



**Protokół nr 5/2014 z posiedzenia
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
w dniu 11 września 2014 r.**

Dwudzieste trzecie posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki odbyło się w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie przy ul. Czechowskiej 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 9 członków oraz 7 stałych zastępców członków RST. Do głosowania uprawnionych było 14 osób (na 34 którym takie prawo przysługuje). Lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów Sieci Tematycznej stanowi **Załącznik nr 1** do protokołu, lista gości – **Załącznik nr 2**.

Ad. 1. Otwarcie posiedzenia.

Pod nieobecność Przewodniczącego posiedzenie otworzył i prowadził **Pan Mirosław Fatyga – Wiceprzewodniczący Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL)** w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej II stopnia.

Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.

Wiceprzewodniczący RST stwierdził na sali brak quorum zdolnego podejmować decyzje w formie uchwał (minium 17 osób uprawnionych do głosowania). Wobec powyższego zaproponował realizację porządku obrad przesłanego wraz z zaproszeniem (**Zaproszenie – Załącznik Nr 3**) z pominięciem punktów dotyczących głosowania. Uwag nie zgłoszono – porządek został przyjęty w zaproponowanej formie.

Porządek obrad:

1. Otwarcie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: ***Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych- innowacyjny model aktywizacji społeczno – zawodowej***, który realizowany jest w ramach Priorytetu VI PO KL w temacie: *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia przez Ecorys Polska Sp. z o.o o nr KSI POKL.06.02.00-06-186/11-00:*

- a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
- b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu – Pan Marcin Dygoń;
- c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

4. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: **Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim** realizowanego w ramach Priorytetu VII PO KL w temacie: *Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym* o numerze podpisanej umowy: POKL.07.01.01-06-359/11-00:

- a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
- b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu – Pan Antoni Rutka;
- c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

5. Sprawy różne. Wolne wnioski.

6. Zakończenie posiedzenia.

Ad. 3. a. Prezentacja produktu finalnego projektu *Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych- innowacyjny model aktywizacji społeczno – zawodowej*

W imieniu Beneficjenta - Ecorys Polska Sp. z o.o głos zabrał **Pan Mirosław Górczyński – asystent koordynatora projektu**, który za przy pomocy prezentacji multimedialnej przedstawił najważniejsze informacje zarówno o realizowanym projekcie, jak i samym produkcie finalnym. Wydruk prezentacji – **Załącznik Nr 4.**

Projekt z okresem realizacji lipiec 2012 r. – grudzień 2014 r. realizowany jest w temacie innowacyjnym: *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia*. Celem głównym projektu jest *„Wzrost do XII 2014 r. zdolności do poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia min. 85% odbiorców projektu (niepracujących absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego) poprzez opracowanie, przetestowanie i wdrożenie innowacyjnego modelu „Branżowy GPS”*. Grupą docelową w wymiarze użytkowników są pracownicy instytucji rynku pracy (szczególnie urzędów pracy), a odbiorcami absolwenci szkół wyższych do 30 roku życia, którzy w ciągu min. 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych nie podjęli zatrudnienia. Innowacyjność produktu finalnego polega na tym, że *innowacja odnosi się do problemu wciąż rosnącego bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych w województwie lubelskim, oferując innowacyjne narzędzia wsparcia wykorzystywane w aktywnym przywracaniu na rynek pracy długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych*.

Na produkt finalny – Model Branżowy GPS składają się: Raport dotyczący kluczowych branż Lubelszczyzny, Przewodnik po Modelu „Branżowy GPS”, Narzędzia diagnozujące dojrzałość do kariery, System Informacji Branżowej oraz System Transferu Informacji Branżowej.

W dalszej części wystąpienia prelegent skupił się na opisie i przedstawieniu poszczególnych elementów produktu finalnego, przedstawieniu możliwości zastosowania modelu oraz korzyści jakie płyną z jego stosowania.

