



**Protokół nr 6/2014 z posiedzenia
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
w dniu 23 października 2014 r.**

Dwudzieste czwarte 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: 8 członków oraz 4 stałych zastępców członków RST. Do głosowania uprawnionych było 12 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.: ***Innowacyjny model kooperacji dla rozwoju aktywności zawodowej pracowników powyżej 50 roku życia***, który realizowany jest w ramach Priorytetu VIII PO KL w temacie: *Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+* przez FUDA Agnieszka Laskowska o nr KSI: 596/POKL.08.02.02-06-025/12-00:
 - a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
 - b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu;
 - c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.
4. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: ***Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia***, 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 Polską Fundację Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie o nr KSI: POKL.06.02.00-06-162/11-00:

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

5. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: **Aktywny absolwent-innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy**, 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 Fundację Inicjatyw Menedżerskich o nr KSI: POKL.06.02.00-06-141/11-00

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

6. Sprawy różne. Wolne wnioski.

7. Zakończenie posiedzenia.

Ad. 3. a. Prezentacja produktu finalnego projektu *Innowacyjny model kooperacji dla rozwoju aktywności zawodowej pracownic powyżej 50 roku życia*. Opis produktu finalnego stanowi **Załącznik nr 4**.

W imieniu Beneficjenta - FUDA Agnieszka Laskowska głos zabrała **Pani Agnieszka Laskowska**, która przedstawiła najważniejsze informacje o projekcie i produkcie. Celem projektu było zwiększenie skuteczności utrzymania aktywności zawodowej kobiet pracujących powyżej 50 roku życia. Użytkownikami produktu są mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa. W wymiarze docelowym zaplanowano, że użytkownikami będą nie tylko przedsiębiorstwa, ale również inni pracodawcy. Odbiorcami projektu są kobiety pow. 50 roku życia, zatrudnione w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach, jak również innych przedsiębiorstwach. Wypracowanym produktem finalnym w ramach projektu jest Konsultant HR – aplikacja multimedialna, informatyczna, która ma za zadanie wspomagać proces zarządzania wiekiem w firmach. Aplikacja jest dostosowana do potrzeb mikro, małych i średnich firm. W wyniku testowania okazało się, że najchętniej korzystająca z aplikacji grupą są małe i średnie firmy, a mikroprzedsiębiorstwa takiej aplikacji na praktycznie nie potrzebują – są to za małe przedsiębiorstwa, aby wprowadzać dodatkowe aplikacje do transferu wiedzy. Wiedza pochodząca z procesu testowania pozwoliła zmodyfikować produkt i w większym stopniu dostosować go do potrzeb małych i średnich firm.

Podstawą działania aplikacji jest założenie, że aby kobieta 50+ chciała pracować, musi być potrzebna w firmie. W pierwszym rzędzie starano się uwzględnić potrzeby przedsiębiorców i pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników, nie zaś kobiet 50+. Punktem wyjścia było założenie, że jeżeli pracodawca będzie potrzebował w pracy takiej kobiety to utrzymanie aktywności będzie prostsze. Stąd wziął się pomysł na międzynarodowy transfer wiedzy i konstrukcja aplikacji, która zakłada, że u pracodawców tworzone są zespoły pracownicze z kobiety 50+ oraz młodszego pracownika, w obrębie których dochodzi do transferu wiedzy.

Podstawą takiego rozwiązania było założenie, że kobieta 50+ ma wiedzę i doświadczenie, które dla pracodawcy jest cenne. Z tego punktu widzenia to pracodawcy powinno zależeć na jej zatrudnieniu, by wiedza i doświadczenie została przekazana innym pracownikom. Na takich założeniach opiera się konsultant HR. Pracownik – kobieta 50+ będzie czuła się potrzebna, bo będzie dzielić się swoją wiedzą, a młody pracownik na tym skorzysta, bo będzie mógł się uczyć od osoby z doświadczeniem w firmie. Największą korzyść odniesie jednak pracodawca, bo będzie miał bazę dobrych praktyk i wykonane zadania. Będzie również posiadał aplikację, która będzie formą podsumowania najważniejszych dla niego wiadomości w prowadzonej przez niego działalności.

