związanych z kontaktami z pracodawcami absolwenci podkreślali brak wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego, co zdecydowanie utrudnia umówienie się na rozmowę kwalifikacyjną i chęć pracodawcy do rozmowy z kandydatem.

Absolwenci, podobnie jak w trzecim kwartale, są zadowoleni z funkcjonowania systemu informatycznego *Just in Time*.



d) ankieta końcowa skierowana do absolwentów

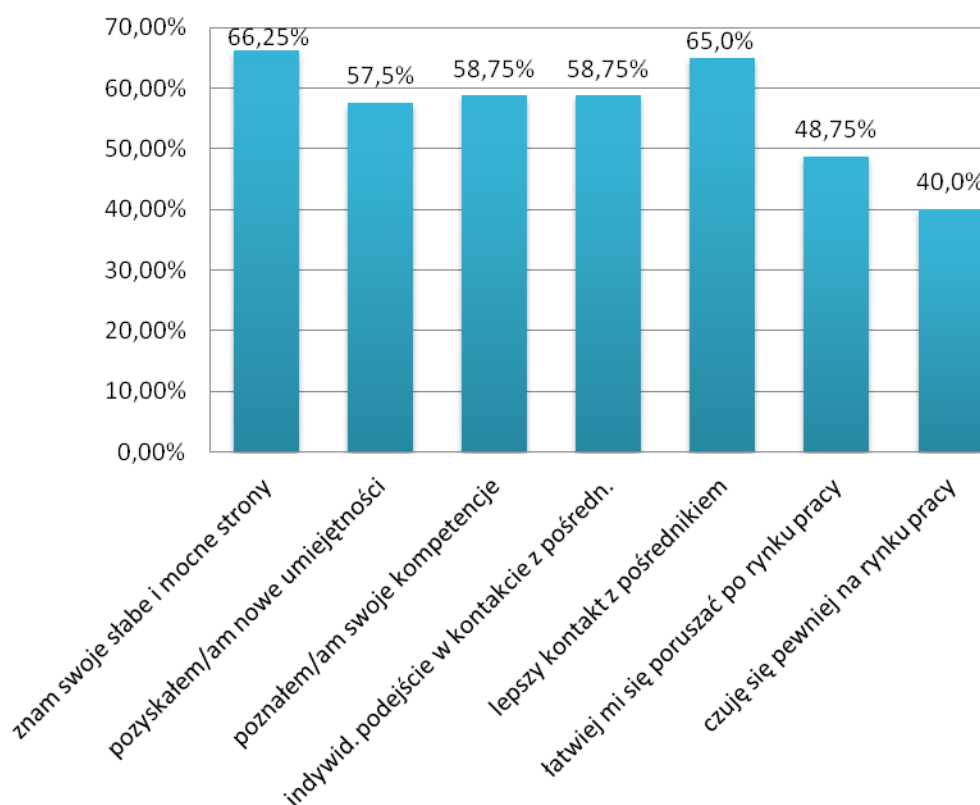
W czerwcu 2014 roku, na zakończenie etapu testowania innowacyjnej metody 80 absolwentów szkół wyższych, zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy w Chełmie, w Lublinie, w Tomaszowie Lubelskim oraz w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie wzięło udział w badaniu dotyczącym oceny jej przydatności i użyteczności.

Absolwenci zostali poproszeni o wypowiedzenie się na temat tego, jakie korzyści odnieśli oni dzięki udziałowi w projekcie.

Ponad $\frac{2}{3}$ absolwentów dzięki udziałowi w projekcie poznało swoje słabe i mocne strony, blisko 58% pozyskało nowe umiejętności, a ponad 58% poznało swoje kompetencje.

W opinii 65% absolwentów korzyścią wynikającą z udziału w projekcie jest to, że uzyskali oni lepszy kontakt z pośrednikiem pracy. Ponad 58% absolwentów wskazało natomiast na indywidualne podejście w kontakcie z pośrednikiem pracy.

Ponad 48% absolwentów uznało, że łatwiej im się poruszać po rynku pracy, natomiast 40% uważa, że czują się oni pewniej na rynku pracy.