Pełna wersja opisu produktu finalnego stanowi **Załącznik Nr 5.**

Dziękując za wystąpienie **Wiceprzewodniczący Mirosław Fatyga** przekazał głos Ekspertowi oceniającemu produkt – **Panu Marcinowi Dygoniowi**. Pełna treść opinii eksperta – **Załącznik nr 6**.

Pan Marcin Dygoń powiedział, że na końcu raportu ewaluacyjnego znajduje się tabelka, którą ekspert oceniający produkt w ramach swojej opinii jest zobowiązany wypełnić odnośnie cech innowacyjności produktu finalnego do wdrożenia. Odniósł się do rozbieżności powstałych pomiędzy jego oceną- 3,5 pkt. a oceną której dokonali ewaluatorzy, ponieważ wynosiła ona ponad 4,5 pkt. Niezgodność w stosunku do opinii ewaluatorów dotyczyła 2 obszarów i wynikała, z tego że praca, która została przez nich wykonana nie dostarczała informacji na temat dwóch najistotniejszych cech produktu innowacyjnego – skuteczności i efektywności. Stwierdził, że przedstawione materiały w tym raporcie ewaluacyjnym są niedoskonałym narzędziem, gdyż zawierają sporą liczbę drobnych błędów, które przy ponownej weryfikacji powinny zostać usunięte.

Jak powiedział **Pan Dygoń** niska ocena skuteczności wynika z tego, że nie było w raporcie danych świadczących o faktycznej zatrudnialności osób, które brały udział w projekcie, ale również dlatego, że ewaluacja w tym zakresie nie była dobrze przeprowadzona. Ponadto w przypadku produktu innowacyjnego, jeżeli jest odsetek respondentów, którzy zgłaszają, że narzędzie nie do końca jest doskonałe, albo są jakieś wnioski zapisane w odpowiedziach na pytania, że coś wymaga poprawy, to należy dążyć do tego, aby takie sygnały zweryfikować, a nie pozostawiać bez rozpatrzenia. W tym przypadku ok. 30% badanych wskazywało na niedoskonałości produktów. W kontekście zmiany sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy występują się sprzeczności w raporcie ewaluacyjnym – pojawia się spory odsetek osób stwierdzających, że udział w projekcie na wiele im się nie przydał.

Drugi aspekt – efektywności, rozumianej jako nakład w stosunku do rezultatów w opinii eksperta powinien opierać się na „twardych danych”, czyli jakie są koszty wdrożenia i jakie są efekty osiągane dzięki narzędziu. Jeżeli takie dane nie zostały przedstawione to nie można odpowiedzieć na temat efektywności – czy proponowane narzędzie jest efektywniejsze od stosowanych do tej pory. Nie można jednocześnie osób bezrobotnych, które nie znają kosztów wdrażania poszczególnych narzędzi pytać, czy te zaproponowane w projekcie są efektywniejsze.

Analizując efektywność Ekspert zwrócił uwagę na kosztochłonność omawianego narzędzia (podobnie jak Beneficjent i ewaluatorzy). Na uczestnika przewidziano około 30 godzin wsparcia indywidualnego w postaci pracy z doradcą zawodowym. Zestawiając tę wartość z liczbą osób bezrobotnych przypadających na jednego doradcę zawodowego, czy pośrednika pracy w publicznych służbach zatrudnienia i znając ograniczenia w zakresie możliwości zatrudnienia nowych doradców w instytucjach rynku pracy, można zadać pytanie, kto pozwoli sobie na takie wsparcie.