Przedstawiając informacje o produkcie finalnym Pani Laskowska wykorzystała prezentację multimedialną. Wydruk prezentacji – **Załącznik Nr 5**.

W dalszej części wystąpienia Pani Laskowska poprosiła Pana Marcina Pastuła, aby zaprezentował aplikację konsultant HR.

Pan Marcina Pastuła wykorzystując prezentację multimedialną powiedział, że pierwszym krokiem jest utworzenie listy zadań, następnie rekrutacja pracowników do realizacji zadania, później badanie testem i określenie profilu kompetencji i predyspozycji pracowników, aż wreszcie dobór w parę pracownic 50+ i młodszych pracowników, którzy będą wspólnie wykonywali zadania – transfer wiedzy i umiejętności. W dalszej kolejności – realizacja zaplanowanego zadania przez wybraną grupę pracowników, a później ocena realizacji zadania. Na końcu powstaje baza wykonanych zadań, która tworzy najważniejszą wiedzę, która powinna zostać w firmie, kiedy pracownica 50+ zakończy pracę w przedsiębiorstwie. Po krótkim wstępie przeszedł do omawiania funkcji poszczególnych narzędzi składających się na aplikację.

W uzupełnieniu wypowiedzi **Pani Agnieszka Laskowska** dodała, że aplikacja zawiera szkolenia e – learningowe i podręczniki dla właścicieli, kadry zarządzającej, dla pracowników HR, dla pracownic 50+ i innych pracowników.

Do testowania udało się zrekrutować więcej przedsiębiorstw niż założono – 3 mikro, 5 małych i 4 średnie przedsiębiorstwa, które były twórcze w zakresie uwag do aplikacji. Uwagi zostały przedstawione w 23 blokach tematycznych i dotyczyły wszystkich elementów. Wszystkie zostały uwzględnione. Dodatkowo udało się uzyskać 17 niezależnych opinii odnośnie aplikacji ekspertów z zakresu HR. Nawiązano współpracę z Regionalną Izbą Gospodarczą w Lublinie, która stała się partnerem w projekcie – było to zastosowanie się do rekomendacji Eksperta dokonującego oceny strategii wdrażania projektu. Poza tym pozyskano patronaty honorowe m. in. Prezydenta Miasta Lublin, Marszałka Województwa Lubelskiego, Lubelskiego Kłostwa Przedsiębiorstw, Lubelskiego Klubu Biznesu itd.

Po prezentacji produktu przedstawicielka Beneficjenta - Pani Laskowska wraz z Panią **Moniką Wawer** odniosły się do uwag i zastrzeżeń eksperta oceniającego produkt finalny. Uwagi i wyjaśnienia do nich - slajdy od 16 do 22 prezentacji.

Uwaga 1. Niewystarczająco obiektywnie udokumentowana skuteczność produktu oraz brak realnego potwierdzenia zwymiarowanymi rezultatami skuteczności produktu finalnego

Wyjaśnienie - Cele projektu Zwiększenie skuteczności utrzymania aktywności zawodowej pracujących kobiet 50+, wypracowanie 1 systemu pozwalającego na asocjację pracowników sprzyjającą zarządzaniu wiekiem w firmach oraz wdrożenie go w 10 podmiotach testujących. Wskaźniki pomiaru celu:

