ANALIZY
BADANIA
ROZWÓJ

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

Raport końcowy z badań ewaluacyjnych produktu finalnego modelu jobcoachingu w ramach Projektu „Jobcoaching – innowacyjna aktywizacja bezrobotnych 45+”

Nr projektu:
POKL.06.01.01.-30-203/10
Okres realizacji projektu: **30.06.2011r.-27.06.2014 r.**

Poznań, 29.11.2013

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Spis treści

Wprowadzenie 3

Opis zastosowanej metodologii badań ewaluacyjnych 5

Koncepcja ewaluacji 5

Metodologia badawcza 8

Triangulacja metodologiczna 8

Metody i techniki badawcze 9

1. Analiza danych zastanych oraz dokumentacji 9

2. Badanie ilościowe 9

3. Badanie jakościowe 9

Dobór prób badawczych 18

Wyniki badania ewaluacyjnego 19

Podsumowanie, wnioski i rekomendacje 37

Ocena trafności 37

Ocena efektywności 40

Ocena skuteczności 44

Ocena adekwatności/użyteczności 50

Ocena trwałości 52

Aneks 55

Ankieta z beneficjentami etap I 55

Ankieta z beneficjentami etap II 59

Scenariusz wywiadu IDI z bezrobotnymi 45+ 63

Scenariusz wywiadu IDI z jobcoachami 66

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Wprowadzenie

Produkt finalny w postaci modelu jobcoachingu jako metody aktywizacji/wsparcia osób bezrobotnych 50+ został poddany ewaluacji zewnętrznej realizowanej przez firmę Analizy Badania Rozwój z Poznania na zlecenie Centrum Doradztwa Unijnego Wioletta Piotrowska-Tarapacz, Jacek Frankowski s.c., w okresie styczeń-czerwiec 2013. Ewaluacja typu ex-ante przeprowadzona została w oparciu o 5 kryteriów ewaluacyjnych: trafności, efektywności, skuteczności, użyteczności oraz trwałości. Szczegółowy zakres ewaluacji objął produkt finalny, składający się z: programu jobcoachingu, programu szkolenia jobcoachów, metodyki dostosowania jobcoachingu do różnych grup odbiorców, podręcznika projektu, zestawu materiałów treningowych oraz narzędzia rekrutacyjnego.

Przeprowadzenie badania ewaluacyjnego zakładało posłużenie się różnymi metodami analizy danych, jak: analizy danych zastanych oraz dokumentacji projektowej, badanie sondażowe z 29 beneficjentami projektu (anonimowa ankieta na rozpoczęcie i zakończenie udziału w projekcie) oraz badania jakościowe. Te ostatnie objęły zogniskowany wywiad grupowy (FGI) z 10 użytkownikami i beneficjentami oraz indywidualne wywiady (IDI) z 5 użytkownikami i 5 beneficjentami.

Główną konkluzją, która została przedstawiona w raporcie z badań ewaluacyjnych przez autorów jest stwierdzenie, że produkt finalny doskonale wpasowuje się w potrzeby grupy docelowej bezrobotnych 50+. Jest on ponadto bardzo pozytywnie odbierany zarówno przez użytkowników, jak i odbiorców, wśród których to przedstawicieli obydwu kategorii nie pojawiły się opinie negatywne.

Na szczególną uwagę zasługują opinie i postawy – zwłaszcza beneficjentów, wskazujące na chęć podtrzymania kontaktu z jobcoachami oraz innymi beneficjentami już po zakończeniu projektu – przeważnie z sukcesem. Tego rodzaju postawy szły w parze z bardzo wysoką oceną trenerów pod względem merytorycznym, przejawianego przez nich zaangażowania, czy poziomu obdarzenia zaufaniem przez beneficjentów.

Nie stwierdzono uchybień w konstrukcji założeń, jak również samego wykonania materiałów instruktażowych oraz szkoleniowych, czy istotnych naruszeń założeń projektowych w trakcie realizacji. Jednocześnie badania pokazały, że produkt finalny należy uznać za innowacyjny i ma realnie duże szanse się przyjąć i być wykorzystywanym w praktyce publicznych, i co warte podkreślenia -

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

niepublicznych instytucji rynku pracy, które podążają za zachodnimi trendami ściślejszej segmentacji klientów oraz indywidualizacji wsparcia.

W raporcie oprócz podsumowania wyników badań oraz wniosków i rekomendacji znalazła się ponadto nota metodologiczna oraz narzędzia badawcze wykorzystane w trakcie ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego modelu jobcoachingu.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Opis zastosowanej metodologii badań ewaluacyjnych

Koncepcja ewaluacji

Przedmiotowa ewaluacja z uwagi na sposób prowadzenia miała charakter zewnętrzny, tj. była przeprowadzona w całości przez niezależny względem Projektodawcy podmiot – Analizy Badania Rozwój. Jej zadaniem było odpowiedzenie na szereg kluczowych pytań ewaluacyjnych. Ewaluacja w rozumieniu przyjętym w niniejszym opracowaniu jest definiowana jako osąd (ocena) wartości interwencji publicznej dokonany przy uwzględnieniu odpowiednich kryteriów (skuteczności, efektywności, użyteczności, trafności i trwałości) i standardów. Osąd dotyczy zwykle potrzeb, jakie muszą być zaspokojone w wyniku interwencji oraz osiągniętych efektów. Ewaluacja oparta jest na specjalnie w tym celu zebranych i zinterpretowanych informacjach za pomocą odpowiedniej metodologii[1].

Uszczegóławiając - ewaluacja ex-ante to sposób systematycznego pozyskiwania danych, które umożliwiły ocenę bezpośrednich efektów projektu w odniesieniu do grupy docelowej, dotyczyły produktu finalnego projektu na etapie testowania w postaci modelu jobcoachingu, jako metody aktywizacji/wsparcia osób bezrobotnych 45+. 3 główne cele prowadzonej ewaluacji to uzyskanie informacji o:

1. **Adekwatności** wdrażanego modelu do rzeczywistych potrzeb beneficjentów ostatecznych.
2. **Skuteczności** wypracowanego produktu i jego efektywności kosztowej w porównaniu do podejścia proponowanego dotychczas.
3. **Stopnia zaspokojenia** potrzeb grup docelowych w wyniku udziału w testowaniu produktu.

[1] Badanie ewaluacyjne przeprowadzono zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej. Szczegółowe wytyczne dotyczące badań ewaluacyjnych określono w dokumencie roboczym (The) New Programming Period 2007-2013. Indicative Guidelines on Evaluation Methods: Evaluation During the Programming Period, Working Paper No. 5.1. Zasady realizacji badań ewaluacyjnych określają również Wytyczne Ministerstwa Rozwoju Regionalnego (MRR/H/6(1)05/2007 z 30 maja 2007 roku).

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Prowadzona ewaluacja miała miejsce na początkowym etapie testowania modelu jobcoachingu i opierała się na problemach badawczych sformułowanych w oparciu o następujące kryteria ewaluacyjne:

1. **Trafność**, rozumiana jako adekwatność zaprojektowanego i testowanego produktu w stosunku do problemów, które dzięki jego zastosowaniu powinny zostać rozwiązane.
   Pytanie ewaluacyjne odnoszące się do kryterium trafności: Czy i w jakim stopniu produkt odpowiada na realne potrzeby?
2. **Efektywność**, rozumiana jako badanie relacji między zastosowanymi środkami a osiągniętymi rezultatami, zwłaszcza w stosunku do rozwiązań stosowanych dotychczas.
   Pytania ewaluacyjne odnoszące się do kryterium efektywności: Czy wypracowany produkt (proponowane podejście) jest bardziej efektywny niż stosowane dotychczas? Czy proponowane podejście jest rozwiązaniem bardziej wydajnym finansowo od metod stosowanych wcześniej?
3. **Skuteczność**, rozumiana jako stopień realizacji zakładanych celów, skuteczność użytego produktu oraz wpływ czynników zewnętrznych na końcowe efekty.
   Pytania ewaluacyjne odnoszące się do kryterium skuteczności: Czy produkt jest skuteczny? Co wpływa na jego skuteczność – czy są to metody pracy, dobór grup docelowych, organizacja procesu wsparcia, czy inne czynniki? Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?
4. **Użyteczność**, rozumiana, jako stopień dopasowania produktu do aktualnych potrzeb grup docelowych.
   Pytanie ewaluacyjne odnoszące się do kryterium użyteczności: Czy wypracowany produkt jest zgodny z aktualnymi potrzebami grup docelowych?
5. **Trwałość**, rozumiana jako utrzymanie się (szansa na utrzymanie się) pozytywnych efektów projektu po jego zakończeniu.
   Pytanie ewaluacyjne odnoszące się do kryterium trwałości: Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu?

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Szczegółowy zakres ewaluacji objął etap testowania produktu finalnego, składającego się z:

- **programu jobcoachingu**

  Produkt finalny 1 – Program jobcoachingu dostosowanego do potrzeb odbiorców 45+

- **programu szkolenia jobcoachów**

  Produkt finalny 2 – Program szkolenia jobcoachów

- **metodyki dostosowania jobcoachingu do różnych grup odbiorców**

  Produkt finalny 3 – Dostosowanie programu

- **podręcznika projektu**

  Produkt finalny 4 – Podręcznik jobcoachingu

- **zestawu materiałów treningowych**

  Produkt finalny 5 – zestaw materiałów treningowych

- **narzędzia rekrutacyjnego**

  Produkt finalny 6 – Narzędzie rekrutacyjne jobcoachów

Ponadto ewaluacja zewnętrzna objęła dodatkowo niektóre dane oraz informacje z takich źródeł, jak pochodzące z ewaluacji wewnętrznej i monitoringu projektu, np. raporty kwartalne, Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

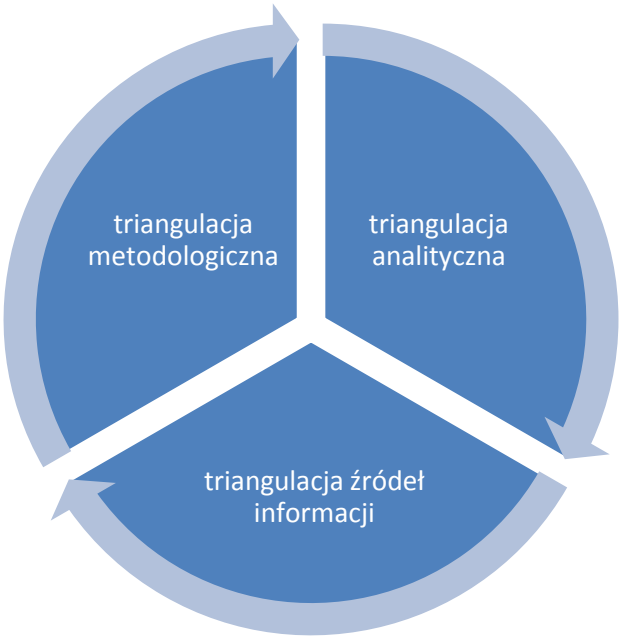
ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Triangulacja metodologiczna

Dla pozyskania i przedstawienia rzetelnych[2] wyników zrealizowanych badań oraz udzielenia wyczerpujących odpowiedzi na postawione problemy badawcze, niezbędne będzie przeprowadzenie kompleksowego, wieloetapowego badania i zastosowanie już na etapie konceptualizacji postulatu tzw. **triangulacji**[3], rozumianej jako zwielokrotnienie.

Wykres 1. Model triangulacji zastosowanej w badaniu



Źródło: opracowanie własne.

[2] Rzetelność będzie tu rozumiana dwojako: 1.) na poziomie ogólnym jako generalnie uzyskanie wiarygodnych wyników dzięki poprawności postępowania na każdym etapie realizacji badania od konceptualizacji po fazę badań terenowych, 2.) w sposób bliższy ścisłemu ujęciu statystycznemu, jako uzyskanie identycznych pod względem statystycznym (przy założonym określonym błędzie pomiaru p=0,05) wyników w przypadku ponownego pomiaru ilościowego na tej samej populacji generalnej (respondentów z tej samej kategorii, ale nie biorących wcześniej udziału w badaniu). Do określenia i weryfikacji zadowalającego poziomu rzetelności w ujęciu statystycznym służą odpowiednie algorytmy matematyczne, z których powszechnie stosowana w badaniach społecznych analiza metodą alpha Cronbacha gwarantuje odpowiednie rezultaty.

[3] Por. M. Jasiński, M. Kowalski, *Fałszywa sprzeczność: metodologia jakościowa czy ilościowa?* [w.:] Ewaluacja ex-post. Teoria i praktyka badawcza, pod. red. Agnieszki Haber, Warszawa 2007, s. 101.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Zwielokrotnienie to będzie dotyczyło:

- metod i technik badawczych (**triangulacja metodologiczna**), polegająca na kontrolowaniu spójności wniosków formułowanych przy wykorzystaniu różnych metod gromadzenia danych
- źródeł informacji (**triangulacja źródeł informacji**), polegająca na zwielokrotnieniu źródeł informacji w ramach tej samej metody ich gromadzenia
- perspektyw badawczych osób realizujących badanie (**triangulacja analityczna**), związaną ze zwiększeniem liczby osób analizujących wnioski z badań i przedstawiających wnioski wraz z rekomendacjami.

Podejście takie pozwoli na uchwycenie różnych aspektów przedmiotu badania, np. udzielenie odpowiedzi na pytania o skalę zjawisk (dzięki zastosowaniu metod ilościowych) oraz głębsze zrozumienie specyfiki problemów (dzięki zastosowaniu metod jakościowych). Innymi słowy wykorzystanie mocnych stron każdej metody będzie miało miejsce jednocześnie przy wzajemnej neutralizacji ich słabości.

Metody i techniki badawcze

1. **Analiza danych zastanych oraz dokumentacji** – w oparciu o dane i wyniki ewaluacji wewnętrznej i monitoringu projektu (oceny postępu, raporty, formularze z monitoringu, raporty eksperta dot. Jobcoachów, raporty kwartalne koordynatora merytorycznego, wnioski ze spotkań konsultacyjnych, oceny umiejętności odbiorców, karty ocen, ankiety ewaluacyjne, karty obserwacyjne, itd.). Analiza danych zastanych, zgodnie z sugestią Zamawiającego, będzie koncentrować się na kryteriach merytorycznych oceny projektów. Zastosowane będą techniki odpowiednie do poszczególnych pytań ewaluacyjnych.
2. **Badanie ilościowe** - metodą sondażu z wykorzystaniem techniki wywiadu kwestionariuszowego – z odbiorcami i użytkownikami.
3. **Badanie jakościowe** – indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z odbiorcami i użytkownikami oraz zogniskowany wywiad grupowy (FGI) z odbiorcami i użytkownikami.

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Szczegółowy opis technik badawczych:

Wywiad kwestionariuszowy (PAPI) – opis techniki

Technika PAPI łączy w sobie wywiad „twarzą w twarz" z wykorzystaniem tradycyjnego, papierowego kwestionariusza, który zapewnia odpowiednio przeszkolonemu ankieterowi możliwość szybkiej realizacji badania, doprecyzowania pytania w przypadku niezrozumienia po stronie respondenta, poczynienia ważnych notatek dodatkowych z wywiadu na wolnej przestrzeni formularza, czy korekty wcześniejszego zaznaczenia odpowiedzi w przypadku ewidentnej pomyłki badanego zidentyfikowanej w dalszym toku badania.

Co więcej, papierowy kwestionariusz pozwala na ścisłą kontrolę sytuacji badawczej, jeśli chodzi o zachowanie odpowiednich standardów czasowych, reguł wykluczenia niektórych pytań, procedury zadawania pytań, czy udostępniania respondentowi dodatkowych materiałów/informacji.

Dodatkowo rzetelność badań prowadzonych tą techniką podnosi możliwość swego rodzaju naturalnej weryfikacji poprawności nanoszonych odpowiedzi i samej pracy ankietera, mającej miejsce podczas procesu kodowania. Wiąże się on z przenoszeniem zaznaczonych odpowiedzi do specjalnie przygotowanych baz danych, w czasie którego możliwe jest z reguły wychwycenie błędów, czy wręcz oszustw ankieterskich. Ponadto, uzyskanie dwojakiego rodzaju nośników danych (papierowe kwestionariusze i elektroniczna baza danych) podnosi rzetelność badań z punktu widzenia wymogów poprawnej archiwizacji i lepszych możliwości ewentualnej kontroli zewnętrznej pracy ośrodka badawczego.

Praktyka badań terenowych pokazuje również, że dla wielu respondentów (właściwie przeważającej części szczególnie tych, którzy wcześniej nie zetknęli się z badaniami społecznymi) PAPI jest techniką bardziej „przyjazną". Wiąże się to przede wszystkim z zastosowaniem papierowego kwestionariusza wywiadu (w świadomości potocznej utożsamianego z ankietą) zamiast nagrywanego na dyktafon wywiadu nieustrukturyzowanego, bądź na wpół ustrukturyzowanego. Cyfrowe nośniki informacji budzą bowiem niekiedy obawy o możliwość wykorzystania materiału nie przechodzącego procesu autoryzacji w celach inne, niż badawcze, nagrania głosu, możliwości powiązania treści z konkretną osobą itp.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Indywidualny wywiad pogłębiony na wpółustrukturyzowany (IDI) – opis techniki

Istotą indywidualnego wywiadu pogłębionego o strukturze półotwartej (*z ang. Indyvidual depth interview - IDI*) jest uzyskiwanie szczegółowych informacji od jednego respondenta, bez wpływu osób trzecich. Wywiady przeprowadzane będą przez przeszkolonych ankieterów o dużym doświadczeniu badawczym i rozeznaniu w przedmiotowej problematyce według scenariusza wywiadu.

Stosowanie pytań otwartych oznacza, że badacz w ograniczonym jedynie zakresie nadaje kierunek udzielanym odpowiedziom – to respondent decyduje w jaki sposób odnieść się do omawianych kwestii i zagadnień. Rolą przeprowadzającego wywiad jest natomiast maksymalne pogłębienie i uszczegółowienie czy pozyskanie relacji odwołujących się do przykładów zdarzeń i zjawisk dotyczących omawianej tematyki. Wypowiedzi badanych są w dużej mierze spontaniczne, dzięki czemu pozwalają na zrekonstruowanie rzeczywistych poglądów, sposobów myślenia czy postaw występujących w badanej zbiorowości.

Indywidualny wywiad pogłębiony jest jedną z częściej używanych technik jakościowych i technik w ogóle w badaniach społecznych. Silverman wyróżnia trzy rodzaje wywiadów pogłębionych ze względu na sposób pozyskiwania, analizy i interpretacji uzyskanych danych.[4]

Badacze zorientowani bardziej pozytywistycznie podchodzą do danych pozyskanych w drodze takiego wywiadu jako do twardych faktów dotyczących poruszanych tematów. Nacisk kładzie się w takim przypadku na trafność i rzetelność pozyskiwanych informacji, choć w ujęciu odbiegającym od stricte ilościowego, statystycznego. Pomimo to informacje są weryfikowane, sprawdzane i kontrastowane z podziałem na różne kategorie badanych a nawet poszczególnych respondentów. Zastosowanie tego podejścia pozwala wręcz zestawiać odpowiedzi w sposób nawiązujący do badań ilościowych, a więc w formie strukturalizowanej tabeli.