Ekspert nawiązał do rekomendacji w raporcie ewaluacyjnym odnoszącej się do uzupełnienia modelu o inne branże i profile kompetencyjne. W opinii Eksperta były to uwagi do funkcjonowania modelu jako takiego, a nie do produktu, który obecnie został wytworzony. O walorach produktu będzie świadczyło to, że dane będą aktualne i będą dotyczyły więcej niż wskazanych 5 branż, aby narzędzie było powszechne. Tymczasem Beneficjent realizujący projekt dokonał uzupełnienia o kolejne branże. Odniósł się również do badań

realizowanych przez LORP i danych, jakie w wyniku tego zostaną zebrane w celu rozbudowy Systemu Informacji Branżowej zaznaczając, że będą one wymagały przepracowania/przełożenia na teczki, informatory. To wymaga właśnie poniesienia kosztów. Funkcjonowanie całego systemu Transferu Informacji Branżowej wymaga również nakładów, bo trzeba nim administrować. Wszystkie powyższe koszty niezbędne dla funkcjonowania systemu, również powinny być uwzględniane w analizie efektywności. Niższa ocena Eksperta w tym punkcie wynika z tego, że Beneficjent nie dostarczył dowodu na to, że są te działania bardziej efektywne. W opinii Eksperta, w ujęciu całościowym, badanie, wykonane w ramach testowania tak naprawdę nie należy do modelu, który ma być stosowany. Sposób pozyskiwania informacji o trendach, czy rozwoju województwa w ujęciu branżowym, posłużył do skonstruowania modelu, ale nie był elementem testowania.

Członek RST - Pani Grażyna Gwiazda odniosła się do kwestii utrzymania zatrudnienia. Przypomniała, że projekt zakładał testowanie poprzez 3 miesięczną organizację staży, które zakończyły się 2 miesiące temu. Zapytała, jak w tak krótkim czasie można zbadać czy mamy do czynienia z utrzymaniem zatrudnienia. W jej opinii powinno się tego dokonać po co najmniej 6 miesiącach od ustania stażu.

Pan Marcin Dygoń zgodził się z opinią, że 3 miesięczny staż jest krótkim okresem do tego, żeby można było zweryfikować pracownika, ale jednocześnie wystarczająco długim, aby się opowiedzieć, czy chce się zatrudnić tego pracownika na tym stanowisku pracy. Okres realizacji projektów innowacyjnych uniemożliwia weryfikację pracownika po 6, czy 12 miesiącach tak, jak to się powinno robić w kontekście utrzymania zatrudnienia. Stąd powinno się połączyć metody idące w kierunku weryfikacji „twardego” zatrudnienia – informację o sposobie zatrudnienia, rodzaju kontraktu, które płyną z rynku pracy z opinią pracodawcy, czy rzeczywiście pracownik ma szanse na dalsze zatrudnienie.

Pan Marek Białach - przedstawiciel środowiska akademicko – naukowego odniósł się do oceny Eksperta, która wyniosła 3,55 i wytknięto w niej wszystkie niedociągnięcia. Zwrócił się z prośbą o podanie argumentów, które zadecydowały o tym, że produkt finalny został ogólnie oceniony pozytywnie i jest rekomendowany do walidacji.

Pan Marcin Dygoń przyznał, że w większości zgadza się z walorami, jakie posiada ten model. W swojej ocenie skupił się na podejściu do rozwiązywania problemów specyficznej grupy na rynku pracy – osób z wyższym wykształceniem, które chcą wejść na rynek pracy. Problem tego projektu jest istotny, chociaż osoby z wyższym wykształceniem mają przewagę na rynku pracy ze względu na większą zatrudnialność. Omawiane narzędzie nie jest stosowane na rynku pracy, a jego innowacyjność i sposób podejścia do problemu współgra z nowymi narzędziami stosowanymi przez Urzędy Pracy („segmentacja klientów). Dodał, iż większą wartość produktu ma innowacyjność i jego potencjał, niż nie do końca dobrze przeprowadzona ewaluacja zewnętrzna.

Ekspert przyznał, że znał już ten produkt wcześniej, gdyż oceniał strategię wdrażania projektu. Dobre wrażenie z oceny strategii zostało potwierdzone przedstawionym produktem finalnym, który zawiera elementy innowacyjne.