- Liczba firm, które potwierdzą skuteczność narzędzia (60) i wdrożą produkt (40);
- Liczba podmiotów gospodarczych, które ocenią produkt jako wartościowy (80);
- Liczba osób, która potwierdzi przydatność w utrzymaniu aktywności zawodowej kobiet 50+ (100);
- Liczba odbiorców, którzy oświadczą podniesienie świadomości w zakresie efektów zarządzania wiekiem w firmie (96);
- Liczba uznanych ekspertów m.in. w dziedzinie HR, którzy pozytywnie zaopiniowali wypracowany produkt finalny i zarekomendują do wdrożenia w firmach (15);
- Liczba przedstawicieli grup docelowych, podmiotów zewnętrznych, decydentów, którzy zapoznali się z modelem „Innowacyjny model kooperacji dla rozwoju aktywności zawodowej pracownic powyżej 50. roku życia” i uznali go za przydatny - 450 (opinie, liczba pobrań, recenzje).

Uwaga 3a. Uzależnienie rezultatów wdrożenia od wielkości firmy

Wyjaśnienie - Produkt finalny na etapie testowania został w maksymalnym stopniu dostosowany do mikro i małych przedsiębiorstw przy pozostawieniu funkcjonalności dla przedsiębiorstw średnich.

- Brak konieczności zatrudniania specjalistów ds. HR.
- Brak konieczności zatrudniania psychologa do przeprowadzania diagnozy kompetencji.
- Uproszczono działanie aplikacji umożliwiając jej funkcjonowanie bez pomocy informatyka (brak etatów informatycznych w mikro i małych firmach).
- Bezpłatna forma szkoleń pracowników z wykorzystaniem e-learningu (brak konieczności posiadania budżetów szkoleniowych).

Bezpłatne podręczniki ułatwiające dostęp pracowników mikro i małych przedsiębiorstw do najnowszej wiedzy.

Uwaga 3b. Uzależnienie rezultatów wdrożenia od motywacji przedsiębiorcy.

Wyjaśnienie:

- Potrzeba transferu wiedzy i utrzymania aktywności zawodowej kobiet 50+.
- Budowanie międzypokoleniowych relacji partnerskich.

Czynniki dodatkowo wspierające motywację przedsiębiorcy:

- Aplikacja jest bezpłatna.
- Aplikacja łatwo dostępna.
- Aplikacja uniwersalna.
- Wdrożenie nie wymaga zmian prawnych.
- Wdrożenie nie wymaga zmian organizacyjnych.

Uwaga 4. Zgubienie” pracujących kobiet w wieku 50+ jako głównego podmiotu projektu.

Wyjaśnienie: **Kobiety pracujące 50+ są głównym odbiorcą produktu finalnego:**

- Pełnią kluczową rolę w procesie intermentoringu - zarówno w roli mentora jak i ucznia.

- Podstawą tworzenia grupy zadaniowej jest dobranie do kobiety 50+ pracownika młodszego.
- Opis wyników testów diagnostycznych dostosowany jest do specyfiki pokolenia X - reprezentowanego przez kobiety 50+.
- Uwypuklenie w produkcie finalnym korzyści dla przedsiębiorstwa z wdrożenia zarządzania wiekiem wpływa w znacznym stopniu na zwiększenie skuteczności utrzymania aktywności zawodowej pracujących kobiet po 50 roku życia.

Uwaga 5. Niewystarczające opisanie roli partnera instytucjonalnego – RIG Lublin

Wyjaśnienie - Rola partnera:

- Udostępnianie produktu finalnego podmiotom zainteresowanym.
- Prowadzenie działań na rzecz włączenia produktu finalnego do polityki.
- Promocja produktu finalnego wśród grup docelowych.
- Administrowanie produktem finalnym wraz z ponoszeniem kosztów z tym związanych.
- Rozwój produktu finalnego.
- Wsparcie merytoryczne w czasie wykorzystywania produktu finalnego.
- Partner i Projektodawca ustalili minimalną trwałość projektu na 5 lat od zakończenia realizacji projektu.

Uwaga 6a. Niewystarczająco jasne wskazanie przewag konkurencyjnych nad innymi produktami finalnymi

Wyjaśnienie - Uwaga została uwzględniona w skorygowanej strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego (str. 8-20, 34-37).