Absolwenci zostali poproszeni o wyrażenie swoich sugestii dotyczących ewentualnych zmian w stosowanej metodzie. W ich opinii należałoby uwzględnić



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

możliwość szkoleń z konkretnych zakresów, więcej spotkań indywidualnych z osobami z FIM oraz ogólnie więcej spotkań indywidualnych. Ponadto zasugerowano, że należałoby położyć nacisk na większą elastyczność w spotkaniach z pośrednikami w przypadku uzyskania zatrudnienia bądź też zrezygnować z takich spotkań. W opinii absolwentów należałoby zmniejszyć biurokrację, uwzględnić większą ilość spotkań w trakcie warsztatów z trenerami, położyć nacisk na pozyskiwanie mniejszych przedsiębiorców do projektu. Inne sugestie to wzięcie pod uwagę krótkotrwałych form pracy jak staże czy przygotowanie zawodowe, kursów zawodowych, uwzględnienie wsparcia finansowego na staże, szkolenia. Jeden z absolwentów zwrócił uwagę na to, że organizacja zajęć powinna służyć również integracji grupy, na przykład poprzez zabawy skojarzeniowe rozwijające myślenie. Zwrócono także uwagę na to, że w systemie *Just in Time* znajduje się mało ofert pracy. Zdaniem absolwentów należałoby także zapewnić łatwiejszy kontakt z pracodawcami.

e) ankieta do pracodawców oceniająca współpracę z pośrednikami

W celu monitorowania opinii pracodawców na temat współpracy z pośrednikami pracy zostało przeprowadzone dwukrotne badanie pracodawców. Pod koniec czerwca 2014 roku udział w badaniu wzięło 11 pracodawców.

Z przeprowadzonej w ramach projektu ewaluacji wewnętrznej wynika, że obszarami współpracy z pośrednikiem pracy, w których nastąpiła poprawa są w opinii pracodawców: forma kontaktu z pośrednikiem pracy (9 osób), przygotowanie kandydatów do nowych kwalifikacji (5 osób) oraz znalezienie kandydata do pracy zgodnie z ich oczekiwaniami (5 osób). Co ważne, żaden z badanych pracodawców nie zaznaczył odpowiedzi dotyczącej tego, że we współpracy z pośrednikiem w ogóle nie nastąpiła poprawa.

W opinii wszystkich badanych pracodawców poprawiła się współpraca z pośrednikiem pracy. Następnie pracodawcy mieli wskazać korzyści, jakie przyniosła im współpraca z pośrednikiem pracy według nowych standardów. Pracodawcy wskazali następujące obszary, w jakich odnieśli korzyści: na rozmowy rekrutacyjne przychodzą dobrze przygotowani kandydaci (dobra umiejętność autoprezentacji) – 5 wskazań, kandydaci spełniają moje wymagania – 6 wskazań, mam możliwość określania szczegółowych wymagań wobec kandydata – 1 wskazanie, pośrednik ściśle współpracuje z pracodawcą – 6 wskazań.



10 pracodawców uznało, że nie napotkali oni żadnych trudności podczas współpracy z pośrednikiem pracy. Trudności, które pojawiły się w odpowiedzi jednego z pracodawców to za małą dyspozycyjność pośrednika pracy dla realizacji projektu oraz za mało kontaktów osobistych.

Wszyscy badani pracodawcy odpowiedzieli, że bardzo polecają oni innym pracodawcom współpracę z pośrednikiem pracy wg nowych standardów. Natomiast na pytanie, jakie wprowadziliby nowe rozwiązania na linii pośrednik pracy – pracodawca, 8 pracodawców nie zaproponowało żadnych rozwiązań, jeden z pracodawców uznał, że należałoby oddelegować pośrednika pracy tylko do realizacji projektu, także jeden uważa, że należałoby zmniejszyć „papierologię” na linii pośrednik – pracodawca.

Podsumowując wyniki ewaluacji wewnętrznej projektu, w sposób znaczący poprawiła się współpraca pracodawców z pośrednikami pracy, pracodawcy odnoszą konkretne korzyści z tej współpracy i nie napotykają oni trudności w kontaktach z pośrednikami pracy. Z przeprowadzonej analizy jasno wynika, że współpraca pracodawców z pośrednikami pracy według nowych standardów jest formą, którą można polecić innym pracodawcom.

f) ankieta do absolwentów oceniająca współpracę z pośrednikami

W celu monitorowania opinii absolwentów szkół wyższych na temat współpracy z pośrednikami pracy zostało przeprowadzone dwukrotne ich badanie. Pod koniec czerwca 2014 roku udział w badaniu wzięło 10 absolwentów.