Pani Kinga Tymecka - Tchórzewska reprezentująca **Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie** zwróciła uwagę, że przy dotychczasowych ocenach produktów finalnych pojawia się zawsze ten sam problem – uwagi do raportów ewaluacyjnych

w zakresie ich kompletności. Problem polegać może na tym, że nie ma informacji dla ewaluatorów odnośnie tego, na co zwrócić uwagę z punktu widzenia eksperta, który dokonuje oceny produktu. Innym problemem jest jakość opracowań dla których wykonawcy są wyłaniani po spełnieniu określonych kryteriów, wynikających z wniosków o dofinansowanie.

Pan Henryk Łucjan zgodził się ze stwierdzeniem Eksperta odnośnie tego, że absolwenci wydają się być zagubieni po ukończeniu studiów. Absolwenci niektórych kierunków tak naprawdę po zakończeniu edukacji nie wiedzą kim są. Stwierdził, że brak jest modyfikacji systemu szkolnictwa, a w zamian za to poszukuje się panaceum na błędne rozwiązania. Inny problem dotyczy raportów branżowych – musi być zapewniona aktualizacja danych, a za wprowadzanie danych muszą odpowiadać specjaliści, aby z tych narzędzi płynęła konkretna informacja. Pan Łucjan zadał też pytanie jak skojarzyć absolwenta z branżą? Uważa, że inteligentny absolwent i tak sobie poradzi na rynku pracy.

Pani Iwona Niewiadomska reprezentująca **Fundację Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego** poinformowała, że zmieniła się ustawa o szkolnictwie wyższym i część zmian będzie realizowana od roku bieżącego, a najwięcej od roku 2016. Chodzi o zmiany w programie nauczania szkół wyższych. Będą wdrażane 2 tryby – ogólnouniwersytecki, który obowiązuje obecnie oraz tzw. tryb zawodowy zorientowany na rynek pracy. Waga tego rodzaju projektów w odniesieniu do absolwentów szkół wyższych polega na tym, że prowadzona jest dyskusja ze szkołami wyższymi, jak powinien być kształtowany program na tych uczelniach oraz jak powinny zostać dostosowane kierunki do rynku pracy. W jej opinii wprowadzenie tych zmian siłami samych uczelni zakończy się porażką. Dokonanie spisu branż oraz przedstawienie profilu pracownika w tych branżach ułatwi funkcjonowanie absolwentów na rynku pracy. Decydujące znaczenie będzie mieć tutaj elastyczność absolwenta na rynku pracy, do czego niezbędne są szerokie kompetencje zawodowe, ale również tzw. „miękkie”. Musi dojść do synergii uczelni, rynku pracy i pracodawcy.

Ekspert Marcin Dygoń dodał, że zmiany idą w tym kierunku, aby młodzi ludzie nabyli kompetencje, które w danym zawodzie są im niezbędne, bo fachowcy w swoim zawodzie mają większą szansę na zatrudnienie.

Pani Grażyna Gwiazda zwróciła uwagę, że pracodawca powinien mieć wpływ na program szkolenia, bo jak pokazuje praktyka jest to działanie bardzo skuteczne.

Pan Andrzej Burda reprezentant **Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Zamościu** odniósł się do wypowiedzi przedstawicieli Ecorysu. Przypomniał, że poruszono aspekt, iż dzięki wykonanej pracy nastąpi automatycznie wymiana informacji pomiędzy różnymi grupami beneficjentów. W tym kontekście padły też określenia *metajęzyk*, *profile* o których wyjaśnienie poprosił przedstawicieli Beneficjenta. Jego zdaniem ważną rzeczą, która rzeczywiście mogłaby zostać zautomatyzowana to odniesienie się do istniejącej ontologii dziedzinowej, albo stworzenie własnej, albo pomiędzy nimi usystematyzowanie języka. W innym wypadku taka automatyzacja się nie uda - powstanie jeden portal więcej, którego utrzymanie może być droższe niż korzyści.