Na przewagę konkurencyjną nad innymi produktami finalnymi wskazuje:

- Forma aplikacji multimedialnej wykorzystującej rozwiązania ICT, w której udostępniony jest kompleksowy pakiet autorskich narzędzi wspomagających proces zarządzania wiekiem, w tym część instrumentów jest zautomatyzowana np. generowanie raportu podsumowującego wyniki odbytych testów, interaktywne szkolenia e-learning.
- Aplikacja dedykowana jest 4 różnym grupom pracowniczym, które po zalogowaniu uzyskują dostęp do własnej ścieżki rozwoju.

Uwaga 6b. Niewystarczająco jasne wskazanie przewag konkurencyjnych nad innymi produktami finalnymi

Wyjaśnienie:

- Aplikacja jest systemem umożliwiającym realizację krok po kroku wdrożenie zarządzanie wiekiem w organizacji.
- Struktura aplikacji umożliwia każdemu z podmiotów indywidualne określenie zadań do wykonania w odniesieniu do własnych potrzeb, w tym monitoring ich realizacji.
- Aplikacja może być dedykowana wszystkim pracownikom danej firmy, posiada dodatkowe funkcjonalności np. umożliwia rozwój pracowników na zasadzie intermentoringu pożądanym z punktu widzenia potrzeb firmy.
- Uniwersalność narzędzi umożliwia zastosowanie produktu w działalności przedsiębiorstw różnej wielkości, branż działalności, a także innych podmiotów tj. instytucje publiczne, społeczne, edukacyjne, pozarządowe.

Ad. 3. b. Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu;

Pan Antoni Rutka – wyjaśnił, że nie będzie szczegółowo cytował wszystkich uwag, które zgłosił w ramach przygotowanej opinii, gdyż członkowie mogli się z nią zapoznać przed posiedzeniem. Podziękował za odniesienie się Beneficjenta do wszystkich 6 uwag przez niego zgłoszonych. Stwierdził, że krytyczne spojrzenie pozwoliło na wyeksponowanie walorów i zalet tego interesującego produktu finalnego. Wyraził zadowolenie z powodu owskaźnikowania produktu finalnego. Do pozytywów zaliczył również nabycie świadomości w zakresie możliwości zastosowania produktu w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Dobrym działaniem było również pokazanie roli partnera projektu, który jako organizacja reprezentująca środowisko interesariuszy – odbiorców projektu zagwarantuje trwałość, która została określona na 5 lat. Odnośnie przewag konkurencyjnych nad innymi produktami finalnymi - najważniejsze jest pokazanie 4 ścieżek rozwoju. Pozostałe elementy są podobne do innych produktów finalnych i większość jest oparta na zastosowaniu aplikacji informatycznej o różnym poziomie funkcjonalności. Trzeba zaznaczyć, że w tym projekcie stopień funkcjonalności jest stosunkowo najszerszy. Punktacja łączna wyniosła 4,40 na 5 możliwych punktów. Obniżenie oceny miało miejsce ze względu na w pewnym stopniu obniżone możliwości zastosowania, które są jednak oczywiste. Pan Rutka pogratulował wytworzenia udanego produktu finalnego i podkreślił, że Beneficjent dokonał znaczących zmian w produkcie w stosunku do wersji przedstawionej przy okazji oceny strategii wdrażania. Zmiany płynące z ewaluacji zewnętrznej również zostały uwzględnione. Z tego względu końcowa ocena produktu brzmi: uznać produkt finalny za walidowany.

Pełna treść opinii eksperckiej – **Załącznik Nr 6.**

W nawiązaniu do zaprezentowanego produktu **Pan Rafał Sobiech Zastępca Dyrektora Departamentu Wdrażania EFS** – zapytał ilu pracowników uczestniczyło w testowaniu, gdyż w materiałach pojawiła się tylko informacja o liczbie 12 przedsiębiorstw.

Pan Marcina Pastuła wyjaśnił, że było to 108 pracowników, a 23 pary pracowników zostało poddane testowaniu w zakresie aplikacji.

Ad. 3. c Dziękując za prezentację i przeprowadzoną dyskusję **Wiceprzewodniczący Mirosław Fatyga**, w związku z brakiem kworum, podjął decyzję zgodnie z regulaminem o przeprowadzeniu głosowania w trybie obiegowym.

Druk projektu uchwały jest **Załącznikiem nr 7.**

Ad. 4 Prezentacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: *Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia.*

Opis produktu finalnego – **Załącznik Nr 8.**

W imieniu Beneficjenta - **Polskiej Fundacji Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”** głos zabrał **Pan Jacek Korzeniak** – koordynator działu projektów.

Pan Jacek Korzeniak przypomniał, że projekt jest realizowany w Priorytecie VI PO KL, a termin realizacji obejmuje od 1 czerwca 2012 r. do 31 grudnia 2014 r. Fundacja OIC Poland występuje w roli lidera projektu, a partnerem jest Związek Prywatnych Pracodawców

lubelszczyzny „Lewiatan”. Celem głównym projektu było stworzenie skuteczniejszych metod aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia, które w przeciągu 12 m-cy od ukończenia Szkoły Wyższej nie podjęły zatrudnienia, poprzez opracowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia do diagnozy istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia w woj. lubelskim. Skomentował, że problem bezrobocia wśród absolwentów z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia jest znany i próby jego rozwiązania są podejmowane przez różne służby. Problem nadpodaży osób z wyższym wykształceniem, niedostosowanie polskiego systemu kształcenia, są znane. Fundacja jednak podeszła do tematu z nieco innej strony – problemem równie ważnym, jest brak kompetencji miękkich – komunikacyjnych, interpersonalnych u osób, które kończą szkołę wyższą. Takie braki są widoczne szczególnie w czasie postępowań rekrutacyjnych. Pomysłem Fundacji było to, aby opracować narzędzie, które pozwoli luki i deficyty kompetencyjne zidentyfikować, zmierzyć, po to żeby wskazać drogę rozwoju – co należy zrobić, żeby kompetencje podnieść. Celem pomysłodawców projektu było również, aby dostarczyć odpowiednich narzędzi doradcom zawodowym, którzy współpracują z absolwentami, ale również dla osób młodych, które samodzielnie mogą zbadać swoje kompetencje i uzyskać wskazówki co zrobić, aby te kompetencje podnieść. Temu celowi służy elektroniczne narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia. Jest to narzędzie automatyczne – od razu generuje informację zwrotną, wzbogaconą od razu we wskazówki z jakich szkoleń skorzystać, aby te kompetencje wzbogacić. W momencie budowy narzędzia od razu powstały programy szkoleń, które luki kompetencyjne będą niwelować. Jest to więc metoda kompleksowa.

Testowanie narzędzia odbyło się na grupie doradców zawodowych, ale także na 60, nieaktywnych zawodowo absolwentach szkół wyższych, którzy w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęli zatrudnienia. Po przeprowadzeniu badania poziomu istotnych kompetencji za pomocą narzędzia KIK-PZ dokonano analizy otrzymanych wyników badań i zidentyfikowano luki kompetencyjne wśród badanej grupy absolwentów. Znaczna większość z badanych wykazuje więcej niż jedną lukę kompetencyjną. Największy deficyt kompetencji wystąpił w zakresie:

- Komunikacji – 33 osoby;
- Autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej – 20 osób;
- Przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych – 7 osób;

W ramach projektu zostały przeprowadzone szkolenia opracowane na podstawie zidentyfikowanych kompetencji miękkich, istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia. Części osób zaoferowano udział w 4 miesięcznych stażach.