Pytania w wywiadzie prowadzonym metodą pozytywistyczną dotyczą faktów, a więc konkretnych danych liczbowych, biograficznych, historycznych, ekonomicznych etc. Ważnym jest też zbadanie przekonań respondentów odnośnie faktów. Jednak w tym przypadku bardzo ważnym jest odpowiednie przygotowanie badacza i prowadzenie wywiadu w taki sposób, aby wpływ badacza na

[4] Silverman D., *Interpretacja danych jakościowych*, PWN Warszawa 2009, s.114

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

uzyskiwane odpowiedzi był minimalny np. poprzez zadanie pytania, intonacje itp. Uzyskane odpowiedzi można w fazie analizy agregować i kategoryzować.

Innym podejściem jest nazywane podejściem rozumiejącym, humanistycznym. W tym wypadku analiza zebranych danych nie skupia się na samych faktach, a na doświadczeniu respondenta, jego interpretacji pewnych zdarzeń i zjawisk, które opisuje własnymi słowami. W tym ujęciu wywiady przybierają formę mniej strukturalizowaną, a bardziej swobodną – pogłębiane są kwestie najważniejsze z punktu widzenia respondenta. Akcentowanie, argumentacja, interpretacja badanego jest rzeczą kluczową. Badacz nie zastanawia się nad rzetelnością uzyskiwanych odpowiedzi w sensie formalnym. Prowadzący badania dąży do uzyskania dostępu do emocji i interpretacji, tym bardziej kluczowa jest jego rola jako stymulatora w trakcie wywiadu.

Trzecie podejście, jest podejściem konstrukcjonistycznym. W tym wypadku prowadzący wywiad są aktywnie zaangażowani w proces nadawania sensów, budowania i wyjaśniania kontekstu oraz konstruowanie znaczeń. Wywiady są traktowane raczej jako tematy, niż jako źródło danych dla badacza. Szczególne zainteresowanie budzi tu sposób, w jaki rozmówcy konstruują swoje narracje dotyczące poszczególnych wydarzeń i ludzi, a także na zmianę znaczenia omówienia analizy konwersacyjnej.

Wywiady w przedmiotowym badaniu będą realizowane z perspektywy raczej komplementarnej, łączącej elementy omówionych paradygmatów w różnych proporcjach zależnie od danej kategorii badanych. Ostatecznie jednak to właśnie rola samego badacza jest decydująca w przypadku wywiadów. Czy to mamy do czynienia z wywiadem indywidualnym czy grupowym, sens badawczy jest zachowywany przez prowadzącego. Trudna rola jaką jest prowadzenie wywiadu pogłębionego wymaga od badacza szerokiej wiedzy przedmiotowej rzetelności, dyscypliny, elastyczności i ponad wszystko dostosowywania przebiegu wywiadu do założonych metodologicznie standardów. Tym trudniejsza rola, im mniej wywiad jest strukturalizowany, gdyż mimo swobody i emocjonalnego zaangażowania rozmówców badacz nie może wychodzić ze swej roli. Główne zadania badacza w trakcie prowadzenia badania to:

- wprowadzenie respondenta w cel i tematykę badań,
- realizacja założonych celów badawczych w trakcie wywiadu,
- zadbanie o komfort i poczucie swobody badanego.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Osoby pełniące rolę badaczy w trakcie realizacji badań społecznych muszą mieć wysoko rozwinięte kompetencje interpersonalne, mieć wiedzę na temat samego projektu badawczego, jak i zagadnień z nim związanych. Niebagatelną rolę odgrywa doświadczenie, szczególnie potrzebne, gdy rozmowa nie przebiega w założonym kierunku. W trakcie badania badacz musi być przygotowany na bardzo różny przebieg interakcji. Odpowiednie prowadzenie wywiadu i dbanie o komfort respondenta jest szczególnie ważne, gdy poruszane są tematy drażliwe, osobiste i takie wobec których respondent może mieć szczególny stosunek emocjonalny. Spełnienie założonych celów badawczych i uzyskanie istotnych badawczo informacji nigdy nie może odbywać się kosztem badanego lub jego otoczenia. Respondent zawsze ma prawo do odmowy odpowiedzi na zadane pytanie bez podania przyczyny i zawsze należy to prawo uszanować.

Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) – opis techniki

Technika zogniskowanego wywiadu grupowego jest jakościową techniką badań społecznych, posiadającą formę ustrukturyzowanej dyskusji. Technika jest szczególnie użyteczna przy analizie tematów i obszarów, w których występują odmienne opinie i które obejmują kompleksowe zagadnienia, wymagające dogłębnego poznania. Badania te pozwalają nie tylko na dotarcie do nieujawnianych w sposób bezpośredni motywów zachowań, ale umożliwiają ich dogłębne zrozumienie i właściwie zinterpretowanie. Wywiady grupowe są techniką powszechnie używaną podczas przeprowadzania badań marketingowych, badań opinii i badań ewaluacyjnych.

FGI to wywiady jakościowe, w których bierze udział na ogół 6 – 12 osób. Aby uzyskać maksymalnie dużo informacji na określony temat, niezbędne jest poświęcenie odpowiedniego czasu na wypowiedzi badanych. Grupowe wywiady trwają minimum godzinę – czas ten jest to niezbędny dla odpowiedniego pogłębienia badanych zagadnień.

Osoby badane zostaną zebrane w sali z możliwością profesjonalnego wykonania nagrania audio lub audio/video. Podstawowym atrybutem wywiadów grupowych jest tzw. dynamika grupy, a więc interakcja między członkami danej grupy i prowadzącym wywiad. Zebranie większej liczby osób w jednym miejscu i czasie powoduje między uczestnikami badania wytworzenie się interakcji, dzięki której badani są wzajemnie stymulowani do wypowiadania się na określony temat. Wzajemna

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

interakcja obejmuje zarówno świadome jak i nieświadome wzajemne oddziaływanie na siebie uczestników wywiadu.

Dodatkową zaletą wywiadu grupowego jest możliwość wykorzystania i innych aspektów dynamiki grupowej[5]. Należą do nich m. in.:

- efekt synergii (kiedy wspólny wysiłek grupy pozwala na generowanie szerszej gamy pomysłów),
- efekt kuli śniegowej (wówczas komentarze części uczestników grupy wywołują repliki innych, co z kolei pozwala na zaangażowanie innych uczestników dyskusji),
- efekt stymulacji (bowiem grupa wyzwala większą motywację i entuzjazm do wykonywania danego zadania),
- efekt bezpieczeństwa (gdyż uczestnicy grupy mają większe poczucie bezpieczeństwa, co pozwala na ujawnianie rzeczywistych motywów i opinii),
- efekt spontaniczności (wypowiedzi badanych są bardziej naturalne i spontaniczne).

Świadomość, że inni mają podobne odczucia czy przeżycia skłania do większej otwartości oraz budzi chęć do dzielenia się własnymi doświadczeniami. Zogniskowany wywiad grupowy przybiera formę dyskusji umiejętnie prowadzonej przez moderatora. Jego zadaniem jest nie tylko kierowanie przebiegiem FGI w oparciu o wcześniej przygotowany scenariusz badania i materiałów wspomagających. Scenariusz FGI to inaczej plan wywiadu, który określa główne zagadnienia, jakie powinny zostać omówione podczas wywiadu. Przygotowany scenariusz także wyznaczać będzie czas, jaki moderator powinien poświęcić na omówienie tych zagadnień.

Taki scenariusz nie jest ankietą zawierającą konkretne pytania, jego zadaniem jest ukazanie obszarów tematycznych, wokół których powinna skupić się dyskusja. Dużo ważniejsze jest zatem nawiązanie do celów badania i problemów, które mają być omówione.

Moderator kontroluje przebieg wywiadu zogniskowanego, w taki sposób, aby w przypadku źle (niezrozumiale lub zbyt trudno) sformułowanych pytań dla uczestników, na bieżąco modyfikować

[5] Maison D., *Zogniskowane wywiady grupowe*, PWN Warszawa 2001

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

poszczególne pytania. Jest to konieczne, gdyż tylko dzięki temu możliwe jest dotarcie do poszukiwanych informacji.

Scenariusz jest podstawowym narzędziem dla moderatora dyskusji[6]. Zogniskowany wywiad grupowy przybiera formę rozmowy umiejętnie prowadzonej przez moderatora. Jego zadaniem jest nie tylko kierowanie przebiegiem FGI w oparciu o wcześniej przygotowany scenariusz badania i materiałów wspomagających. Scenariusz FGI to inaczej plan wywiadu, który określa główne zagadnienia, jakie powinny zostać omówione podczas wywiadu. Przygotowany scenariusz także wyznaczać będzie czas, jaki moderator powinien poświęcić na omówienie tych zagadnień.

Taki scenariusz nie jest ankietą zawierającą konkretne pytania, jego zadaniem jest ukazanie obszarów tematycznych, wokół których powinna skupić się dyskusja. Dużo ważniejsze jest zatem nawiązanie do celów badania i problemów, które mają być omówione.

Scenariusz zostanie skonstruowany w taki sposób, aby brał pod uwagę logiczną kolejność pojawiania się poszczególnych problemów. Kierowanie się taką zasadą zapewnia naturalne przejścia między pytaniami – jest to widoczne, gdy kolejne zagadnienia pojawiają się spontanicznie w trakcie trwania dyskusji.

Scenariusz w zależności od założeń metodologicznych i postawionych celów może przybierać formę mniej lub bardziej szczegółową tym samym wpływa na przebieg badania. Im bardziej szczegółowy scenariusz tym bardziej strukturalizowane badanie, i odwrotnie im mniej sformalizowany scenariusz tym rozmowa bardziej swobodna.

Specyfika badania fokusowego wymusza pewne zmiany w podejściu do scenariusza w stosunku do tego z jakim mamy do czynienia w przypadku wywiadu indywidualnego. Scenariusz wywiadu grupowego musi uwzględniać jego charakterystykę a więc pozostawiać miejsce na aspekty dynamiki i synergii grupowej. Tym samym pytania zawarte w scenariuszu powinny pobudzać do dyskusji w określonym badawczo kierunku.

Moderator wywiadu grupowego ma bardzo odpowiedzialne zadanie, to właśnie on w pełni odpowiada za powodzenie badawcze wywiadu. Dlatego moderatorami zogniskowanych wywiadów grupowych mogą być jedynie osoby doświadczone na polu badawczym i w odpowiedni sposób

[6] Silverman D., *Prowadzenie badań jakościowych*, PWN 2010, s. 149-165.

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

przygotowane merytorycznie. Moderatorzy powinni posiadać bardzo dobrze rozwinięte umiejętności interpersonalne i umiejętnie zarządzać dynamiką grupy, w tym występującymi konfliktami.

Moderator z jednej strony jest odpowiedzialny za to aby rozmowa była merytoryczna a uzyskiwane dane miała jak największą wartość badawczą, z drugiej zaś za prowadzenie wywiadu w atmosferze w której badani będą czuć się bezpiecznie i komfortowo.

Narzędziem które ułatwia i strukturalizuje wywiad jest scenariusz wywiadu. Moderator musi umiejętnie się nim posługiwać. Ważne jest aby każda kwestia zawarta w scenariuszu była omówiona w odpowiedni sposób. Zadaniem moderatora jest takie stymulowanie dyskusji aby nawet w przypadku poruszania tematów drażliwych czy kontrowersyjnych rozmowa była rzeczowa.

Odpowiednie moderowanie dyskusji to także zapewnienie równych i komfortowych warunków prowadzenia rozmowy dla wszystkich dyskutantów[7]. Każdy uczestnik ma prawo wypowiedzieć swoje zdanie w poruszanych kwestiach. Specyfika wywiadu grupowego i interakcji grupowych w ogóle jest taka, ze w zamkniętej zbiorowości występują charakterystyczne mechanizmy społeczne[8]. Mechanizmy te opisuje socjometria badająca między innymi zależności występujące między jednostkami. Zależności te dotyczą władzy, komunikacji, współpracy, konfliktu. Badacz wcielający się w rolę moderatora musi znać te mechanizmy i umieć je odpowiednio moderować w zależności od potrzeb. Dla przykładu w każdej małej grupie zamkniętej tworzą się relacje odzwierciedlające się w procesach komunikacyjnych, w ten sposób można mówić np. o gwiazdach socjometrycznych (to osoba najczęściej wybierana jako potencjalny partner interakcji, wobec której wiele osób ma pozytywne odczucia sympatii, przyjaźni itp. lub która wybierana jest jako osoba kompetentna), szara eminencja (osoba która choć nie jest wybierana najczęściej jako partner interakcji, to ma wpływ na lidera/gwiazdę socjometryczna i tym samym może wpływać na przebieg dyskusji, lub wręcz nią manipulować), outsider (osoba najrzadziej wybierana jako partner interakcji, osoba obojętna dla innych rozmówców i nic nie wnosząca do dyskusji), czy kozioł ofiarny (osoba postrzegana negatywnie przez grupę; jej wypowiedzi także mogą być postrzegane negatywnie).

[7] Maison D., Noga-Bogomilski A. (red.), *Badania marketingowe. Od teorii do praktyki,* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007

[8] Maison D., *Zogniskowane wywiady grupowe*, PWN Warszawa 2001

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

W trakcie interakcji grupowych naturalną sytuacją jest także wyłanianie się liderów w grupie. Naturalnym liderem grupy z racji formalnych jest moderator, który prowadzi i nadaje ton dyskusji, ponadto ma „władzę" nad pozostałymi rozmówcami. Zadanie moderatora to podtrzymywanie roli lidera, gdyż tylko wtedy ma kontrolę nad przebiegiem dyskusji, jednak musi to robić w na tyle wyważony sposób aby nie narzucać poglądów, opinii czy nie faworyzować poszczególnych dyskutantów. W trakcie rozmowy mogą pojawić się także liderzy w grupie badanych. Może to być w trakcie dyskusji więcej niż jedna osoba. Lider może pełnić funkcje pożyteczne dla przebiegu wywiadu o ile nie narzuca swoich opinii innym uczestnikom.

Kolejna sytuacja która może wystąpić w trakcie badania grupowego jest rozłam w grupie. Sytuacja taka może mieć miejsce wtedy, gdy część z badanych ma przeciwstawną opinię w danej kwestii do pozostałych uczestników. Im bardziej kwestia ta angażuje emocjonalnie badanych tym bardziej różnice są akcentowane. Naturalnym procesem w dynamice grupowej jest także konflikt. Konflikt może przybierać formę utajoną, bądź jawną. Moderator nie może przeciwdziałać pojawieniu się konfliktu w grupie, gdyż z definicji w procesy grupowe konflikt jest wpisany, choć nie zawsze może być on uświadomiony. Zadaniem kluczowym dla moderatora jest za to przeciwdziałania eskalacji konfliktu, a więc bardzo emocjonalnego zaangażowania uczestników rozmowy w temat konfliktu.

Pierwsze zastosowanie technik fokusowych *(z ang. Focus Group Interview)* miało miejsce już w czasie drugiej wojny światowej przez amerykańskich socjologów Paula Lazarsfelda i Roberta Mertona[9]. Stworzyli oni metodę badań mającą na celu ocenić wpływ mediów na postawy społeczne wobec zaangażowania się Stanów Zjednoczonych w II wojnę światową. Początkowo była to metoda badania uzupełniającego, a wyników nie traktowano jako wiarygodne w porównaniu do powszechnie stosowanych metod ilościowych. Jednak tamten okres wprowadzania technik fokusowych przyczynił się do coraz szerszego ich stosowania i rozwijania metodologii.

Dwie główne cechy wywiadów zogniskowanych które od tamtego czasu się nie zmieniły to po pierwsze zbieranie odpowiedzi ludzi w rzeczywistym czasie i przestrzeni w kontekście interakcji twarzą w twarz, oraz po drugie „zogniskowanie", czyli skupienie wywiadu na danym temacie.

[9] Kamberelis G., Dimitriadis G., *Wywiady zogniskowane. Strategiczne artykulacje pedagogiki, polityki i badań*, [w:] *Metody badań jakościowych*, (red:) Denzin N.K., Lincoln Y.S., PWN Warszawa 2010, s. 352

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Dobór prób badawczych

W związku z problematyką badawczą i przyjętymi celami przyjęto następujący doboru prób badawczych:

Badanie ilościowe techniką PAPI – 29 beneficjentów projektu .

Badanie jakościowe IDI – ogółem 10 wywiadów IDI z przedstawicielami instytucji rynku pracy, przedstawicielem instytucji szkoleniowej oraz bezrobotnymi 45+ (co najmniej 5 wywiadów).

Badanie jakościowe FGI – ogółem 8 respondentów - bezrobotnych 45+ oraz użytkowników projektu.

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Wyniki badania ewaluacyjnego

Pierwszą a zarazem kluczową okolicznością związaną z odnoszeniem wyników badań (zwłaszcza sondażowych) do oceny modelu jobcoachingu jest przyjęta procedura badawcza. Pierwszy pomiar z beneficjentami projektu z wykorzystaniem techniki ankiety miał na celu przede wszystkim rozpoznanie oczekiwań, zamiarów i motywacji uczestników projektu. Z uwagi na fakt, że część z badanych na tym etapie miała za sobą pierwsze spotkania z jobcoachami, w kwestionariuszu ankiety umieszczono pytania o oceny poszczególnych wymiarów procesu coachingowego. Zabieg ten miał dwojakiego rodzaju praktyczne cele:

- informacyjne - dostarczenie Projektodawcy pierwszych uwag i komentarzy oraz obaw uczestników, tak aby możliwa była na tym etapie jeszcze korekta, uzupełnienie programu bądź materiałów
- pilotażowe – ocenę stopnia zrozumienia pytań i wyczerpania problematyki, ustalenie wątków, obszarów wymagających pogłębienia na dalszym etapie badań jakościowych

Jednocześnie należy podkreślić, że w tych przypadkach, w których badani odnosili się do pierwszych doświadczeń nie można mówić o ryzyku modyfikacji postaw reprezentowanych na starcie projektu przez proces coachingowy, który dopiero się rozpoczynał.

Na tym etapie zebrano 28 kompletnych kwestionariuszy (z 29 dostarczonych), co oznacza, że jeden z respondentów oddał pustą ankietę. Sposób przeprowadzenia zbiórki ankiet gwarantował zachowanie anonimowości, stąd niemożliwe było ustalenie, do której osoby należało by się skierować z prośbą o ponowne, rzetelne wypełnienie ankiety. Sytuacja ta powtórzyła się na drugim, końcowym etapie badań, w trakcie którego respondenci zwrócili 30 ankiet ewaluacyjnych, w tym 25 kompletnie wypełnionych. Poddanie ich analizie i wnioskowanie o całej badanej populacji na podstawie wyników uzasadnia fakt, że poziom zwrotności stanowi 86,2% - w naukach społecznych przyjmuje się zwykle rezultat powyżej 80% za uprawniający do orzekania o wyczerpującym charakterze. W praktyce badań ewaluacyjnych z uczestnikami szkoleń dofinansowywanych ze środków EFS tego rodzaju sytuacje zdarzają się dość często i stanowią zwykle rezultat przyjętego kompromisu pomiędzy dążeniem do

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

zapewnienia maksymalnego komfortu anonimowości badanym (a zatem i szczerości odpowiedzi), a uzyskaniem określonego poziomu zwrotności i jakości danych.