Pan Mirosław Górczyński wyjaśnił, że mówiąc o metajęzyku kompetencyjnym założono, że w informacji o branży taki profil jest prezentowany z punktu widzenia umiejętności, kwalifikacji, kompetencji, zadań zawodowych specyficznych dla tej branży. Później, kiedy

pracodawca zgłasza ofertę, a jest pracodawcą działającym w tej branży, wypełnia na zasadzie „check list” realizacji jakich zadań oczekuje ze strony pracownika do którego zgłasza ofertę - jakich od niego oczekuje kwalifikacji, umiejętności i kompetencji. Następnie, kiedy jest tworzony profil kompetencyjny dla bezrobotnego przez pracownika Urzędu Pracy to mówimy tylko o 5 wymienionych branżach dla których taki profil istnieje. Tylko tu jest możliwość korelacji – kojarzenia.

Dodał, że idealna sytuacja wystąpiłaby wtedy, kiedy wszystkie obszary działalności gospodarczej (branże) w regionie posiadałyby takie opisy. Stwierdził, że to, co robi Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy pytając pracodawców o kompetencje jakie powinny posiadać pracownicy, to jest element zasilania modelu: Branżowy GPS... o pełne spektrum obszarów, czy branż. Z tą informacją każdy bezrobotny, który wchodzi w zakres usług Urzędów Pracy może w tym systemie zafunkcjonować. Na dzień dzisiejszy jest to jednak tylko 5 branż. Pracodawca zgłaszając ofertę pracy – to musi być oferta na stanowisko w ramach tych branż – które zakładał projekt. Jeśli oferta dotyczy jednej z tych branż, to rzeczywiście następuje korelowanie osoby bezrobotnej, która w ramach tej branży nabyła np. poprzez uczestnictwo w projekcie kwalifikacje i umiejętności przez szkolenia i staże. Ewentualnie, jeżeli występuje rozdzźwięk pomiędzy ofertą pracodawcy zgłoszoną jako profil, a profilem opracowanym wspólnie z doradcą zawodowym, to w to jest korelowana również oferta szkoleniowa. Oferta szkoleniowa – jej profil kompetencyjny również dotyczy jednej z owych 5 branż. To jest zawarte w Systemie Informacji Branżowej - w nim zawarte są typowe profile, które zostały opisane, a check listy w STIB, którymi posługuje się pracodawca, bezrobotny, czy firma szkoleniowa zawierają określenia właśnie z tych zestawów.

Pan Andrzej Burda dodał, że są to doskonałe narzędzia do tego, aby korelował je człowiek. Jednak bez ontologii, semantyki pewnych pojęć wraz z wyrazami bliskoznacznymi, które będą wspólne dla wszystkich interesariuszy, automatyzacji nie będzie.

W odpowiedzi **Pan Mirosław Górczyński** wyjaśnił, że na etapie oceny strategii wdrażania po uwagach eksperta Słownik kompetencji został stworzony. Zapraszając do współpracy w tym projekcie ekspertów w celu stworzenia Systemu Informacji Branżowej poproszone zostały osoby, które pracują w służbach zatrudnienia i opisy stanowisk pracy, opisy zawodów dla doradców zawodowych będą im bliskie. Takie działania zapewniają jakość i intensywność. Dołożone zostaną starania, aby wszyscy interesariusze posługując się określonym językiem rozumieli to samo.