W okresie od 4 do 22 grudnia 2013 r. zostały przeprowadzone szkolenia warunkujące rozwój zidentyfikowanych deficytowych kompetencji;

Zgodnie z założeniami projektu zrealizowano 6 grup warsztatów rozwijających poszczególne kompetencje istotne do znalezienia pracy, będące wynikiem zastosowania narzędzia do diagnozy kompetencji. Szkolenia realizowane były zgodnie z powstałymi w trakcie realizacji projektu *Programami szkoleń warunkującymi rozwój luk kompetencyjnych*, które prowadzili trenerzy wybrani zgodnie z założeniami programów. Szkolenia obejmowały 24 godziny

lekcyjne (3 dni po 8 godzin), w których uczestniczyło śr. po 10 osób. W okresie od 1 lutego 2014 r. - do 31 sierpnia 2014 r. odbywały się 4 – miesięczne staże zawodowe dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych uczestniczących w projekcie. Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie projektu na staże zakwalifikowano łącznie 30 beneficjentów, którzy w wyniku przeprowadzonego badania narzędziem KIK-PZ uzyskali największy deficyt kompetencji miękkich (ogólnych), pożądaných przez pracodawców. Każdy uczestnik stażu, w miejscu jego odbywania miał przydzielonego opiekuna, który czuwał nad prawidłowym jego przebiegiem stażu. Za staże odpowiedzialny był zarówno Lider jak i Partner. Po zakończonych stażach i szkoleniach wszyscy uczestnicy zostali przebadani ponownie przy użyciu tego samego narzędzia i okazało się, że wśród wszystkich uczestników odnotowano wzrost kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia.

Na podstawie opinii użytkowników i odbiorców określono zalety opracowanego narzędzia:

- możliwość powszechnego dostarczenia młodym bezrobotnym absolwentom szkół wyższych informacji o stanie posiadanych przez nich kompetencji niezbędnych do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy;
- zerowy koszt wykorzystania, KIK-PZ dostępny jest bezpłatnie na stronie: <http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl>
- nie jest wymagane ponoszenie dodatkowych opłat w przypadku korzystania z narzędzia. Diagnoza 14 kompetencji wymagałaby wykorzystania kilku testów psychologicznych (płatnych, wydanych przez Pracownię Testów Psychologicznych), które mogą być przeprowadzone tylko przez psychologa (co dla wielu absolwentów może być dodatkową barierą). Kwestionariusz KIK-PZ nie jest zarezerwowany tylko dla psychologów, przez co diagnoza kompetencji staje się bardziej dostępna;
- czas wypełniania jest znacznie krótszy niż wypełnienie kilku obszernych testów psychologicznych w formie papierowej
- łatwość obsługi,
- pełne zindywidualizowanie podejścia do konkretnego człowieka, każdorazowo osoba badana otrzymuje wynik swoich deficytów istotnych kompetencji a zaproponowane kolejne kroki w celu niwelowania luk są „uszyte na miarę”. W praktyce oznacza to, iż wyeliminowane są wszelkie działania o charakterze masowym i ogólnym (tzn. dobrych dla wszystkich a jednocześnie dla nikogo),
- kompleksowość podejścia: stworzone narzędzie informatyczne, umożliwia przeprowadzenie badania kompetencji istotnych, określenie występujących deficytów a następnie dopasowanie szkoleń/warsztatów/ staży (wykorzystując m.in. bezpłatne szkolenia i staże realizowane przez PUP, MUP)
- wygenerowanie raportu prezentującego „portfolio kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia”.
- 14 opracowanych programów szkoleń niwelujących 14 luk kompetencyjnych stanowi gotowe narzędzie do pracy dla doradców zawodowych, trenerów, pracowników instytucji rynku pracy, coachów i innych użytkowników, mogą być wykorzystane w pracy grupowej z absolwentami poszukującymi pracy u których zidentyfikowano deficyty kompetencyjne.