Dla większej czytelności wniosków prezentowane są zestawienia graficzne i tabelaryczne głównie w odniesieniu do oceń końcowych, podsumowywujących oceny badanych na temat projektu. Wyjątek stanowią indywidualne oceny własnego przygotowania, sytuacji na rynku pracy oraz motywacji do określonych działań – w tym przypadku ważne wydaje się uchwycenie ewentualnych zmian, które mały miejsce pod wpływem udziału w procesie coachingowym oraz pracy z jobcoachami.

W próbie właściwej większość z badanych beneficjentów stanowiły kobiety (zgodnie z deklaracjami 84%), wobec 4% mężczyzn i 12% osób, które wolały nie ujawniać tej informacji. Nieco mniej niż połowa (48%) respondentów pochodziła z terenów wiejskich. 1/3 to bezrobotni długotrwale, powyżej 24 miesięcy. 28% w próbie stanowiły osoby z wyższym wykształceniem, podobnie jak w przypadku osób z wykształceniem średnim ogółem i zawodowym (28%). Osoby z wykształceniem podstawowym stanowiły 16%.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

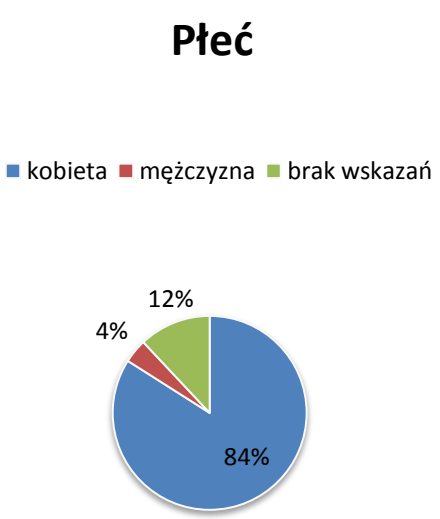
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

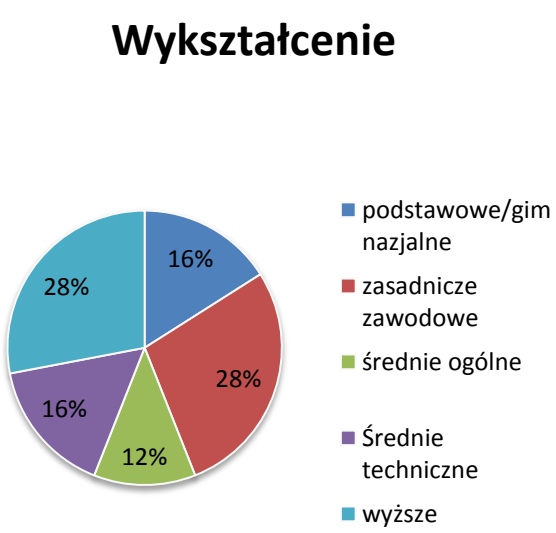
CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Wykres 2. Płeć



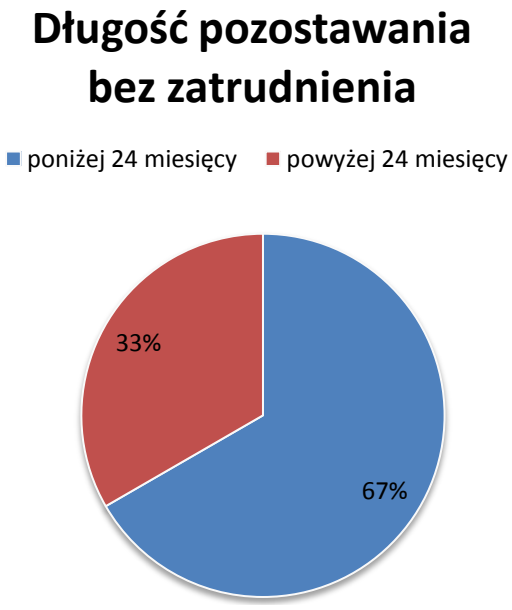
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. Beneficjenci. N=25 (kompletnych ankiet).

Wykres 3. Wykształcenie



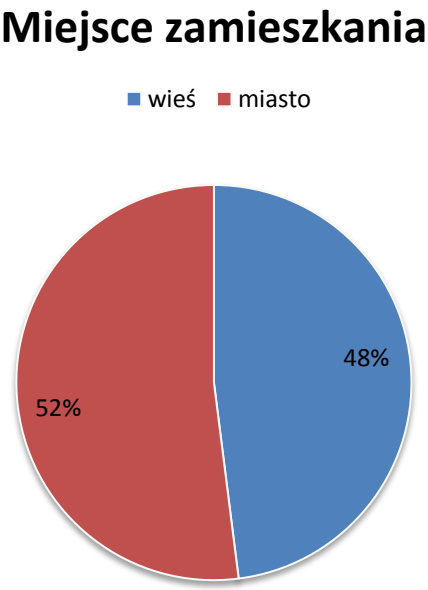
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=25 (kompletnych ankiet).

Wykres 4. Długość pozostawania bez zatrudnienia (miesiące)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=25 (kompletnych ankiet).

Wykres 5. Miejsce zamieszkania



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=25 (kompletnych ankiet).

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

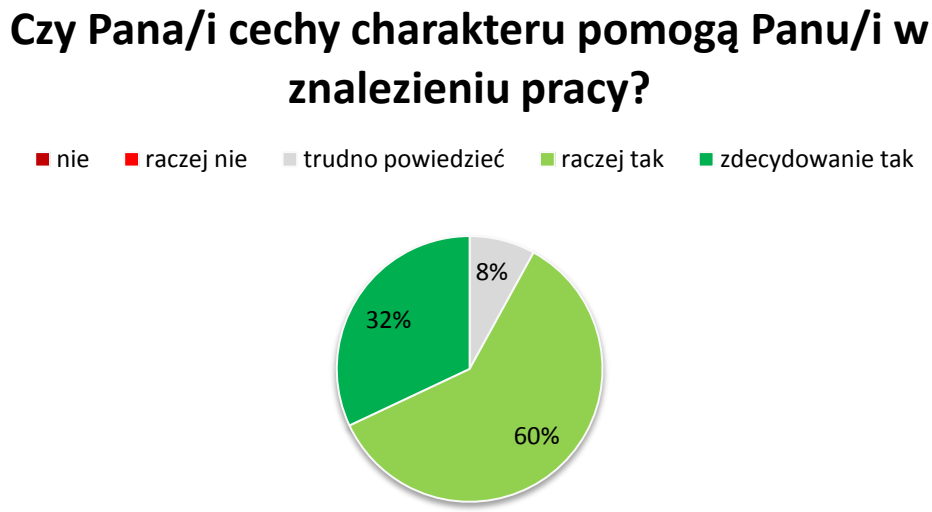
ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Wśród zawodów i specjalności, które bezrobotni 45+ wykonywali w ostatnim czasie znalazły się m. in. szwaczka, mechanicy, technicy, inni pracownicy fizyczni, specjalista ds. windykacji, sprzedawcy (kasjerzy-sprzedawcy), sprzątaczka, lekarz weterynarii, kierownik zespołu sprzedażowego, pracownicy administracyjni, kucharz, pracownik gastronomii, księgowa.

Bezrobotni 45+ byli w drugim etapie badania w przeważającej większości przekonani, że cechy charakteru przez nich posiadane pomogą im w znalezieniu pracy – twierdziło tak ogółem 92% beneficjentów. Jedynie 2 osoby (8%) miały trudności z jednoznaczną oceną, mając na uwadze zarówno cechy wspierające je w poszukiwaniu zatrudnienia, jak i te, które jednocześnie utrudniają ten proces. Prezentowany wskaźnik można uznać za wyraz ogromnego optymizmu, a zarazem nadziei na to, że bezrobotni 45+ sobie poradzą na rynku pracy. Widoczny jest także wzrost w porównaniu z ocenami wstępnymi.

Wykres 6. Ocena wpływu cech charakteru na szanse znalezienia zatrudnienia



Czy Pana/i cechy charakteru pomogą Panu/i w znalezieniu pracy?	N (liczba wskazań)
nie	0
raczej nie	0
trudno powiedzieć	2
raczej tak	15
tak	8
ogółem (kompletnie wypełnionych ankiet z 29 dostarczonych)	25

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. II etap (ocena końcowa). Beneficjenci.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Człowiek najlepsza inwestycja
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Zarówno w badaniu ilościowym, jak i jakościowym z respondentami z kategorii beneficjentów zostało pogłębione zagadnienie szans i barier w znalezieniu pracy w odniesieniu do osób 45+. Sami uczestnicy projektu przywoływali takie zalety, jak:

- Cechy osobowościowe stanowiące o zrównoważeniu i wiarygodności pracownika 45+: siła woli i konsekwencji, pracowitość, punktualność, uczciwość, czy stosunkowo duża w porównaniu z młodszymi pracownikami samoświadomość.
- Drugą grupę wskazań i opisów stanowiły te związane ze sfera zawodową: duże doświadczenie zawodowe mierzone latami pracy, różne doświadczenia życiowe, które często pomagają w pracy zawodowej, duże zaangażowanie w pracę, możliwość poszerzania w pracy ugruntowanej wcześniej wiedzy, lojalność wobec pracodawców.

Część badanych wskazała także po stronie mocnych stron ustabilizowanie się sytuacji życiowej, co umożliwia koncentrację na pracy zawodowej, czy posiadany poziom kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, doświadczeń praktycznych i umiejętności zawodowych). Warto zwrócić uwagę, że jednocześnie te same cechy badani niekiedy zaliczali po stronie ograniczeń pola manewru przy staraniu się o pracę: zbyt niskie kwalifikacje i zbyt mała mobilność wynikającej właśnie z ustabilizowania się sytuacji życiowej. Ten właśnie aspekt przekłada się niekiedy m. in na brak motywacji do poważnych zmian, jak np. przeprowadzka za pracą, czy zdobycie zupełnie nowych kwalifikacji.

Do typowych, jednoznacznych barier osób 45+ przy staraniu się o pracę można zaliczyć ponadto w opiniach uczestników: słabe obeznanie z nowymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, niekiedy zbyt duże oczekiwania płacowe (czy związane z forma umowy o pracę), ale także częsty brak formalnych potwierdzeń kwalifikacji (pomimo wykonywania danych czynności zawodowych), czy częściowa dezaktualizacja wiedzy branżowej/ specjalistycznej. Po stronie osobowości respondenci zaliczyli: brak wiary, pewności siebie, problemy z komunikacją interpersonalną, brak asertywności, czy brak odporności na krytykę. Do tego doliczyć można problemy wynikające z pogarszającego się wraz z wiekiem stanu zdrowia – badani wskazywali najczęściej mniejsza wydajność pracy, siłę i wytrzymałość fizyczną, wolniejsze wykonywanie niektórych czynności, czy trudności z szybkim przyswajaniem nowej wiedzy.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

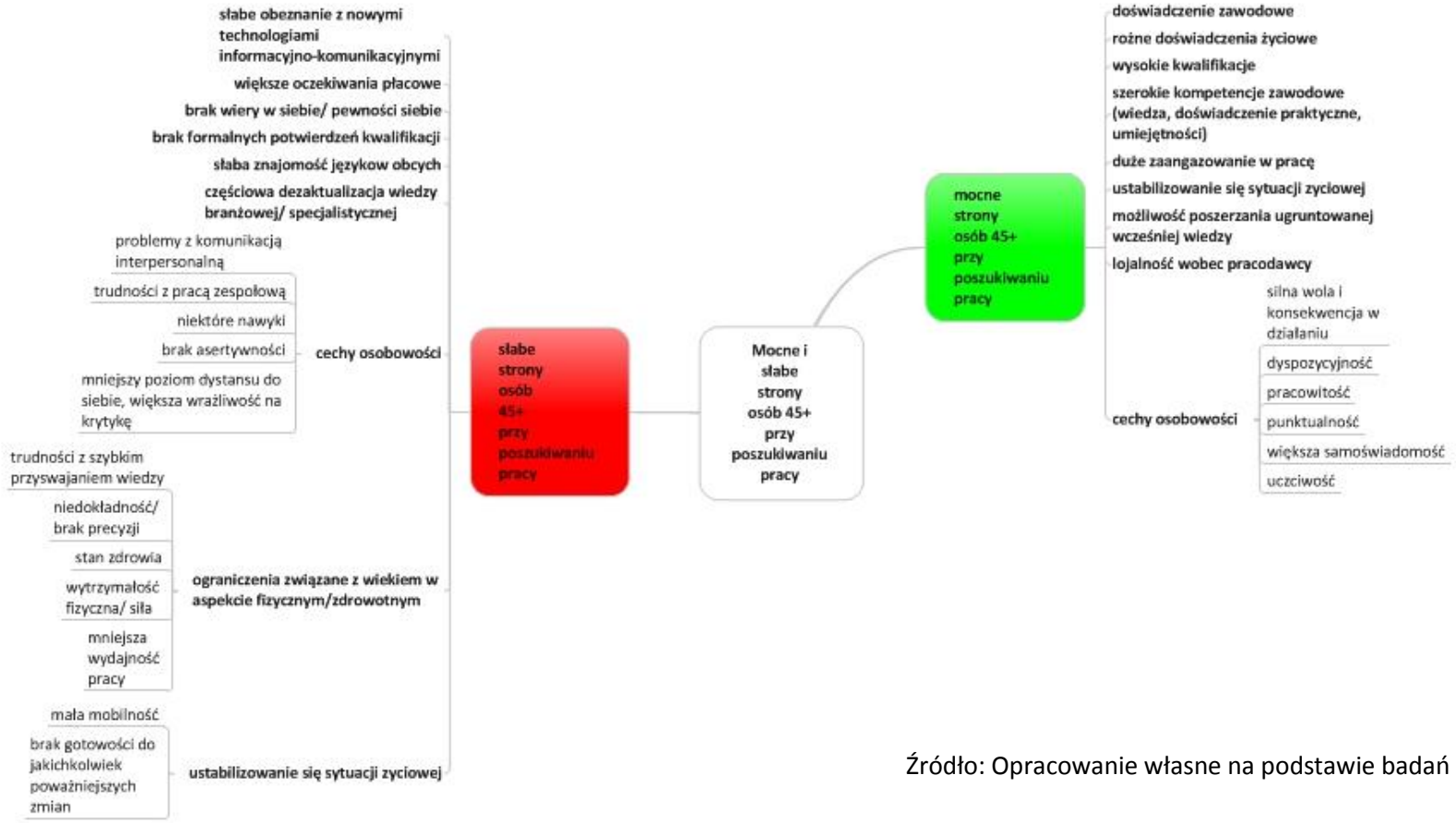
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Schemat 1. Ocena mocnych i słabych stron osób 45+ przy poszukiwaniu pracy w opiniach beneficjentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Relacje respondentów z przebiegu procesu coachingowego (zarówno beneficjentów, jak i coachy) oraz analiza programów i materiałów szkoleniowych wskazują, że Projektodawca uwzględnił wspominane zarówno szanse jak i ryzyka, opierając się na wynikach wcześniej przygotowanych badań socjologicznych. Wiele z wniosków w nich przedstawionych pokrywa się z ustaleniami pozwalającymi opisać stan świadomości i problemy badanych.

W tym miejscu warto poczynić uwagę, która będzie miała także znaczenie przy interpretacji pozostałych wyników badań: osoby zaproszone do udziału w projekcie przeszły proces selekcji w oparciu o starannie i rzetelnie przygotowane narzędzia rekrutacyjne oraz rozmowy kwalifikacyjne. Proces ten miał na celu wyłonienie osób, w odniesieniu do których prawdopodobieństwo zakończenia udziału w projekcie z uwagi na odpowiedni poziom motywacji i profil osobowościowy jest na tyle spore, aby warto podejmować ten wysiłek – zwłaszcza na etapie testowania. Oznacza to, że badana populacja z definicji nie jest zbudowana „z typowych" przedstawicieli kategorii bezrobotnych 45+ figurujących w rejestrach wielkopolskich urzędów pracy, czy nie stanowi reprezentatywnej ich próbki pozwalającej na dokonywania uogólnień w oparciu o reguły statystycznego wnioskowania.

W związku z tym warto przeanalizować zmiany w czasie w postawach beneficjentów projektu, które zaszły w subiektywnych ocenach poziomu motywacji oraz kompetencji wspierających proces poszukiwania pracy. Praktycznie w odniesieniu do każdego z zaprezentowanych wskaźników można mówić o dwóch prawidłowościach:

- Względnie wysokim a nawet bardzo wysokim poziomie ocen własnych na skali 1-10 (z wyjątkiem gotowości do zmian rozumianych, jako zmiany fundamentalne (np. podana w pytaniu zmiana miejsca zamieszkania na odległe miasto o min. 200 km),
- Wzroście wartości wskaźników w wyniku przejścia procesu coachingowego.

Podsumowując ten aspekt badania można stwierdzić, że praca na postawach z jobcoachami w trakcie tego procesu przyczyniła się do:

- Zwiększenia poziomu motywacji do podjęcia zatrudnienia, który już na starcie był i tak bardzo wysoki (z 8,8 do 9,6)
- Znaczący wzrost wiary w uzyskanie zatrudnienia w realnej perspektywie czasu z 6,1 do 8,0 oraz zmianę postaw w odniesieniu do gotowości do podnoszenia kwalifikacji.