Podsumowując przedstawiciel Beneficjenta uznał uwagi Eksperta za cenne i służące podniesieniu jakości produktu finalnego. Co do jakości raportu ewaluacyjnego przyznał, że zamawiający również ma do niego zastrzeżenia. Co do kwestii upowszechnienia i jego kosztów, wyjaśnił, że w fazie testowania prowadzone były rozmowy ze Stowarzyszeniem Doradców Szkolnych i Zawodowych odnośnie możliwości wykorzystania produktu i przekazania praw autorskich dotyczących STIB i w ich wyniku uzyskano pozytywną odpowiedź. Rozmowy prowadzono również z kierownictwem Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w kontekście przekazania Systemu Transferu Informacji Branżowej. Być może zmiany w instytucjach rynku pracy, które zakładają, że z obserwatorium projektu powstaną wydziały – będzie doskonałym narzędziem. Centrum Informacji i Planowania Kariery WUP jest również zainteresowane przejęciem praw autorskich niektórych produktów Systemu Informacji Branżowej. Narzędzia mogłyby również być używane przez doradców

zawodowych, gdyby na stronie internetowej narzędzia zostały zebrane w jednym miejscu na przykład CERM - Centrum Edukacji i Rozwoju.

Ad. 3. c Dziękując za prezentację i przeprowadzoną dyskusję **Wiceprzewodniczącą Mirosław Fatyga**, w związku z brakiem kworum podjął decyzję o przeprowadzeniu głosowania w trybie obiegowym. Druk projektu uchwały jest **Załącznikiem nr 7**.

Po przerwie na lunch...

Ad. 4. a. Prezentacja produktu finalnego projektu **Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim**.

W imieniu Beneficjenta **Fundacji Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego w Lublinie** wystąpiła **Pani prof. dr hab. Iwona Niewiadomska**.

Pani Iwona Niewiadomska, posługując się prezentacją multimedialną, przedstawiła najważniejsze informacje o realizowanym projekcie i opracowanym produkcie:

Realizatorami projektu jest: Fundacja Rozwoju KUL – lider, partnerami zaś Lubelski Związek Pracodawców, Miejski Urząd Pracy w Lublinie, Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii w ramach Stowarzyszenia Natanaelum. Czas realizacji projektu: 1. Etap przygotowania (IV 2012- XI 2012), 2. Etap wdrożenia (I 2013-XII 2014), w tym: faza testowania: 02.01.2013 – 31.07.2014, faza upowszechniania: 01.09.2014 – 31.12.2014, Użytkownicy projektu: Pracodawcy i związki pracodawców, Służba Więzienna, Sądowa Służba Kuratorska, Instytucje rynku pracy, Instytucje pomocy społecznej, Organizacje pozarządowe, w tym również grupy samopomocowe. W testowaniu produktu finalnego uczestniczyła reprezentacja 90 użytkowników, w tym: pracodawcy i związki pracodawców – 30 osób, pracownicy Służby Więziennej - 10 osób, zawodowi kuratorzy sądowi - 10 osób; instytucje pomocy społecznej - 10 osób; pracownicy urzędów pracy - 20 osób i organizacje pozarządowe - 10 osób.

Odbiorcami projektu są młodzi więźniowie - do 25 roku życia w okresie: przygotowania do wolności przebywania na wolności w warunkach probacji. W testowaniu produktu finalnego uczestniczyła reprezentacja 96 młodych więźniów.

Produkt finalny ma na celu zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania integracji zawodowo-społecznej więźniów do 25 roku życia z województwa lubelskiego w oparciu o komponenty A-G. **Komponent A:** Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów. **Komponent B:** Narzędzia do diagnozy potrzeb użytkowników i ich oczekiwań do pozostałych uczestników i pracodawców procesu readaptacji zawodowej więźniów. **Komponent C:** Program szkoleń dla użytkowników modelu na bazie potrzeb współpracy z pracodawcami, **Komponent D:** Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy młodych więźniów; **Komponent E:** Interaktywna platforma współpracy podmiotów z pracodawcami. Baza danych użytkowników i odbiorców, **Komponent F:** System monitorowania losów oraz sukcesu społecznego i zawodowego młodych więźniów, **Komponent G:** model Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów.

