



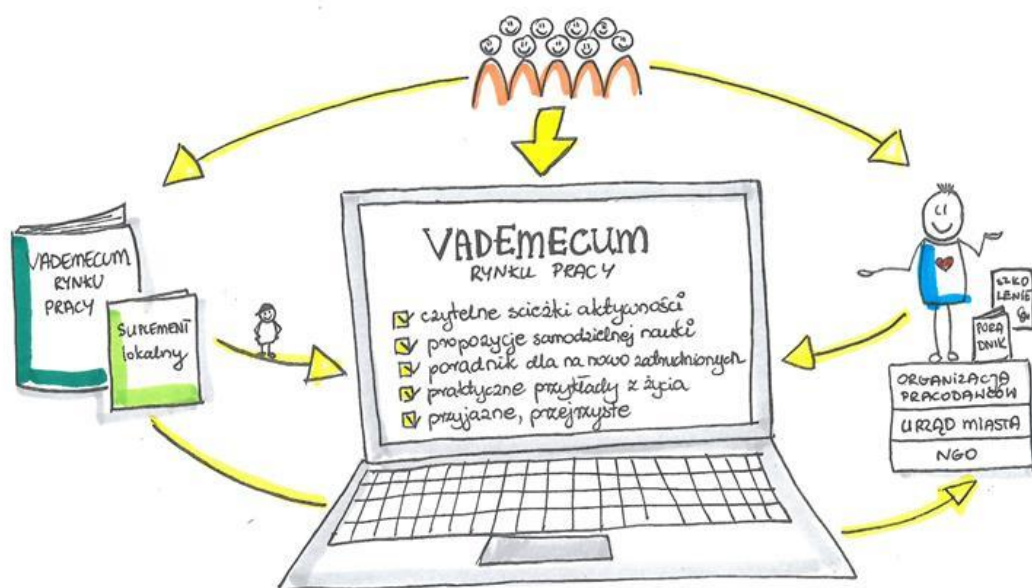
Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM

Raport

z testowania i weryfikacji

innowacyjnego rozwiązania

„Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej”



Warszawa, styczeń 2019 roku

Spis treści

Wprowadzenie	3
Część I: Testowanie	6
Szkolenie doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej	7
Doradztwo	13
Spotkanie ekspertów z udziałem interesariuszy	15
Część II: Weryfikacja	17
Pretesty i posttesty	18
Ankiety	18
Inne informacje pozyskane w ramach weryfikacji	20
Rekomendowane zmiany testowej wersji innowacji	22
Załącznik nr 1	25
Podsumowanie pretestów i posttestów wykonanych podczas szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej	
Załącznik nr 2	33
Podsumowanie badania ankietowego przeprowadzonego z udziałem uczestników sesji doradczych	
Załącznik nr 3	37
Podsumowanie badania ankietowego przeprowadzonego z udziałem osób w wieku 55+, które skorzystały z <i>Vademecum rynku pracy</i>	

Wprowadzenie

Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej to tytuł innowacji społecznej testowanej w ramach projektu grantowego „Wiosenny Inkubator Innowacji”. Innowacja stanowi odpowiedź na problem wycofywania się z zatrudnienia i wszelkich form aktywności zawodowej osób, które osiągną wiek emerytalny.

Prezentowane rozwiązanie innowacyjne zawiera zarówno elementy wspierające samokształcenie osób dojrzałych, jak i materiały pomocnicze dla doradców pomagających osobom dojrzałym w podejmowaniu decyzji zawodowych, a także program szkolenia takich doradców. Uzupełnieniem wymienionych narzędzi jest niniejszy *Raport*, który zawiera podsumowanie doświadczeń z testowania i wdrożenia wstępnej wersji tego rozwiązania. Innowator przygotował również *Mini przewodnik* dla osób zainteresowanych *Kursem na utrzymanie aktywności zawodowej*.

Zgodnie z treścią Specyfikacji innowacji finalna wersja rozwiązania testowanego jako *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* obejmuje następujące elementy:

1. Strona internetowa www.vademecumrynkupracy.pl

Zakres treści i sposób jej przekazu na stronie www.vademecumrynkupracy.pl są dostosowane do potrzeb osób dojrzałych. Strona jest podzielona w czytelny sposób na rozdziały, które obejmują:

- **Informator o pracy osób dojrzałych** (w tym uwarunkowania prawne dotyczące np. łączenia pracy z emeryturą i zatrudnienia osób w wieku ochronnym);
- **Przewodnik po dostępnej pomocy** (w tym o ofercie instytucji rynku pracy i firm szkoleniowych oraz o realizowanych programach i projektach);
- **Możliwe formy aktywności: Gdzie pracować?** (ze szczególnym odniesieniem do warunków prowadzenia własnej firmy, zaangażowania w działalność organizacji pozarządowych i współpracy z podmiotami ekonomii społecznej);
- **Poradnik poruszania się po rynku pracy** (w tym wymagania współczesnego rynku pracy, sposoby poszukiwania zatrudnienia, przygotowanie do rozmowy z przyszłym pracodawcą);
- **Dobre praktyki utrzymania aktywności zawodowej** (przykłady inicjatyw podejmowanych w różnych częściach Polski);
- **Przydatne adresy stron internetowych.**

Strona jest napisana przystępnym językiem. Zawiera dużo praktycznych przykładów i pozwala na dokonanie wyboru z dość szerokiego wachlarza oferty aktywności zawodowej. Redakcja informacji nie pozostawia wątpliwości, że są to informacje przygotowane z myślą o osobach dojrzałych. Przydatność i kompleksowość treści zamieszczonych na tej stronie internetowej została wysoko oceniona przez wszystkich interesariuszy, w tym odbiorców i potencjalnych użytkowników rozwiązania innowacyjnego *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*.

2. Broszura *Vademecum* rynku pracy

Drukowana wersja *Vademecum* rynku pracy została przygotowana jako alternatywne źródło informacji dla odbiorców, tj. osób w wieku 55+. Nie jest to zwykła kopia informacji zamieszczonych na stronie internetowej, ale specjalnie przygotowany wybór tematów przedstawionych w skróconej formie. Wersja drukowana powinna być uzupełniona suplementem dotyczącym lokalnego rynku pracy. Osoby dojrzałe w wielu przypadkach wolą posługiwać się broszurą, w której mogą zaznaczać interesujące informacje i robić notatki. Broszurę łatwiej też przekazać innej osobie dojrzałej lub zabrać ze sobą na spotkanie z doradcą.

3. Poradnik doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej

Rolą doradcy do spraw utrzymania aktywności zawodowej jest wspieranie osób dojrzałych w podejmowaniu decyzji zawodowych. Zadania doradcy obejmują zarówno przekazanie wiedzy, jak i minimalizowanie obaw przed niepowodzeniem, które u klientów z tej grupy wiekowej są ważną barierą udziału w różnych formach wsparcia. Dlatego doradca musi mieć dostęp do wiedzy o ofercie rynku pracy skierowanej do osób dojrzałych oraz o specjalnych potrzebach edukacyjnych seniorów. Przydatne są dla niego również wskazówki na temat sposobu dotarcia do dojrzałych klientów. Wszystkie te informacje zawarte są w *Poradniku doradcy*. Opracowanie to może być uzupełnieniem wiedzy zdobytej podczas szkolenia doradców lub samodzielnym źródłem informacji dla przyszłych doradców, którzy mogą być pracownikami urzędów pracy, organizacji pozarządowych, OWES czy organizacji pracodawców itp.

4. Program szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej

Szkolenie dla doradców ma służyć przekazaniu wiedzy zawartej w *Poradniku* i jej praktycznemu wdrożeniu do oferty doradcy do spraw utrzymania aktywności zawodowej. Program szkolenia zawiera moduły składające się na dwa dni szkoleniowe, które można dowolnie modyfikować w zależności od potrzeb grupy i z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego uczestników. Uzupełnieniem programu jest zestaw materiałów szkoleniowych obejmujący m.in. autorskie rozwiązania graficzne. Uzupełnieniem programu szkolenia jest *Informator* o tym narzędziu.

5. Raport z testowania i weryfikacji

Niniejszy *Raport* stanowi element innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*. Należy oczekiwać, że doświadczenia z testowania będą źródłem cennych informacji dla użytkowników wszystkich elementów *Kursu na utrzymanie aktywności zawodowej* i ułatwią w przyszłości monitorowanie wdrażania. W *Raporcie* zostały zebrane opinie sformułowane przez wszystkie grupy interesariuszy, w tym osoby dojrzałe, przedstawiciele użytkowników oraz osoby zaangażowane przez innowatora na etapie opracowania rozwiązania i testowego wdrożenia.

6. Mini przewodnik po innowacyjnym rozwiązaniu *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*

Elementem rozwiązania innowacyjnego *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* jest *Mini przewodnik*, który potencjalnym użytkownikom powinien maksymalnie ułatwić wykorzystanie opracowanych materiałów. *Mini przewodnik* opisuje poszczególne składniki rozwiązania oraz przedstawia założenia, którymi kierował się innowator przy wyborze tematów i form ich prezentacji.

Testowe wdrożenie *Kursu na utrzymanie aktywności zawodowej* zostało przeprowadzone na terenie województwa śląskiego oraz aglomeracji warszawskiej. W testowaniu uczestniczyło łącznie 27 osób. Testowanie objęło cztery pierwsze z wyżej wymienionych elementów rozwiązania innowacyjnego.

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

Testowanie metody i narzędzi tworzących *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* potwierdza, że innowacja przyczynia się do rozwiązania sformułowanego na wstępie problemu i że osiągnięte zostały następujące efekty jakościowe:

- Wzrost poziomu wiedzy osób 55+ na temat możliwości utrzymania aktywności zawodowej w sposób maksymalnie dopasowany do indywidualnych potrzeb i oczekiwań.
- Zwiększenie wiedzy przedstawicieli użytkowników innowacji na temat zasad wspierania osób w wieku 55+ oraz na temat możliwych form aktywności zawodowej, które powinny być dopasowane do potrzeb i oczekiwań każdej wspieranej osoby.

Źródłami pomiaru osiągnięcia tych efektów są: pretesty i posttesty wypełnione podczas szkolenia doradców do spraw utrzymania aktywności zawodowej oraz dwa badania ankietowe przeprowadzone z udziałem odbiorców uczestniczących w doradztwie i korzystających z *Vademecum rynku pracy*.

Wszystkie działania podejmowane na etapie testowania i weryfikacji *Kursu na utrzymanie aktywności zawodowej* pozwoliły innowatorowi na sformułowanie wniosków, które zostały zawarte w niniejszym *Raporcie*. Efektem końcowym jest w szczególności lista rekomendowanych zmian testowej wersji innowacyjnego rozwiązania, która jest częścią *Raportu*.

Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM, innowator testujący *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*, serdecznie dziękuje wszystkim osobom, instytucjom i organizacjom, które włączyły się w testowanie i weryfikację innowacji. Zebrane doświadczenia i opinie odbiorców i potencjalnych użytkowników utwierdziły nas w przekonaniu, że jest to rozwiązanie przydatne i przystępnie opracowane.



Część I

Testowanie

1

Szkolenie doradców do spraw utrzymania aktywności zawodowej

Założenia dotyczące testowania

zawarte w Specyfikacji innowacji oraz we wstępnej wersji innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*

Zgodnie z zapisami Specyfikacji innowacji zaplanowano przeprowadzenie szkolenia testowego dla przedstawicieli potencjalnych użytkowników aktywnych na terenie testowania. W dwudniowym szkoleniu powinno wziąć udział około 10 osób.

Udział w szkoleniu miał zapewnić przedstawicielom użytkowników innowacji zwiększenie wiedzy potrzebnej do skutecznego pełnienia roli doradcy do spraw utrzymania aktywności zawodowej.

Zgodnie z programem szkolenia doradców, który stanowi integralną część innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*, zakres tematyczny obejmuje dwa podstawowe zagadnienia:

- zasady organizacji pracy doradczej skierowanej do osób dojrzałych oraz skutecznego uczenia się tej grupy klientów;
- możliwe formy aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym i ich indywidualne dopasowanie do potrzeb i oczekiwań każdej wspieranej osoby.

W skład rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* wchodzi dwa elementy związane z przygotowaniem wyspecjalizowanych doradców do spraw utrzymania aktywności zawodowej. Jednym z nich jest *Poradnik doradcy* drugim - program szkolenia. W trakcie szkolenia uczestnicy poznają wiedzę zawartą w *Poradniku doradcy* oraz praktyczne uwarunkowania jej wdrożenia do oferty doradcy.

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

Zwiększenie wiedzy przedstawicieli użytkowników innowacji na temat zasad wspierania osób w wieku 55+ oraz na temat możliwych form aktywności zawodowej, które powinny być dopasowane do potrzeb i oczekiwań każdej wspieranej osoby.

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

Podsumowanie pretestów i posttestów stanowi załącznik nr 1 do niniejszego *Raportu*. W dalszej części *Raportu* omówiono wyniki testów. Potwierdzają one, że zakładany efekt testowania innowacji *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* został osiągnięty.

Przebieg testowania

W szkoleniu wzięło udział 10 osób reprezentujących 7 instytucji – potencjalnych użytkowników rozwiązania innowacyjnego działających na terenie testowania, tj. w województwie śląskim i na terenie aglomeracji warszawskiej:

- PUP w Pszczynie (2 osoby),
- WUP w Katowicach (2 osoby),
- PUP w Piasecznie (2 osoby),
- PUP w Jaworznie,
- PUP w Tychach,
- PUP w Piekarach Śląskich,
- MOPR w Piekarach Śląskich.

Zainteresowanie szkoleniem w środowisku potencjalnych użytkowników było dość duże. Mimo stosunkowo skromnej akcji informacyjnej, nie było żadnych problemów ze sprawną rekrutacją uczestników szkolenia. Szkolenie zostało zorganizowane w Warszawie, w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, gdzie zamiejscowi uczestnicy zostali również zakwaterowani.

Dokonałiśmy pewnych zmian w programie szkolenia, które wynikały m.in. z tego, że grupa bardzo szybko zrealizowała wszystkie zadania dotyczące integracji i wprowadzenia do tematu. Ponadto, z przebiegu szkolenia wynikały na bieżąco sprawy, które uczestnicy chcieli poznać bardziej szczegółowo i takie, które były im już znane. Okazało się również, że przygotowane materiały szkoleniowe bardzo ułatwiły i przyspieszyły prace nad niektórymi tematami.



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

Wszystkie osoby obecne na sali szkoleniowej miały pewne doświadczenie w świadczeniu usług na rzecz osób dojrzałych. Formułowane przez nas tematy mogły wydawać się w pierwszej chwili oczywiste, ale już pierwsze ćwiczenia pokazały, że utrwalone schematy działania nie zawsze gwarantują sukces.

Szkolenie zostało zorganizowane zgodnie z warunkami określonymi w Specyfikacji innowacji. Wszyscy uczestnicy wypełnili pretesty i posttesty, które są podsumowane w załączniku nr 1 do niniejszego *Raportu*. Przekazali również ankiety dotyczące oczekiwań i potrzeb użytkowników innowacji *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* dotyczące zasad pracy z osobami dojrzałymi i informacji o formach aktywności zawodowej przyjaznej dla osób dojrzałych.



Uczestnicy szkolenia przekazali 10 wypełnionych ankiet. Na pytanie o ocenę przydatności szkolenia w skali 1 (ocena najniższa) – 5 (ocena najwyższa) dziewięć osób zaznaczyło odpowiedź „5”, a jedna osoba odpowiedź „4”. Z kolei jako ocenę kompleksowości programu szkolenia wszystkie dziesięć osób wskazało „5”. W miejscu na wpisanie samodzielnych opinii o tym szkoleniu pojawiły się następujące adnotacje:

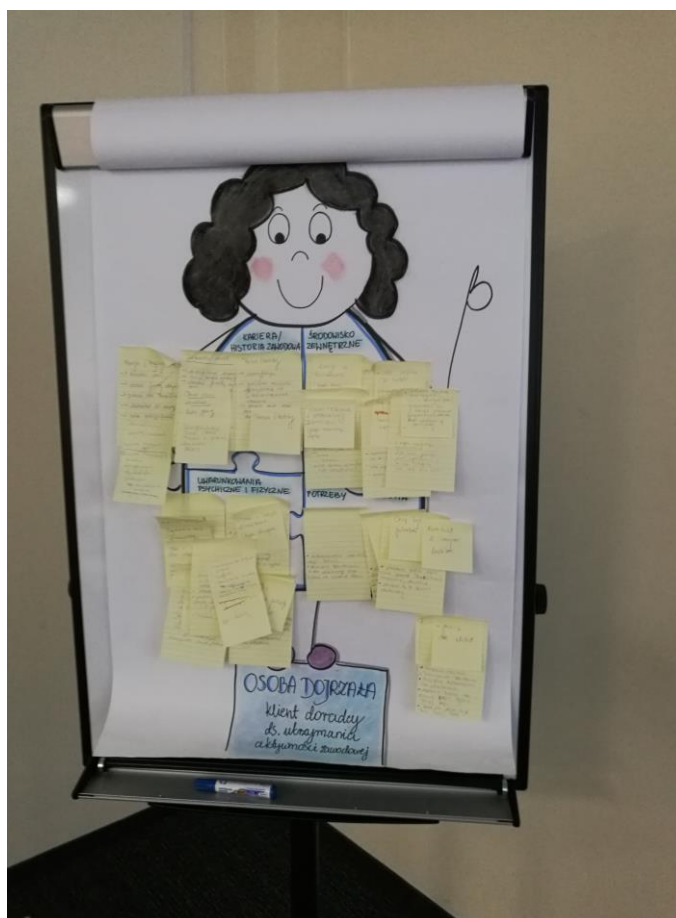
- *Odpowiedni czas trwania.*
- *Odpowiednie proporcje dotyczące zagadnień teoretycznych i praktycznych.*
- *Program jest kompleksowy w zakresie treści, czasu trwania szkolenia; materiały graficznie przygotowane są w sposób profesjonalny i dostosowany do grupy docelowej.*
- *W pełni szkolenie było prowadzone treściwie, materiały szkoleniowe wystarczające.*
- *Ciekawe treści, interesujące ćwiczenia i materiały, ciekawe formy przekazu.*
- *Dobra atmosfera. Możliwość wymiany informacji i doświadczeń z innymi uczestnikami. Korzystne przekazanie informacji. Obecność prezentacji, która była uzupełnieniem, a nie stanowiła centrum szkolenia. Ćwiczenia praktyczne pozwalające pogłębić temat.*



Pojawiła się również jedna sugestia dotycząca tematyki: „*Jak pobudzić większą aktywność w procesie poszukiwania pracy?*”. Dwie osoby zaproponowały opracowanie wariantowych programów szkolenia z uwzględnieniem doświadczenia uczestników szkolenia.

Pozostałe informacje zawarte w ankietach uczestników szkolenia (dotyczące np. *Poradnika doradcy* oraz *Vademecum rynku pracy*) zostały opisane w dalszej części niniejszego Raportu.

Uczestnicy szkolenia wspólnie przygotowali zakres zadań doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej w powiązaniu z charakterystyką dojrzałego klienta, jego potrzebami oraz oczekiwaniami edukacyjnymi i zawodowymi.



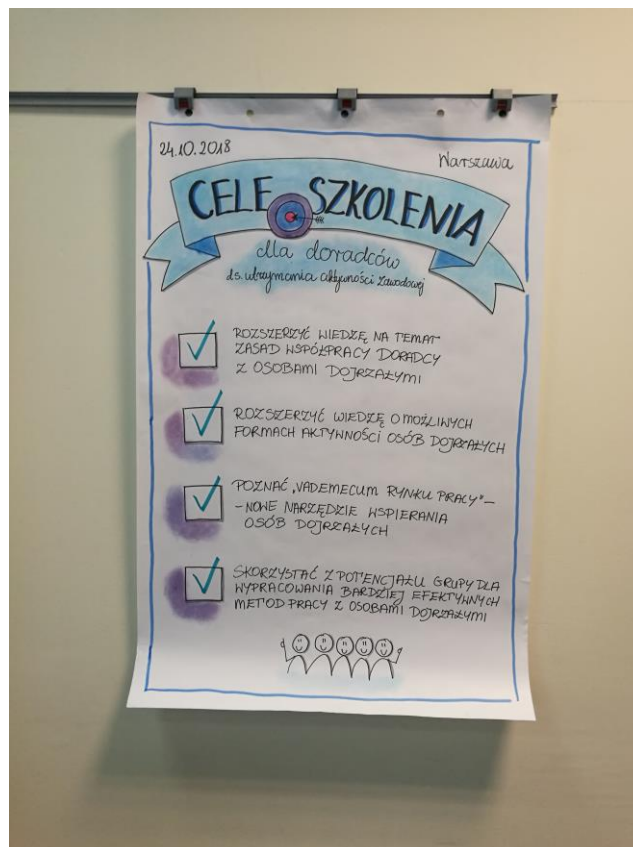
Następnie uczestnicy przygotowali indywidualną informację o ofercie doradcy do spraw utrzymania aktywności zawodowej. Każda uczestniczka/uczestnik szkolenia wypełniła/ł przygotowany przez prowadzącego szablon treści dotyczący instytucji, która reprezentuje. Plakat zawiera informacje o najważniejszych wyróżnikach pracy takiego doradcy. Z tym materiałem doradcy wrócili do swoich instytucji gotowi do podjęcia działania w roli doradcy do spraw utrzymania aktywności zawodowej i wykorzystania *Vademecum rynku pracy*.