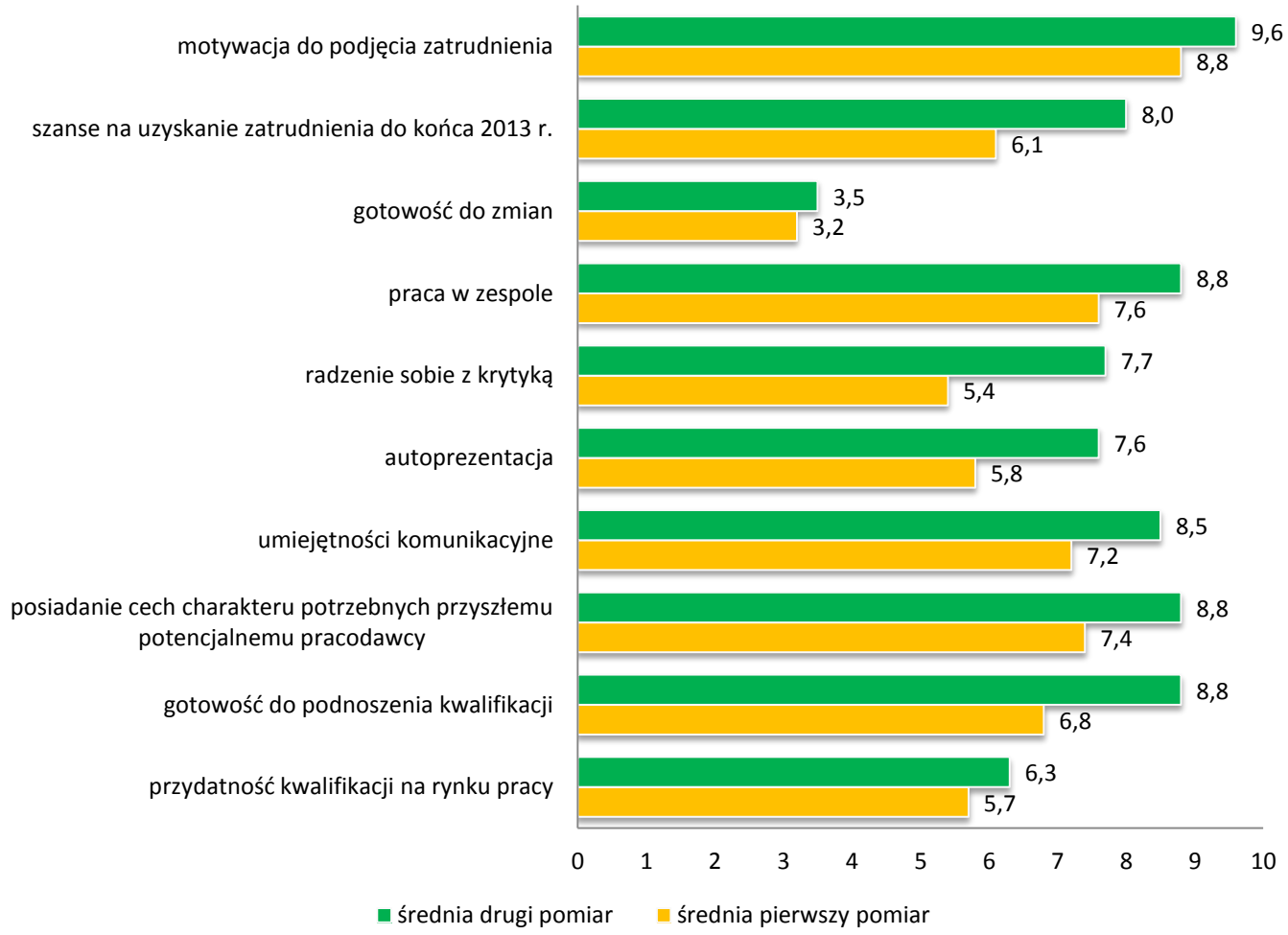
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

- Warto zwrócić uwagę także na znaczące wzrosty w ocenie umiejętności autoprezentacji (szczególnie istotnej na rozmowach kwalifikacyjnych) oraz radzenia sobie z krytyką czy poglądami, osądami odbieranymi, jako krytyka – odpowiednio z 5,8 do 7,6 oraz 5,4 do 7,7. W tych aspektach uwidacznia się najprawdopodobniej wpływ zwłaszcza zajęć grupowych, w trakcie których prowadzący aranżowali sytuacje pozwalające na trening m. in. tych kompetencji w gronie innych osób, a więc poddawanie facylitacji społecznej.
- Wzrost oceny przydatności aktualnie posiadanych kwalifikacji na rynku pracy świadczyć może ponadto o uzupełnieniu/podniesieniu ich przez niektórych beneficjentów jeszcze w czasie trwania projektu.

Wykres 7. Ocena poziomu motywacji oraz poziomu kompetencji (średnie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. Etap I (ocena wstępna) i II (ocena końcowa). Beneficjenci.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Szukając informacji natomiast o konkretnej liczbie osób udzielających oceny mogące być uznane za dobre () można posłużyć się kolejną tabelą zawierającą wartość mediany (miary dzielącej zbiorowość na 2 równe części) oraz liczbę osób, których wyniki można uznać za co najmniej równe przeciętnej i ponadprzeciętne dla danej kategorii.

Tabela 1. Ocena poziomu motywacji oraz poziomu kompetencji (mediana i liczba wskazań równych i powyżej przeciętnej)

Ocena przydatności kwalifikacji na rynku pracy	**mediana**	**7**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	16
Ocena gotowości do podnoszenia kwalifikacji	**mediana**	**10**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	13
Ocena cech charaktery potrzebnych przyszłemu potencjalnemu pracodawcy	**mediana**	**9**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	15
Ocena umiejętności komunikacyjnych	**mediana**	**8**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	21
Ocena umiejętności autoprezentacji	**mediana**	**8**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	15
Ocena umiejętności radzenia sobie z krytyką	**mediana**	**9**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	13
Ocena umiejętności pracy w zespole	**mediana**	**9**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	16
Ocena gotowości do zmian	**mediana**	**2**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	20
Ocena szans na uzyskanie zatrudnienia do końca 2013 r.	**mediana**	**10**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	13
Ocena poziomu własnej motywacji do podjęcia zatrudnienia	**mediana**	**10**
	ilość osób z wynikiem równym, bądź powyżej mediany	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przechodząc natomiast do szczegółowych ocen materiałów szkoleniowych wykorzystywanych podczas zajęć, zostały one ocenione przez beneficjentów bardzo wysoko – 96% ocen pozytywnych

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Człowiek najlepsza inwestycja
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

ogółem oraz 4% ambiwalentnych. Warto w tym miejscu jednocześnie przywołać opinie podnoszone niejednokrotnie podczas badania fokusowego oraz wywiadów indywidualnych, które wskazywały, że wysoka ocena materiałów z punktu widzenia uczestników nie ma tak dużego znaczenia, jak umiejętna praca z nimi w trakcie warsztatów prowadzonych przez jobcoacha. Były to w trakcie wywiadów jedne z momentów, w których okazywało się, że badani największą wagę przywiązują w istocie do jakości pracy coacha i jakości relacji z nim, w kontekście których inne aspekty udziału w projekcie schodziły często na drugi plan. Tak było także w przypadku oceny materiałów szkoleniowych, traktowanych raczej jako użyteczny dodatek, do którego nie zgłaszano szczególnych zastrzeżeń.

Wykres 8. Ogólna ocena materiałów szkoleniowych wykorzystywanych podczas zajęć

Jak ocenia Pan/i materiały ćwiczeniowe, wykorzystywane podczas zajęć?	N (liczba wskazań)
nie	0
raczej nie	0
trudno powiedzieć	1
raczej tak	5
tak	18
ogółem (kompletnie wypełnionych ankiet z 29 dostarczonych)	24

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. II etap (ocena końcowa). Beneficjenci.

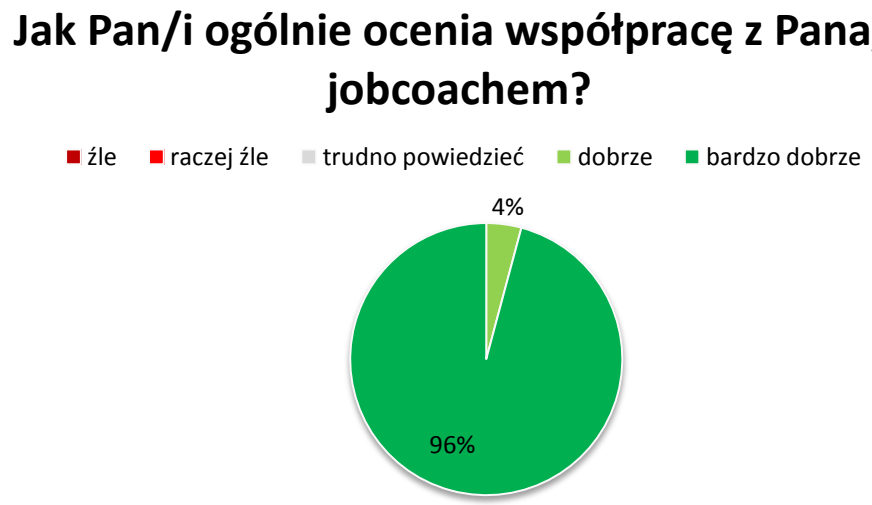
Mając na uwadze ogromne znaczenie nadawane przez badanych pracy Czachów w dalszej kolejności przedstawionych zostanie kilka miar oceniających ich działania. 100% osób podsumowywujących ogólnie współpracę ze swoim coachem oceniło ją pozytywnie (w tym 96% w

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

sposób zdecydowany a 4% raczej pozytywnie). Na pytanie o charakterze otwartym, co należałoby poprawić we współpracy z jobcoachem, badani przeważnie wpisywali „nic", bądź „brak uwag", „współpraca jest satysfakcjonująca". Jedynie jeden z beneficjentów zaznaczył w ankiecie, że chciałby większej częstotliwości spotkań. Także doskonały wynik związany był z ocenami poziomu zaufania przejawianymi do swojego jobcoacha – ogółem 96% wskazań pozytywnych. Po raz kolejny natomiast 100% badanych wypowiedziało się pozytywnie o dostrzeganiu pozytywnych efektów współpracy z coachem i satysfakcji ze współpracy z coachem.

Wykres 9. Ogólna ocena współpracy z jobcoachem



Jak Pan/i ogólnie ocenia współpracę z Pana/i jobcoachem?	N (liczba wskazań)
nie	0
raczej nie	0
trudno powiedzieć	0
raczej tak	1
tak	23
brak odpowiedzi	1
ogółem (kompletnie wypełnionych ankiet z 29 dostarczonych)	24

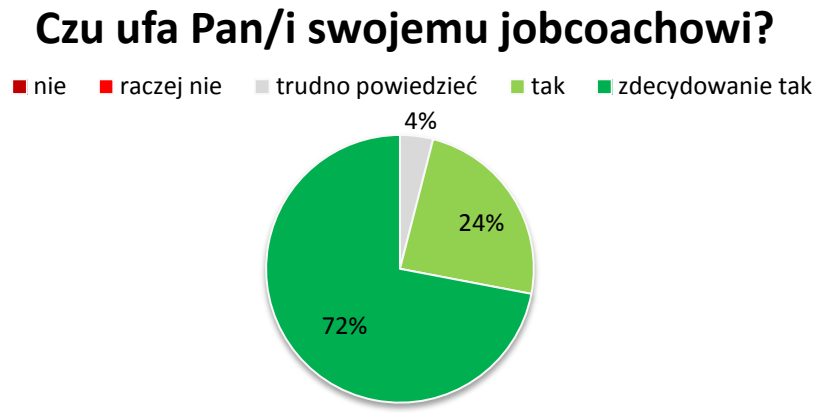
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. II etap (ocena końcowa). Beneficjenci.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Człowiek najlepsza inwestycja
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

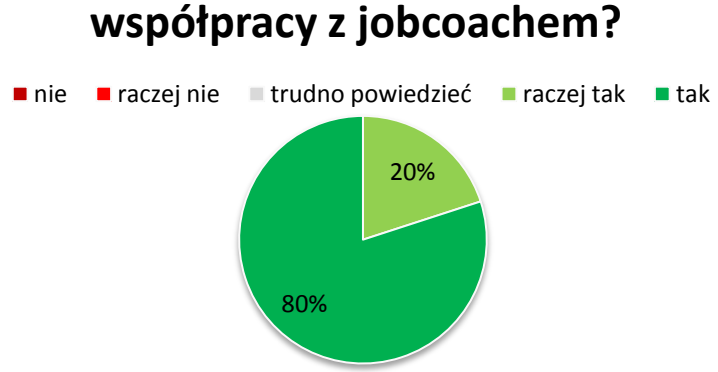
Wykres 10. Ocena stopnia przejawianego zaufania do jobcoacha



Czu ufa Pan/i swojemu jobcoachowi?	N (liczba wskazań)
nie	0
raczej nie	0
trudno powiedzieć	1
raczej tak	6
tak	18
ogółem (kompletnie wypełnionych ankiet z 29 dostarczonych)	25

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. II etap (ocena końcowa). Beneficjenci.

Wykres 11. Ocena dostrzegania pozytywnych efektów współpracy z jobcoachem



Czy zauważa Pan/i pozytywne efekty współpracy z jobcoachem?	N (liczba wskazań)
nie	0
raczej nie	0
trudno powiedzieć	0
raczej tak	5
tak	20
ogółem (kompletnie wypełnionych ankiet z 29 dostarczonych)	25

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. II etap (ocena końcowa). Beneficjenci.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

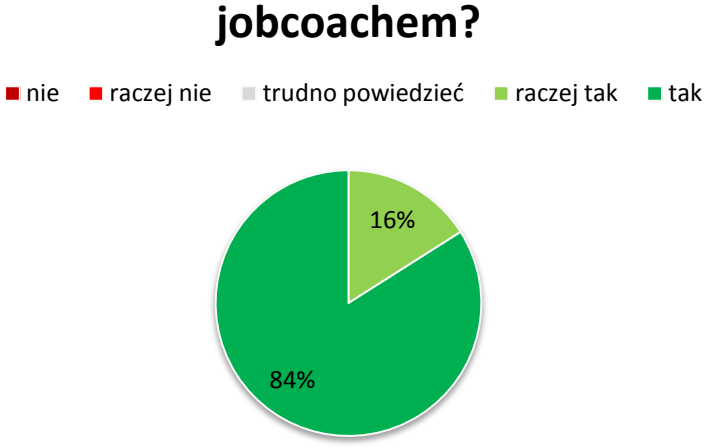
CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Wykres 12. Ocena stopnia spełnienia oczekiwań w ramach współpracy z jobcoachem

Czy współpraca z jobcoachem spełnia Pana/i oczekiwania?	N (liczba wskazań)
nie	0
raczej nie	0
trudno powiedzieć	0
raczej tak	6
tak	19
ogółem (kompletnie wypełnionych ankiet z 29 dostarczonych)	25

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. II etap (ocena końcowa). Beneficjenci.

Wykres 13. Ocena stopnia satysfakcji ze współpracy z jobcoachem



Czy jest Pan/i zadowolony/a ze współpracy z jobcoachem?	N (liczba wskazań)
nie	0
raczej nie	0
trudno powiedzieć	0
raczej tak	4
tak	21
ogółem (kompletnie wypełnionych ankiet z 29 dostarczonych)	25

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. II etap (ocena końcowa). Beneficjenci.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Oczekiwania beneficjentów w związku z udziałem w projekcie

W kontekście oceny produktu finalnego warto przytoczyć także obawy uczestników z początku projektu, które nie potwierdziły się w zdecydowanej większości przypadków. Zaczynając od obaw zidentyfikowanych w odniesieniu do współpracy z jobcoaachami: nie potwierdziło się ryzyko nie znalezienie „wspólnego języka" z coachami, które skutkowało by rezygnacją z projektu, czy werbalizowaniem takich okoliczności w badaniu ilościowym , czy jakościowym. Podczas sesji coache nadawali indywidualne tempo pracom, w związku z czym sprostanie zadaniom okazało się możliwe dla osób 45+. Kilka osób szczególnie obawiało się właśnie wywiązania się z powierzonych zadań, ponieważ jak przyznali stan zdrowia mógł się w każdej chwili znacząco pogorszyć. Nie potwierdziły się także obawy badanych o ingerowanie coachów w zbyt intymne sprawy czy problemy – kształtująca się relacja w czasie pozwalała na ustalanie w każdym z przypadków na stopień wejścia w sytuację drugiej osoby na drodze konsensusu a zarazem zdrowego rozsądku. Jest to o tyle ważne, że jak podkreślali w wywiadach jakościowych coachowie: (…) *jobcoaching jest rodzajem treningu, wsparcia, dostarczeniem swego rodzaju lustra, w którym przegląda się badanym, a nie inwazyjną i blesną psychoterapią. Wszystkich problemów tych ludzi nie da się rozwiązać, ale można im pomóc im odnaleźć swoje cele, wydobyć z pogubienia, bądź po prostu pomóc znaleźć pracę (JC 2).*

Za mocne strony modelu jobcoachingu realizowanego w projekcie badani 45+ uznali naprawdę duże i dostrzegalne zaangażowanie coachów. Objawiało się ono ich zdaniem w takich wymiarach, jak: fachowość wsparcia, rzetelny feedback (jak zauważył jeden z respondentów: sprowadzający czasem człowieka na ziemię i uświadamiający mu jego ciemne strony czy błędy, które popełnia na polu np. zawodowym.

Badani docenili także realizowane w praktyce jedno z kluczowych założeń potrzebnych dla skuteczności produktu finalnego: współpracę między beneficjentem, jobcoachem, koordynatorem i firmą realizująca projekt.

W wywiadach jakościowych oraz ankietach ewaluacyjnych badani wyraźnie podkreślali także mocną stronę projektu w postaci rozwoju osobistego, pozwalającego im na pewniejsze stawianie kroków na rynku pracy: mowa tu o dostrzegalnym wzroście asertywności, poprawie umiejętności autoprezentacji, nabyciu umiejętności kompletowania wysokiej jakości dokumentów aplikacyjnych,

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

czy w ogóle możliwość wyjścia z domu, porozmawiania z ludźmi i wydostania się z popadania w beznadzieję związaną z bezrobociem.

Sytuacje życiowe poszczególnych uczestników badań były bardzo różne: w badaniach jakościowych jedni podkreślali, że jobcoaching pomógł im ugruntować poglądy na temat swojej przyszłości zawodowej i dokonać wyboru jednej z konkretnych, dostrzeganych alternatyw. Dla innych z kolei udział w procesie jobcoachingowym był w pewnym sensie przełomowy – pozwolił dokonać niejako rewolucji w myśleniu i (…) *spojrzeć na* (swoje) *bezrobocie nie jak na porażkę, ale po prostu wynik bezsensownej walki o coś, co daje może pieniądze, czy zaspokaja dawne, nieaktualne już ambicje. Przewartościowałam swoje priorytety, porozmawiałam z rodziną i wiem co chciałabym robić. Idę w tym kierunku, chodzę na kurs, wierzę, że mi się uda. Proszę trzymać za mnie kciuki*[10]*. (B45+)*

W trakcie badań zidentyfikowano także obszary, które zdaniem badanych mogły by zostać dopracowane w ramach udoskonalania modelu jobcoachingu. Propozycje tego rodzaju dotyczyły przede wszystkim stworzenia przestrzeni, bądź platformy komunikacji i współpracy czy wymiany informacji z beneficjentami, którzy już zakończyli projekt. Okazuje się bowiem, że spora część z nich nadal chce podtrzymywać kontakt nie tylko z jobcoachami, z którymi zdążyli często nawiązać pozytywne relacje, ale i z pozostałymi uczestnikami szkoleń – aby się nawzajem motywować, udostępniać informacje o możliwościach, szkoleniach, ofertach, a nawet spędzać czas, jako ludzie, którzy poprzez znalezienie się w trudnej sytuacji i podobnych okolicznościach doskonale się rozumieją. Kilku badanych w trakcie wywiadów IDI zaproponowało, że chętnie grono o którym mowa oddolnie częściej organizowało spotkania, ale brakuje koordynacji i przepływu informacji – stąd dobrym rozwiązaniem mogło by być stworzenie na którymś z portali społecznościowych bądź forów grupy, która wypełniała by tę lukę. Zarazem tego rodzaju rodzaju działania zaplanowane i koordynowane mogły by wzmocnić trwałość efektów produktu finalnego w czasie poprzez wypracowywanie dobrych praktyk i podtrzymywanie wysokiego poziomu motywacji u byłych/obecnych beneficjentów poprzez wsparcie społeczne.