Na początku ankiety absolwenci mieli za zadanie wskazać obszary współpracy z pośrednikiem pracy, w których nastąpiła poprawa. Istniała możliwość wyboru następujących obszarów: diagnoza kompetencji, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, poszukiwanie pracy, monitorowanie zatrudnienia (pomoc i wsparcie). Na diagnozę kompetencji wskazało 7 absolwentów, na przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej – 5 absolwentów, na poszukiwanie pracy – 4 absolwentów, natomiast na monitorowanie zatrudnienia – 5 absolwentów.

Absolwenci określali także korzyści, jakie osiągnęli oni dzięki współpracy z pośrednikiem pracy. Absolwenci, podobnie jak w poprzednim pytaniu, mieli możliwość wskazania kilku obszarów. Obszarami, na które wskazywali absolwenci są: wiedza



o swoich umiejętnościach – 7 wskazań, podjęcie pracy – 6 wskazań, utrzymanie zatrudnienia – 5 wskazań, inicjowanie i organizowanie kontaktów z pracodawcami – 3 wskazania, umiejętność autoprezentacji – 2 wskazania.

Absolwenci zostali poproszeni o ocenę w pięciostopniowej skali (gdzie 1 oznacza – w ogóle nie spełniła, a 5 oznacza – w pełni jestem usatysfakcjonowany/a) w jakim stopniu współpraca z pośrednikiem pracy spełniła ich oczekiwania. Po 3 absolwentów oceniło współpracę z pośrednikiem na ocenę 3 i na ocenę 4, natomiast 4 absolwentów oceniło współpracę na ocenę 5, co oznacza, że są oni w pełni usatysfakcjonowani.

Następnie absolwenci oceniali w 5 – stopniowej skali stopień w jakim współpraca z pośrednikiem pracy przyczyniła się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy (gdzie 1 oznacza – w ogóle się nie przyczyniła, 5 oznacza – przyczyniła się w bardzo dużym stopniu). Współpraca w powyższym zakresie została oceniona przez 5 absolwentów na ocenę 3, przez 3 absolwentów na ocenę 4, natomiast 2 absolwentów oceniło ją na ocenę 5.

Absolwenci mieli określić trudności jakie napotkali oni podczas współpracy z pośrednikiem pracy. Jeden z absolwentów odpowiedział, że miał trudność w „otworzeniu się” przed pośrednikiem.

W odpowiedzi na pytanie, co jest dla absolwentów najważniejsze w kontakcie z pośrednikiem pracy, 7 absolwentów wskazało na kompetencje, 6 wskazało na szybkie załatwienie sprawy, 7 wskazało na przyjazną obsługę. Jeden absolwent odpowiedział, że dla niego najważniejsze jest indywidualne podejście do osoby.

Podsumowując wyniki ankiet, w których absolwenci oceniali pośredników pracy po 6 miesiącach współpracy, można zauważyć, że absolwenci jasno określają obszary, w których widzą oni poprawę w kontaktach z pośrednikiem pracy. Absolwenci osiągnęli także konkretne korzyści, jakimi są w szczególności zdobycie wiedzy o swoich kompetencjach, podjęcie pracy oraz utrzymanie zatrudnienia. Absolwenci nie napotkali trudności podczas współpracy z pośrednikiem pracy.

ZAKOŃCZENIE



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Na podstawie analizy dokumentacji otrzymanej od Fundacji Inicjatyw Menedżerskich oraz przeprowadzonych badań należy uznać, że **cel główny projektu**, którym jest zwiększenie skuteczności działań 20 pośredników pracy z urzędów pracy województwa lubelskiego w zakresie aktywizacji zawodowo-społecznej absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego poprzez zastosowanie nowatorskiej metody pracy do końca II kwartału 2014 roku został zrealizowany. Z danych urzędów pracy wynika, że na dzień 30 czerwca 2014 r., 49 absolwentów biorących udział w projekcie znalazło pracę, a 36 osobom z tej grupy udało się utrzymać zatrudnienie. Warto podkreślić, że na 22 pośredników pracy 20 z nich (90%) znalazło przynajmniej jedno miejsce pracy. Odnosnie zadowolenia absolwentów i pracodawców ze współpracy z pośrednikami pracy z przeprowadzonych badań wynika, że wszyscy absolwenci i pracodawcy są zadowoleni z tej współpracy. Ponadto wszyscy absolwenci i pośrednicy pozytywnie oceniają nową metodę i wskazują na konkretne korzyści wynikające z jej stosowania.

Ponadto należy stwierdzić, że zostały osiągnięte wszystkie **cele szczegółowe** przewidziane do realizacji do czasu przeprowadzenia ewaluacji zewnętrznej:

- **Cel szczegółowy 1** - Wypracowanie z udziałem pracodawców nowych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej absolwentów (45K, 35M) z województwa lubelskiego którzy w okresie 12 miesięcy od zakończenia studiów nie podjęli zatrudnienia do końca 2012 roku.
Metoda została wypracowana i przetestowana.
- **Cel szczegółowy 2** - Zwiększenie kompetencji 20 użytkowników – pośredników pracy z województwa lubelskiego w zakresie stosowania nowego rozwiązania do końca II kwartału 2013 roku.

Z dokumentacji prowadzonej przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich wynika, że wszyscy pośrednicy pracy zwiększyli wiedzę i kompetencje w zakresie nowej formuły pośrednictwa pracy i efektywnego procesu aktywizacji niepracujących absolwentów szkół wyższych. Przeprowadzone egzaminy zostały udokumentowane odpowiednimi protokołami.

Cel szczegółowy 3 - Zwiększenie umiejętności poruszania się po rynku pracy 80 absolwentów (45 K i 35 M) z województwa lubelskiego do końca II kwartału 2014 roku.

W celu sprawdzenia, czy cel ten został osiągnięty posłużono się analizą arkusza oceny umiejętności efektywnego poruszania się po rynku pracy. W arkuszu tym 100



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

Wszystkie cele założone do realizacji do momentu przeprowadzenia ewaluacji zewnętrznej zostały osiągnięte, co zarazem świadczy o **trafności i użyteczności** opracowanej metody.

Należy też odpowiedzieć na pytania postawione we wstępie do raportu:

- czy opracowane i wdrożone narzędzie pracy pośredników przyczyniło się do polepszenia sytuacji bezrobotnych absolwentów na rynku pracy (tj. w szczególności czy proces aktywizacji przebiega efektywniej i czy absolwentowi łatwiej jest znaleźć zatrudnienia)?

Odpowiadając na to pytanie należy wziąć pod uwagę odpowiedzi absolwentów na pytanie dotyczące stopnia w jakim dzięki udziałowi w projekcie polepszyła się ich sytuacja na rynku pracy. Średnia ocen z odpowiedzi 68 absolwentów wskazuje, że ich sytuacja na rynku pracy poprawiła się w **dużym stopniu**. Absolwentów zapytano również o to w jakim stopniu zastosowana w projekcie innowacyjna metoda okazała się w ich przypadku skuteczna. Średnia ocen z odpowiedzi w tym pytaniu wynosi **3,40**, czyli wskazuje na wynik między „w średnim” a „w dużym stopniu”. Zdaniem absolwentów są oni **w dużym stopniu** lepiej przygotowani do wejścia na rynek pracy i poruszania się po nim, co potwierdza ewaluacja wewnętrzna regularnie prowadzona przez Beneficjenta wśród absolwentów i pośredników pracy. Z badań wynika ponadto, że zdaniem absolwentów i pośredników pracy nowa metoda jest przydatna we wspieraniu absolwentów w **dużym stopniu**.

Odpowiadając na powyższe pytanie należy wziąć również pod uwagę dane o liczbie znalezionych miejsc pracy przez absolwentów biorących udział w testowaniu. Na dzień



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

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

Z powyższych danych wynika, że 49% Odbiorców znalazło zatrudnienie, a 73% osobom z tej grupy udało się utrzymać zatrudnienie.

- czy opracowane i wdrożone narzędzie przyczyniło się do wzrostu efektywności pracy pośrednika i tym samym jakości usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy?

Odpowiadając na powyższe pytanie należy wziąć pod uwagę wyniki badań pośredników i kadry kierowniczej urzędów pracy. Respondentów zapytano o to w jakim stopniu dzięki udziałowi w projekcie nastąpiła poprawa jakości i efektywności działań podejmowanych w stosunku do bezrobotnych absolwentów. Odpowiedzi udzielano w 5-stopniowej skali gdzie 1 oznacza w bardzo małym stopniu, a 5 oznacza w bardzo dużym stopniu. Zarówno pośrednicy, jak i kadra kierownicza urzędów pracy odpowiedzieli, że poprawa jakości i efektywności działań podejmowanych w stosunku o bezrobotnych absolwentów nastąpiła w **dużym stopniu**. Ponadto pośredników pracy i kadrę kierowniczą z urzędów pracy zapytano w jakim stopniu nowa metoda jest efektywna, czyli czy relacja wydatkowanych środków finansowych, zainwestowanych zasobów intelektualnych i technicznych do osiągniętych efektów są w odpowiednich proporcjach. Badani respondenci twierdzą, że nowa metoda jest efektywna w **dużym stopniu**.

Warto zaznaczyć, że wdrożenie nowych rozwiązań odbywało się w oparciu o własne zasoby personalne powiatowych urzędów pracy. Działania pośredników pracy miały miejsce w ramach ich czasu pracy, odbywały się w urzędzie, nie było potrzeby wynajmowania dodatkowych pomieszczeń. Dyrektorzy powiatowych urzędów



pracy dokonali stosownych zmian w zakresie czynności pracownika, bądź w opisie stanowiska pracy. Wdrożenie innowacji nie generowało dodatkowych kosztów dla urzędów pracy.

- w jakim stopniu nowe metody pracy pośredników wpłynęły na wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia?

Odpowiadając na to pytanie należy się posłużyć odpowiedziami udzielonymi przez pośredników pracy, kadre kierowniczą urzędów pracy oraz pracodawców. Zdaniem pośredników pracy i kadry kierowniczej z urzędów pracy wzrost intensywności współpracy regionalnych pracodawców i publicznych służb zatrudnienia w wyniku działań projektu nastąpił w średnim stopniu. Natomiast zdaniem ankietowanych pracodawców nastąpił on w dużym stopniu.

- na ile nowe narzędzie jest satysfakcjonujące dla pracodawców?

Zdaniem ankietowanych pośredników pracy, kadry kierowniczej z urzędów pracy oraz pracodawców nowe narzędzie jest w satysfakcjonujące dla pracodawców w **średnim stopniu**.

- w jakim stopniu nowe narzędzie może być wykorzystane przez innych użytkowników, np. przez prywatne agencje zatrudnienia?

Zdaniem ankietowanych pośredników pracy oraz kadry kierowniczej z urzędów pracy nowe narzędzie może być wykorzystywane przez innych użytkowników w **średnim stopniu**.

Podsumowując odpowiedzi na powyższe pytania, przedstawione dane uzyskane w trakcie badań, dane uzyskane w ramach ewaluacji wewnętrznej oraz fakt realizacji wszystkich założonych w projekcie celów i efektów należy uznać, że zostały spełnione kryteria **użyteczności i trafności, skuteczności i efektywności**. W przypadku kryterium **trwałości** jeśli metoda w dalszym ciągu będzie wykorzystywana przez pośredników w ich codziennej pracy to efekty będą trwałe i utrzymają się w ciągu najbliższych lat.



Rekomendacje:

- Umożliwienie bardziej elastycznego podejścia do czasu spotkań z absolwentami oraz ich częstotliwości. Czas spotkań i ich częstotliwość powinna być uzależniona od potrzeb absolwenta.
- Umożliwienie kontaktu telefonicznego lub poprzez e-mail z absolwentami, którzy podjęli zatrudnienie. Absolwenci, którzy podjęli zatrudnienie mogą mieć problem z uczęszczaniem na spotkania z pośrednikiem pracy.
- Należy przemyśleć zmniejszenie ilości dokumentów do wypełnienia zarówno przez pośrednika, jak i przez pracodawcę. Zbyt obszerna dokumentacja może wpłynąć zwłaszcza na niechęć pracodawców do korzystania z nowej metody.
- Należy ujednolicić skalę ocen kompetencji zawartą w macierzy kompetencji ze skalą w systemie *Just in Time*.