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



Szczegółowe cele szkolenia zostały osiągnięte. Cel główny, powiązany ze wskazanym w Specyfikacji innowacji efektem, również został zrealizowany na poziomie 100%.





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

Uczestnicy szkolenia otrzymali certyfikaty.



2

Doradztwo

Założenia dotyczące testowania

zawarte w Specyfikacji innowacji oraz testowej wersji innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*

Na etapie opracowania Specyfikacji innowacji wskazano, że sesje doradcze mają pokazać, na ile i w jakim zakresie działalność doradców może wspierać osoby dojrzałe w podejmowaniu decyzji zawodowych. Powinno również pozwolić sprawdzić przydatność *Vademecum rynku pracy* w wersji drukowanej i online.

W treści *Poradnika doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej* ani w treści *Vademecum rynku pracy* nie ma informacji o zakresie doradztwa i jego niezbędnym wymiarze. Nie ma również jednoznacznych rozstrzygnięć, czy sesja doradcza powinna zawsze być poprzedzona zapoznaniem się przez osobę dojrzałą z treścią *Vademecum*.

Informacje zwrotne z testowania doradztwa indywidualnego pochodzą – zgodnie z zapisami Specyfikacji innowacji – zarówno od osób dojrzałych, jak i doradców, którzy należeli do grona ekspertów wypracowujących innowacyjne rozwiązanie.

Równoległe z prowadzeniem doradztwa na etapie testowania była – zgodnie z zapisami Specyfikacji innowacji – uaktualniana treść *Vademecum* w wersji online.

Przebieg testowania

Podczas testowania z usług doradczych korzystały wyłącznie osoby w wieku 55+ z terenu województwa śląskiego oraz z Warszawy. Były w tej grupie osoby, które już przeszły na emeryturę i przerwały aktywność zawodową. Ich pytania najczęściej dotyczyły możliwości powrotu na rynek pracy, co zazwyczaj wynikało z chęci poprawy sytuacji finansowej. Klienci doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej pytali o możliwość skorzystania z dostępnego wsparcia szkoleniowego i z ofert pracy, którymi dysponują urzędy pracy. Jedna osoba z orzeczoną niepełnosprawnością, która pobierała świadczenie emerytalne, była zainteresowana uzyskaniem informacji na temat dofinansowania dla pracodawcy, który zatrudni osobę niepełnosprawną.

Inna grupa uczestników sesji doradczych to osoby, które zbliżają się do wieku emerytalnego (lub nawet już go osiągnęły), ale nadal są aktywne zawodowo i są zatrudnione u pracodawcy, z którym były związane przez ostatnie lata. Te osoby najczęściej przychodziły na spotkanie z doradcą z bardzo precyzyjnie sformułowanymi pytaniami dotyczącymi możliwości podjęcia zatrudnienia w nowym miejscu pracy, często w zupełnie nowym charakterze. Widoczna była potrzeba zmiany, a jednocześnie utrzymania dodatkowych dochodów.

Największym zainteresowaniem osób dojrzałych cieszyły się tematy dotyczące działalności bez rejestracji oraz współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Doradcy, którzy zrealizowali łącznie 40 godzin doradczych, przekazali wnioski z przebiegu poszczególnych sesji. Jedna z doradczyń napisała:

Z moich doświadczeń wynika, że spotkania z doradcą były dla uczestników cennym i potrzebnym uzupełnieniem wiadomości, które zdobyli dzięki Vademecum rynku pracy (wszyscy podkreślali, że zawierało bardzo przydatne i w większości nowe dla nich informacje). Uczestnicy byli zadowoleni z możliwości bezpośredniego spotkania z doradcą, podczas którego mogliśmy odpowiedzieć sobie na pojawiające się po przeczytaniu Vademecum pytania i odnieść się do osobistej sytuacji życiowej i zawodowej uczestnika. Dało się zauważyć, że drukowana wersja Vademecum, choć mniej zasobna w informacje niż internetowa, bardzo przypadła uczestnikom do gustu, choćby ze względu na możliwość notowania i podkreślania interesujących czytelnika fragmentów. Narzędzia dla doradcy, czyli Poradnik i Vademecum, oceniam jako bardzo użyteczne i dobrze opracowane. Szczególnie istotne było dla mnie, że Poradnik zawiera dużo informacji dotyczących specyfiki pracy z osobami dojrzałymi.

Na podstawie przebiegu testowania można jednoznacznie stwierdzić, że oferta doradcza jest cennym uzupełnieniem Vademecum. Jest duże prawdopodobieństwo, że część osób dojrzałych samodzielnie będzie mogła podjąć decyzje zawodowe po lekturze Vademecum, ale możliwość skorzystania z doradztwa dla wielu osób jest warunkiem koniecznym dla potwierdzenia słuszności swoich wyborów.

Uaktualnianie treści strony internetowej objęło wprowadzenie nowych informacji m.in. na temat kolejnej dobrej praktyki – Centrum Pracy dla Seniorek i Seniorów w Gdańsku, które zostało otwarte w październiku 2018 roku. Powstał również nowy tekst odnoszący się do pracy metodą projektową (ze względu na zainteresowanie tym tematem uczestników doradztwa oraz sugestie zgłaszane przez doradcę reprezentującego projekt „Wiosenny Inkubator Innowacji”). Przygotowano też materiały dotyczące programu ASOS jako przykład dotyczący pozyskania środków na realizację działań organizacji pozarządowej.

3

Spotkanie ekspertów z udziałem interesariuszy

Założenia dotyczące testowania

zawarte w Specyfikacji innowacji

Zgodnie z zapisami Specyfikacji innowacji spotkanie ekspertów z udziałem interesariuszy to ostatnia okazja, by omówić wnioski z testowania i weryfikacji oraz podjąć decyzję o wprowadzeniu zmian i uzupełnień do innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*. W spotkaniu udział powinni wziąć przedstawiciele użytkowników zaangażowanych w testowanie innowacji oraz innych potencjalnych użytkowników. Ważny głos w dyskusji powinni zabrać również przedstawiciele odbiorców rozwiązania innowacyjnego, to jest osoby w wieku 55+.

Przebieg testowania

Spotkanie odbyło się w Piekarach Śląskich, w nowoczesnych pomieszczeniach Centrum Usług Społecznych, które spełnia wszystkie wymagania dotyczące przyjaznego charakteru dla osób dojrzałych. Wzięło w nim udział 20 osób. Przedstawiciele ekspertów przygotowali do dyskusji podstawowe tezy niniejszego *Raportu* oraz załączniki dotyczące osiągnięcia efektów jakościowych zapisanych w Specyfikacji innowacji.

Główne wątki dyskusji, to:

- wnioski z przeprowadzonego szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej;
- doświadczenia doradców związane z przebiegiem sesji doradczych;
- doświadczenia osób uczestniczących w testowym wdrożeniu innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* (w tym ekspertów, przedstawicieli użytkowników i odbiorców);
- opinie użytkowników z obszaru testowania i spoza tego obszaru na temat wypracowanych narzędzi (w tym ich zakresu, szczegółowości i sposobu prezentacji treści);
- analiza treści uwag i propozycji zgłoszonych do innowacyjnego rozwiązania przez doradcę i coacha zaangażowanych w realizację projektu Wiosenny Inkubator Innowacji.

Uczestnicy spotkania jednogłośnie stwierdzili, że są zadowoleni z tego, że udział w testowaniu umożliwił im zdobycie nowej wiedzy na temat zasad wspierania osób dojrzałych oraz możliwości utrzymania aktywności zawodowej.

Co do materiałów wykorzystywanych podczas testowania, to jest przede wszystkim drukowanej wersji *Vademecum rynku pracy* oraz *Poradnika doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej*, uczestnicy spotkania końcowego wskazywali na zbyt małe nakłady. *Vademecum* na potrzeby testowania zostało przygotowane w 50 egzemplarzach, a *Poradnik* w 20 egzemplarzach. Mimo że testowe wdrożenie innowacyjnego rozwiązania trwało stosunkowo krótko (tylko dwa miesiące), to

nakłady tych materiałów wyczerpały się dość szybko. Na spotkaniu końcowym dostępne były pojedyncze egzemplarze, a zainteresowanie ich wykorzystaniem było bardzo duże.

Użytkownicy sformułowali kilka uwag ogólnych oraz odnieśli się do bardzo szczegółowych zapisów w *Vademecum rynku pracy* oraz *Poradniku doradcy*. Opinie zgłaszane przez osoby zaangażowane w testowe wdrożenie innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* odnosiły się przede wszystkim do spraw technicznych związanych z nawigacją po stronie www.vademecumrynekupracy.pl oraz uaktualnienia lub rozszerzenia niektórych informacji zawartych na tej stronie. Zaproponowano także rozważenie możliwości wprowadzenia dodatkowego rozdziału, który zawierałby linki do wszystkich stron polecanych w treści *Vademecum*. Dyskutowano również o możliwości wprowadzenia nowej treści do *Poradnika doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej*.

Na zakończenie testowania eksperci przeprowadzili wymianę opinii i podjęli decyzję o wprowadzeniu zmian i uzupełnień do testowej wersji innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*.

Karta zmian testowej wersji innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* została zamieszczona na zakończenie tej części *Raportu*, która opisuje wyniki weryfikacji wdrożenia innowacji.



Część II

Weryfikacja

1

Pretesty i posttesty

W trakcie testowego wdrożenia innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* został przeprowadzony test wiedzy uczestników szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej zrekrutowanych z grona potencjalnych użytkowników.

Szczegółowe podsumowanie testów wypełnionych przez uczestników szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej zostało zawarte w **załączniku nr 1 do niniejszego Raportu**.

Podstawowy wniosek płynący z analizy wyników tych testów jest taki, że wszystkie osoby wykazały wzrost wiedzy dotyczącej zasad wspierania osób w wieku 55+ oraz możliwych form aktywności zawodowej, które powinny być dopasowane do potrzeb i oczekiwań każdej wspieranej osoby. To zaś **oznacza osiągnięcie na poziomie 100% efektu zapisanego w Specyfikacji innowacji**.

Na etapie pretestów uczestnicy szkolenia udzielili 50% niepoprawnych odpowiedzi. Po szkoleniu wśród 60 odpowiedzi wskazanych w posttestach (10 osób udzieliło po sześć odpowiedzi) tylko dwie (czyli około 3%) były złe. Natomiast średnia liczba dobrych odpowiedzi jednego uczestnika (w skali 0-6) wyniosła 3,00 w pretestach i 5,80 w posttestach.

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

Uczestnicy szkolenia bardzo pozytywnie ocenili jego przydatność i kompleksowość. W skali 1–5 dziewięć osób przyznało przydatności najwyższą ocenę, tj. 5, a jedna osoba ocenę 4. W tej samej skali wszystkie dziesięć osób wystawiło ocenę 5 kompleksowości programu szkolenia. Wskazano m.in. na dobrą atmosferę, możliwość wymiany informacji między uczestnikami, ciekawe ćwiczenia praktyczne i profesjonalnie przygotowane materiały graficzne.

2

Ankiety

Na potrzeby weryfikacji testowego wdrożenia innowacyjnego rozwiązania przeprowadzono dwa badania ankietowe, które odnosiły się do zakładanych efektów jakościowych.

1. Badanie z udziałem uczestników sesji doradczych

Podsumowanie badania ankietowego przeprowadzonego z udziałem uczestników sesji doradczych stanowi **załącznik nr 2 do niniejszego Raportu**.

Celem badania było uzyskanie informacji, czy udział w doradztwie przyczynił się do wzrostu poziomu wiedzy o możliwości utrzymania aktywności zawodowej i jest to wiedza przydatna dla uczestnika projektu.

Zadaliśmy zarówno pytania z zamkniętą kafeterią, jak i pytania otwarte. Otrzymaliśmy 17 wypełnionych ankiet.

Określony w Specyfikacji innowacji efekt jakościowy testowania w postaci wzrostu poziomu wiedzy osób 55+ na temat możliwości utrzymania aktywności zawodowej w sposób maksymalnie dopasowany do indywidualnych potrzeb i oczekiwań **został osiągnięty**. Na 17 osób objętych badaniem ankietowym 15 (ponad **88%**) jednoznacznie wskazało na przydatność sesji doradczych i fakt, że udział w doradztwie przyczynił się do zdobycia przez nich nowej wiedzy.

2. Badanie z udziałem osób w wieku 55+, które skorzystały z *Vademecum rynku pracy*

W weryfikacji innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* w zakresie oceny *Vademecum rynku pracy* wzięły udział osoby w wieku 55+, które

- uczestniczyły w sesjach doradczych (17 osób);
- uczestniczyły w szkoleniu doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej (2 osoby spełniały wskazany powyżej warunek dotyczący wieku).

Podsumowanie badania ankietowego przeprowadzonego z udziałem osób korzystających w *Vademecum rynku pracy* stanowi **załącznik nr 3 do niniejszego Raportu**.

Celem badania było uzyskanie informacji, czy lektura *Vademecum rynku pracy* przyczyniła się do wzrostu poziomu wiedzy o możliwości utrzymania aktywności zawodowej i jest to wiedza przydatna dla osoby ankietowanej.

Zadaliśmy zarówno pytania z zamkniętą kafeterią, jak i pytania otwarte. Otrzymaliśmy 19 wypełnionych ankiet.

Określony w Specyfikacji innowacji efekt jakościowy testowania w postaci wzrostu poziomu wiedzy osób 55+ na temat możliwości utrzymania aktywności zawodowej w sposób maksymalnie dopasowany do indywidualnych potrzeb i oczekiwań **został osiągnięty**. Żadna z ankietowanych osób nie wskazała, że jej wiedza o możliwości utrzymania aktywności zawodowej nie zwiększyła się po zapoznaniu się z informacjami *Vademecum* – 17 osób jednoznacznie wskazało odpowiedź „TAK” (**89%**), a pozostałe dwie osoby zaznaczyły odpowiedź „TRUDNO POWIEDZIEĆ”, ale jednocześnie w kolejnym pytaniu te dwie osoby wskazały tematy prezentowane w *Vademecum rynku pracy*, które były dla nich nowe. Z kolei zdobytą wiedzę jako przydatną lub bardzo przydatną oceniło 17 osób (**89%**), jedna osoba przyznała ocenę przydatności jako „3” w skali 1-5, a tylko jedna osoba uznała, że ta wiedza nie jest dla niej przydatna.

Ogólna ocena wystawiona *Vademecum rynku pracy* przez osoby uczestniczące w weryfikacji była pozytywna. Duża część osób zrezygnowała z odpowiedzi na pytanie otwarte, a sformułowane opinie miały brzmienie:

- *Bardzo dobre ujęcie i zakres. Cenna aktualność zawartych informacji. Koniecznie tak trzymać;*
- *Nie mam żadnych uwag;*
- *Nie mam uwag;*
- *Vademecum szczegółowo opisuje działalność własną i przedsiębiorstwa społeczne. To oferty dla ludzi przedsiębiorczych, którzy mają doświadczenie rynkowe. Rozszerzyłabym rozdział organizacji pozarządowych i udzieliła porad w pewnych szczegółach, np. jak napisać list motywacyjny aby przekonać pracodawcę do zatrudnienia.*

3

Inne informacje pozyskane w ramach weryfikacji

1. Zainteresowanie materiałami przygotowanymi na potrzeby testowania

Na potrzeby testowania innowator wydrukował 50 egzemplarzy broszury *Vademecum rynku pracy* oraz 20 egzemplarzy *Poradnika doradcy do spraw utrzymania aktywności zawodowej*. Broszury trafiły przede wszystkim do uczestników szkolenia i doradztwa oraz do uczestników spotkania końcowego z udziałem interesariuszy. Jak wynika z obserwacji doradców, wersja drukowana *Vademecum* jest dla wielu osób dojrzałych bardziej przyjazna. Umożliwia zaznaczenie w tekście ważnych informacji, robienie notatek i łatwy dostęp do wybranych fragmentów tekstu.

Poradnik był dystrybuowany przede wszystkim w grupie uczestników szkolenia oraz spotkania końcowego z udziałem interesariuszy.

Zainteresowanie publikacjami było znacznie wyższe niż zaplanowane na okres testowania nakłady. Zważywszy na mikro skalę testowania oraz na to, że uczestnikami szkolenia i doradztwa było łącznie 27 osób, są to dobre wyniki.

2. Opinie potencjalnych użytkowników spoza obszaru testowania

Zainteresowanie innowacją ze strony osób reprezentujących różne instytucje jest bardzo duże. Prezentowaliśmy stronę www.vademecumrynekupracy.pl i inne elementy innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* wybranym uczestnikom ogólnopolskiej konferencji „Innowacje wspierające przejście z systemu edukacji na rynek pracy”, która została zorganizowana pod patronatem Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Przedstawiciele instytucji rynku pracy z całej Polski wyrazili duże zainteresowanie tym rozwiązaniem i bardzo przychylnie wyrażali się o potrzebie przygotowania oferty dedykowanej osobom w wieku okołoemerytalnym.

Konferencja odbyła się w październiku 2018 roku i dokładnie w tym samym czasie w Gdańsku tamtejszy urząd pracy we współpracy z władzami miasta uruchomił działalność kolejnej placówki zlokalizowanej poza PUP i oferującej nowe usługi, to jest Centrum Pracy dla Seniorek i Seniorów. Zainteresowanie działalnością Centrum ze strony mieszkańców Gdańska jest bardzo duże. Na marzec 2019 roku otrzymaliśmy zaproszenie na spotkanie z pracownikami Centrum i dyrekcją Gdańskiego

Urzędu Pracy. Jesteśmy w trakcie organizacji wizyty studyjnej, do udziału w której zaprosiliśmy przedstawicieli kilkunastu potencjalnych użytkowników innowacji z różnych województw. *Vademecum rynku pracy* oraz materiały dla doradców do spraw utrzymania aktywności zawodowej opisują metodę pracy z osobami dojrzałymi i są przydatnymi narzędziami do pracy z tą grupą klientów. Gdańskie Centrum Pracy dla Seniorów jest odpowiedzią, jak te narzędzia i metody wdrożyć do praktyki lokalnych instytucji, w tym – jak finansować działania skierowane wyłącznie do osób dojrzałych. Ten przykład oraz zainteresowanie udziałem w wizycie studyjnej dobitnie pokazują, że w środowisku instytucji samorządowych istnieje świadomość wagi wskazanego przez nas problemu. Inicjatywy, które mają pomóc zmniejszyć jego znaczenie, są przychylnie oceniane już na etapie testowania.

3. Opinie użytkowników objętych testowaniem rozwiązania innowacyjnego

Uczestnicy szkolenia doradców do spraw utrzymania aktywności zawodowej wypełnili rozbudowaną ankietę, która dotyczyła wszystkich elementów innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*.

Otrzymaliśmy 10 wypełnionych ankiet. Informacje dotyczące szkolenia zostały opisane w tej części niniejszego *Raportu*, która dotyczy testowania szkolenia. Wszyscy uczestnicy uznali, że kompleksowość programu należy ocenić na „5” w skali 1-5, a przydatność przekazanych informacji uzyskała ocenę średnią 4,9 w skali 1-5.

W tej części ankiety, która dotyczyła *Poradnika doradcy* uczestnicy szkolenia również wpisali wszystkie oceny „5” dla kompleksowości oraz 4,9 dla przydatności. Ponadto, sformułowali następujące uwagi:

- *Poradnik w wersji pdf powinien być rozesłany do urzędów pracy;*
- *Jasno sformułowane wnioski, treści zachęcające do pogłębienia własnej wiedzy i poszukiwania rozwiązań;*
- *Właściwy sposób prezentacji, treść i szczegółowość adekwatne do celu;*
- *Opisy dobrych praktyk są ogólne i warto szerzej opisać ofertę;*
- *Poradnik jest czytelny i zrozumiały.*

Kolejne pytania ankiety dotyczyły *Vademecum rynku pracy*. Przydatność strony internetowej uzyskała średnią ocenę „5” w skali 1-5, a przydatność broszury średnią ocenę 4,9. Jeżeli chodzi o ocenę kompleksowości informacji zawartych w *Vademecum*, to wszyscy uczestnicy szkolenia wskazali ocenę najwyższą.

W pytaniu otwartym osoby ankietowane wpisały następujące uwagi i propozycje:

- *Treść i język dostosowane do adresata. Prosta forma zachęca osoby dojrzałe do zmian;*
- *Należy uwzględnić możliwość większej czcionki. Znaczek wskazujący osobę niepełnosprawną nie jest przyjazny dla osób dojrzałych;*
- *Treść (szczegółowość i zakres) oraz sposób prezentacji dostosowany do potrzeb grupy docelowej;*

- *Jeżeli podajemy przykłady aktywności pozazawodowej, to Vademecum warto uzupełnić o inicjatywy i instytucje działające w obszarze np. aktywności międzypokoleniowej;*
- *Język dostosowany do odbiorcy; bogata treść.*

Ocena innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* sformułowana przez użytkowników z obszaru testowania jest jednoznacznie pozytywna.

4

Rekomendowane zmiany testowej wersji innowacyjnego rozwiązania

Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej

Testowanie oraz weryfikacja innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* przebiegły zgodnie z treścią Specyfikacji innowacji. Osiągnięto wszystkie zakładane efekty wdrożenia innowacji.

Różnorodne działania podjęte w związku z weryfikacją umożliwiły ekspertom sformułowanie wniosków wynikających z doświadczeń uczestników doradztwa, szkolenia dla doradców oraz spotkania końcowego z udziałem interesariuszy.

Zespół ekspertów zapoznał się z wynikami testowania i weryfikacji. Rekomendował wprowadzenie do elementów składowych *Kursu na utrzymanie aktywności zawodowej* zmian, które zostały przedstawione poniżej.

1. Strona internetowa www.vademecumrynkupraczy.pl

Większość zmian ma charakter techniczny. Część uwag zgłaszanych podczas testowania była na bieżąco wprowadzana w ramach uaktualniania treści strony internetowej przewidzianego w Specyfikacji innowacji (np. nowe informacje o pracy metodą projektową, informacje o kolejnej dobrej praktyce – gdańskim Centrum Pracy dla Seniorów i Seniorów oraz dane np. na temat maksymalnego przychodu w działalności nierejestrowanej).

- Należy wprowadzić nowy rozdział do struktury strony, który będzie obejmował informacje o wszystkich stronach internetowych przywołanych w dotychczasowej treści jako przydatne adresy i zapewnić możliwość bezpośredniego przejścia na wskazane strony (linki).
- Należy zwiększyć stopień czcionki we wszystkich tekstach oraz zmienić oznakowanie, które informuje o możliwości powiększenia/pomniejszenia stopnia czcionki (obecnie jest to znak odwołujący się do osób niepełnosprawnych).
- Należy połączyć logo innowatora na głównej stronie z jego firmową stroną internetową (link).

- Należy rozbudować nawigację na całej stronie internetowej w ten sposób, by łatwiej było zorientować się w usytuowaniu aktualnie czytanego tekstu w strukturze strony oraz łatwiej przejść do kolejnego rozdziału.
- Należy rozbudować spis treści w ten sposób, że po kliknięciu w tytuł „Spis treści” pojawią się nazwy rozdziałów wraz z najważniejszymi zagadnieniami, które są w nich poruszane (tzw. szczegółowy spis treści).
- Należy w treści całej strony zaznaczyć odnośniki do treści przedstawionej w innych miejscach (np. „prezentujemy to w jednym z wcześniejszych rozdziałów”; „więcej na ten temat piszemy w kolejnym rozdziale” itp.). Wszystkie odnośniki takiego typu powinny przekierowywać do właściwego miejsca w strukturze treści strony.
- Należy zmienić układ treści w części „Co to jest Vademecum” w ten sposób, by pierwszy akapit zawierał informacje zachęcające czytelnika do przeczytania całości informacji.
- Należy rozszerzyć zakres informacji na temat tzw. działalności nierejestrowanej i zmienić układ tej części tekstu w ten sposób, by informacje o takiej działalności znalazły się na samym początku rozdziału (jako szczególnie interesujące dla osób dojrzałych).
- Należy dokonać zmiany technicznej, która poprawi komunikat pojawiający się po wyszukaniu hasła, którego nie ma w treści strony internetowej.

2. Broszura Vademecum rynku pracy

Zakres zmian, które powinny zostać wprowadzone do broszury ma przede wszystkim charakter techniczny.

- Należy usunąć suplement zawierający przydatne adresy z terenu testowania.
- Należy wprowadzić poprawki wynikające z korekty tekstu.
- Warto rozważyć uzupełnienie stopki redakcyjnej tak, by obejmowała również autora szaty graficznej publikacji.

3. Poradnik doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej

W treści *Poradnika* należy dokonać istotnych zmian m.in. poprzez dodanie nowych rozdziałów.

- Należy wprowadzić do treści jako część I *Poradnika* zestaw wskazówek pt. *Jak być dobrym doradcą ds. utrzymania aktywności zawodowej?* Informacje powinny dotyczyć tego, kto to jest doradca ds. utrzymania aktywności zawodowej, jaka jest jego rola i jak powinien się do niej przygotować w zależności od tego, jaką instytucję reprezentuje i jakie ma doświadczenie w pracy z osobami dojrzałymi. Ponadto, w tej części *Poradnika* należy umieścić informacje o sposobach dotarcia do dojrzałych klientów.
- Należy dokonać niezbędnych zmian redakcyjnych i korekty tekstu.

4. Program szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej

Załącznikiem do wstępnej wersji programu szkolenia są materiały szkoleniowe, które należy uzupełnić o nowe prezentacje ppt opracowane na etapie testowania oraz o autorskie materiały graficzne, które zostały bardzo wysoko ocenione przez uczestników szkolenia doradców do spraw utrzymania aktywności zawodowej. Należy również opracować *Informator* o programie szkolenia i załączonych materiałach.

5. Raport z testowania i wdrażania

Ten element rozwiązania innowacyjnego nie podlegał testowaniu i należy włączyć go do ostatecznej wersji po dokonaniu opracowania redakcyjnego i po korekcie.

6. Mini przewodnik po wszystkich elementach tworzących Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej

Ten element rozwiązania innowacyjnego również nie podlegał testowaniu i należy włączyć go do ostatecznej wersji po dokonaniu opracowania redakcyjnego i po korekcie.

Po wprowadzeniu do wstępnej wersji poszczególnych elementów *Kursu na utrzymanie aktywności zawodowej* uzupełnień wskazanych powyżej oraz po dokonaniu zmian redakcyjnych i korektorskich powstanie końcowa wersja, która stanowi ostateczny rezultat innowacji społecznej *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* testowanej w ramach projektu grantowego *Wiosenny Inkubator Innowacji*.

Niniejszy *Raport* jest elementem innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* i zawiera informacje przydatne na etapie monitorowania wdrażania tego rozwiązania przez przyszłych użytkowników.



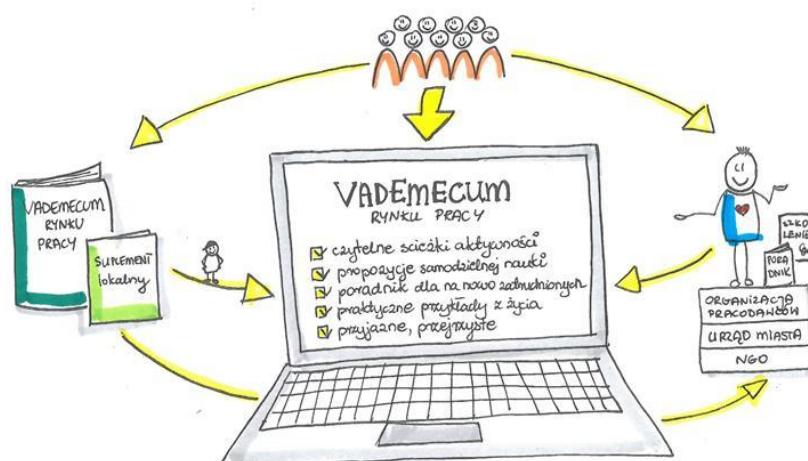
Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM

Załącznik nr 1

Do Raportu z testowania i wdrażania

„Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej”

Podsumowanie pretestów i posttestów wykonanych podczas szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej



Warszawa, styczeń 2019 roku

Na potrzeby weryfikacji działania innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* został opracowany test wiedzy na temat zasad wspierania osób w wieku 55+ oraz możliwych form aktywności zawodowej, które powinny być dopasowane do potrzeb i oczekiwań każdej wspieranej osoby.

Uczestnicy szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej wypełnili ten test dwukrotnie. Pierwszy raz – jako pretest – przed rozpoczęciem udziału w zajęciach, a drugi raz – posttest – po zakończeniu szkolenia. W szkoleniu wzięło udział 10 osób, które reprezentowały obszar testowania innowacji w skali mikro. Wszyscy uczestnicy szkolenia oddali komplet wypełnionych testów. Odpowiedzi, których udzielili, zostały poddane analizie.

We wszystkich przypadkach wyniki pretestów i posttestów potwierdzają, że zwiększyła się wiedza uczestników szkolenia dotycząca zasad wspierania osób w wieku 55+ oraz możliwych form aktywności zawodowej, które powinny być dopasowane do potrzeb i oczekiwań każdej wspieranej osoby.

Określony w Specyfikacji innowacji efekt jakościowy testowania w postaci „zwiększenie wiedzy przedstawicieli użytkowników innowacji na temat zasad wspierania osób w wieku 55+ oraz na temat możliwych form aktywności zawodowej, które powinny być dopasowane do potrzeb i oczekiwań każdej wspieranej osoby” weryfikowany na podstawie pre- i posttestów wykonanych podczas szkolenia został osiągnięty. **Wskaźnik osiągnięcia tego efektu wyniósł 100%.**

Test wiedzy dotyczącej zasad wspierania osób w wieku 55+ oraz możliwych form aktywności zawodowej, które powinny być dopasowane do potrzeb i oczekiwań każdej wspieranej osoby, został opracowany w formie sześciu pytań.

Analiza wyników testu

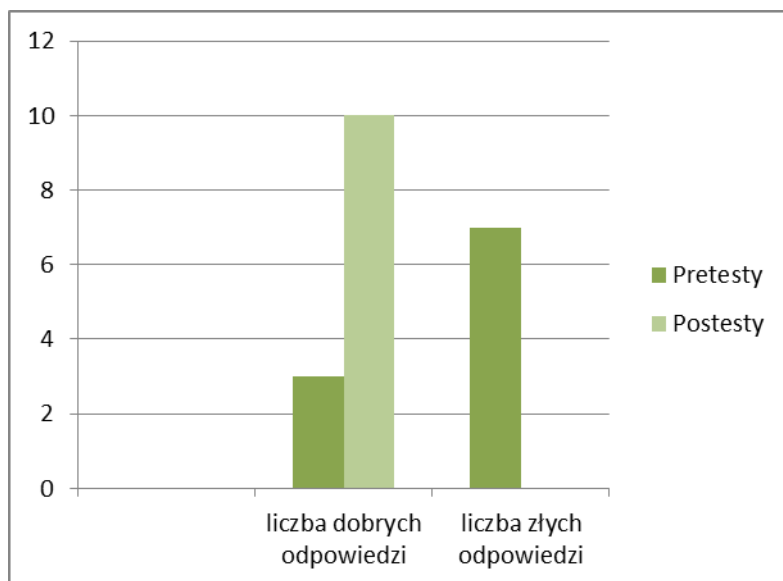
Pytanie 1.

Vademecum rynku pracy dla osób dojrzałych to

	strona internetowa, na której osoba dojrzała znajdzie informacje o różnych możliwościach utrzymania aktywności zawodowej
	broszura, w której osoba dojrzała znajdzie informacje o różnych możliwościach utrzymania aktywności zawodowej
	nowe narzędzie, które może być wykorzystywane w pracy doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej
	wszystkie powyższe odpowiedzi są poprawne



Udzielone odpowiedzi:

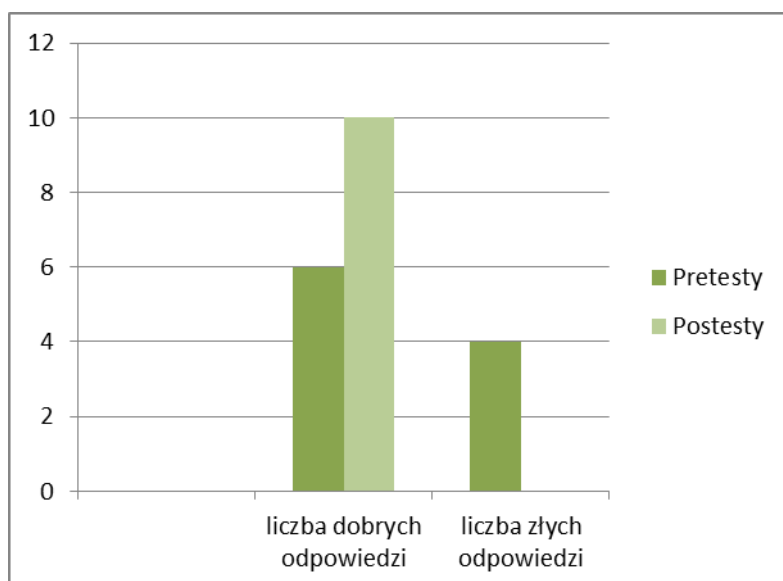


Pytanie 2.

Proces edukacji osób dojrzałych jest skuteczny, jeżeli jest skoncentrowany

	na przekazaniu wiedzy osobie uczącej się
	na zastosowaniu naśladowania
	na wykorzystaniu doświadczenia osoby uczącej się i refleksji
	na dotrzymaniu harmonogramu i zapewnieniu przerw co godzinę

Udzielone odpowiedzi:



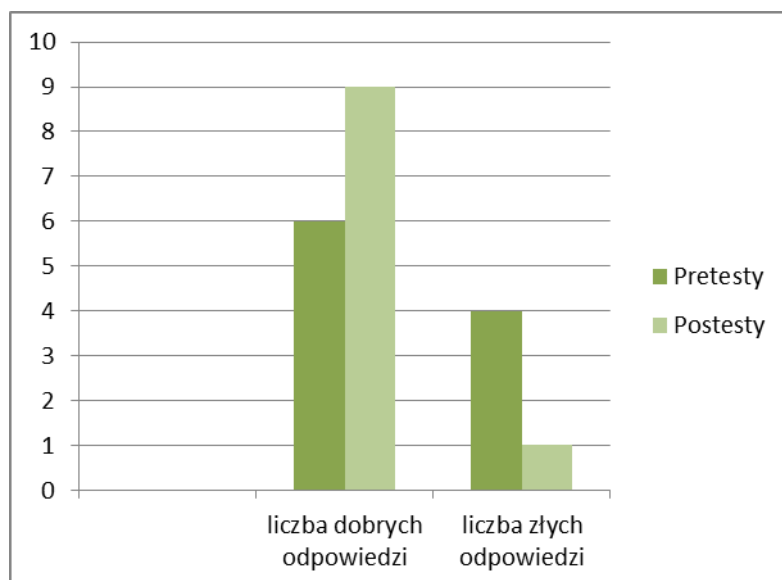


Pytanie 3.

Syndrom „starego psa” to możliwa reakcja dojrzałego klienta, który jest wspierany przez młodego doradcę. Oznacza:

	myślenie, że skoro młody doradca ma taką dużą wiedzę i uczy mnie, chociaż jestem tyle starszy, to znaczy, że nic nie osiągnąłem i muszę uczyć się od początku
	kolejne próby włączania przez dojrzałego klienta nowych wątków rozmowy, w których może wykazać się większą wiedzą niż doradca
	to poczucie, że od młodego doradcy osoba dojrzała niewiele może się nauczyć
	gotowość dojrzałego klienta do bezwarunkowego wykonywania zaleceń doradcy

Udzielone odpowiedzi:



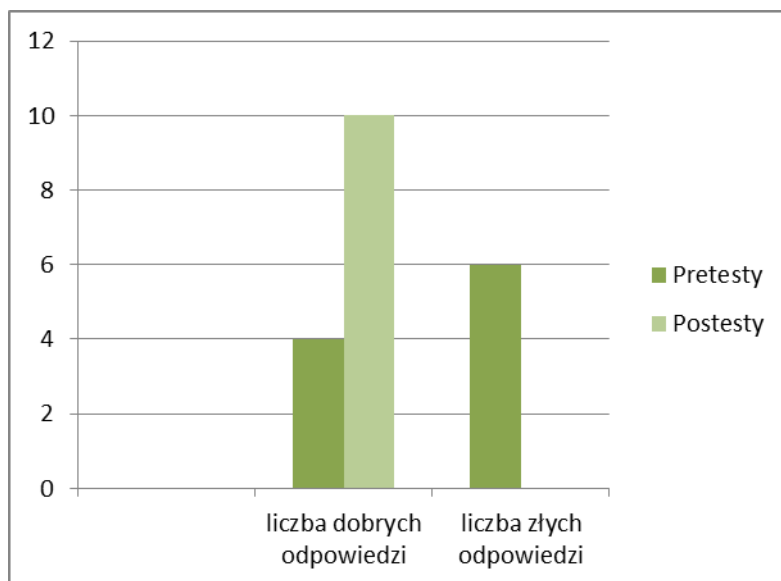
Pytanie 4.

Który kolor wskazywany jest w reklamie jako najbardziej kojarzący się z ochroną przed starzeniem?

	fioletowy
	czerwony
	pomarańczowy
	czarny



Udzielone odpowiedzi:

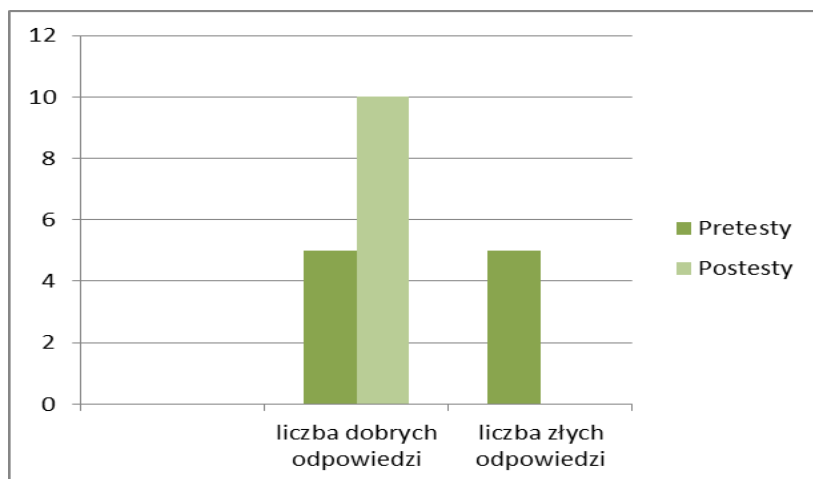


Pytanie 5.

Która informacja ma najbardziej przyjazną formę?

	dnia 15 listopada 2018 r. rozpoczęto działalność doradcy osób dojrzałych ds. utrzymania aktywności zawodowej
	od 15 listopada 2018 zapraszamy Państwa do korzystania z pomocy doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej
	15 listopada rozpoczął działalność doradca ds. utrzymania aktywności zawodowej. PUP zaprasza do uczestnictwa w doradztwie.

Udzielone odpowiedzi:

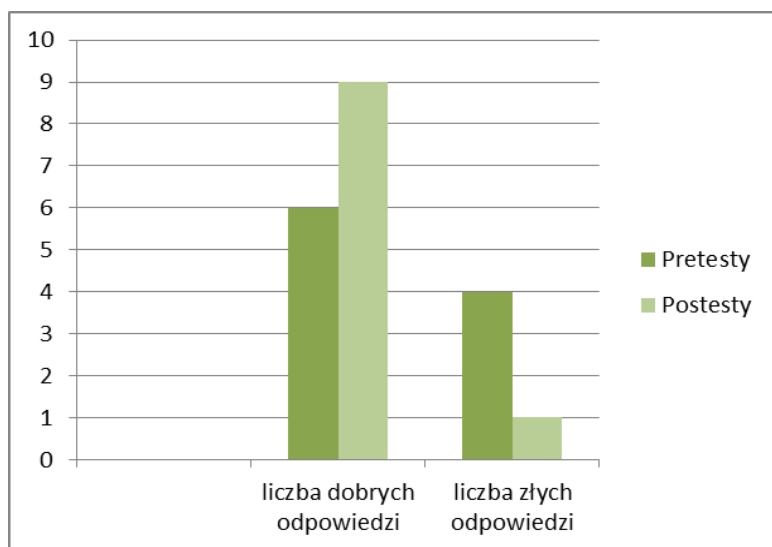


Pytanie 6.

W którym punkcie wymieniono wyłącznie cechy przystępnego komunikatu?

	podkreślenia i pogrubienia, formy osobowe, krótkie zdania
	linearny tekst, zdania wielokrotnie złożone, formy bezosobowe
	krótkie zdania, czasowniki w stronie biernej, punktory

Udzielone odpowiedzi:

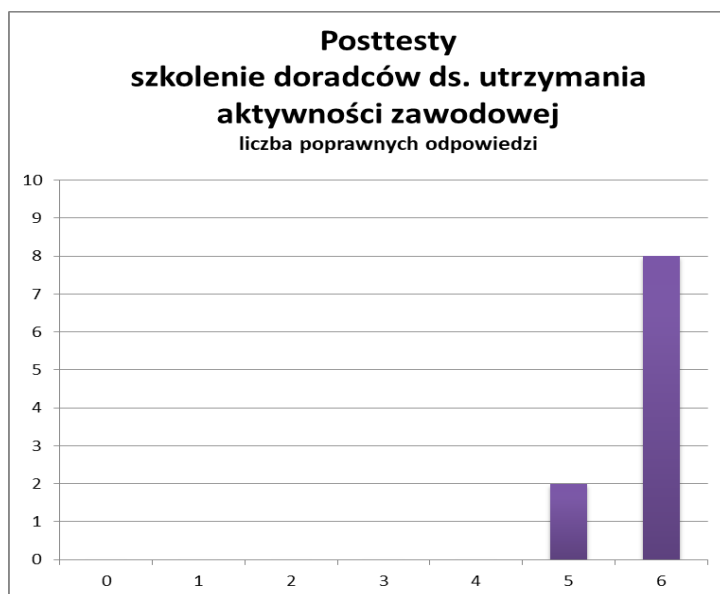


Liczba dobrych odpowiedzi udzielonych w odpowiedzi na każde z pytań testu wiedzy w przypadku posttestów jest większa niż w przypadku pretestów. W posttestach udzielono łącznie 60 odpowiedzi (10 osób odpowiadało na 6 pytań). Z tej grupy tylko 2 dwie odpowiedzi (to jest około 3% wszystkich odpowiedzi) to odpowiedzi niepoprawne. W pretestach udzielono dokładnie 50% złych odpowiedzi.

Ciekawe wnioski płyną z porównania liczby poprawnych odpowiedzi udzielonych przez jedną osobę na początku i na końcu szkolenia. Okazuje się, że w pretestach średnia liczba dobrych odpowiedzi jednego uczestnika wynosiła 3,00 (w skali 0-6). Poziom wiedzy uczestników szkolenia przed rozpoczęciem zajęć był mocno zróżnicowany. W grupie 10 osób były takie, które miały pewną wiedzę (3-4 poprawne odpowiedzi) oraz takie osoby, które nie miały żadnej wiedzy lub bardzo małą (1-2 poprawne odpowiedzi). Natomiast po szkoleniu średni wynik wzrósł do 5,80. W posttestach wszyscy uczestnicy udzielili pięciu lub sześciu poprawnych odpowiedzi. Porównanie liczby poprawnych odpowiedzi udzielonych w pretestach i posttestach przez każdą z osób uczestniczących w szkoleniu wskazuje, że **wszyscy uczestnicy szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej – przedstawiciele użytkowników innowacji – zwiększyli wiedzę na temat zasad wspierania osób w wieku 55+ oraz na temat możliwych form aktywności zawodowej, które powinny być dopasowane do potrzeb i oczekiwań każdej wspieranej osoby.**



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



Poniżej prezentujemy szczegółowe zestawienie odpowiedzi udzielonych przez osoby, które brały udział w szkoleniu.

Zestawienie odpowiedzi – szkolenie doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej

Nr testu	Pretesty							Posttesty							Wzrost wiedzy T/N
	Pytanie						Suma pkt.	Pytanie						Suma pkt.	
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		

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

D1	0	0	1	0	1	0	2	1	1	1	1	1	1	6	Tak
D2	0	0	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	6	Tak
D3	1	1	0	1	0	1	4	1	1	0	1	1	1	5	Tak
D4	1	1	0	0	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	Tak
D5	0	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	1	1	6	Tak
D6	0	0	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	0	5	Tak
D7	0	0	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	6	Tak
D8	0	1	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	1	6	Tak
D9	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	6	Tak
D10	1	1	0	1	1	0	4	1	1	1	1	1	1	6	Tak
10	Średnia suma pkt.						3,00	Średnia suma pkt.						5,80	



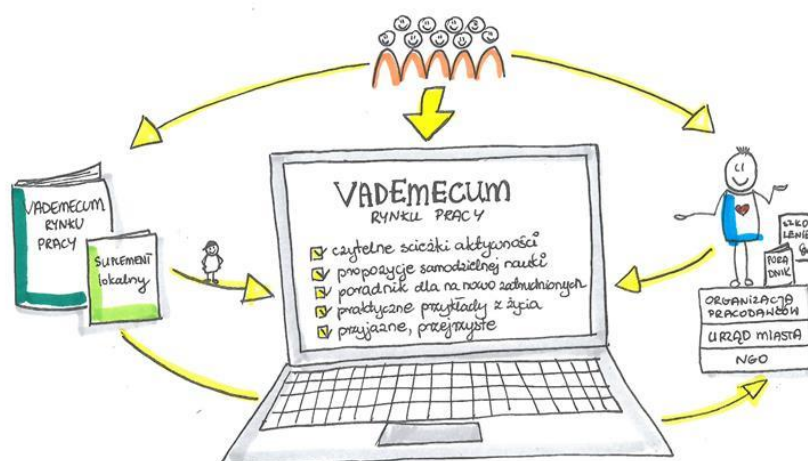
Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM

Załącznik nr 2

Do Raportu z testowania i wdrażania

„Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej”

Podsumowanie badania ankietowego przeprowadzonego z udziałem uczestników sesji doradczych



Warszawa, styczeń 2019 roku

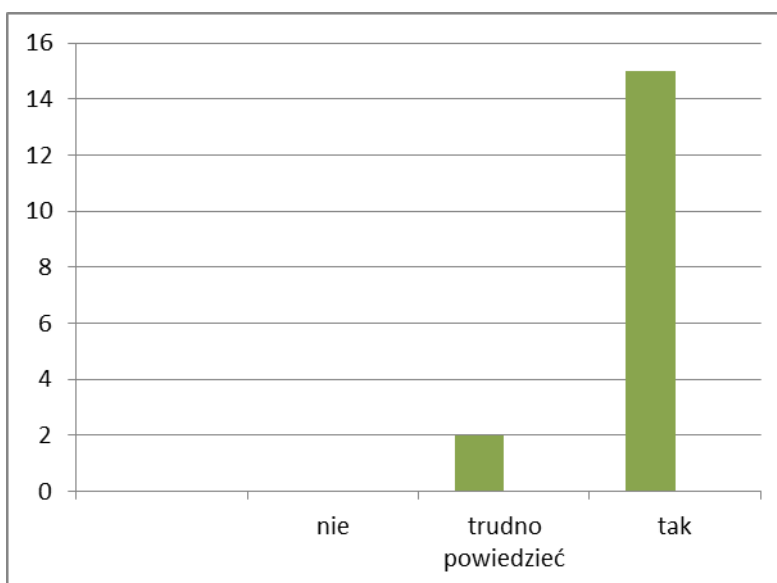
Na potrzeby weryfikacji działania innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* innowator opracował ankietę skierowaną do osób uczestniczących w sesjach doradczych.

Celem badania było uzyskanie informacji, czy udział w doradztwie przyczynił się do wzrostu poziomu wiedzy o możliwości utrzymania aktywności zawodowej i jest to wiedza przydatna dla uczestnika projektu.

Wpłynęło 17 wypełnionych ankiet. Formularz składał się zarówno z pytań z zamkniętą kafeterią, jak i pytania otwartego.

Analiza odpowiedzi udzielonych na pytania ankiety potwierdza, że po udziale w spotkaniu doradczym zwiększyła się wiedza uczestników testowania o możliwości utrzymania aktywności zawodowej.

- *Czy po udziale w spotkaniu doradczym zwiększyła się Pani/Pana wiedza o możliwości utrzymania aktywności zawodowej?*



Żadna z osób odpowiadających na pierwsze pytanie ankiety nie zaznaczyła odpowiedzi *nie*. Odpowiedź *trudno powiedzieć* wskazały dwie osoby. Pozostałe 15 osób, to jest **88%** ankietowanych, jednoznacznie wskazały na wyższy poziom wiedzy.

Określony w Specyfikacji innowacji efekt jakościowy testowania „wzrost poziomu wiedzy osób 55+ na temat możliwości utrzymania aktywności zawodowej w sposób maksymalnie dopasowany do indywidualnych potrzeb i oczekiwań”, weryfikowany na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego z udziałem uczestników sesji doradczych, został osiągnięty.

Wyniki badania ankietowego potwierdzają również, że wiedza ta jest przydatna dla uczestników projektu. Jako bardzo przydatną określiło ją 13 osób, a kolejne 3 osoby jako przydatną (razem **94%**). Tylko jedna osoba wskazała na średnią przydatność tej wiedzy (tj. zaznaczyła ocenę 3 w skali 1-5).

Poniżej prezentujemy zestawienie odpowiedzi na pozostałe pytania ankietowe.

- *Czy spotkanie doradcze odbyło się w sposób zrozumiały i łatwy w odbiorze?*

Na tak sformułowane pytanie wszyscy uczestnicy sesji doradczych odpowiedzieli jednoznacznie pozytywnie.

- *Czy uważa Pani/Pan, że skorzystanie przez osobę dojrzałą z informacji Vademecum rynku pracy powinno być uzupełnione możliwością udziału w spotkaniu doradczym?*

W powyższej kwestii wszyscy ankietowani wskazali na zasadność zapewnienia dostępności oferty doradczej.

- *Jeżeli wskazała Pani/Pan odpowiedź „TAK”, to proszę o podanie, czy spotkanie z doradcą powinno odbywać się przed szczegółowym zapoznaniem się z Vademecum, czy po lekturze?*

Zdecydowana większość respondentów, tj. 14 osób, wskazało odpowiedź „po”, co oznacza, że chcą wykorzystać sesję doradczą do dyskusji o konkretnych problemach i sprawach, które są dla nich ważne. Chcą mieć większy wpływ na przebieg spotkania z doradcą. Tylko 3 osoby uważają, że sesja doradcza powinna odbyć się przed zapoznaniem się ze szczegółowymi rozwiązaniami zawartymi w Vademecum rynku pracy.

- *Czy woli Pani/Pan uczestniczyć w spotkaniach doradczych indywidualnych, czy grupowych?*

Jako zwolennicy spotkań indywidualnych z doradcą przedstawiło się 11 osób, a 5 osób wskazało, że preferują spotkania grupowe. Jedna osoba dopisała odpowiedź „bez różnicy”, która nie była ujęta w druku ankiety. Odpowiedź na to pytanie jest spójna ze stanowiskiem, jakie ankietowani przedstawili w poprzednim pytaniu. Skoro wolą spotykać się z doradcą po lekturze Vademecum rynku pracy, to chcą uzyskać podczas sesji doradczej odpowiedzi na istotne dla siebie pytania i szukają rozwiązania swoich problemów. W tej formule zdecydowanie lepiej sprawdzają się spotkania indywidualne.

Na końcu ankiety zamieściliśmy pytanie otwarte i poprosiliśmy o wskazanie, czy na jakieś pytania podczas sesji doradczej jej uczestnik nie uzyskał odpowiedzi. Spyaliśmy też, czy możemy liczyć na to, że respondent poleci Vademecum rynku pracy innym osobom dojrzałym. Niestety, tylko trzy osoby skorzystały z możliwości udzielenia odpowiedzi na te pytania. Być może okoliczność, że uczestnicy sesji doradczych otrzymywali na koniec spotkania dwie podobne ankiety, sprawiła brak zainteresowania udzielaniem pogłębionych odpowiedzi.

Oto informacje, które zostały wpisane do ankiety:

- *Jak najbardziej polecać będę innym. Vademecum jest jasno ułożone, informacje są zrozumiałe, a sesja doradcza objaśnia ewentualne niejasności i ukierunkowuje na sposób dalszego działania seniora.*
- *Na wszystkie pytania uzyskałam wyczerpujące odpowiedzi. Uważam, że Vademecum jest bardzo pomocne dla osób dojrzałych a zwłaszcza przechodzących na emeryturę.*

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

- *O tak, poleciłabym Vademecum wszystkim znanym mi osobom dojrzałym. Pracując w ograniczonych ramach własnego zawodu nigdy nie myślałam o innych możliwościach. Vademecum przedstawia szeroki wachlarz ofert. Warto spróbować.*



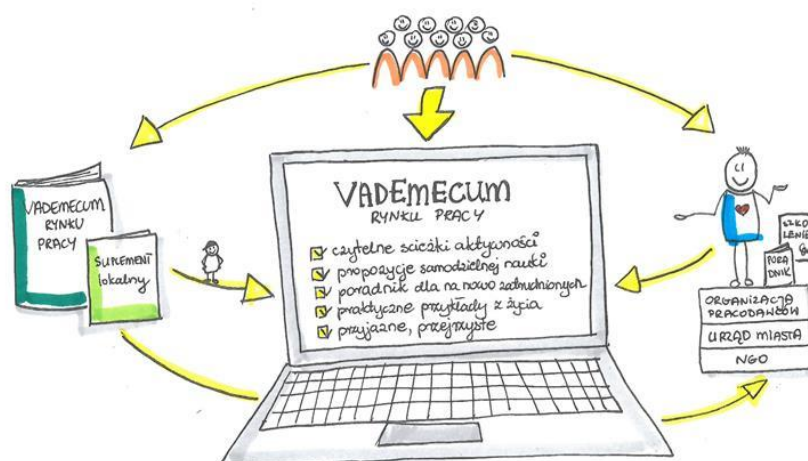
Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM

Załącznik nr 3

Do Raportu z testowania i wdrażania

„Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej”

Podsumowanie badania ankietowego przeprowadzonego z udziałem osób w wieku 55+, które skorzystały z *Vademecum rynku pracy*



Warszawa, styczeń 2019 roku



Na potrzeby weryfikacji działania innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* innowator opracował ankietę skierowaną do osób w wieku 55+, które skorzystały z *Vademecum rynku pracy*.

Celem badania było uzyskanie informacji, czy lektura *Vademecum* przyczyniła się do wzrostu poziomu wiedzy o możliwości utrzymania aktywności zawodowej i jest to wiedza przydatna dla uczestnika projektu.

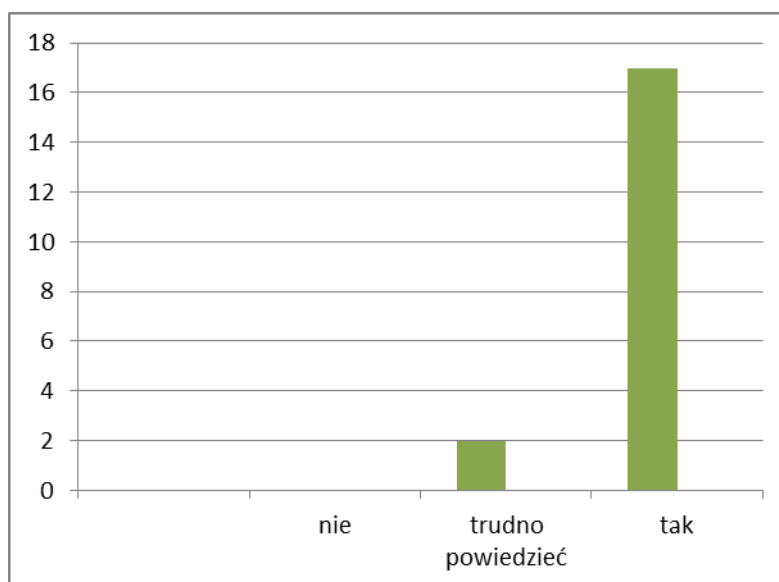
Wpłynęło 19 wypełnionych ankiet. Formularz składał się z zarówno z pytań z zamkniętą kafeterią, jak i pytania otwartego.

W weryfikacji innowacyjnego rozwiązania *Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej* w zakresie oceny *Vademecum rynku pracy* wzięły udział osoby w wieku 55+, które

- uczestniczyły w sesjach doradczych (17 osób);
- uczestniczyły w szkoleniu doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej (2 osoby spełniały wskazany powyżej warunek dotyczący wieku).

Analiza odpowiedzi udzielonych na pytania ankiety potwierdza, że po lekturze *Vademecum rynku pracy* zwiększyła się wiedza uczestników testowania o możliwości utrzymania aktywności zawodowej.

- *Czy po zapoznaniu się przez Panią/Pana z informacjami zawartymi na www.vademecumrynekupracy.pl oraz w broszurze *Vademecum...* zwiększyła się Pani/Pana wiedza o możliwości utrzymania aktywności zawodowej?*



Żadna z ankietowanych osób nie wskazała, że jej wiedza o możliwości utrzymania aktywności zawodowej nie zwiększyła się po zapoznaniu się z informacjami *Vademecum* – 17 osób jednoznacznie wskazało odpowiedź „TAK” (89%), a pozostałe dwie osoby zaznaczyły odpowiedź „TRUDNO POWIEDZIEĆ”, ale jednocześnie w kolejnym pytaniu te dwie osoby wskazały tematy prezentowane w *Vademecum rynku pracy*, które były dla nich nowe.

Określony w Specyfikacji innowacji efekt jakościowy testowania „wzrost poziomu wiedzy osób 55+ na temat możliwości utrzymania aktywności zawodowej w sposób maksymalnie dopasowany do indywidualnych potrzeb i oczekiwań”, weryfikowany na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego z udziałem osób w wieku 55+, które skorzystały z *Vademecum rynku pracy*, został osiągnięty.

Zdobytą wiedzę jako przydatną lub bardzo przydatną oceniło 17 osób (89%), jedna osoba określiła ocenę przydatności jako „3” w skali 1-5, a tylko jedna osoba uznała, że ta wiedza nie jest dla niej przydatna. W ten sposób średnia ocena przydatności informacji zawartych w *Vademecum* wyniosła w skali 1-5 ponad 4,5.

Poniżej prezentujemy zestawienie odpowiedzi na pozostałe pytania ankietowe.

- *Które rozdziały Vademecum rynku pracy zawierają nowe dla Pani/Pana informacje?*

W tej części ankietowani wskazywali więcej niż jedną odpowiedź. W sumie zaznaczono 39 odpowiedzi. „Przewodnik po dostępnej pomocy” otrzymał 7 głosów. Rozdział dotyczący prowadzenia własnej firmy – 9 głosów. Na informacje o możliwości współpracy z organizacjami pozarządowymi jako nowe dla czytelników *Vademecum* wskazało 6 osób, z czego jedna osoba postawiła w tej rubryce dwa znaki (łącznie 7 wskazań). Informacje o podmiotach ekonomii społecznej wskazały 3 osoby. Najwięcej, bo 13 głosów dotyczyło rozdziału o poruszaniu się po rynku pracy. Eksperti poświęcili osobną część dyskusji końcowej na analizę tych odpowiedzi. Wydaje się bardzo mało prawdopodobne, by wiedza o podmiotach ekonomii społecznej była tak bardzo powszechna, a np. o sposobach poszukiwania pracy zdecydowanie mniej. Eksperti uznali, że odpowiedzi na omawiane pytanie wskazują, które rozdziały najbardziej zainteresowały czytelników. Potwierdzają ponadto, że w tych rozdziałach, które uważnie czytelnicy przeczytali, bo szukali tam ważnych dla nich wskazówek, znaleźli takie nowe i ważne informacje.

- *Czy Vademecum jest przygotowane w sposób zrozumiały i łatwy w odbiorze?*

Średnia ocena w skali 1-5 wskazana w odpowiedzi na to pytanie wynosi 4,42. Nikt nie wskazał ocen najniższych. Ocenę „3” przyznała 1 osoba, ocenę „4” – 5 osób, a najwyższą „5” – 11 osób.

Na końcu ankiety zamieściliśmy pytanie otwarte i poprosiliśmy o ocenę zakresu treści *Vademecum rynku pracy* oraz szczegółowości prezentacji. Osoby ankietowane miały też możliwość przedstawienia propozycji zmian i uzupełnień do wersji elektronicznej i drukowanej *Vademecum*. Niestety, tylko cztery osoby skorzystały z możliwości sformułowania swoich uwag i propozycji. Być może okoliczność, że zdecydowana większość tych osób uczestniczyła jednocześnie w sesji doradczej i otrzymała na koniec spotkania dwie podobne ankiety, sprawiła brak zainteresowania udzielaniem pogłębionych odpowiedzi.

Oto informacje, które zostały wpisane do ankiety:

- *Bardzo dobre ujęcie i zakres. Cenna aktualność zawartych informacji. Koniecznie tak trzymać;*
- *Nie mam żadnych uwag;*
- *Nie mam uwag;*

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

- *Vademecum szczegółowo opisuje działalność własną i przedsiębiorstwa społeczne. To oferty dla ludzi przedsiębiorczych, którzy mają doświadczenie rynkowe. Rozszerzyłabym rozdział organizacji pozarządowych i udzieliła porad w pewnych szczegółach, np. jak napisać list motywacyjny aby przekonać pracodawcę do zatrudnienia.*