Jeden z uczestników badania po stronie osób 45+ zwrócił się z rekomendacją jeszcze większej indywidualizacji podejścia coachów i większej elastyczności czasu trwania pracy z konkretnym

[10] Respondentka tuż po wywiadzie udawała się na rozmowę kwalifikacyjną.

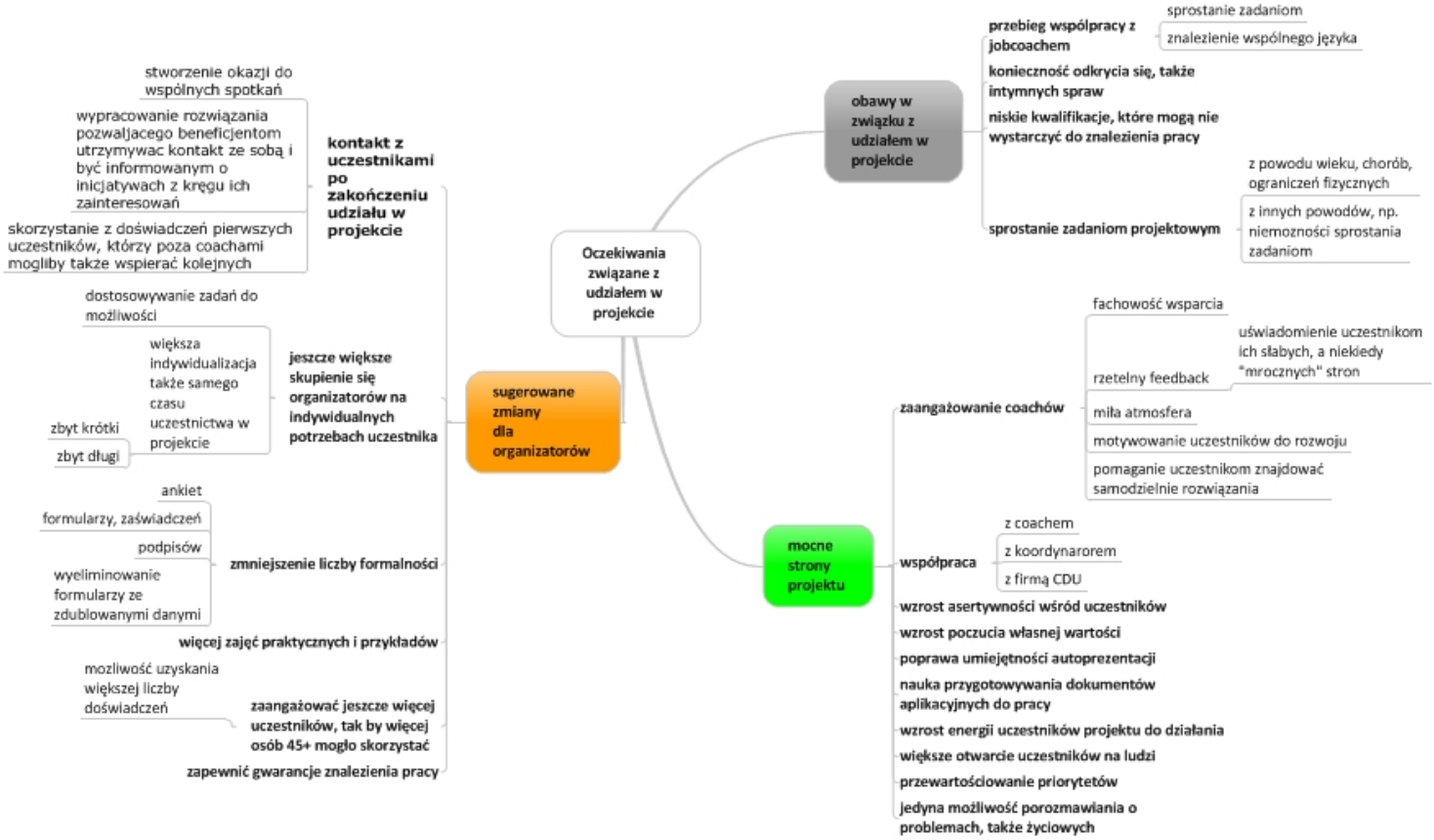
ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

beneficjentem na zajęciach indywidualnych. W tym przypadku dla badanego maksymalny czas przewidziany na coaching okazał się zbyt krótki.

Zdecydowanie więcej głosów zostało natomiast podniesionych w kontekście postulatów zmniejszenia liczby formalności – rozumianych jako konieczność wypełniania wielu formularzy z tymi samymi danymi, ankiet, podpisów itp. Zasadność tego rodzaju wzmianek potwierdzają zapisy ze spotkań z użytkownikami: *Kolejna poruszana sprawa to trudności w pracy z Beneficjentami, gdzie zwrócono uwagę na zbyt obszerną dokumentację (ćwiczenia, raporty) jaką ma wykonać odbiorca. Biurokracja ta przyczynia się do zniechęcenia odbiorcy, który wolałby czas na sesji poświęcić rozmowie.*[11]

Schemat 2. Oczekiwania uczestników związane z udziałem w projekcie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. I i II etap (ocena końcowa). Beneficjenci.

[11] Raport kwartalny 1 z odbiorcami i użytkownikami.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Człowiek najlepsza inwestycja
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Za swego rodzaju komplement dla Projektodawcy należy natomiast poczytywać także opinie zakładające, że *zdecydowanie więcej osób, niż w trakcie testowania powinno być zaangażowanych w projekt* i zostać poddanych jobcoachingowi.

Przechodząc natomiast do ocen samych jobcoachów co do produktu finalnego, ich wypowiedzi w badaniach jakościowych można pokategoryzować do trzech zasadniczych obszarów postrzeganych korzyści/ najmocniejszych stron: wiedzy, doświadczenia, umiejętności.

W obszarze wiedzy badani z tej kategorii za największą wartość uznali poznanie paradygmatu oraz zasad jobcoachingu w trakcie szkoleń, co okazuje się kluczowe dla ich pracy z bezrobotnym. Warto zauważyć, że w tym przypadku przynależność sektorowa badanych (instytucje rynku pracy, NGO, firmy szkoleniowe) nie miała znaczenia w ocenie przydatności, skuteczności i wysokiej jakości przekazywanej wiedzy w każdym przypadku w trakcie prowadzonych badań (8 respondentów z FGI, 5 w trakcie IDI) oceny te były bardzo wysokie. Padały też deklaracje, że nabyta wiedza i doświadczenia wykorzystywane będą w pracy związanej z warsztatem trenerskim. Co warte podkreślenia, nawet doradcy zawodowi PUP biorący udział w projekcie, a nie będący zatrudnieni na razie w macierzystych jednostkach jako jobcoachowie deklarowali, że w swoich działaniach np. doradców zawodowych będą wykorzystywać pewne elementy pracy z klientem, których nauczyli się na szkoleniach.

Na poziomie bardziej szczegółowym najistotniejsze okazało się w tym aspekcie: poznanie zasad tworzenia struktury i agendy sesji coachingowej, poznanie sposobów samodzielnego poszerzania przedmiotowej wiedzy i praktycznego jej wykorzystania, poszerzenie wiedzy własnej o bezrobociu oraz dostrzeganie przez badanych szybkich efektów pracy z klientem rozumie się przez to znaczący wpływ na postawy przy użyciu nowoczesnej metodologii i technik jobcoachingu.

W aspekcie doświadczeń badani uznawali za wartościowe w wypracowanym produkcie finalnym zwłaszcza możliwość wymiany doświadczeń z innymi uczestnikami szkoleń oraz przechodzeniu samemu procesu coachingu (poza szkoleniami). Podniesiony został ponadto temat innowacyjności zastosowania metody jobcoachingu w Polsce w odniesieniu do kategorii osób bezrobotnych 45+. Wskazywano liczne argumenty za użytecznością i efektywnością stosowania tego modelu w publicznych służbach zatrudnienia oraz przez podmioty np. prywatne wykonujące część zadań zleconych, bądź realizujące projektu UE.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

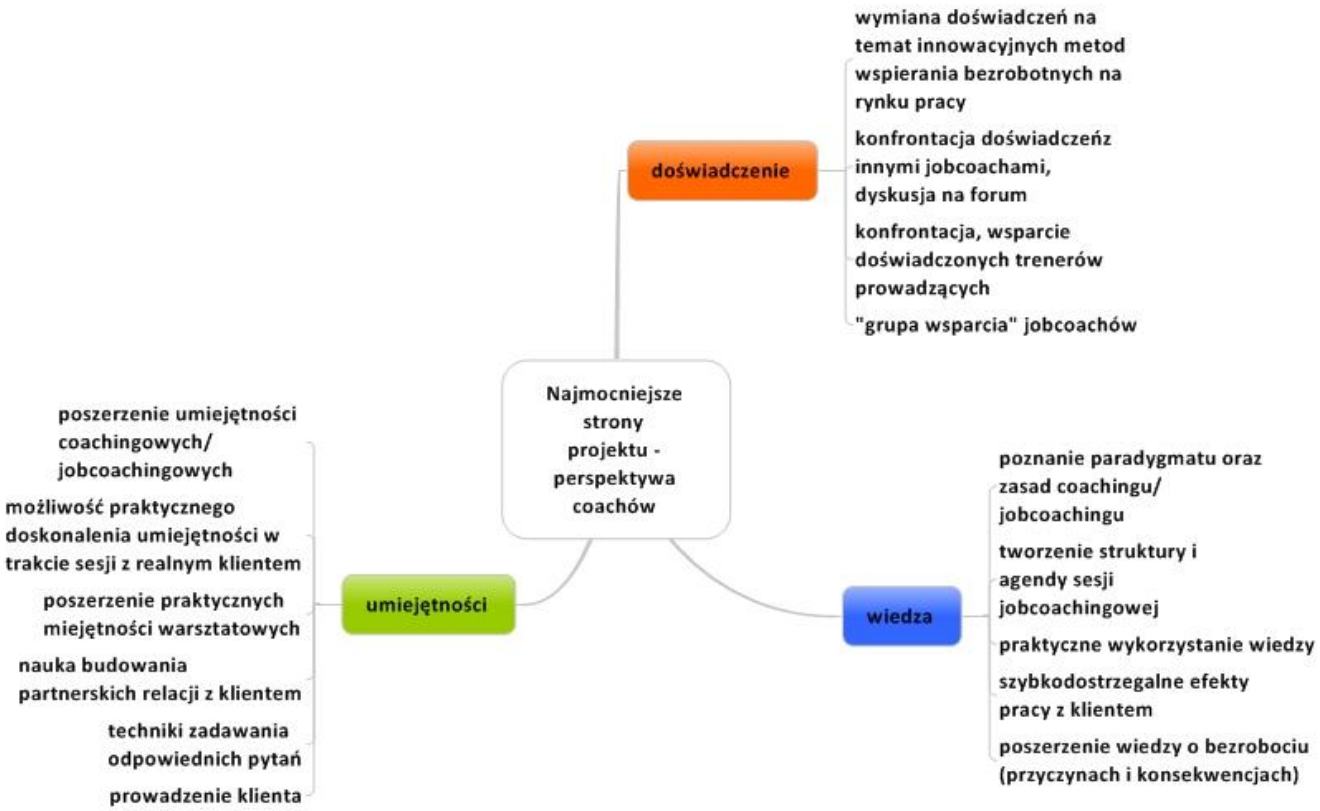
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

W obszarze umiejętności badani podkreślali nabycie umiejętności jobcoachingowych i znaczne poszerzenie umiejętności coachingowych. Rozumie się przez to przede wszystkim panowanie warsztatu, nauczenie się zadawania pytań otwartych i otwierających badanym czy budowania z nimi partnerskich relacji. Za szczególnie cenne uznano także możliwość praktycznego „przetestowania" w trakcie sesji z klientem zdobytej wiedzy, a jednocześnie autorskich pomysłów czy rad innych coachów, które omawiane i dyskutowane były na spotkaniach grupowych.

Schemat 3. Najmocniejsze strony produktu finalnego w opiniach użytkowników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. I i II etap (ocena końcowa). Jobcoachowie.

Także w trakcie dyskusji udoskonalane były ostateczne formy elementów produktu finalnego w postaci" Narzędziownika" (zestawu materiałów szkoleniowych) i „Szkolenia jobcoachów", a także optymalizowana była ostateczna forma raportów jobcoachów[12].

[12] Źródło: Raport kwartalny 3 ze spotkań z odbiorcami i użytkownikami.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Człowiek najlepsza inwestycja
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Podsumowanie, wnioski i rekomendacje

Ocena trafności

Trafność, rozumiana jest jako adekwatność zaprojektowanego i testowanego produktu w stosunku do problemów, które dzięki jego zastosowaniu powinny zostać rozwiązane.

Pytanie ewaluacyjne odnoszące się do kryterium trafności:

1. *Czy produkt finalny odpowiada na realne potrzeby?*
2. *Jeśli produkt finalny odpowiada na realne potrzeby, to w jakim stopniu?*

Tak. W badaniu ewaluacyjnym stwierdzono, że produkt finalny odpowiada w bardzo dużym stopniu na potrzeby zarówno osób z kategorii 45+ pozostających bez pracy. Ma to szczególne znaczenie w obliczu działań instytucji rynku pracy zajmujących się ich aktywizacją, która w odniesieniu do tej grupy ma bardzo ograniczoną skuteczność.

Analiza wyników badań przeprowadzonych na pierwszym etapie projektu przez firmę DSIG oraz ustaleń projektodawcy **wskazała na problemy osób 45+ pozostających bez zatrudnienia na wielkopolskim rynku pracy. Warto przywołać główne z nich, które odnoszą się do sytuacji tej kategorii osób**[13]**:**

- osobom 45+ trudniej znaleźć pracę niż innym grupom bezrobotnych – wiek ogranicza szansę zdobycia odpowiedniej pracy, tzn. wraz z liczbą lat szanse znalezienia pracy są coraz mniejsze;
- stereotypowe nastawienie pracodawców do pracowników 45+ jako bardziej podatnych na absencje w pracy ze względów zdrowotnych, mniej zmotywowanych do pracy, niechętnych do nauki, nie potrafiących obsługiwać komputera i programów komputerowych oraz nie znających języków obcych;

[13] Źródło: Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego oraz raport z badań. Podczas realizacji pierwszego etapu projektu przeprowadzone zostały **badania ilościowe** (wywiady kwestionariuszowe z 600 bezrobotnymi 45+ i 600 pracodawcami z woj. wlkp) i **jakościowe** (60 wywiadów pogłębionych z doradcami zawodowymi, przedstawicielami instytucji rynku pracy, przedstawicielami organizacji pracodawców, jobcoachami oraz samymi beneficjentami, którzy skorzystali w PUP z Indywidualnych Planów Działań).

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Człowiek najlepsza inwestycja
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

- głównymi barierami utrudniającymi znalezienie pracy, oprócz stereotypowego postrzegania osób 45+ przez pryzmat ich wieku, są w opinii samych bezrobotnych oraz pracodawców problemy zdrowotne, brak możliwości dojazdu do pracy oraz brak odpowiednich kwalifikacji;
- płeć jest również czynnikiem wpływającym na znalezienie pracy–bardziej dyskryminowane są kobiety, którym lokalny rynek pracy prawie wcale nie oferuje atrakcyjnych miejsc pracy, lub nie są one zgodne z kwalifikacjami czy wykształceniem tych osób;
- oferowane formy pomocy przez pup dla bezrobotnych 45+ są niewystarczające. Bezrobotni wskazują na konieczność zmian podejmowanych działań na bardziej skuteczne, długofalowe i prowadzące w ostateczności do szybkiego zdobycia i zachowania pracy;
- chociaż pracodawcy dostrzegają zalety osób 45+ takie jak: szacunek do pracy, duża wiedza zawodowa, bogate doświadczenie, umiejętność kontaktu z ludźmi, zdolność do samoorganizacji pracy, terminowego wykonywania zadań, to jednak sami przyznają, że jest moda na zatrudnienie osób młodych, które w porównaniu ze starszymi łatwiej potrafią np. opanować obsługę komputera i nowe programy oraz mają wyższe kwalifikacje.
- bezrobotni 45+ zwracają uwagę na swoją trudną sytuację na rynku pracy, która przejawia się w małej lub niedostosowanej do ich kwalifikacji liczbie ofert pracy (w większości przypadków konieczne jest orzeczenie o niepełnosprawności) oraz w dyskryminacji ze względu na wiek, co szczególnie odczuwane jest podczas rozmów kwalifikacyjnych;
- wśród bezrobotnych 45+ istnieje przekonanie, że pracodawcy chętniej zatrudniają osoby młode, które można lepiej „ukształtować" i z łatwością zwolnić czy wymienić na nowego pracownika, a oferowanie pracy osobom 45+ jest dla pracodawcy nieatrakcyjne i zbyt ryzykowne, gdyż istnieje obawa, że takie osoby częściej będą chorować lub wymuszą na pracodawcy niemożność zwolnienia, aż do osiągnięcia wieku emerytalnego;
- pomoc, jaką osoby 45+ dostają z urzędu pracy głównie polega na kierowaniu bezrobotnych na staże lub szkolenia (choć często bezrobotni sami muszą szukać dla siebie szkoleń i prosić o kontakt z doradcą). bezrobotni 45+ są zdania, że urzędy pracy nastawione są na ewidencjonowanie, a panująca rutyna powoduje trudności w efektywnym poszukiwaniu pracy.

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Należy zaznaczyć, że problemy te potwierdzone zostały w badaniach ewaluacyjnych, w trakcie których zapytano beneficjentów o mocne i słabe strony osób 45+ w kontekście poszukiwania pracy. Struktura udzielanych odpowiedzi pokrywa się w zasadzie całkowicie z przedstawionymi wynikami badań. Co więcej, analiza dokumentacji projektowej dotyczącej produktu finalnego i jego założeń oraz badania sondażowe i jakościowe wykazały, że proces zaproponowany przez Projektodawcę w kluczowych punktach styku z ofertą publicznych służb zatrudnienia stanowi ich antytezę: mowa tu przede wszystkim o maksymalnej indywidualizacji podejścia, nawiązaniu partnerskich relacji z bezrobotnym a przede wszystkim przeniesienie ciężaru odpowiedzialności za działania i ich efekty na samego bezrobotnego, co ma ogromne znaczenie aktywizujące. Jednocześnie szczególnie duży nacisk w procesie jobcoachingowym został położony na kształtowanie postaw, które mają znaczenie przy skutecznym poszukiwaniu pracy.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Ocena efektywności

Efektywność, rozumiana jest jako badanie relacji między zastosowanymi środkami a osiągniętymi rezultatami, zwłaszcza w stosunku do rozwiązań stosowanych dotychczas.

Pytania ewaluacyjne odnoszące się do kryterium efektywności:

1. *Czy wypracowany produkt (proponowane podejście) jest bardziej efektywny niż stosowane dotychczas?*
2. *Czy proponowane podejście jest rozwiązaniem bardziej wydajnym finansowo od metod stosowanych wcześniej?*

1. Czy wypracowany produkt (proponowane podejście) jest bardziej efektywny niż stosowane dotychczas?

Efektywność produktu finalnego projektu należy rozważać na kilku poziomach. Pierwszy analizowany poziom dotyczy efektywności wynikającej z **jakości** wsparcia oferowanego w ramach Projektu. Zgodnie z danymi MPIPS „według stanu na dzień 31.12.2012 r. w powiatowych urzędach tych zatrudnionych było 19 331 osób, tj. o 808 osób mniej niż w 2011 r. Na jednego pracownika powiatowego urzędu pracy na koniec 2012 r. przypadało 111 osób bezrobotnych. Wśród pracowników tych urzędów było tylko 3 592 pośredników pracy i 1659 doradców zawodowych - pracowników zajmujących się najważniejszymi z usług rynku pracy świadczonych przez urzędy pracy, a pracownicy ci stanowili tylko 27% ogółu pracowników powiatowych urzędów pracy. Na jednego pośrednika pracy przypadało 595 osób bezrobotnych, a na jednego doradcę zawodowego - aż 1288 osób”[14].

[14] Odpowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8. kwietnia 2013 na pismo Pierwszego Zastępcy Prezesa Narodowego Banku Polskiego z dnia 5. marca 2013, znak: DP-IV/II-MB/EW-024-139/13, *uwagi i pytania do projektu założeń projektu ustaw>y o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*.

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Powyższe dane praktycznie uniemożliwiają budowanie relacji opartej na zaufania z doradcami zawodowymi pracującymi w powiatowych urzędach pracy.

Z matematycznego punktu widzenia przy założeniu ośmiogodzinnego dnia pracy, przez pięć dni w tygodniu doradcy zawodowi zatrudnieni w tych urzędach mogliby spotkać się z każdym bezrobotnym tylko 1 raz w miesiącu na niecałe 8 minut:

- 4 tygodnie x 5 dni x 8 godzin x 60 minut = 9600 minut.
- 9600 minut / 1288 osób przypadających na 1 doradcę zawodowego = 7 minut i 27 sekund.

Taka forma kontaktu z doradcą (kontakt telefoniczny lub spotkania raz, dwa razy na kilka miesięcy) także nie sprzyja zmotywowaniu uczestników do szukania pracy i efektywnej pracy nad sobą, a metody pracy, które są krótkotrwałe i często pozbawione indywidualnego charakteru, nie przekładają się na efektywne znalezienie zatrudnienia w krótkim okresie czasu.

W przypadku pomocy oferowanej beneficjentom w projekcie „Jobcoaching - innowacyjna aktywizacja bezrobotnych 45+" **pojedynczy proces jobcoachingowy może trwać od 6 do 18 miesięcy zależnie od stopnia trudności sytuacji danej osoby**.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, że osoby w wieku od 45 do 49 lat nie są objęte ustawowo obligatoryjnym wsparciem w zakresie opracowania Indywidualnego Planu Działania. Z punktu widzenia realizacji działań z zakresu aktywizacji zawodowej skierowanych do osób powyżej 45 r.ż. **przedmiotowy Projekt również był bardziej efektywny od dotychczas stosowanych**.

Warto podkreślić, że w krótkiej perspektywie działania podejmowane w ramach aktywizacji zawodowej stosowane przez PSZ są bardziej efektywne. Należy jednak przyjąć perspektywę długoterminową. Uwzględnić trzeba zatem fakt, że osoba bezrobotna która otrzyma kompleksowe wsparcie uwzględniające jej predyspozycje i preferencje zawodowe, a także rozwinie i wzmocni postawę samorozwojową związaną z kształceniem ustawicznym – jeśli wróci do urzędu pracy – to, jak można przypuszczać, będzie to albo znacznie później niż w przypadku osób nieposiadających takiej samowiedzy lub będzie znacznie krócej figurować w rejestrze.

Niestety w oparciu o dane dostępne w WUP w Poznaniu i WORP niemożliwe jest określenie efektywność zatrudnieniowej aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w podziale na grupy

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

wiekowe. Należy jednocześnie mieć na uwadze fakt, że w ramach projektu nie przewidywano zatrudnienia za pośrednictwem ofert pracy subsydiowanej.

2. Czy proponowane podejście jest rozwiązaniem bardziej wydajnym finansowo od metod stosowanych wcześniej?

Tak, jest rozwiązaniem bardziej wydajnym finansowo od części metod stosowanych wcześniej, a także aktualnie.

Innym poziomem efektywności projektu jest **czas** niezbędny na przygotowanie osoby pełniącej funkcję jobcoacha i **koszty**. Zgodnie z art. 99b. ust. 1. I art. 100 ust. 1., ustawy „o promocji zatrudnienia…" m.in. pośrednicy pracy i doradcy zawodowi „są obowiązani doskonalić kwalifikacje zawodowe, w szczególności przez uczestnictwo w szkoleniach z wykorzystaniem modułowych programów szkoleń dla kadr publicznych służb zatrudnienia dostępnych w bazach danych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy. (…) Pracownikom [tym] może być przyznany dodatek do wynagrodzenia finansowany ze środków Funduszu Pracy, uzależniony od doskonalenia kwalifikacji zawodowych, jakości wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska".

W ofercie kształcenia dotyczącej tematyki jobcoachingu można znaleźć bezpłatne szkolenia, które trwają 4 godziny[15] i studia podyplomowe[16], trwające trzy semestry, których koszt wynosi 8600,00 zł.

Oszacowany w projekcie koszty przeszkolenie pracowników z zakresu wsparcia poprzez jobcoaching wynosi od 1,5 tys. do 2 tys. zł za 9 dniowe szkolenie. Należy zauważyć, że pozornie jest to relatywnie wysoki koszt. Kluczowe w tym przypadku jest jednak zastosowanie rachunku ciągnionego uwzględniającego korzyści ekonomiczne związane z aktywizacją zawodową większej liczby osób, na prawdopodobnie dłuższy okres niż w przypadku programów zatrudnienia subsydiowanego czy form aktywizacji poprzez staże, prace społecznie użyteczne, roboty publiczne czy prace interwencyjne.

Dla porównania można jednak przedstawić kwoty przewidziane w projekcie pilotażowym „Twoja kariera - Twój wybór" realizowanym przez PUP w Poznaniu w ramach Programu „Młodzi

[15] http://www.inwestycjawkadry.info.pl/szkolenie-job_coaching,sz,231610.html
[16] http://www.podyplomowe.pl/swps-warszawa/studia-podyplomowe/zarzadzanie/job-coaching-doradztwo-zawodowe-i-coaching-kariery

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Aktywni na rynku pracy", którego celem jest poprawa sytuacji osób młodych na rynku pracy[17]. W ramach projektu w przeliczeniu na 1 osobę zakwalifikowaną do udziału w projekcie zaplanowano kwotę wydatków w wysokości 13 tys. zł. Projekt przewiduje objęcie „osoby bezrobotnej intensywną, spersonalizowaną pomocą przez powiatowy urząd pracy od pierwszego dnia, w którym następuje rejestracja w urzędzie. W trakcie rejestracji bezrobotnemu zostaje przydzielony opiekun, towarzyszący mu przez okres niezbędny do momentu znalezienia pracy. Opiekun wspólnie z uczestnikiem projektu przygotuje Indywidualny Plan Działania (IPD), zawierający ustalenie ścieżki aktywizacji, której celem jest znalezienie zatrudnienia dla beneficjenta"[18]. Zakres wsparcia oferowanego w tym projekcie jest zatem uboższy o wsparcie po uzyskaniu zatrudnienia, co może być szczególnie istotne w przypadku podjęcia pracy pierwszy raz. Zrozumiałe jest jednak, że takie rozwiązanie wynika z obowiązujących przepisów, choć należy zastanowić się nad możliwością wprowadzenia kategorii osoby „pierwszy raz zatrudnionej", która mogłaby współpracować z PUP na podobnej zasadzie jak osoba „poszukująca pracy".

W ramach wsparcia możliwe jest np. uzyskanie bonu stażowego, który zapewnia 1 osobie miejsce pracy na 12 miesięcy, a jego wartość wynosi 9592 zł, w tym przewidziano koszt jednorazowej premii dla pracodawcy w wysokości 1500 zł, wypłacanej po 6-ciu miesiącach zatrudnienia osoby bezrobotnej po odbyciu 6-miesięcznego stażu.

Należy zatem stwierdzić, że produkt finalny projektu „Jobcoaching - innowacyjna aktywizacja bezrobotnych 45+" jest bardziej efektywny ekonomicznie od części rozwiązań stosowanych wcześniej i obecnie.

[17] Należy podkreślić zasadność tego projektu ponieważ, osoby z najmłodszych kategorii wiekowych pracowników w Wielkopolsce należą do będących w relatywnie najgorszej sytuacji (jeden z najwyższych odsetków bezrobotnych do 25 roku życia). W raporcie odnosimy się do niego ze względu na kwoty przewidziane w ramach wsparcia. Nie chodzi jednak o zakwestionowanie ich zasadności, a porównanie z poniesionymi w projekcie.

[18] „Rynek pracy Poznania i powiatu poznańskiego w 2012 roku", s. 38.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Człowiek najlepsza inwestycja
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Ocena skuteczności

Skuteczność, rozumiana jest jako stopień realizacji zakładanych celów, skuteczność użytego produktu oraz wpływ czynników zewnętrznych na końcowe efekty.

Pytania ewaluacyjne odnoszące się do kryterium skuteczności:

1. *Czy produkt finalny jest skuteczny przy niwelowaniu barier i rozwiązywaniu problemów grupy docelowej?*
2. *Jeśli produkt finalny jest skuteczny, to co warunkuje jego skuteczność? – czy są to metody pracy, dobór grup docelowych, organizacja procesu wsparcia, czy inne czynniki?*
3. *Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności wpływu produktu finalnego? Jeśli tak, to w jaki sposób? Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?*

1. Czy produkt finalny jest skuteczny przy niwelowaniu barier i rozwiązywaniu problemów grupy docelowej?

TAK, jest skuteczny. Wniosek ten został potwierdzony w badaniu ewaluacyjnym oraz w wyniku analizy dokumentacji projektowej.

Tabela 2. Osiągnięcie założeń projektowych

CELE SZCZEGÓŁOWE	WSKAŹNIK	IV/2013	V/2013	WYKONANIE
NABYCIE KOMPETENCJI JOBCOACHA	10			10
PROGRAM SZKOLENIA JOBCOACHÓW	1			1
GRUPA ODBIORCÓW 45+	20	3	2	29
BO 45+ ZADOWOLENI ZE WSPARCIA	16	0		16
JOBCOACHE ZADOWOLENI	9	0		10
ZAINTERESOWANI JOBCOACHINGIEM	60			27

Źródło: raport kwartalny 3 z rozmów z użytkownikami i odbiorcami.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

W kontekście zagadnienia skuteczności warto ponadto zauważyć, że formą wsparcia oferowaną przez Publiczne Służby Zatrudnienia i zbliżoną do oferowanego w ramach Projektu Indywidualnego Planu Rozwoju jest Indywidualny Plan Działania. Warto w tym kontekście przytoczyć ustawowe zapisy dotyczące indywidualnego planu działania (art.34a, ust. 2, 3 i 5; Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001):

„2. Indywidualny plan działania jest przygotowywany przy udziale bezrobotnego lub poszukującego pracy i zawiera w szczególności:

1) działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie;

2) działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu poszukiwania pracy;

3) planowane terminy realizacji poszczególnych działań;

4) formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym lub innym pracownikiem urzędu pracy;

5) termin i warunki zakończenia realizacji indywidualnego planu działania.

3. Przygotowanie indywidualnego planu działania jest obowiązkowe m. in dla bezrobotnych powyżej 50 roku życia".

Przygotowanie indywidualnego planu działania musi zostać zakończone nie później niż przed upływem 30 dni po upływie 180 dni od dnia rejestracji w rejestrze bezrobotnych, o ile indywidualny plan działania nie został przygotowany wcześniej dla danego bezrobotnego, albo nie później niż 90 dni po zakończeniu uczestnictwa w szkoleniu, stażu, przygotowaniu zawodowym dorosłych albo pracach społecznie użytecznych[19].

Indywidualny Plan Rozwoju, przynależny do jobcoachingu różni się od niego w pewnych elementach zawartości oraz struktury.

Ustawowe zapisy wskazują, że oferowane dzisiaj przez doradców nie jest wsparciem zindywidualizowanym, spotkania z doradcą służą głównie badaniu profilu bezrobotnego i informowaniu o ofertach szkoleń, natomiast w procesie doradczym pomija się kwestie motywacyjne i wpływanie na zmianę postaw bezrobotnego.

[19] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,* art.34a, ust. 5; Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001.

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Model jobcoachingu oferuje odmienny, nowatorski sposób działania wobec grupy docelowej, który jest bardziej kompleksowy, **długofalowy**, pogłębiony i zindywidualizowany. Innowacyjność takiego modelu wsparcia, oraz to co fundamentalnie odróżnia Jobcoaching od doradztwa zawodowego, to: zakres, kompleksowość, głębia, wykorzystywane instrumenty oraz relacja pomiędzy jobcoachem i klientem; ciągłość i kompletność procesu treningowego, od rozpoczęcia współpracy pomiędzy jobcoachem i klientem, poprzez diagnozę sytuacji Klienta, realizację zaplanowanych działań, aż do wsparcia w miejscu pracy po zdobyciu zatrudnienia, wygaszania wsparcia, usamodzielnienia klienta i zamknięcia procesu jobcoachingu; praca z jednym jobcoachem w całym procesie jobcoachingu.

O nawiązaniu takiej relacji podczas realizacji przedmiotowego Projektu świadczyć może fakt, iż beneficjenci proponowali m.in. stworzenie platformy komunikacji i współpracy czy wymiany informacji z beneficjentami, którzy już zakończyli projekt. Okazuje się bowiem, że znaczna część z nich nadal chce podtrzymywać kontakt zarówno z jobcoachami, z którymi zdążyli często nawiązać pozytywne relacje, ale także z pozostałymi uczestnikami szkoleń – aby się nawzajem motywować, udostępniać informacje o możliwościach, szkoleniach, ofertach, a nawet spędzać czas, jako ludzie, którzy poprzez znalezienie się w trudnej sytuacji i podobnych okolicznościach doskonale się rozumieją.

Warto przypomnieć również, że 100% uczestniczących w badaniu beneficjentów dobrze lub bardzo dobrze (96%) oceniło współpracę z jobcoachem i zauważało pozytywne efekty współpracy oraz stwierdziło, że ta współpraca spełnia ich oczekiwania, a 96% deklarowało, że ma do niego zaufanie.

Dodatkowym pozytywnym efektem jest aktywizacja społeczna beneficjentów, która umożliwia wzajemne wspieranie się beneficjentów, co zwiększa szansę niezależność od instytucji państwowych w sytuacji utraty pracy i podejmowanie samodzielnych działań przy wykorzystaniu „zgromadzonego" kapitału społecznego.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

2. Co wpływa na jego skuteczność – czy są to metody pracy, dobór grup docelowych, organizacja procesu wsparcia, czy inne czynniki?

Między IPD a IPR zasadniczą różnicą jest **obszar formalny i czasowy** jaki te plany obejmują. IPD jest w stosunku do IPR zdecydowanie bardziej krótkofalowy a działanie doradcy w formułowaniu IPD w stosunku do IPR jest bardziej dyrektywne.

IPR uwzględnia szerszy obszar funkcjonowania klienta. W IPR **skoncentrowano się na sferze rozwoju osobistego w obszarze zawodowym** a nie wyłącznie na znalezieniu zatrudnienia, możliwego do podjęcia przez daną osobę w danej chwili w związku z jej doświadczeniem zawodowym i wykształceniem. IPR koncentruje się też na wspomaganiu rozwoju mocnych i słabych stron, możliwościach przekwalifikowania, rozwijania umiejętności społecznych i interpersonalnych, koncentruje się na rozwiązywaniu (a nie poszukiwaniu przyczyn problemów), promując rozwój nowych strategii myślenia i działania itp.

Kontakt z jobcoachem w ramach IPR uwzględnia aspekty związane z rozwojem w sytuacjach zawodowych czyli w okresach posiadania zatrudnienia (okres utrwalenia w miejscu pracy).

Skuteczność produktu finalnego przedmiotowego Projektu nie wynika z konstrukcji samych narzędzi. To co stanowi centralną różnicę pomiędzy IPD a IPR to **sposób wykorzystania**. W przypadku jobcoachingu sposób wykorzystania narzędzi takich jak IRP wypływa z zakresu i charakteru procesu jobcoachingowego, będącego rodzajem coachingu. Charakter ten jest intensywny, silnie zindywidualizowany i spersonalizowany, oparty o relację pomiędzy jobcoachem a klientem cechując się pogłębionym poznaniem i zaufaniem.

Model jobcoachingu oferuje odmienny, nowatorski sposób działania wobec grupy docelowej, który jest bardziej kompleksowy, długofalowy, pogłębiony i zindywidualizowany.

Na skuteczność takiego modelu wsparcia, wpływa właśnie to co fundamentalnie odróżnia jobcoaching od doradztwa zawodowego praktykowanego w PSZ, czyli: zakres, kompleksowość, głębia, wykorzystywane instrumenty oraz relacja pomiędzy jobcoachem i klientem; ciągłość i kompletność procesu treningowego - od rozpoczęcia współpracy pomiędzy jobcoachem i klientem, poprzez diagnozę sytuacji klienta, realizację zaplanowanych działań, aż do wsparcia w miejscu pracy

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

po zdobyciu zatrudnienia, wygaszania wsparcia, usamodzielnienia klienta i zamknięcia procesu jobcoachingu; praca z jednym jobcoachem w całym procesie jobcoachingu.

O nawiązaniu takiej relacji podczas realizacji przedmiotowego projektu świadczyć może fakt, iż beneficjenci proponowali m.in. stworzenie platformy komunikacji i współpracy czy wymiany informacji z beneficjentami, którzy już zakończyli projekt. Okazuje się bowiem, że znaczna część z nich nadal chce podtrzymywać kontakt zarówno z jobcoachami, z którymi zdążyli często nawiązać pozytywne relacje, ale także z pozostałymi uczestnikami szkoleń – aby się nawzajem motywować, udostępniać informacje o możliwościach, szkoleniach, ofertach, a nawet spędzać czas, jako ludzie, którzy poprzez znalezienie się w trudnej sytuacji i podobnych okolicznościach doskonale się rozumieją.

Warto przypomnieć również, że 100% uczestniczących w badaniu beneficjentów dobrze lub bardzo dobrze (96%) oceniło współpracę z jobcoachem i zauważało pozytywne efekty współpracy oraz stwierdziło, że ta współpraca spełnia ich oczekiwania, a 96% deklarowało, że ma do niego zaufanie.

Dodatkowym pozytywnym efektem jest aktywizacja społeczna beneficjentów, która umożliwia wzajemne wspieranie się beneficjentów, co zwiększa szansę niezależność od instytucji państwowych w sytuacji utraty pracy i podejmowanie samodzielnych działań przy wykorzystaniu „zgromadzonego" kapitału społecznego.

3. Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?

W odniesieniu do powyższej argumentacji i wyników przeprowadzonej ewaluacji należy wskazać, że nie da się w sposób wymierny zwiększyć skuteczności proponowanych metod. Wzrost skuteczności będzie prawdopodobnie pokrywać się ze skalą tego typu działań, ale jednocześnie po przekroczeniu pewnego progu liczby osób wspieranych przez jednego jobcoacha (np. 40 osób przy założeniu spotkań co najmniej dwa razy w miesiącu) - wymaga proporcjonalnego zwiększenia nakładów finansowych, czasowych i kadrowych.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Warto jednak wskazać w odniesieniu do skuteczności na wspomniany wzrost efektywności finansowej produktu finalnego – na skuteczność podejmowanych działań z zakresu aktywizacji zawodowej wpływać będzie fakt zdobycia przez jobcoachów dodatkowych kwalifikacji, które mogą podnosić skuteczność wsparcia oferowanego przez PSZ. Niebagatelne znaczenie będzie miało także stopniowo zwiększające się doświadczenie i wypracowywanie własnego warsztatu pracy z klientem. W tym kontekście zasadnym wydaje się sugestia, aby wraz z rozpowszechnieniem się metody jobcoachingu i produktu finalnego będącego adaptacją jego założeń do potrzeb bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo 45+, jobcoachowie mogli się specjalizować w pracy właśnie z tą, dość trudną kategorią klientów. W trakcie badań jakościowych, ze strony użytkowników padł nawet pomysł aby dla wyszkolonych w Projekcie jobcoachów przewidzieć w przyszłości jakąś formę supervisingu na wzór doskonalenia kompetencji przez terapeutów w ramach poszczególnych szkół psychologicznych.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Ocena adekwatności/użyteczności

Użyteczność, rozumiana jest jako stopień dopasowania produktu do aktualnych potrzeb grup docelowych.

Pytanie ewaluacyjne odnoszące się do kryterium użyteczności:

1. *Czy produkt finalny odpowiada aktualnym potrzebom grup docelowych?*
2. *Czy są zauważalne, odczuwalne inne potrzeby, problemy grupy docelowej, które produkt finalny mógłby wypełnić, zniwelować?*

1. Czy produkt finalny odpowiada aktualnym potrzebom grup docelowych?

Tak. W zidentyfikowanych potrzebach i oczekiwaniach na wstępie badania ewaluacyjnego poza celem ostatecznym w postaci znalezienia pracy znalazły się liczne oczekiwania związane z uzyskaniem pomocy w zakresie wyznaczania celów, przewartościowania priorytetów i pomocy w znalezieniu właściwej drogi. Jednocześnie nie potwierdziły się obawy zdecydowanej większości uczestników co do przebiegu projektu, jak m. in. obawa o niepodołanie zadaniom podczas sesji coachingowych, czy koniecznością przerwania udziału z powodów zdrowotnych.

Jeżeli chodzi o cel osobisty (nie produktu finalnego i projektu) wskazywany przez badanych w postaci znalezienia stałej pracy, to ogółem zatrudnionych na umowy stałe (nie licząc prac dorywczych i na zlecenie) zostało 8 z 29 beneficjentów (27,5%). Analiza profili osób 45+ biorących udział w projekcie i ich uporządkowanie w kolejności wg ilości odbytych sesji wykazało, że ilość odbytych sesji indywidualnych nie jest w każdym przypadku skorelowana z odniesieniem proporcjonalnie większego sukcesu w poszukiwaniu stałej pracy (beneficjenci odbyli przeciętnie między 13 a 14 sesji, min. 2, maks. 23). Prawidłowości są zakłócane przez ilość pracy włożoną przez beneficjenta, jego zaangażowanie a często i okoliczności zewnętrze oraz specyficzną sytuację zawodową.

Warto jednocześnie nadmienić, że zatrudnienie dzięki przebytemu jobcoachingowi w praktyce jest większe, niż wykazane w dokumentacji projektowej, gdyby pomijając formalne definicje uwzględnić staże z PUP z gwarancją zatrudnienia, czy dorywcze prace podejmowane przez niektórych badanych.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Warto także nadmienić, że wykazane w raporcie z badania ewaluacyjnego pozytywne opisy udziału w projekcie i testowania produktu finalnego stanowią niejako antytezę problemów z aktywizacją osób 45+ wykazanych w strategii ninijszeo projektu na podstawie badania socjologicznego firmy DSIG:

- brak zaufania w relacjach z doradcami pup
- niewielka ilość ofert szkoleniowych
- brak odpowiedniej liczby warsztatów certyfikowanych
- brak odpowiedniej liczby warsztatów podnoszących samoocenę i zapewniających wsparcie psychiczne
- działania nie są dostosowywane do profilu psycho-społecznego beneficjentów wsparcia
- niewystarczające przygotowanie doradców zawodowych do pracy z osobami 45+
- (specyficzne potrzeby i kompetencje osób 45+ nie są odpowiednio wykorzystywane i przedstawiane jako atuty potencjalnego pracownika)
- zbyt rzadki i zbyt powierzchowny kontakt z doradcami pup
- doraźność i krótkoterminowość wypracowywanych wsparcia

Ponadto jednym z kluczowych wymiarów użyteczności jest nabycie w procesie jobcoachingowym przez beneficjentów umiejętności zaprezentowania przed potencjalnym pracodawcą swoich atutów, co także zostało uznane przez autorów przywoływanego badania za jeden z największych deficytów w tej kategorii osób a zarazem w ofercie instytucji rynku pracy.

2. Czy są zauważalne, odczuwalne inne potrzeby, problemy grupy docelowej, które produkt finalny mógłby wypełnić, zniwelować?

W badaniu ewaluacyjnym zidentyfikowano silną potrzebę beneficjentów związaną z potrzebą kontaktu z osobami w podobnej sytuacji, wynikającej ze statusu bezrobotnego i społecznych konsekwencji tego zjawiska. Bardzo cenną okazją do jej zaspokojenia a jednocześnie budowania kapitału społecznego okazały się spotkania grupowe tych osób, które w badaniu jakościowym wyraził ponadto chęć podtrzymywania kontaktów po zakończeniu udziału w projekcie.

Innych potrzeb nie stwierdzono.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Ocena trwałości

Trwałość, rozumiana jest jako utrzymanie się (szansa na utrzymanie się) pozytywnych efektów projektu po jego zakończeniu.

Pytanie ewaluacyjne odnoszące się do kryterium trwałości:

1. *Czy jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu finalnego po zakończeniu finansowania projektu?*
2. *Jeśli tak, to w jakim stopniu jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu finalnego po zakończeniu finansowania projektu?*

1. Czy jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu finalnego po zakończeniu finansowania projektu?

Tak. Wskazuje na to zarówno badanie użytkowników – jobcoachów oraz beneficjentów z grupy docelowej 45+. Wnioski z niego oraz na podstawie analizy dokumentacji uprawniają do stwierdzenia, że produkt finalny został dobrze przemyślany, przygotowany oraz dopracowany w toku działań testujących. Nie można przy okazji tej oceny pomijać współczynnika humanistycznego, związanego z faktem, że poza osiągnięciem zakładanych rezultatów i wskaźników projektowych, nastąpiły znaczące zmiany w postawach większości beneficjentów. Choć nie w każdym przypadku związane to było z uzyskaniem zatrudnienia, ale nie podlega wątpliwości, że z perspektywy aktywizacji zawodowej jakościowe zmiany w życiu beneficjentów i postaw wobec rynku pracy były znaczące. To z kolei przełożyło się na przywoływane wcześniej wysokie wskaźniki satysfakcji (badanie ewaluacyjne, raporty kwartalne ze spotkań z beneficjentami i użytkownikami) oraz deklaracje przeszkolonych jobcoachów składane w badaniach jakościowych w ramach niniejszej ewaluacji, co do wykorzystywania przedmiotowej metodyki w swojej pracy zawodowej.

Ponadto, jak wykazał Projektodawca, założone efekty wdrożenia innowacji zostały skonsultowane w I fazie realizacji projektu z przedstawicielami grup docelowych, tj. doradcami zawodowymi i

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

bezrobotnymi 45+. Konsultacje wykazały trafność założonych efektów wprowadzenia innowacji, co będzie miało szczególne znaczenie dla możliwości wykonania planu w procesie upowszechniania.

2. Jeśli tak, to w jakim stopniu jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu finalnego po zakończeniu finansowania projektu?

Prawdopodobieństwo sukcesu, rozumianego jako funkcjonowanie produktu finalnego po zakończeniu finansowania projektu jest duże z uwagi na bardzo pozytywny odbiór w fazie testowania zarówno wśród odbiorców, jak i użytkowników wykazany w badaniu ewaluacyjnym oraz spełnianie przez produkt finalny kryteriów trafności, skuteczności, użyteczności i efektywności.

Przy określaniu jednak przewidywanego stopnia trwałości efektów nie da się jednocześnie pominąć aspektu instytucjonalnego funkcjonowania produktu finalnego w praktyce funkcjonowania organów publicznych, a to z kolei będzie zależeć w dużej mierze od sukcesu działań włączających produkt finalny do głównego nurtu polityki. Zgodnie z przyjętą strategią, *(…) przedmiotem włączenia będzie wypracowana metodyka jobcoachingu oraz program pracy z osobami bezrobotnymi 45+, a celem działań jest włączenie produktu finalnego w nurt polityki aktywizacyjnej 45+ Cel zostanie osiągnięty przez nabycie kompetencji z zakresu jobcoachingu przez przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz zwiększenie świadomości decydentów w zakresie skuteczności modelu wypracowanego w projekcie. Właściwe działania włączające rozpoczną się w lutym 2014 roku i potrwają do czerwca 2014 roku.*

Zasadnym wydaje się w przedmiotowej strategii podtrzymanie przedstawionych rekomendacji, które można podsumować jako osiągnięcie stanu pożądanego:

- wdrożenie elementów jobcoachingu przez publiczne służby zatrudnienia w ramach podejmowanych przez te instytucje standartowych działań,
- wdrożenie procesu jobcoachingu przez niepubliczne instytucje rynku pracy, instytucje pomocy społecznej, organizacje pozarządowe,
- zlecanie przez władze samorządowe (np. starostów) zadań jobcoachingowych, podmiotom niepublicznym,

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

- sfinansowanie usług jobcoachingowych prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia w ramach programów specjalnych – rekomendacja adresowana przede wszystkim do WUP, władz samorządowych i starostów
- zainicjowanie zmian legislacyjnych, w zakresie wprowadzenia jobcoachingu do standartowych usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia - rekomendacja będzie adresowana do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, posłów i senatorów.

Sukces rozumiany jako zapewnienie trwałości pozytywnych efektów produktu finalnego po zakończeniu projektu będzie zatem w praktyce zależał w dużym stopniu od działań włączających, które posługując się inną terminologią – można nazwać by marketingowymi. Miarą ich powodzenia będzie na poziomie najbardziej fundamentalnym uświadomienie różnym grupom interesariuszy propozycji wartości:

- Przekonanie bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo do udziału w procesie prowadzonym przez wyszkolonych jobcoachów, który co prawda nie zawsze przekłada się automatycznie 1:1 na znalezienie zatrudnienia, ale znacząco się przyczynia się do zwiększenia szans powodzenia tego procesu – w związku z czym warto wziąć udział, pomimo braku np. płacowych benefitów i konieczności dużego zaangażowania własnego.
- Przekonanie decydentów oraz pracowników w instytucjach rynku pracy, instytucjach pomocy społecznej oraz odpowiedzialnych za kształtowanie polityki rynku pracy i społecznej na poziomie samorządowym i centralnym, że efekty wdrożenia produktu finalnego dla grupy docelowej 45+ wykraczają poza ramy perspektywy wskaźnikowej – dążenie instytucji publicznych do krótkookresowego rozliczania się ze stopnia wykonania wskaźników nie może przesłaniać wykazanych w niniejszym badaniu realnych korzyści i wyznaczników sukcesu udziału w procesie jobcoachingowym dla wybranych kategorii beneficjentów – mowa tu zwłaszcza o specyficznej i „trudnej" kategorii osób bezrobotnych 45+, wymagającej szczególnego podejścia aktywizacyjnego w kontekście wykazanych w niniejszym dokumencie problemów.

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Aneks

Ankieta z beneficjentami etap I

Dzień dobry! Celem ankiety jest poznanie Państwa opinii na temat projektu finansowanego ze środków UE pt. „Jobcoaching-innowacyjna aktywizacja bezrobotnych 45+" (Nr projektu: POKL.06.01.01-30-203/10). Dane uzyskane za pośrednictwem tej ankiety zostaną przetworzone statystycznie i posłużą do zbiorczych analiz. Wyrażone przez Państwa opinie nie zostaną ujawnione nikomu postronnemu, a dane posłużą wyłącznie dla celów badania. Wypełnienie ankiety zajmie Państwu parę minut. Prosimy o szczere odpowiedzi. Dziękujemy!

Profil uczestnika projektu

1. **Płeć**
   1. Kobieta 2. Mężczyzna
2. **Wiek w latach** ☐
3. **Wykształcenie**
   1. Podstawowe/gimnazjalne (bądź poniżej)
   2. Zasadnicze zawodowe
   3. Średnie ogólne
   4. Średnie techniczne/ policealne
   5. Wyższe (licencjat, mgr)

4. **Długość pozostawania bez zatrudnienia**
   1. Jestem bez pracy **poniżej 24 miesięcy (2 lat)**
   2. Jestem bez pracy **powyżej 24 miesięcy (2 lat)**

5. **Miejsce zamieszkania**
   1. Wieś
   2. Miasto

6. **Staż zawodowy**
   1. Poniżej 10 lat
   2. Od 11 do 20 lat
   3. Od 21 do 30 lat
   4. 31 lat i więcej

7. **Zawód wyuczony:** ☐
8. **Zawód/zajęcie wykonywany/e w ostatnim miejscu pracy:** ☐
9. **Od ilu tygodni uczestniczy Pan/i w spotkaniach z jobcoachem?** ☐

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

10. Proszę ocenić, na ile przydatne mogą być Pana/i kwalifikacje na rynku pracy(w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa)?

1 zupełnie nieprzydatne	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo przydatne

11. Proszę ocenić, na ile jest Pan/i gotów podnosić (np. za pomocą kursów, szkoleń, ewentualnie studiów) swoje obecne kwalifikacje?

1 Bardzo niska	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysoka

12. Proszę ocenić, na ile Pana/i cechy charakteru mogą być potrzebne (atrakcyjne) dla przyszłego pracodawcy (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa)?

1 zupełnie nieprzydatne/ nieatrakcyjne	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo przydatne/ atrakcyjne

13. Czy Pana/i cechy charakteru pomogą Panu/i w znalezieniu pracy?

1. Zdecydowanie nie 2. Nie 3. Trudno powiedzieć 4. Tak 5. Zdecydowanie tak

14. Proszę ocenić swoje umiejętności porozumiewania się z innymi osobami (komunikacji) (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo niskie	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysokie

15. Proszę ocenić swoje umiejętności zaprezentowania własnej osoby przed pracodawcą (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo niskie	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysokie

16. Proszę ocenić swoje umiejętności radzenia sobie z krytyką (szczególnie ze strony osób młodszych) (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo niskie	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysokie

17. Proszę ocenić swoje umiejętności pracy w zespole (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo niskie	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysokie

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

18. Proszę ocenić swoją gotowość do zmian (np. miejsca zamieszkania na odległe miasto min. 200 km) w momencie życia, w którym się Pan/i znajduje (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo niska	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysoka

19. Proszę wymienić mocne strony (zalety) osób w wieku 45+, które są przydatne przy poszukiwaniu pracy:

1. .....
2. .....
3. .....

20. Proszę wymienić słabe strony (wady) osób w wieku 45+, utrudniające poszukiwanie pracy:

1. .....
2. .....
3. .....

21. Proszę ocenić Pana/i szanse uzyskania zatrudnienia do końca 2013 r. (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo małe szanse	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo duże szanse

Ocena zestawu materiałów ćwiczeniowych

22. Jak ocenia Pan/i materiały ćwiczeniowe, wykorzystywane podczas zajęć?

1. Bardzo źle 2. Źle 3. Trudno powiedzieć 4. Dobrze 5. Bardzo dobrze

Ocena pracy jobcoachów

23. Z którym jobcoachem Pan/i współpracuje?

1.	Agata Adamczak	
2.	Joanna Magdalena Gniady	
3.	Urszula Józefowska	
4.	Błażej Kliks	
5.	Maria Teresa Kowalczyk	
6.	Hanna Mazurkiewicz	
7.	Monika Misiewicz	
8.	Joanna Neumann	
9.	Ewa Szczerecka	
10.	Filip Zaręba	

24. Jak Pan/i ogólnie ocenia współpracę z Pana/i jobcoachem:

1. Bardzo źle 2. Źle 3. Trudno powiedzieć 4. Dobrze 5. Bardzo dobrze

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

25. Czy jest coś, co należałoby poprawić we współpracy z jobcoachem? Jeśli tak, to co to jest?

……

26. W jakim stopniu ufa Pan/i bądź nie ufa swojemu jobcoachowi?

1. Zdecydowanie nie ufam 2. Nie ufam 3. Trudno powiedzieć 4.Ufam 5. Zdecydowanie ufam

27. Czy zauważa Pan/i pozytywne efekty współpracy z jobcoachem?

1. Zdecydowanie nie 2. Nie 3. Trudno powiedzieć 4. Tak 5. Zdecydowanie tak

28. Czy współpraca z jobcoachem spełnia Pana/i oczekiwania?

1. Zdecydowanie nie 2. Nie 3. Trudno powiedzieć 4. Tak 5. Zdecydowanie tak

29. Czy jest Pan/i zadowolony/a ze współpracy z jobcoachem?

1. Zdecydowanie nie 2. Nie 3. Trudno powiedzieć 4. Tak 5. Zdecydowanie tak

30. Proszę ocenić Pana/i motywację (chęć, gotowość) do podjęcia zatrudnienia (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 brak motywacji	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo duża motywacja

Oczekiwania związane z projektem

31. Czego najbardziej obawia się Pan/i w związku ze swoim udziałem w projekcie?

1. ……
2. ……
3. ……

32. Co Pana/i zdaniem w projekcie powinni zmienić bądź udoskonalić jego organizatorzy?

1. ……
2. ……
3. ……

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Ankieta z beneficjentami etap II

Dzień dobry! *Celem ankiety jest poznanie Państwa opinii na temat projektu finansowanego ze środków UE pt.* „Jobcoaching-innowacyjna aktywizacja bezrobotnych 45+" (Nr projektu: POKL.06.01.01-30-203/10). *Dane uzyskane za pośrednictwem tej ankiety zostaną przetworzone statystycznie i posłużą do zbiorczych analiz. Wyrażone przez Państwa opinie nie zostaną ujawnione nikomu postronnemu, a dane posłużą wyłącznie dla celów badania. Wypełnienie ankiety zajmie Państwu parę minut. Prosimy o szczere odpowiedzi. Dziękujemy!*

Profil uczestnika projektu

1. **Płeć**
   2. Kobieta 2. Mężczyzna
1. **Wiek w latach** ☐
2. **Wykształcenie**
   a. Podstawowe/gimnazjalne (bądź poniżej)
   b. Zasadnicze zawodowe
   c. Średnie ogólne
   d. Średnie techniczne/ policealne
   e. Wyższe (licencjat, mgr)

3. **Długość pozostawania bez zatrudnienia**
   a. Jestem bez pracy **poniżej 24 miesięcy (2 lat)**
   b. Jestem bez pracy **powyżej 24 miesięcy (2 lat)**

4. **Miejsce zamieszkania**
   a. Wieś
   b. Miasto

5. **Staż zawodowy**
   a. Poniżej 10 lat
   b. Od 11 do 20 lat
   c. Od 21 do 30 lat
   d. 31 lat i więcej

6. **Zawód wyuczony:** ☐
7. **Zawód/zajęcie wykonywany/e w ostatnim miejscu pracy:** ☐

8. **Od ilu tygodni uczestniczy Pan/i w spotkaniach z jobcoachem?** ☐

9. **Proszę ocenić, na ile przydatne mogą być Pana/i <u>obecne</u> kwalifikacje na rynku pracy (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa)?**

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

1 zupełnie nieprzydatne	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo przydatne

10. Proszę ocenić, na ile jest Pan/i gotów podnosić (np. za pomocą kursów, szkoleń, ewentualnie studiów) swoje obecne kwalifikacje?

1 Bardzo niska	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysoka

11. Proszę ocenić, na ile Pana/i cechy charakteru mogą być potrzebne (atrakcyjne) dla przyszłego pracodawcy (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa)?

1 zupełnie nieprzydatne/ nieatrakcyjne	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo przydatne/ atrakcyjne

12. Czy Pana/i cechy charakteru pomogą Panu/i w znalezieniu pracy?

1. Zdecydowanie nie 2. Nie 3. Trudno powiedzieć 4. Tak 5. Zdecydowanie tak

13. Proszę ocenić swoje umiejętności porozumiewania się z innymi osobami (komunikacji) (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo niskie	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysokie

14. Proszę ocenić swoje umiejętności zaprezentowania własnej osoby przed pracodawcą (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo niskie	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysokie

15. Proszę ocenić swoje umiejętności radzenia sobie z krytyką (szczególnie ze strony osób młodszych) (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo niskie	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysokie

16. Proszę ocenić swoje umiejętności pracy w zespole (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 bardzo niskie	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysokie

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

17. **Proszę ocenić swoją gotowość do zmian (np. miejsca zamieszkania na odległe miasto min. 200 km) w momencie życia, w którym się Pan/i znajduje (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):**

1 bardzo niska	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo wysoka

18. **Proszę wymienić mocne strony (zalety) osób w wieku 45+, które są przydatne przy poszukiwaniu pracy:**
    a. .....
    b. .....
    c. .....

19. **Proszę wymienić słabe strony (wady) osób w wieku 45+, utrudniające poszukiwanie pracy:**
    a. .....
    b. .....
    c. .....

20. **Proszę ocenić, na ile Pana/i udział w projekcie przyczynił się do uzyskania zatrudnienia (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):**

1 w bardzo niewielkim stopniu	2	3	4	5	6	7	8	9	10 w bardzo dużym stopniu

Ocena zestawu materiałów ćwiczeniowych

21. **Jak ocenia Pan/i materiały ćwiczeniowe, wykorzystywane podczas zajęć?**
    1. Bardzo źle 2. Źle 3. Trudno powiedzieć 4. Dobrze 5. Bardzo dobrze

Ocena pracy jobcoachów

22. **Z którym jobcoachem Pan/i współpracuje?**

1.	Agata Adamczak	
2.	Joanna Magdalena Gniady	
3.	Urszula Józefowska	
4.	Błażej Kliks	
5.	Maria Teresa Kowalczyk	
6.	Hanna Mazurkiewicz	
7.	Monika Misiewicz	
8.	Joanna Neumann	
9.	Ewa Szczerecka	
10.	Filip Zaręba	

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

23. Jak Pan/i ogólnie ocenia współpracę z Pana/i jobcoachem:

1. Bardzo źle 2. Źle 3. Trudno powiedzieć 4. Dobrze 5. Bardzo dobrze

24. Czy jest coś, co należałoby poprawić we współpracy z jobcoachem? Jeśli tak, to co to jest?

……

25. W jakim stopniu ufa Pan/i bądź nie ufa swojemu jobcoachowi?

1. Zdecydowanie nie ufam 2. Nie ufam 3. Trudno powiedzieć 4.Ufam 5. Zdecydowanie ufam

26. Czy zauważa Pan/i pozytywne efekty współpracy z jobcoachem?

1. Zdecydowanie nie 2. Nie 3. Trudno powiedzieć 4. Tak 5. Zdecydowanie tak

27. Czy współpraca z jobcoachem spełnia Pana/i oczekiwania?

1. Zdecydowanie nie 2. Nie 3. Trudno powiedzieć 4. Tak 5. Zdecydowanie tak

28. Czy jest Pan/i zadowolony/a ze współpracy z jobcoachem?

1. Zdecydowanie nie 2. Nie 3. Trudno powiedzieć 4. Tak 5. Zdecydowanie tak

29. Proszę ocenić Pana/i motywację (chęć, gotowość) do podjęcia zatrudnienia (w skali od 1 do 10, gdzie 1 to najniższa ocena, a 10 najwyższa):

1 brak motywacji	2	3	4	5	6	7	8	9	10 bardzo duża motywacja

Oczekiwania związane z projektem

1. Co Pana/i zdaniem można uznać za szczególnie mocne strony w projekcie, w któryl brał/a Pan/i udział?

1. ……
2. ……
3. ……

2. Co Pana/i zdaniem w projekcie powinni zmienić bądź udoskonalić jego organizatorzy?

4. ……
5. ……
6. ……

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Scenariusz wywiadu IDI z bezrobotnymi 45+

Dzień dobry! Celem wywiadu jest poznanie Pana/i opinii na temat projektu finansowanego ze środków UE pt. „Jobcoaching-innowacyjna aktywizacja bezrobotnych 45+" (Nr projektu: POKL.06.01.01-30-203/10). Dane uzyskane w ten sposób zostaną przetworzone i posłużą do zbiorczych analiz. Wyrażone przez Pana/ią opinie nie zostaną ujawnione nikomu postronnemu, a dane posłużą wyłącznie dla celów badania. Wywiad potrwa około 40-50 minut. Prosimy o szczere i wyczerpujące odpowiedzi Dziękujemy!

1. Ocena sytuacji i przebiegu aktywizacji w projekcie względem pozycji wyjściowej beneficjenta

1. **Proszę ocenić, na ile przydatne były Pana/i kwalifikacje na rynku pracy w momencie rozpoczynania projektu. Które z nich zwłaszcza wymagały uzupełnienia, bądź aktualizacji?**
   Czy rozpoczął/rozpoczęła Pan/i szkolenie, kurs, bądź inną formę podnoszenia kwalifikacji od tego czasu? Dlaczego?

2. **Proszę ocenić, czy jest Pan/i gotów/gotowa podnosić (np. za pomocą kursów, szkoleń, ewentualnie studiów) swoje obecne kwalifikacje w przyszłości w sposób ciągły, cały czas? Dlaczego?**

3. **Jak Pan/i myśli, od czego może zależeć gotowość osób takich, jak Pan/i w wieku 45+ do podnoszenia kwalifikacji, bądź ich niepodnoszenia?**

4. **Jakie cechy charakteru pomagają Pana/i zdaniem najsilniej w znalezieniu pracy osobom takim, jak Pan/i (tj. 45+)? Dlaczego właśnie te? A które najbardziej przeszkadzają? Dlaczego?**

5. **Proszę ocenić, czy Pana/i umiejętności porozumiewania się z innymi osobami (komunikacji) zwiększyły się dzięki spotkaniom z jobcoachem, czy nie? Jeśli tak, w jaki sposób się to objawia?**

6. **Proszę ocenić, czy w ramach spotkań z jobcoachem trening z prezentacji własnej osoby przed pracodawcą spełnił Pana/i oczekiwania, czy nie? Dlaczego?**
   Czy temu elementowi powinno być poświęcane więcej uwagi/ czasu w trakcie spotkań, czy nie?

7. **Jak Pan/i myśli, czy byłby/aby Pan/i gotowy/a do poważnych zmian w momencie życia, w którym się Pan/i znajduje po to, aby dostać pracę? (np. zmiana miejsca zamieszkania na odległe miasto min. 200 km) Dlaczego?**
   Czy istnieją jakieś okoliczności, które by sprawiły, że zmieniłby/aby Pan/i swoje podejście? Jeśli tak, to jakie?

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Człowiek najlepsza inwestycja
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

8. **Proszę podzielić się swoimi doświadczeniami w zakresie poszukiwania pracy od momentu rozpoczęcia udziału w projekcie? Jak te poszukiwania przebiegały? Czy mógł/mogła Pan/i liczyć na pomoc swojego jobcoacha w takim stopniu, jak Pan/i potrzebował/a? W czym najbardziej okazał się pomocny trener?**

2. Ocena zestawu materiałów ćwiczeniowych

1. **Jak ocenia Pan/i materiały ćwiczeniowe, wykorzystywane podczas zajęć? Dlaczego?**

2. **Czy można uznać je za zrozumiałe?**

3. **Czy materiały ćwiczeniowe umożliwiły Panu/i w łatwy sposób przyswojenie i zapamiętanie treści? Dlaczego? Co można w nich ewentualnie poprawić pod tym kątem?**

4. **Co Pana/i zdaniem powinno się jeszcze znaleźć w materiałach szkoleniowych?**

3. Ocena pracy jobcoachów

1. **Jak ogólnie ocenia Pan/i współpracę z jobcoachem?**
   Co można uznać za najsilniejszą stronę tej współpracy?

2. **Czy jest coś, co należałoby poprawić we współpracy z jobcoachem? Jeśli tak, to co to jest? W jaki sposób należało by to zrobić?**

3. **Czy Pana/i zdaniem zaufanie do swojego jobcoacha jest ważne we współpracy z nim, czy nie? Dlaczego?**

4. Oczekiwania związane z projektem

1. **Czego najbardziej obawiał/a się Pan/i w związku ze swoim udziałem w projekcie na jego początku? Czy obawy te okazały się uzasadnione? Dlaczego?**

2. **Co Pana/i zdaniem w projekcie powinni zmienić bądź udoskonalić jego organizatorzy? Dlaczego?**
   Co z wymienionych przez Pana/ią kwestii wymaga zmian w pierwszej kolejności?

3. **Czy gdyby miał/a Pan/i jeszcze raz decydować o swoim udziale w projekcie, to czy zdecydowałby się Pan/i na niego poraz kolejny?**

4. **Czego oczekuje Pan/i od swojego udziału w projekcie w najbliższej przyszłości?**

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

5. Profil uczestnika projektu - metryczka

1. **Płeć**
   1. Kobieta 2. Mężczyzna
2. **Wiek w latach** _____
3. **Wykształcenie**
   1. Podstawowe/gimnazjalne (bądź poniżej)
   2. Zasadnicze zawodowe
   3. Średnie ogólne
   4. Średnie techniczne/ policealne
   5. Wyższe (licencjat, mgr)

4. **Długość pozostawania bez zatrudnienia**
   1. Jestem bez pracy **poniżej 24 miesięcy (2 lat)**
   2. Jestem bez pracy **powyżej 24 miesięcy (2 lat)**

5. **Miejsce zamieszkania**
   1. Wieś
   2. Miasto

6. **Staż zawodowy**
   1. Poniżej 10 lat
   2. Od 11 do 20 lat
   3. Od 21 do 30 lat
   4. 31 lat i więcej

7. **Zawód wyuczony:** _____
8. **Zawód/zajęcie wykonywany/e w ostatnim miejscu pracy:** _____

9. **Od ilu tygodni uczestniczy Pan/i w spotkaniach z jobcoachem?** _____

Z którym jobcoachem Pan/i współpracuje?

1.	Agata Adamczak	
2.	Joanna Magdalena Gniady	
3.	Urszula Józefowska	
4.	Błażej Kliks	
5.	Maria Teresa Kowalczyk	
6.	Hanna Mazurkiewicz	
7.	Monika Misiewicz	
8.	Joanna Neumann	
9.	Ewa Szczerecka	
10.	Filip Zaręba	

Dziękujemy za udział w badaniu!

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

Scenariusz wywiadu IDI z jobcoachami

Dzień dobry! Celem wywiadu jest poznanie Pana/i opinii na temat projektu finansowanego ze środków UE pt. „Jobcoaching-innowacyjna aktywizacja bezrobotnych 45+" (Nr projektu: POKL.06.01.01-30-203/10). Zebrane ustalenia i komentarze posłużą ostatecznie doskonaleniu programów szkolenia jobcoachów i modelu wdrażania tej metody w pracy z bezrobotnymi 45+. Dlatego Pana/i doświadczenia i spostrzeżenia są dla nas niezwykle cenne. Wywiad potrwa ok. 1 godziny. Prosimy o szczere i wyczerpujące odpowiedzi. Dziękujemy!

1. Ocena szkoleń na jobcoachów

1. Chciałbym porozmawiać z Panem/ią o szkoleniach przebytych w ramach projektu. Jakie są Pana/i ogólne wrażenia?

2. Czy szkolenia spełniły Pana/i oczekiwania, czy może nie do końca? Dlaczego?

Moderator: odnieść się do metodyki jobcoachingu, w tym:

1. Przydatność narzędzi - ocena
2. Skuteczność metody - ocena
3. Nabywanie kompetencji - ocena

3. Jakie kompetencje, spośród tych, które były doskonalone podczas szkoleń, uważa Pan/i za najbardziej istotne? Dlaczego?

Moderator – kompetencje kluczowe jobcoacha (lista pomocnicza)

1 Budowanie zaufania w pracy z klientem
2 Definiowanie celu (SMART,GROW)
3 Informacja zwrotna
4 Zadawanie pytań
5 Aktywne słuchanie
6 Stosowanie narzędzi jobcoachingowych
7 Zadawania prac domowych

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Człowiek najlepsza inwestycja
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

8 Praca zgodna z etapem Jobcoachingu

9 Praca zgodna z procesem pracy z klientem

4. W jaki sposób nabyte kompetencje mogą pozytywnie wpłynąć na efekty Pana/i pracy w reprezentowanej instytucji? Dlaczego?

5. Na co organizatorzy szkoleń powinni zwrócić szczególną uwagę projektując kolejne dla przyszłych jobcoachów?

2. Zastosowanie jobcoachingu wobec grupy docelowej 45+

1. W tej części wywiadu chciałbym/abym, aby odniósł/odniosła się Pan/i do swoich doświadczeń w pracy z klientami metodą jobcoachingu. Co można na ten temat powiedzieć?

2. Czy dostrzega Pan/i różnicę w prowadzeniu klienta metodą jobcoachingu a metodami stosowanymi przez Pana/ią do tej pory?

Jeśli nie, dlaczego Pana/i zdaniem praca z klientem układa się podobnie? Co zrobić, aby osiągnąć większą efektywność zgodna z założeniami jobcoachingu?

Jeśli tak, na czym te różnice polegają?

Moderator: praca zgodna z procesem pracy z klientem oznacza: (lista pomocnicza)

1 motywowanie do kształcenia i poszerzania kompetencji
2 praca nad umiejętnościami komunikacji z osobami w innym wieku
3 inspirowanie do działania z uzasadnieniem, że to właśnie teraz jest najlepszy moment
4 do podejmowania zmian w ich życiu
5 motywowanie na innych wartościach niż pieniądz
6 praca nad autoprezentacją
7 zachęcanie do wyjścia z domu i włączania się do społeczeństwa
8 język dobrany do klienta 45+
9 wyuczenie umiejętności społecznych (radzenie sobie z krytyką, również ze strony
10 osób młodych, współpraca w zespole, zadawanie pytań)
11 uwzględnienie możliwości zdrowotnych
12 praca nad umiejętnością podkreślania własnych zalet związanych z wiekiem
13 podniesienie poczucia wartości i umiejętność radzenia sobie z niepowodzeniamiCENTRUM
14 wzmocnienie mocy przerobowych, odpowiednie nastawienie do pracy

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALIZY BADANIA ROZWÓJ
60-687 Poznań, os. Stefana Batorego 11/74
tel. (+48) 504 713 056
e-mail: w.jagodzinski@hotmail.com

CENTRUM DORADZTWA UNIJNEGO S.C.
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3,
tel. (+48 61) 835 45 92 (83), fax. (+48 61) 835 17 01,
e-mail: szkolenia@cdu.edu.pl, www.jobcoaching.cdu.edu.pl

15 pomoc w znalezieniu równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym

3. Proszę powiedzieć, jak ocenia Pan/i metodę jobcoachingu pod kątem stosowania w aktywizacji zawodowej bezrobotnych 45+?

Chciałbym/abym Pana/ią prosić o podanie przykładu bądź przykładów ze swojej pracy z klientami metodą jobchoachingu, które potwierdzają tę opinię.

4. Na czym polega specyfika grupy bezrobotnych 45+, która:

Ułatwia stosowanie metody jobcoachingu

Utrudnia stosowanie metody jobcoachingu?

5. W jaki sposób powinna być dokonywana selekcja beneficjentów tego rodzaju wsparcia? Na jakich kryteriach powinna się ona Pana/i zdaniem opierać? Dlaczego?

Czy Pana/i klienci w ramach projektu spełniają postulowane przez Pana/ią kryteria?

3. Skuteczność i warunki sukcesu modelu jobcoachingu

1. Co państwa zdaniem można określić, jako kluczowe warunki sukcesu modelu jobcoachingu? Dlaczego akurat te wymieniła/a Pan/i jako najważniejsze?

2. Jakie widzi Pan/i bariery we wdrażaniu modelu jobcoachingu w Polsce, jako wsparcia dla grupy bezrobotnych 45+? Które z nich maja charakter systemowy?

3. Na co koniecznie powinny zwrócić uwagę instytucje wdrażające dla swoich klientów jobcoaching, jako metodę aktywizacji zawodowej?

4. Na co powinni zwrócić uwagę Pana/i zdaniem trenerzy przyszłych jobcoachów?

5. Jak widzi Pan/i przyszłość jobcoachingu w Polsce? Dlaczego?

Dziękuję za udział w badaniu i życzę wielu sukcesów na polu pracy z klientami!

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego