



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Studio Doradztwa Europejskiego Joanna Kica

01-864 Warszawa, ul. Kochanowskiego 8A/49, tel. 22 215 10 55

fax. 22 486 97 56, www.sde.com.pl, e-mail: biuro@sde.com.pl

**Raport z ewaluacji zewnętrznej
wstępnej wersji WOPZ
(Wieloaspektowej Oceny Preferencji
Zawodowych) przygotowany dla firmy
PHU APUS Robert Meller w ramach
projektu innowacyjnego testującego
„@doradca zawodowy – elektroniczna
aplikacja on-line”**

Częstochowa, grudzień 2012



Spis treści

Wprowadzenie	2
Raport z badań ilościowych.....	4
Wstęp.....	4
Cele badania	4
Metodologia.....	4
Odbiorcy projektu	6
Opinia rodziny odbiorcy projektu	16
Użytkownicy projektu - doradcy zawodowi	19
Raport z badań jakościowych	30
Wstęp.....	30
Cele badania	30
Metodologia badania	30
Analiza wyników badań	31
Ocena Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych (WOPZ)	31
Konkurencja WOPZ.....	33
Wykorzystanie WOPZ nie tylko w doradztwie zawodowym	35
Obawy przed wprowadzeniem WOPZ.....	36
Aktualizacja WOPZ	37
Zmiany w WOPZ	37
Włączenie WOPZ do głównego nurtu polityki	38
WOPZ w perspektywie 30 lat.....	38
WOPZ narzędziem każdego doradcy zawodowego?	39
Podsumowanie badania (wnioski i rekomendacje)	40
Spis tabel i wykresów	42



Wprowadzenie

Celem prowadzenia ewaluacji jest ustalenie poprawy jakości, skuteczności i spójności pomocy funduszy oraz strategii i realizacji programów operacyjnych w odniesieniu do konkretnych problemów strukturalnych dotyczących dane państwa członkowskie i regiony, z jednoczesnym uwzględnieniem celu w postaci trwałego rozwoju i właściwego prawodawstwa wspólnotowego dotyczącego oddziaływania na środowisko oraz strategicznej oceny oddziaływania na środowisko.

Poniższa ewaluacja dotyczy tworzenia produktu finalnego w ramach projektu innowacyjnego testującego i jest zgodna ze wskazówkami określonymi w aktualnej wersji podręcznika: **Projekty innowacyjne. Poradnik dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**, jak również z ogólnymi Wytycznymi w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Opiera się ponadto na Strategii wdrażania projektu innowacyjnego "@doradca zawodowy - elektroniczna aplikacja on-line".

Ewaluacja produktu ma charakter usprawniający i wskazujący kierunki ewentualnych zmian i modyfikacji, zarówno w aspekcie merytorycznym, jak i technicznym, wstępnej wersji produktu finalnego. Ma wpływ na sposób wdrażania produktu innowacyjnego.

W celu uzyskania wiarygodnych wyników badania i zagwarantowania odpowiedniej rzetelności oceny uznano, że niezbędne jest połączenie w ewaluacji zewnętrznej różnorodnych rodzajów danych i metod badawczych, tzn. zastosowanie triangulacji metodologicznej.

W badaniu zostały zastosowane następujące kryteria:

- adekwatność** – w jakim stopniu forma wsparcia objęta badaniem jest zgodna z rzeczywistymi potrzebami z punktu widzenia rozwoju zasobów ludzkich,
- skuteczność** – w jakim stopniu przyjęta w projekcie forma wsparcia przyczynia się do osiągnięcia celów POKL,
- spójność** – w jakim stopniu przyjęta forma wsparcia jest komplementarna z pozostałymi formami wsparcia realizowanymi w ramach komponentu regionalnego POKL,
- trwałość** – określa na ile można spodziewać się, że pozytywne zmiany wywołane oddziaływaniem projektu będą trwałe po jego zakończeniu (efekty,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

które utrzymały się po zakończeniu jego finansowania w perspektywie czasowej określonej realizacją badania),

- **efektywność** (czy produkt przynosi zakładane efekty przy zakładanych kosztach, czy koszty te nie mogłyby być niższe, dając porównywalne efekty),
- **oddziaływanie/wpływ** (czy wdrożenie produktu będzie skutkowało zwiększeniem szans na osiągnięcie celów POKL).



Raport z badań ilościowych CATI przygotowany dla firmy PHU APUS Robert Meller z uczestnikami projektu innowacyjnego testującego „@doradca zawodowy – elektroniczna aplikacja on-line” (osobami nieaktywnymi zawodowo, bezrobotnymi, ich rodzinami oraz doradcami zawodowymi)

Wstęp

Na zlecenie PHU APUS Robert Meller zrealizowano badanie ilościowe CATI z uczestnikami Projektu innowacyjnego testującego „@doradca zawodowy – elektroniczna aplikacja on-line” dotyczące oceny produktu finalnego współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Grupami badanymi były osoby nieaktywne zawodowo oraz bezrobotne, w tym osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy – 120 respondentów, członkowie ich rodzin, którzy zgodzili się wziąć udział w ankiecie – 83 osoby, oraz 68 doradców zawodowych.

Cele badania:

- 1) ocena „tradycyjnych” narzędzi, konkurencyjnych względem WOPZ,
- 2) zainteresowanie wykorzystaniem WOPZ,
- 3) uzyskanie ogólnych opinii nt. WOPZ.

Metodologia

Badania ankietowe wspomagane pytaniami otwartymi (kwestionariusz ankietowy) techniką CATI

Badania ankietowe to złożony i wieloetapowy proces wymagający realizacji określonych reguł metodologicznych. Odpowiadają na pytania: Co? Ile? Jak często? Jak silnie? Kto? Prowadzą do pomiaru oraz identyfikacji faktów.

Badania ankietowe są metodą gromadzenia informacji pierwotnych przez zbieranie odpowiedzi na przygotowane uprzednio pytania zadawane wybranym osobom. Narzędzia: kwestionariusze, z pytaniami otwartymi i zamkniętymi.

Badania ankietowe wspomagane pytaniami otwartymi (kwestionariusz ankietowy) metodą mixed-mode został przeprowadzony z uczestnikami projektu.

Narzędzia: kwestionariusze dla uczestników projektu

Dobór warstwowo-kwotowy. Wywiady telefoniczne zostały przeprowadzone wśród użytkowników i odbiorców produktu. Zastosowany został pełny dobór z operatu dostarczonego przez zamawiającego (bazy teleadresowej). Dodatkowo w trakcie rozmów z odbiorcami podjęta została próba dotarcia do odbiorców pośrednich: członków rodzin



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

osób bezrobotnych/ nieaktywnych zawodowo, osób z najbliższego otoczenia osób, biorących udział w testowaniu.

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI)

Badania ilościowe przeprowadzone zostało w oparciu o technikę CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing) przy wykorzystaniu specjalistycznego oprogramowania komputerowego.

Dobór próby

Wywiady telefoniczne zostały przeprowadzone wśród odbiorców i użytkowników produktu. Wielkość populacji generalnej wynosiła: osoby nieaktywne zawodowo oraz bezrobotne, w tym osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy – 120 respondentów, członkowie ich rodzin, którzy zgodzili się wziąć udział w ankiecie – 83 osoby, oraz 68 doradców zawodowych. Zastosowany został pełny dobór z operatu dostarczonego przez Zamawiającego (bazy teleadresowej).

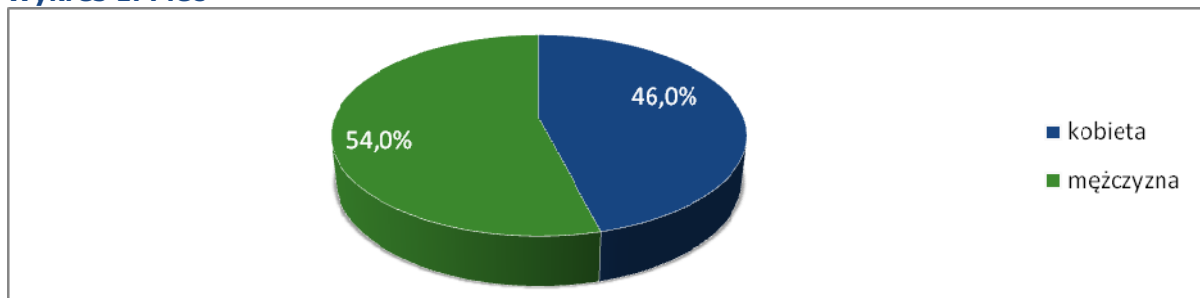


Odbiorcy projektu – osoby nieaktywne zawodowo oraz osoby bezrobotne, w tym znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Charakterystyka próby

W badaniu wzięło udział 120 respondentów, odbiorców projektu. Wśród nich 54% stanowili mężczyźni.

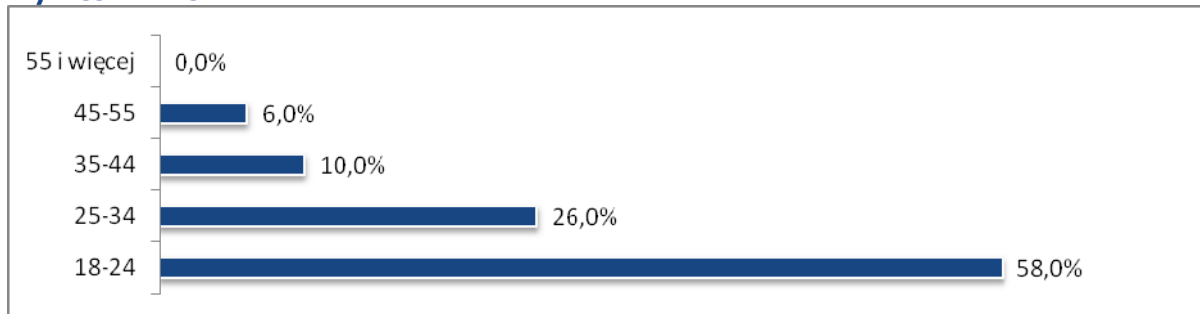
Wykres 1. Płeć



Źródło: badania własne

Aż 58% badanych to osoby z przedziału wiekowego 18-24 lata. W próbie nie znalazł się nikt z przedziału wiekowego powyżej 55 roku życia.

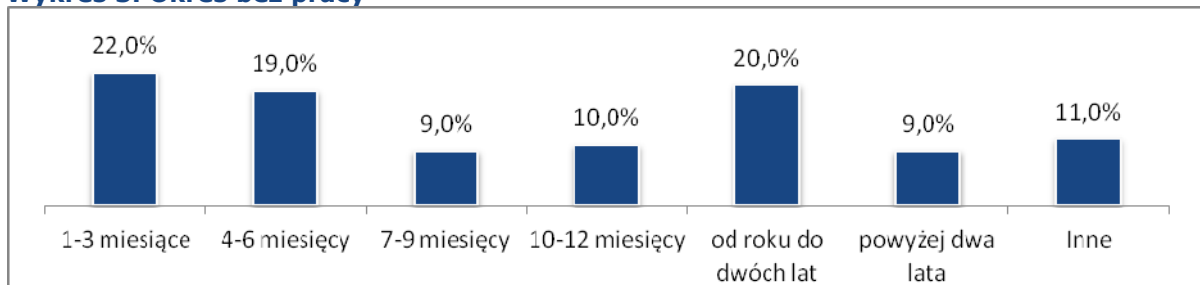
Wykres 2. Wiek



Źródło: badania własne

Badani uczestnicy najczęściej pozostawali bez pracy około 1-3 miesiące – odsetek 22% do 100% ujętych na poniższym wykresie.

Wykres 3. Okres bez pracy

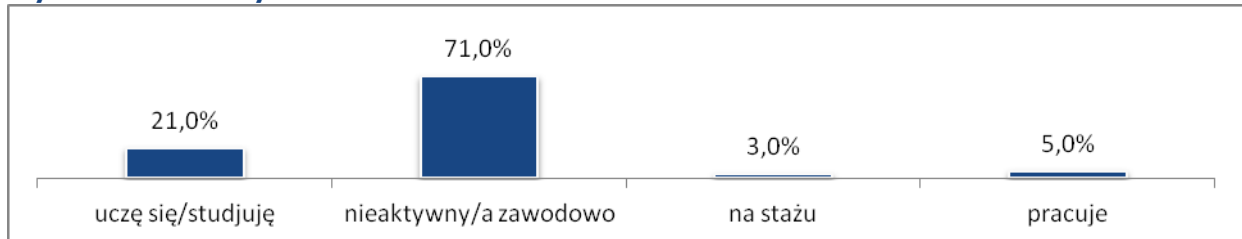


Źródło: badania własne



Aż 71% badanych obecnie nadal pozostaje bez pracy i jest nieaktywne zawodowo, natomiast 21% badanych aktualnie uczy się bądź studiuje.

Wykres 4. Aktualny status



Źródło: badania własne

Natomiast, jako kategorię usług, z których korzystano, 92% badanych wskazało doradztwo indywidualne, pozostali wskazali odpowiedź *inne* (8%).

Poniżej zaprezentowano ich odpowiedzi:

- *dostałem test do samodzielnego wypełnienia w domu, czekam na jego wyniki,*
- *grupowe testy na zajęciach szkolnych, czeka na wyniki,*
- *grupowe wsparcie dla bezrobotnych,*
- *grupowe zajęcia w klasie,*
- *grupowy test na praktykach zawodowych,*
- *koleżanka w pracy poprosiła mnie o wypełnienie takiej ankiety na papierze, wyników jeszcze nie znam,*
- *spotkanie grupowe dla osób szukających pracy w OHP,*
- *test papierowy w grupie na zajęciach praktycznych w szkole zawodowej.*

Zapytano badanych również o miejsce pochodzenia. Najwięcej z nich – aż 40% pochodziło z Częstochowy. Poniżej zaprezentowano listę wskazanych miejscowości i powiatów, wraz z odsetkiem wskazań w próbie:

- | | |
|----------------------|--------------|
| 1) powiat bielski | 1,0% |
| 2) Bielsko-Biała | 3,0% |
| 3) Boronów | 1,0% |
| 4) Brzyszków | 1,0% |
| 5) Bytom | 1,0% |
| 6) Chorzów | 4,0% |
| 7) Cieszyn | 1,0% |
| 8) powiat cieszyński | 1,0% |
| 9) Częstochowa | 40,0% |
| 10) Dąbrowa Górnicza | 2,0% |
| 11) Gliwice | 4,0% |



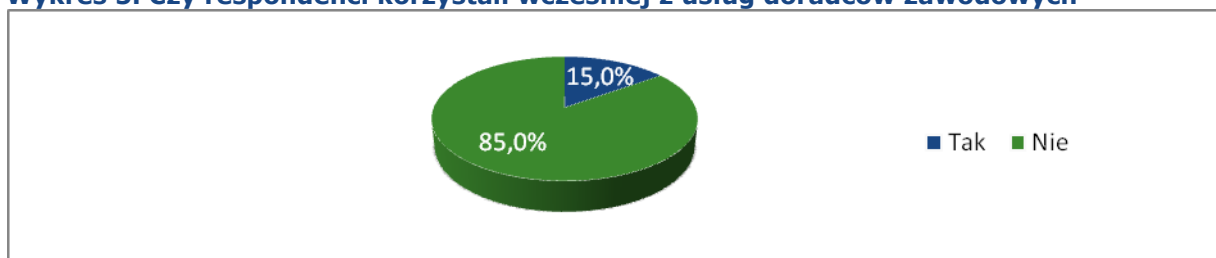
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

12) Jastrzębie-Zdrój	2,0%
13) Katowice	3,0%
14) powiat kłobucki	2,0%
15) Masłowice	1,0%
16) powiat mikołowski	1,0%
17) powiat myszkowski	1,0%
18) Pisarzowice	1,0%
19) Siedlec	1,0%
20) Siemianowice Śląskie	4,0%
21) Sosnowiec	7,0%
22) Świętochłowice	3,0%
23) powiat tarnogórski	1,0%
24) Tarnowskie Góry	3,0%
25) Tychy	3,0%
26) powiat tyski	3,0%
27) Węglowice	1,0%
28) Żuraw	1,0%
29) Żywiec	4,0%

Analiza głównych problemów badawczych

Tylko 15% badanych przyznało, że korzystało wcześniej z usług doradców zawodowych.

Wykres 5. Czy respondenci korzystali wcześniej z usług doradców zawodowych



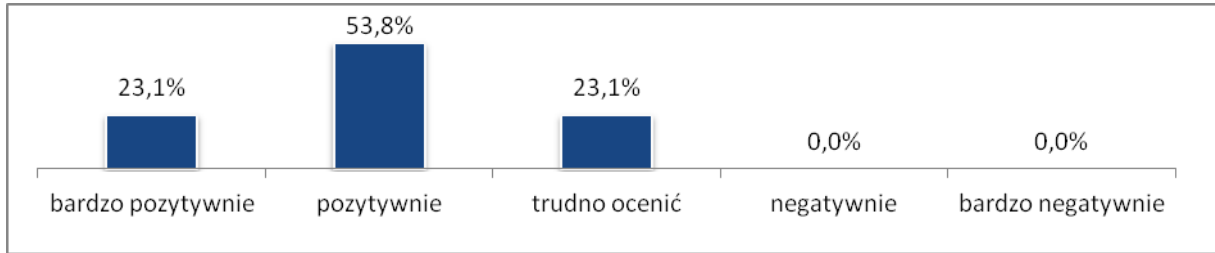
Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Natomiast ponad połowa badanych ocenia usługi doradcze pozytywnie. W sumie ocen pozytywnych było aż 76,9%.

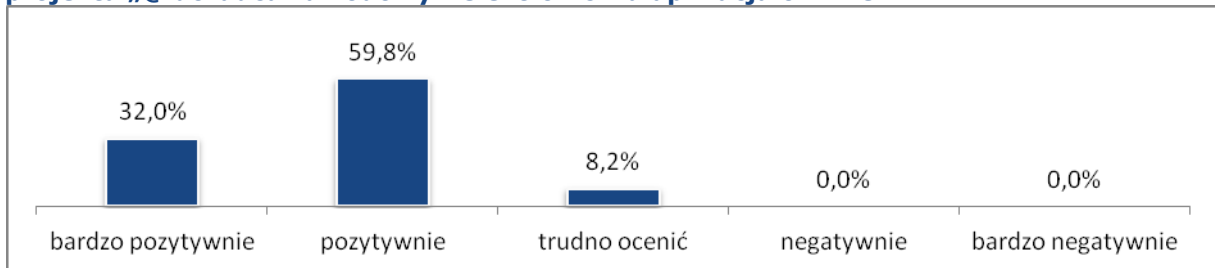
Wykres 6. Jak oceniają usługi doradcze świadczone przez doradców zawodowych



Źródło: badania własne

Badani bardzo pozytywnie oceniają świadczone przez doradców zawodowych proces doradczy z użyciem wstępnej wersji innowacyjnego narzędzia WOPZ w ramach realizowanego projektu „@ doradca zawodowy - elektroniczna aplikacja on-line” - suma odsetku wskazań pozytywnych to aż 91,8%. W ogóle nie pojawiły się oceny negatywne.

Wykres 7. Jak badani oceniają świadczone przez doradców zawodowych proces doradczy z użyciem wstępnej wersji innowacyjnego narzędzia WOPZ w ramach realizowanego projektu „@ doradca zawodowy - elektroniczna aplikacja on-line”



Źródło: badania własne

Aż 72% badanych zdecydowanie chętnie wzięło udział w Projekcie.

Wykres 8. Czy badani chętnie wzięli udział w badaniu swoich preferencji zawodowych za pomocą innowacyjnego narzędzia WOPZ



Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zapytano również skąd w ogóle respondent dowiedział się o projekcie. Okazało się, że aż 62% badanych dowiedziało się o nim od doradcy zawodowego w urzędzie pracy.

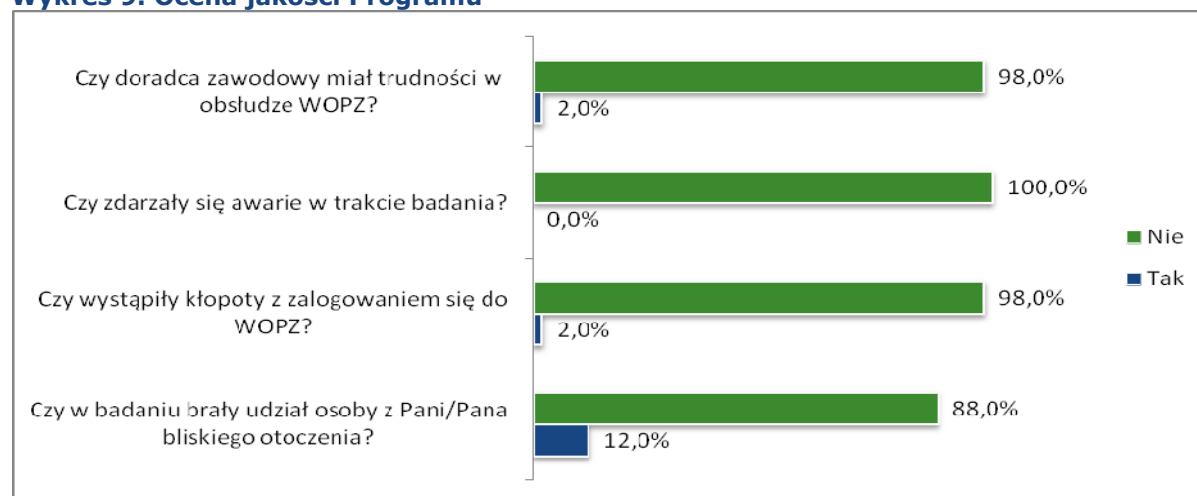
Tabela 1. Źródło wiedzy o Projekcie

Źródło wiedzy	Odsetek wskazań
Agencja rozwoju lokalnego	1,0%
Biuro Karier na uczelni	2,0%
Doradca w szkole	10,0%
Doradca w urzędzie pracy	62,0%
Dyrektor szkoły	1,0%
Znajomi	8,0%
Na praktykach zawodowych	1,0%
Na szkoleniu osób bezrobotnych	1,0%
Na szkoleniu w urzędzie pracy	1,0%
Na zajęciach w urzędzie pracy	1,0%
OHP	6,0%
Rodzice, którzy pracują w bibliotece mnie o tym poinformowali	1,0%
Sama dopytałam urzędnika	1,0%
Siostra i doradca	1,0%
Siostrzenica	1,0%
Spotkanie w urzędzie	1,0%
Wykładowca z praktyki szkolnej	1,0%

Źródło: badania własne

Tylko 2% badanych miało trudność w obsłudze WOPZ, nikt nie napotkał awarii, 2% miało problem z zalogowaniem się. Natomiast 12% przyznało, że w projekcie brały osoby z bliskiego otoczenia respondenta.

Wykres 9. Ocena jakości Programu



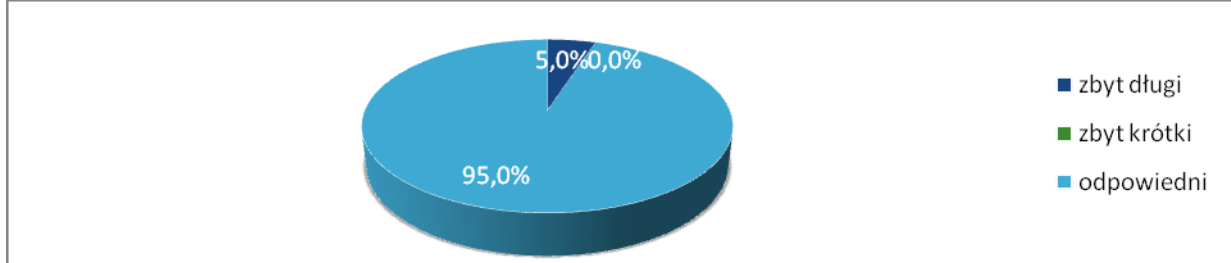
Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Aż 95% badanych uważa, że czas badania z użyciem WOPZ był odpowiedni. Zbyt długi był tylko dla 5% badanych. Nikt nie twierdzi, że był on zbyt krótki.

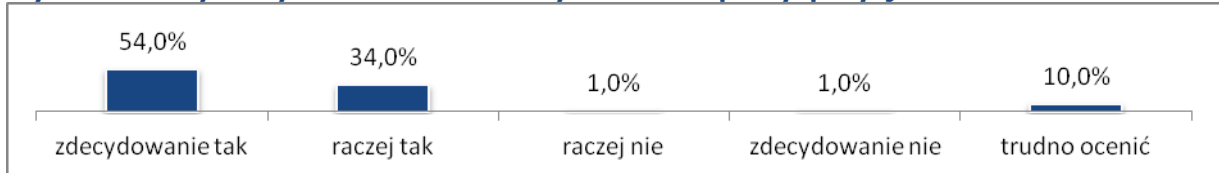
Wykres 10. Ocena czasu badania z użyciem WOPZ



Źródło: badania własne

W sumie 88% badanych uznało, że w ramach badania określono ich predyspozycje zawodowe. Niestety, 10% badanych nie potrafiło tego ocenić.

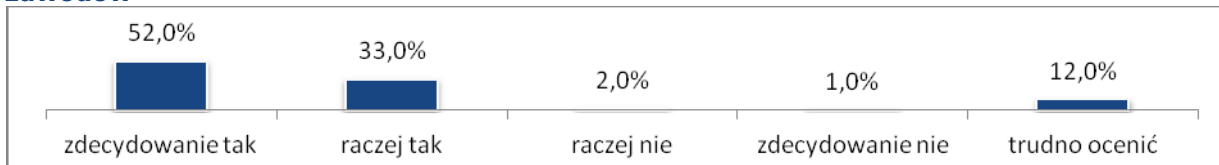
Wykres 11. Czy w wyniku badania zostały określone predyspozycje zawodowe



Źródło: badania własne

W sumie 85% badanych twierdzi, że określono dla nich odpowiednie grupy zawodów, 12% nie oceniło rezultatu.

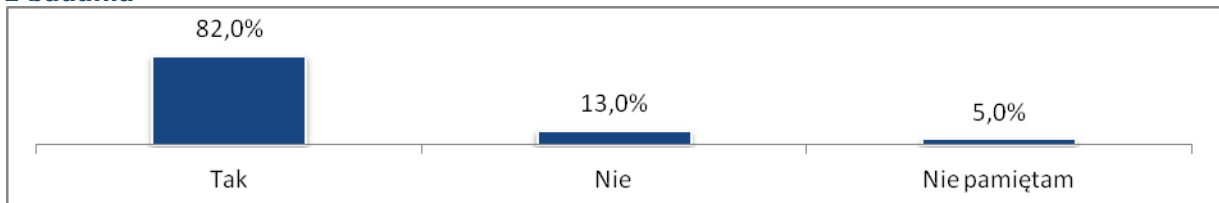
Wykres 12. Czy w wyniku badania zostały określone dla respondenta odpowiednie grupy zawodów



Źródło: badania własne

Aż 82% z badanych pamięta, że doradca zawodowy wygenerował raport z badania, a 13% twierdzi, że nie wygenerował.

Wykres 13. Czy po zakończeniu badania doradca zawodowy wygenerował raport z badania



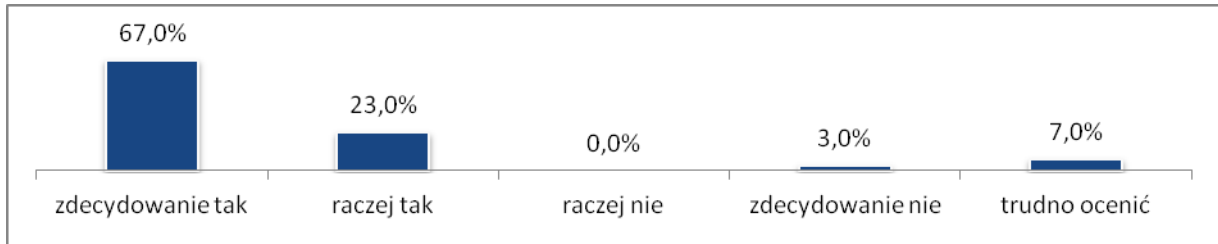
Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dziewięciu na dziesięciu z badanych uznało, że interpretacja wyniku była dla nich zrozumiała. Dla 3% nie była zrozumiała, a 7% nie potrafiło tego ocenić.

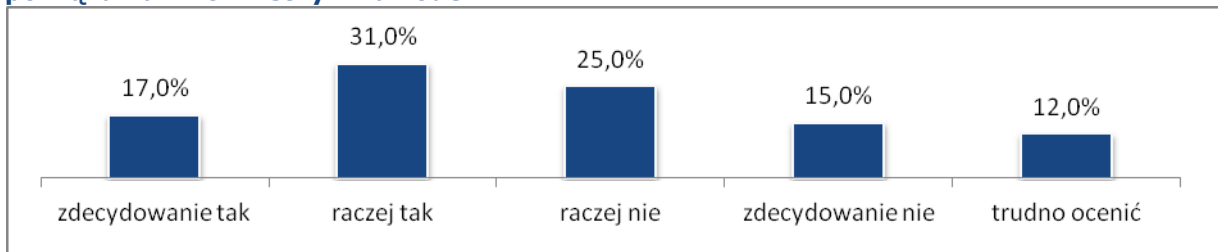
Wykres 14. Czy interpretacja wyników badania przez doradcę zawodowego była zrozumiała



Źródło: badania własne

Zapytano czy interpretacja wyników badania przez doradcę zawodowego była powiązania z konkretnym zawodem i okazało się, że dla większości była ona zrozumiała, a 12% nie potrafiła ustosunkować się do tego pytania.

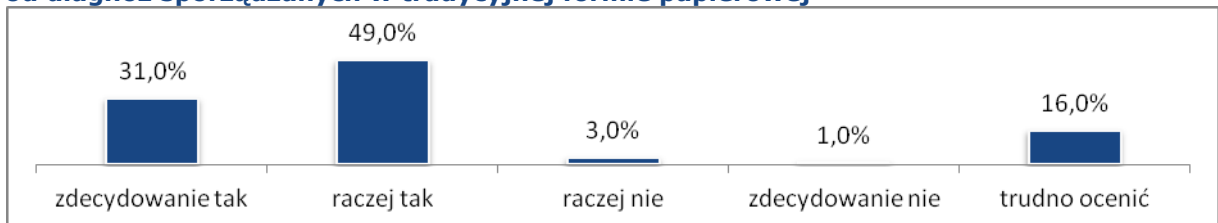
Wykres 15. Czy interpretacja wyników badania przez doradcę zawodowego była powiązania z konkretnym zawodem



Źródło: badania własne

Przeprowadzenie diagnozy w formie elektronicznej jest atrakcyjniejsze od diagnoz sporządzanych w tradycyjnej formie papierowej dla w sumie 80% badanych. Tylko 4% udzieliło odpowiedzi negatywnej.

Wykres 16. Czy przeprowadzenie diagnozy w formie elektronicznej jest atrakcyjniejsze od diagnoz sporządzanych w tradycyjnej formie papierowej

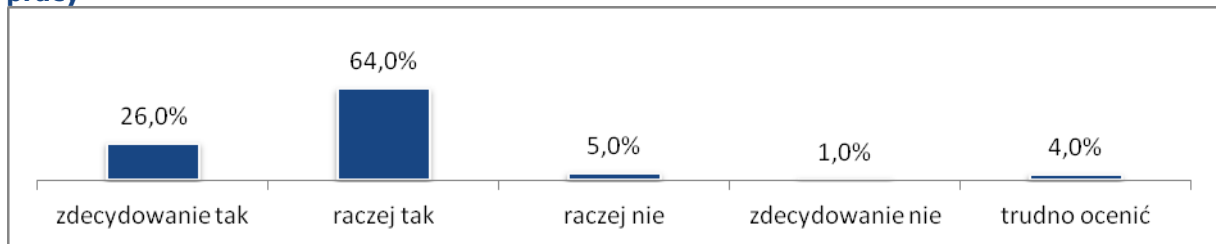


Źródło: badania własne

Zapytano również badanych, czy zastosowanie WOPZ w trakcie spotkania z doradcą zawodowym pozwala na dokonanie obiektywnej oceny kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i okazało się, że 64% z nich uznało, że raczej tak, pozwala ono na obiektywną ocenę.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

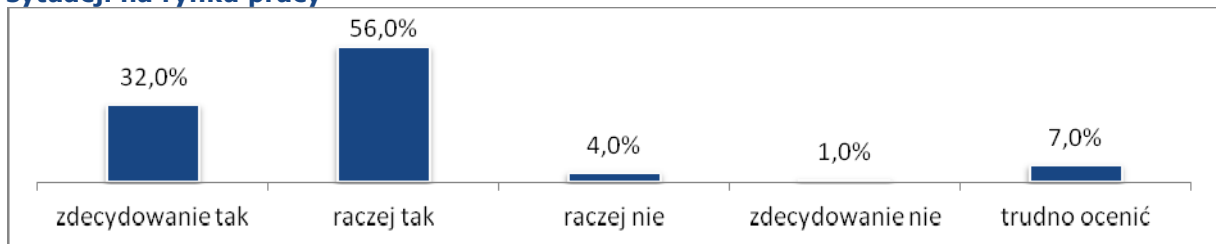
Wykres 17. Czy zastosowanie WOPZ w trakcie spotkania z doradcą zawodowym pozwala na dokonanie obiektywnej oceny kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: badania własne

Jedynie 5% badanych nie uważa, że zastosowanie aplikacji pozwala na wskazanie kierunków rozwoju zawodowego. Poza tym większość uznała ją za pomocną.

Wykres 18. Czy zastosowanie w aplikacji WOPZ, którą używał w trakcie spotkania doradca zawodowy, pozwala na wskazanie kierunków i celów rozwoju zawodowego osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: badania własne

W sumie 74% uważa, że narzędzia WOPZ mogą przyczynić się do podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Wykres 19. Czy wyniki badania uzyskane przy użyciu narzędzia WOPZ mogą przyczynić się do podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy

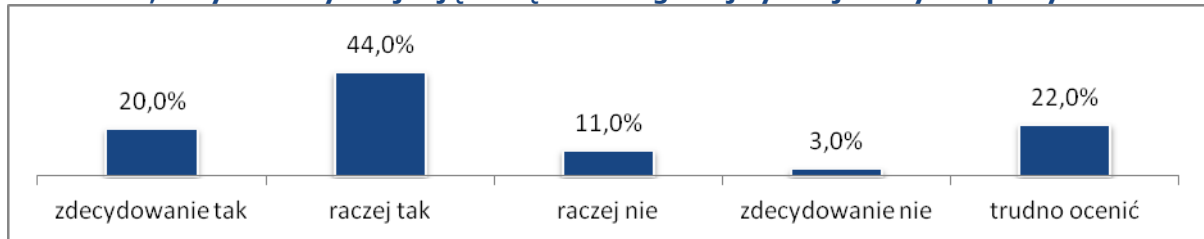


Źródło: badania własne

Trochę mniej niż w poprzednim pytaniu, gdyż 64% (suma wskazań pozytywnych) uważa, że narzędzia WOPZ mogą przyczynić się do zwiększenia szans na znalezienie pracy przez osoby bezrobotne, nieaktywne zawodowo, w tym osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 10. Czy wyniki badania uzyskane przy użyciu narzędzia WOPZ mogą przyczynić się do zwiększenia szans na znalezienie pracy przez osoby bezrobotne, nieaktywne zawodowo, w tym osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: badania własne

Z analiz wynika, że w sumie 76% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że wyniki badania uzyskane przy użyciu narzędzia WOPZ mogą przyczynić się do wzrostu wiary we własne możliwości przez osoby bezrobotne, nieaktywne zawodowo, w tym osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

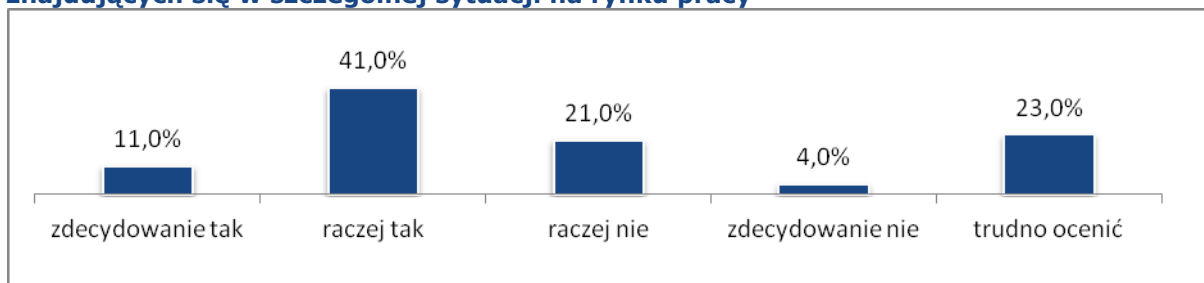
Wykres 21. Czy wyniki badania uzyskane przy użyciu narzędzia WOPZ mogą przyczynić się do wzrostu wiary we własne możliwości przez osoby bezrobotne, nieaktywne zawodowo, w tym osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: badania własne

W przypadku pytania o to, czy tworzone narzędzie WOPZ to forma wsparcia, która ma szansę na zmianę sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co czwarty badany miał wątpliwości – 25% to suma wskazań negatywnych. A aż 23% nie potrafiło odnieść się do tego pytania.

Wykres 11. Czy tworzone narzędzie WOPZ to forma wsparcia, która ma szansę na zmianę sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy

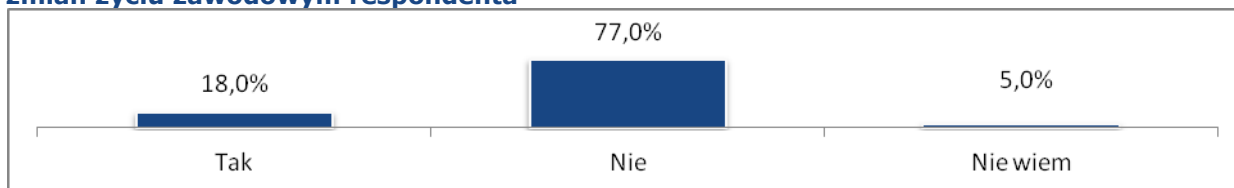


Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Niestety udział w projekcie nie przyczynił się do zmian w życiu zawodowym 77% respondentów.

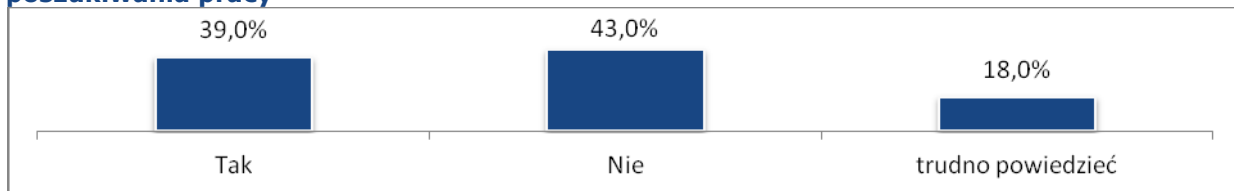
Wykres 12. Czy udział w projekcie oraz udzielone formy wsparcia przyczyniły się do zmian życiu zawodowym respondenta



Źródło: badania własne

Tylko dla 39% udział w Projekcie przyczynił się do zwiększenia motywacji do poszukiwania pracy.

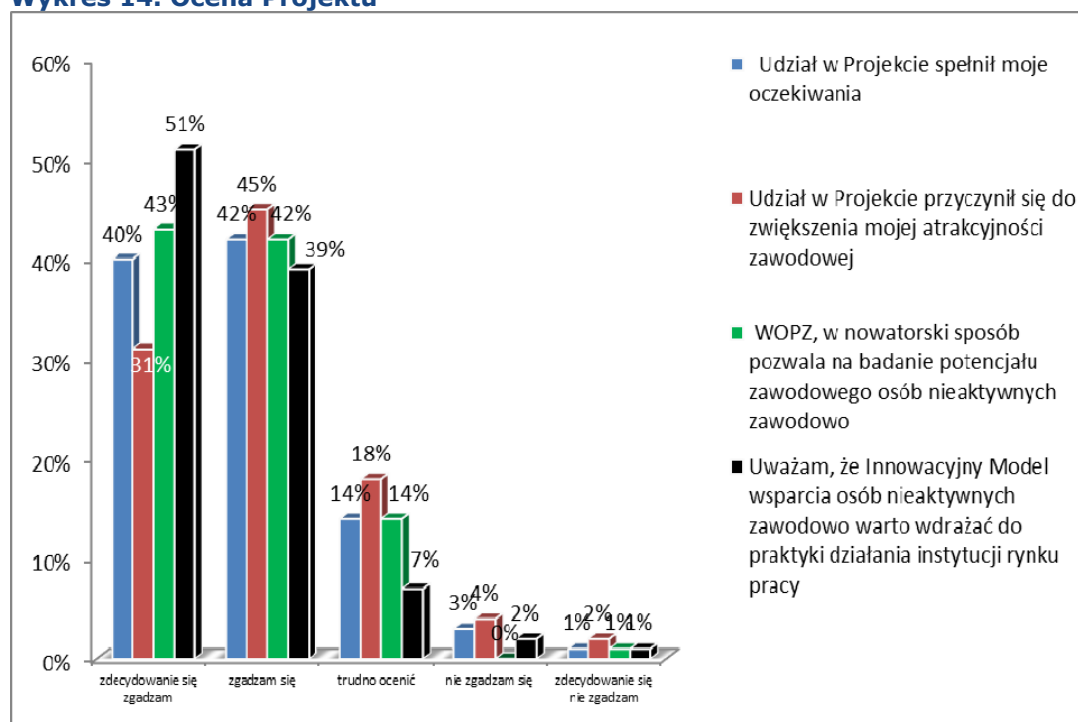
Wykres 13. Czy po udziale w projekcie zwiększyła się motywacja/chęć respondenta do poszukiwania pracy



Źródło: badania własne

Poniższy wykres prezentuje szczegółową ocenę Projektu. Jak widać we wszystkich wskazanych twierdzeniach dominują oceny pozytywne. Najwięcej z negatywnych ocen pojawiło się w przypadku oceny zwiększenia atrakcyjności zawodowej respondenta. W sumie 6% badanych udzieliło odpowiedzi negatywnych.

Wykres 14. Ocena Projektu



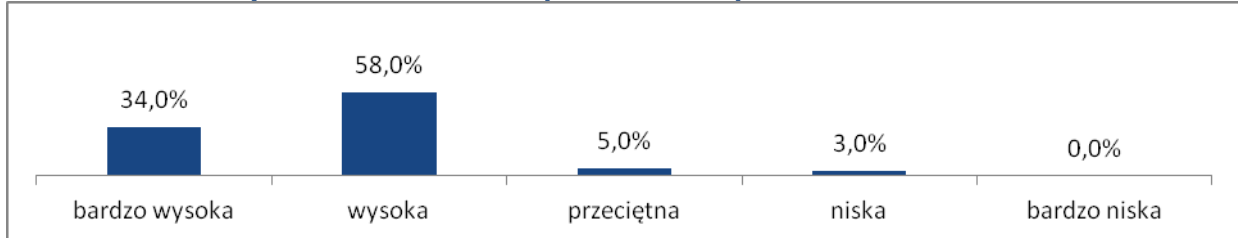
Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku oceny narzędzia WOPZ dominują oceny pozytywne. Przy czym aż 34% badanych oceniło je bardzo wysoko. Nie pojawiły się oceny bardzo niskie.

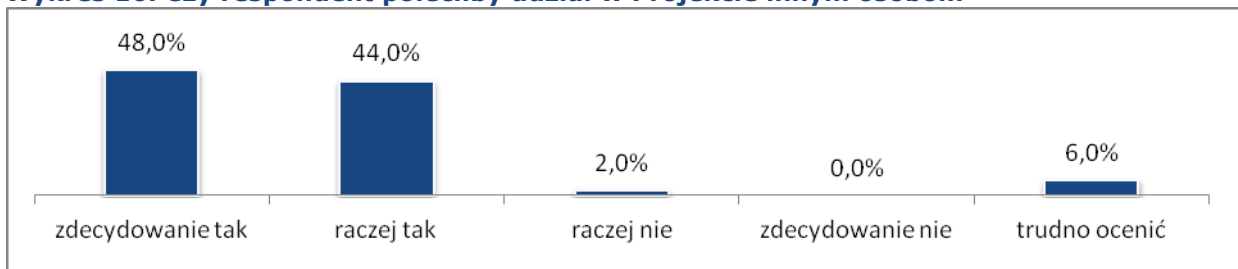
Wykres 15. Jaka jest ogólna ocena narzędzia WOPZ, czyli tego, z którego korzystał doradca zawodowy w trakcie Państwa spotkania z respondentem



Źródło: badania własne

Zdecydowana większość – bo w sumie 92% badanych, poleciliby udział w Projekcie innym osobom. Tylko 2% nie poleciliby, a 6% miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Wykres 16. Czy respondent poleciliby udział w Projekcie innym osobom

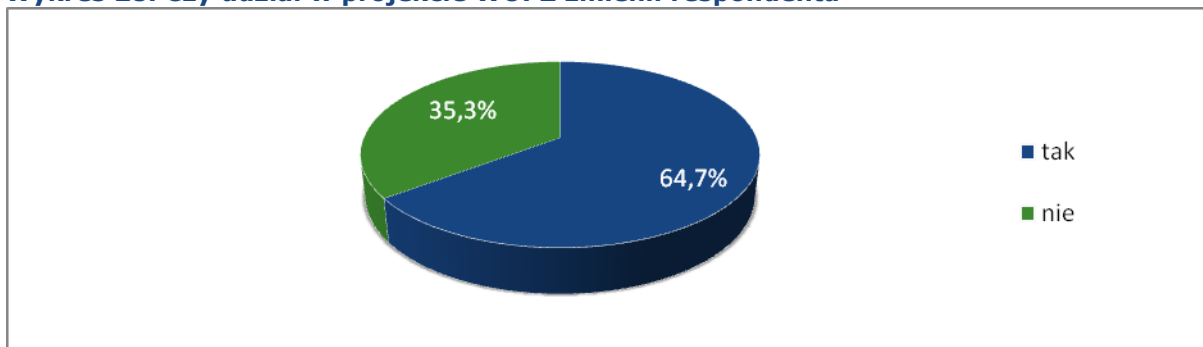


Źródło: badania własne

Opinia rodziny odbiorcy projektu

Kolejną badaną grupą, byli członkowie rodzin respondentów (odbiorców projektu: osób nieaktywnych zawodowo, bezrobotnych, w tym znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy) biorących udział w badaniu CATI. Na rozmowę zgodziły się 83 osoby. Według 64,7% z nich udział w projekcie zmienił respondenta.

Wykres 28. Czy udział w projekcie WOPZ zmienił respondenta



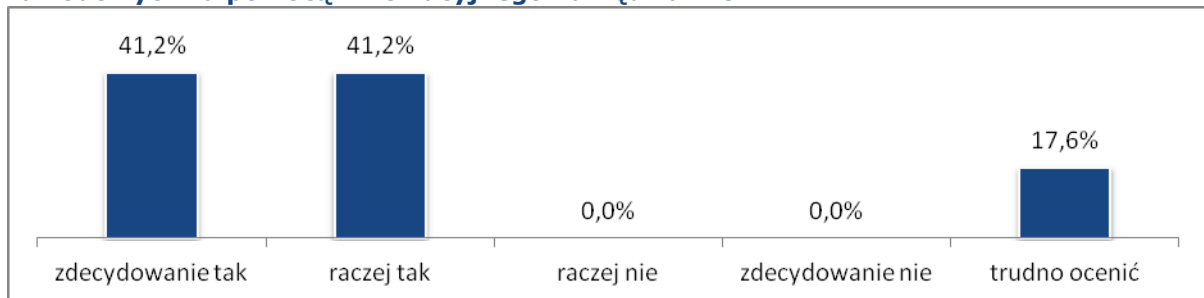
Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Według 82,4% członków rodzin uczestników wzięli oni chętnie udział w projekcie. Natomiast 17,6% badanych miało problem z oceną tej postawy.

Wykres 29. Czy respondent chętnie wziął udział w badaniu swoich preferencji zawodowych za pomocą innowacyjnego narzędzia WOPZ



Źródło: badania własne

97,1% badanych uznało, że ich członek rodziny, który brał udział w Projekcie poszukuje obecnie częściej pracy.

Wykres 30. Czy respondent teraz częściej poszukuje pracy – opinia członka rodziny respondenta



Źródło: badania własne

Zapytano również czy respondent poszukuje pracy w tym samym zawodzie, co przed spotkaniami z doradcami zawodowymi czy w innym? 73,5% uznało, że szuka pracy w tym samym zawodzie, a 26,5% w innym zawodzie. Poniżej zaprezentowano listę wskazywanych zawodów, które wybierano po uczestnictwie w projekcie:

Zawody uczestników, którzy poszukują nadal pracy w zawodzie sprzed uczestnictwa w Projekcie:

- blacharz samochodowy,
- doradca biznesowy,
- handel/budownictwo,
- handlowiec,
- inżynier,
- krawcowa,
- księgową,
- kucharz,
- malarz, tynkarz,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

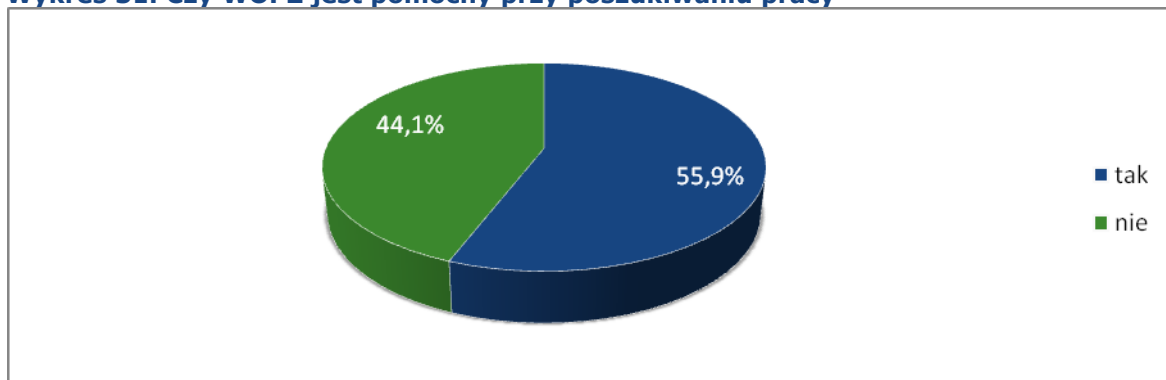
- *pedagog,*
- *praca w wydawnictwie zgodna z kierunkiem studiów,*
- *pracownik fizyczny, budownictwo,*
- *spawacz,*
- *sprzedawca,*
- *szef kuchni, kucharka,*
- *szuka żeby znaleźć jakąkolwiek,*
- *zarządzanie, PR.*

Zawody, których wybór zmienił się po uczestnictwie w Projekcie:

- *gastronomia - kelner, barman,*
- *mechanik,*
- *sprzedawca,*
- *nauczyciel w przedszkolu,*
- *praca w produkcji.*

Część badanych nie posiadała wiedzy umożliwiającej odpowiedź na to pytanie. Aż 55,9% badanych członków rodzin uznało, że WOPZ jest przydatny w poszukiwaniu pracy.

Wykres 31. Czy WOPZ jest pomocny przy poszukiwaniu pracy



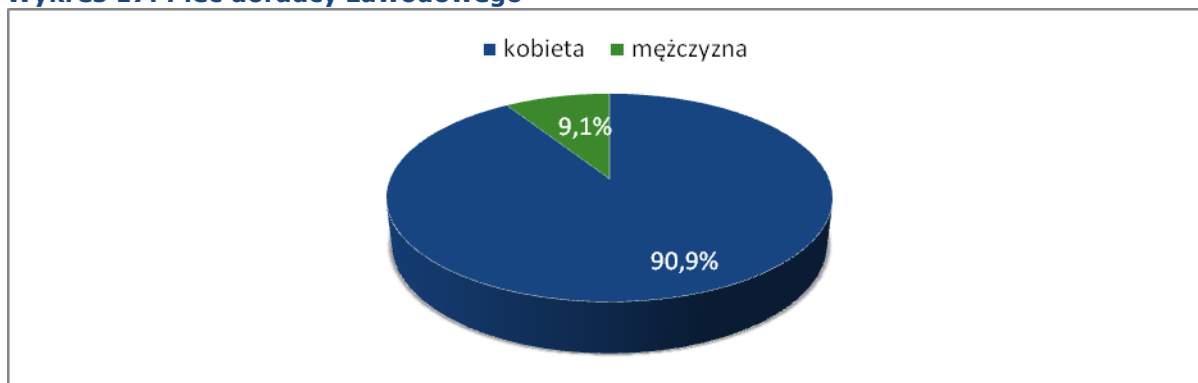
Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Użytkownicy projektu - doradcy zawodowi

W badaniu wzięło udział 68 doradców zawodowych, wśród których jedynie 9,1% stanowili mężczyźni.

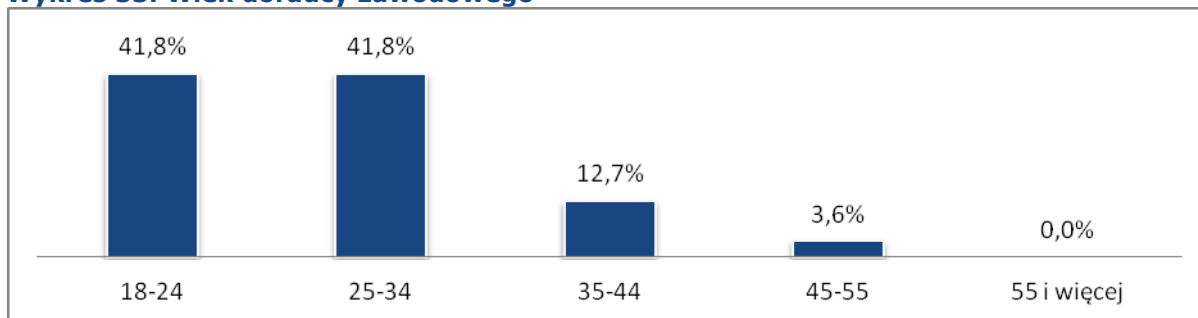
Wykres 17. Płeć doradcy zawodowego



Źródło: badania własne

Wśród badanych doradców zawodowych znalazły się głównie osoby młode – 41,8% z nich to osoby z przedziału wiekowego 18-24 oraz 25-34 lata.

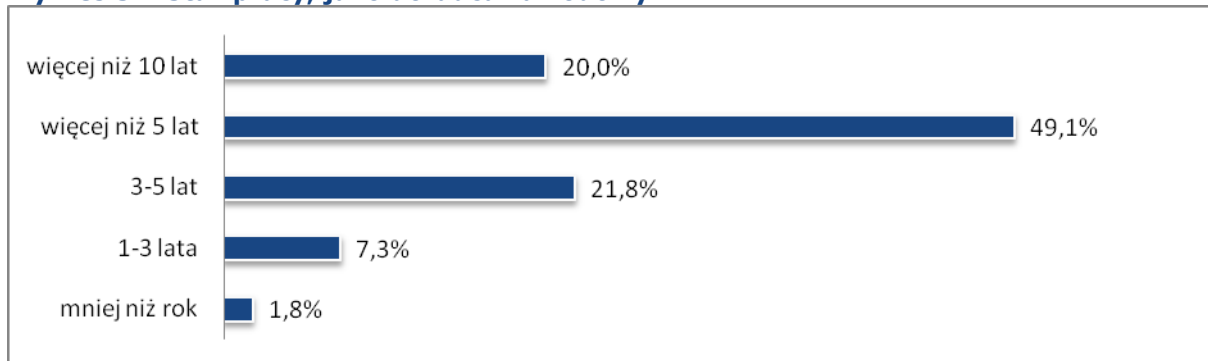
Wykres 33. Wiek doradcy zawodowego



Źródło: badania własne

Prawie połowa badanych doradców ma staż pracy określany na więcej niż 5 lat.

Wykres 34. Staż pracy, jako doradca zawodowy



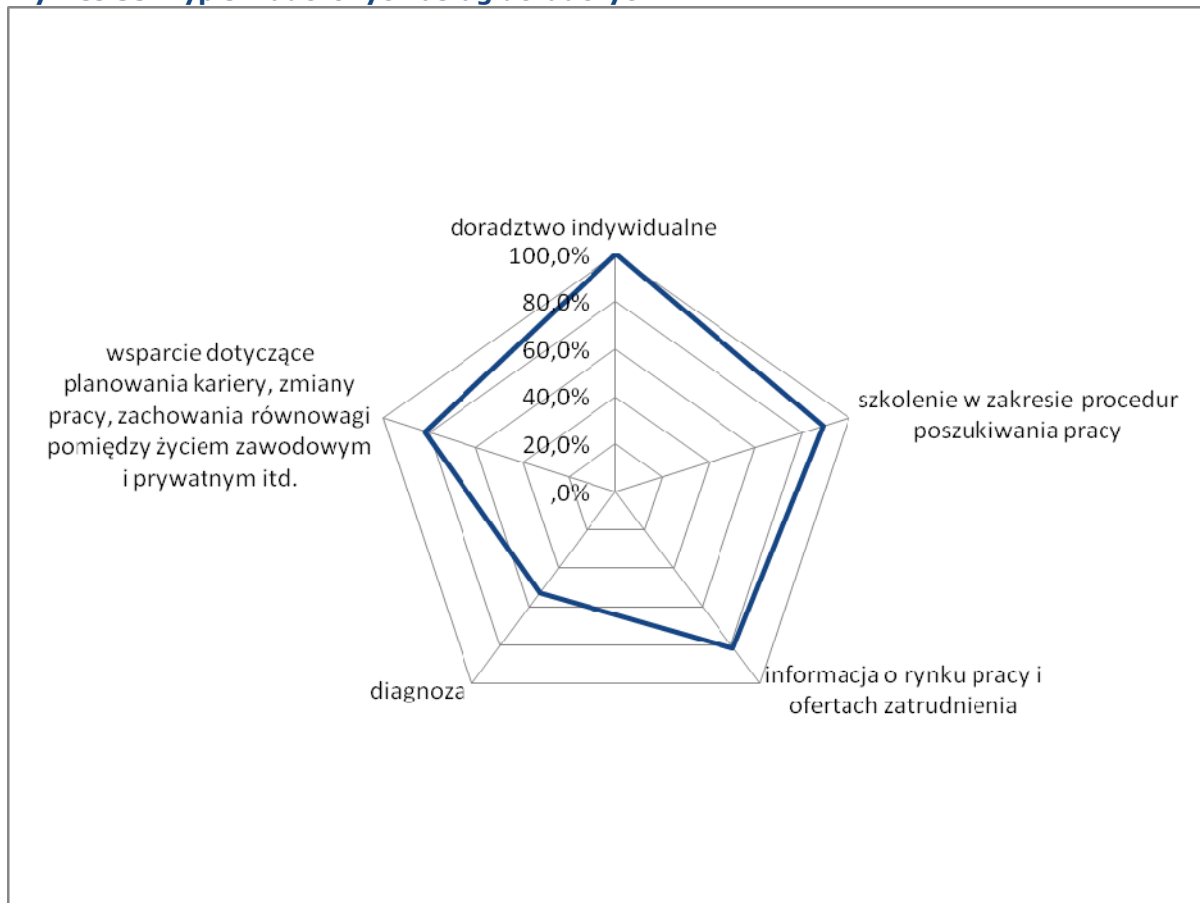
Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poniższy wykres radarowy prezentuje usługi doradcze świadczone przez badanych. Dla wszystkich jest to doradztwo indywidualne. Najmniej – 52,7%, wskazało diagnozę, szkolenie w zakresie procedur poszukiwania pracy wskazało 89,1%, informację o rynku pracy i ofertach zatrudnienia wskazało 81,8%, a wsparcie dotyczące planowania kariery, zmiany pracy, zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym wskazało 81,8% badanych.

Wykres 35. Typ świadczonych usług doradczych



Źródło: badania własne

Wśród odpowiedzi inne badani wskazali: *doradztwo grupowe oraz zajęcia aktywizacyjne z zakresu samozatrudnienia.*

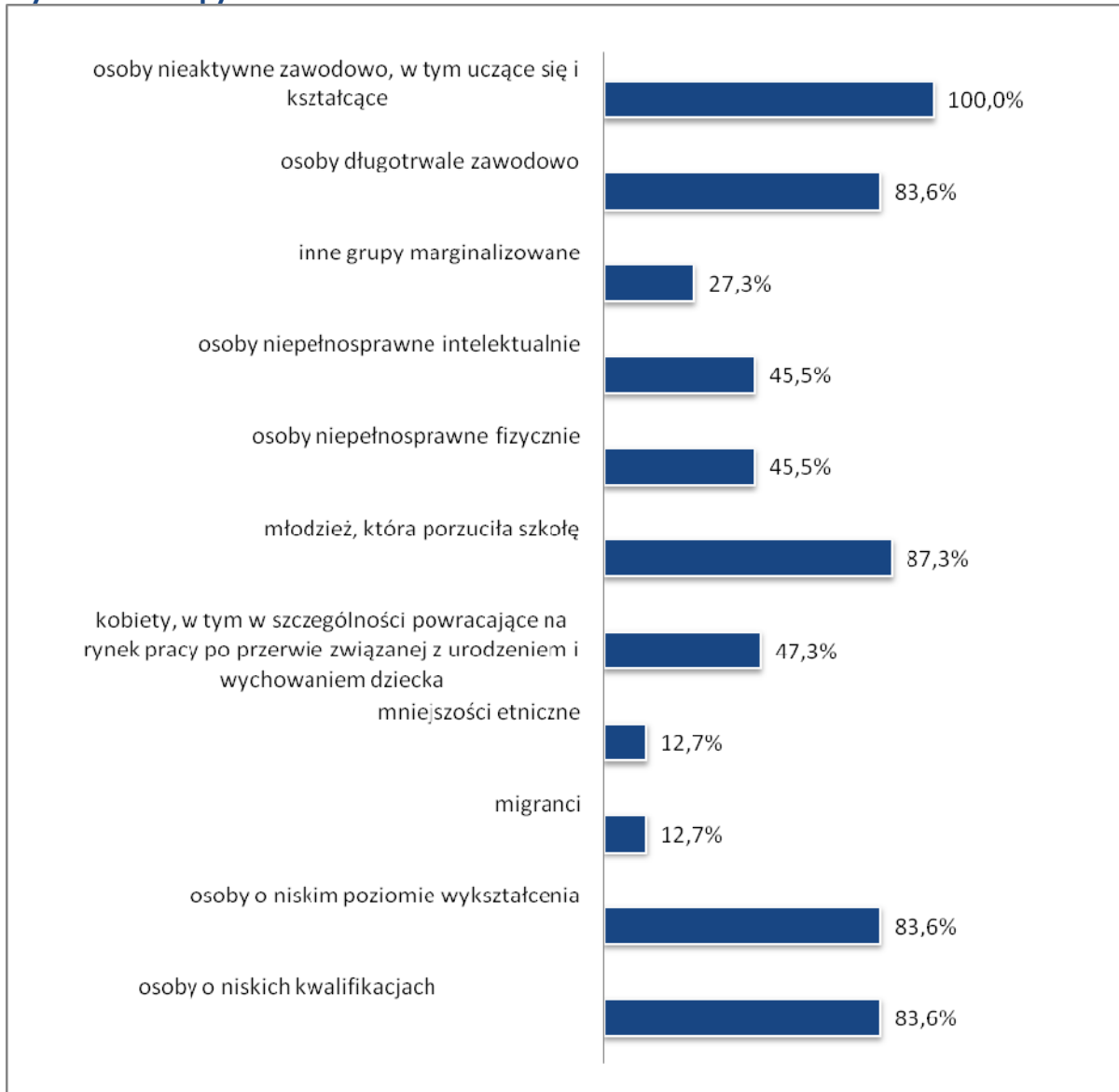
Kolejne pytanie dotyczyło grup klientów. Badani mieli wskazać te, którym świadczą usługi. Z analizy wynika, że są to głównie osoby nieaktywne zawodowo, często długotrwale, o niskim poziomie wykształcenia oraz niskich kwalifikacjach. Wśród odpowiedzi inne, pojawiły się takie wskazania, jak:

- *głównie osoby do około 25 lat,*
- *osoby starsze po 50.,*
- *młodzież szkolna 18-20 lat,*
- *uczniowie kończący gimnazjum i szukający dalszej drogi edukacji.*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

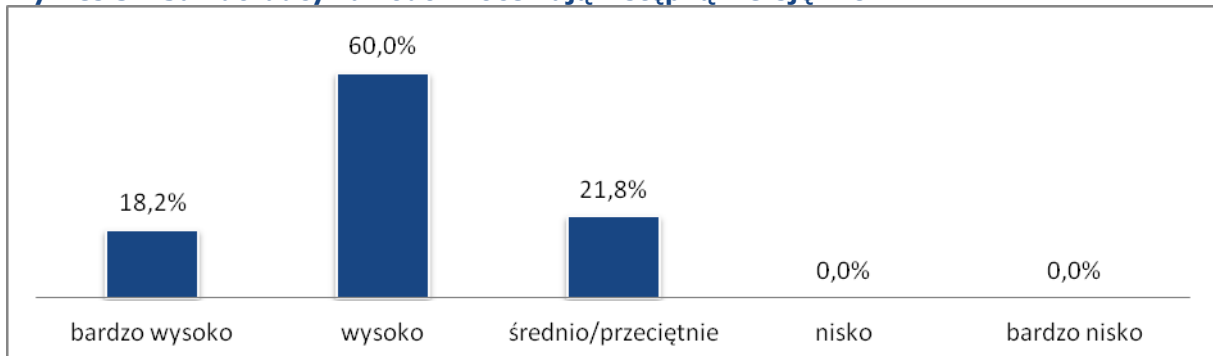
Wykres 36. Grupy klientów



Źródło: badania własne

Nikt z badanych nie ocenił WOPZ negatywnie, natomiast wysoko ocenia w sumie aż 78,2% badanych. Co piąty badany ocenił wstępną wersję WOPZ średnio/przeciętnie.

Wykres 37. Jak doradcy zawodowi oceniają wstępną wersję WOPZ



Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Aż 83,6% badanych twierdzi, że proponowali wprowadzenie zmian we wstępnej wersji WOPZ, a dla 54,5% badanych propozycje zmian zostały uwzględnione.

Wykres 38. Informacje dotyczące zmian



Źródło: badania własne

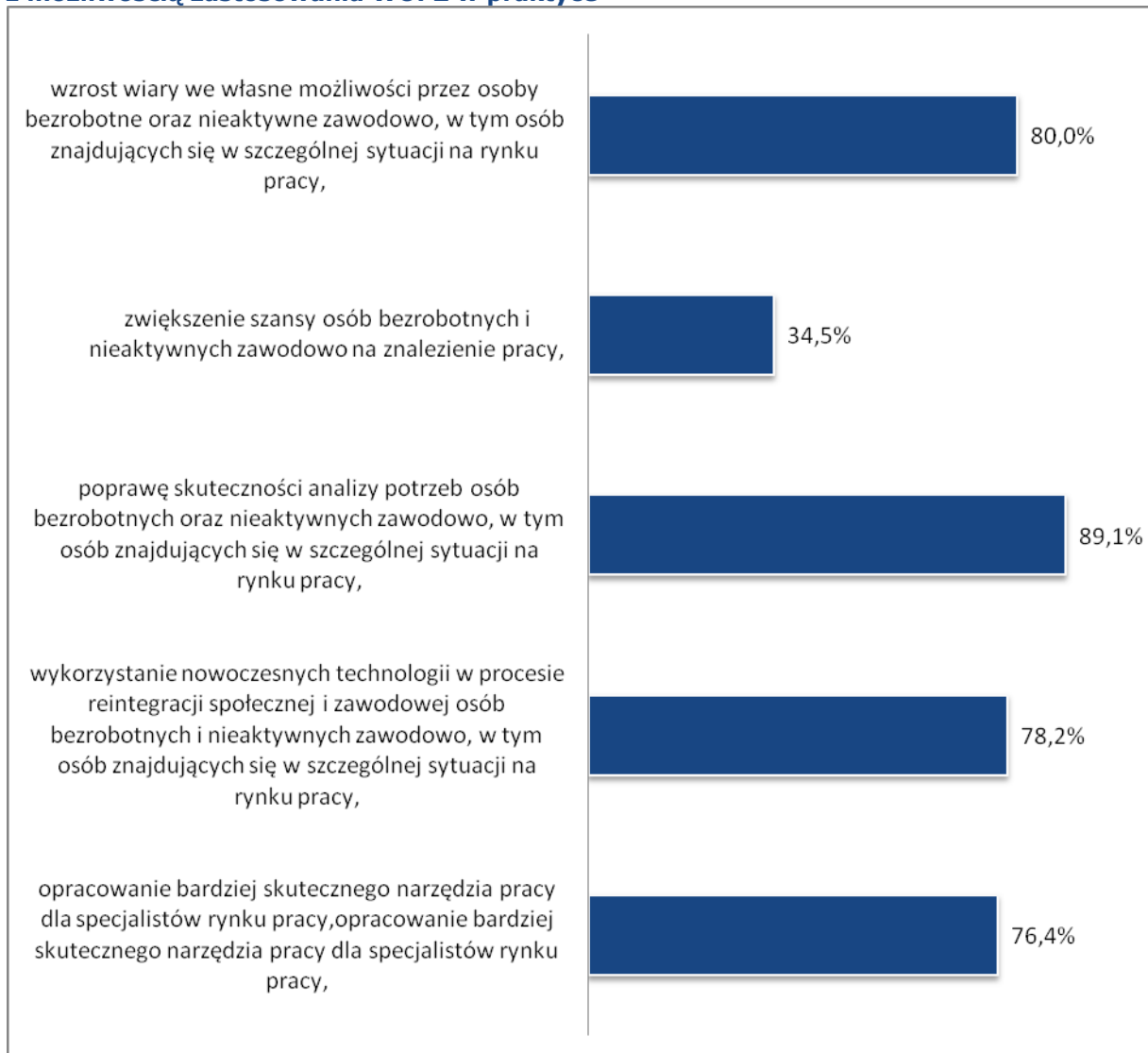
W kolejnym pytaniu badani mieli wskazać korzyści uzyskane z zastosowania WOPZ. Okazało się, że głównie jest to poprawa skuteczności analizy potrzeb osób bezrobotnych – 89,1% wskazań. Warto zauważyć, że pozostałe sugerowane korzyści również zostały ocenione bardzo wysoko. Najmniej z nich uzyskała ocena zwiększenia szans osób bezrobotnych na znalezienie pracy – tylko 34,5% wskazań do 100% całości. Badani również wskazali dodatkowe korzyści, były to (cytaty wypowiedzi):

- *budowanie odpowiedzialności wśród młodzieży i budowanie motywacji w nich,*
- *jako dodatek do narzędzi, którymi już dysponujemy,*
- *krótki czas badania i wiarygodne wyniki,*
- *nie tylko dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie, bardzo im to pomoże, bo do tej pory nie mieliśmy takiego narzędzia,*
- *skraca czas pracy doradcy i oszczędza czas klienta. Dodatkowo forma papierowa pozwala przeprowadzić badanie z kilkoma klientami na raz a później można przeprowadzić analizę,*
- *ukierunkuje osoby bezrobotne w odpowiednim zakresie,*
- *uświadczenie własnych zainteresowań, wyciągnięcie wniosków na temat wartości życiowych.*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

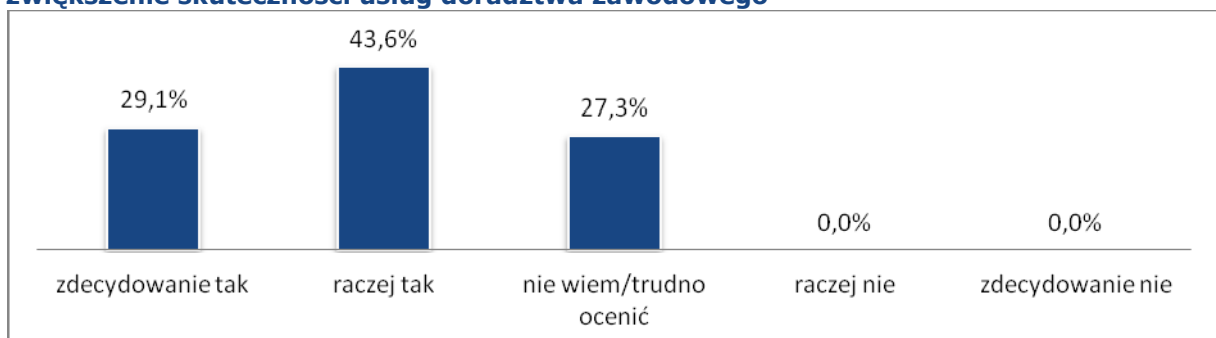
Wykres 39. Jakie korzyści dla Klientów oraz dla siebie identyfikujecie w związku z możliwością zastosowania WOPZ w praktyce



Źródło: badania własne

Większość badanych uznało, że produkty pomocnicze, powstające wraz z WOPZ mogą mieć wpływ na zwiększenie skuteczności usług doradztwa zawodowego.

Wykres 40. Czy produkty pomocnicze, powstające wraz z WOPZ mogą mieć wpływ na zwiększenie skuteczności usług doradztwa zawodowego

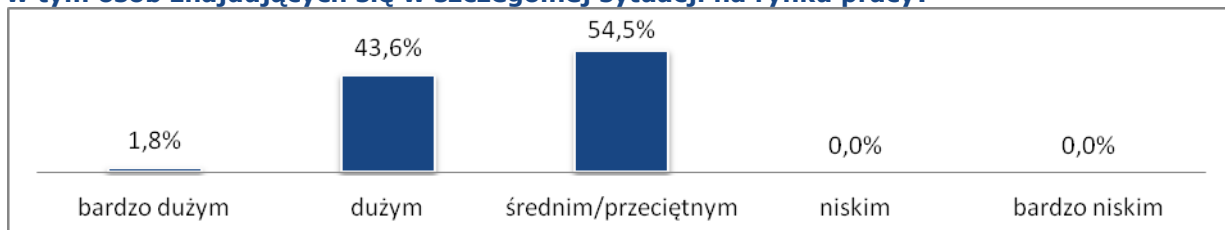


Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Według doradców zawodowych narzędzie WOPZ może mieć wpływ na rozwiązywanie problemów społecznych i zawodowych osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy w zakresie średnim, bądź przeciętnym – 54,5% wskazań. Nikt nie uznał, że zakres jest niski.

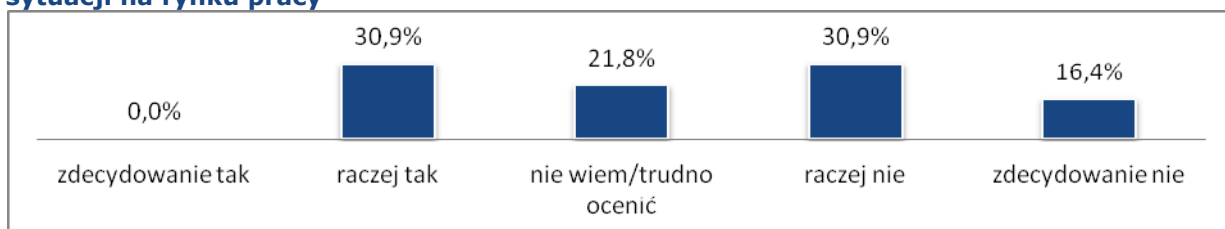
Wykres 41. W jakim zakresie narzędzie WOPZ może mieć wpływ na rozwiązywanie problemów społecznych i zawodowych osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy?



Źródło: badania własne

Zaskakującym jest, że według prawie połowy badanych - 47,3% narzędzie WOPZ nie pozwala na kompleksową ocenę potencjału zawodowego osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ze stwierdzeniem zgadza się, co trzeci badany.

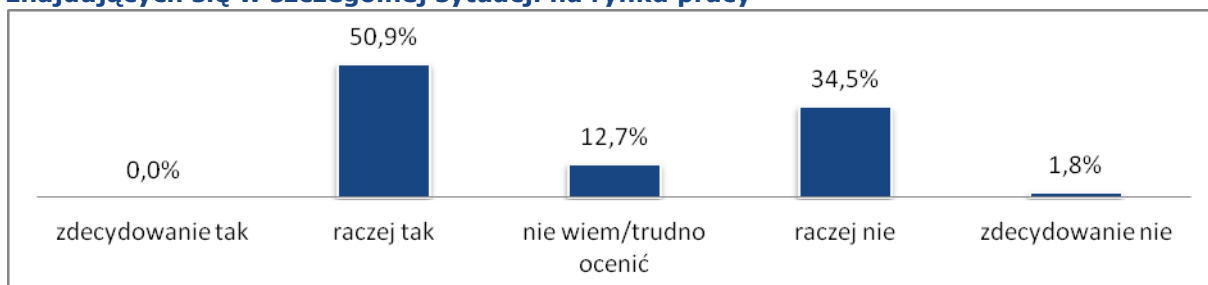
Wykres 42. Czy WOPZ pozwala na kompleksową ocenę potencjału zawodowego osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: badania własne

Ponad połowa badanych twierdzi, że WOPZ wyróżnia się na tle innych narzędzi diagnozujących na ich rynku.

Wykres 43. Czy WOPZ wyróżnia się na tle istniejących na rynku narzędzi diagnozujących predyspozycje zawodowe osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zapytano, w formie pytania otwartego, co zdaniem respondentów wyróżnia WOPZ wśród innych dostępnych narzędzi diagnostycznych. Oto, jakie otrzymano odpowiedzi:

- *aplikacja elektroniczna, nie jest to standardowy test papier – ołówek,*
- *bardziej rozbudowana diagnoza opisowa wyników po przeprowadzeniu testu,*
- *bardziej szczegółowe, bardziej kompleksowe i bardziej zindywidualizowane,*
- *będą mogły z niego korzystać wszystkie osoby zajmujące się doradztwem zawodowym, nie tylko wśród doradców w urzędach pracy,*
- *daje gotowy wydruk, który może od razu otrzymać klient. klient ma odpowiedź zwrotną podczas tej samej wizyty,*
- *dość precyzyjnie określony zestaw pytań, możliwości oceny są lepiej skonstruowane,*
- *dwie wersje - papierowa i elektroniczna, szybki dostęp do wyników,*
- *forma elektroniczna, jest bardziej nowoczesny, szybkość, bo sam liczy, nie trzeba tracić czasu na opracowywanie, ale w miejscach bez internetu jest bezużyteczny,*
- *forma on-line, szybki dostęp do informacji, ciekawa szata graficzna, natomiast zakres pytań powtarza się z innych narzędzi,*
- *jest bardzo szybkie w przeprowadzaniu badań i jest jakby bardziej aktualne i dostosowane do obecnej sytuacji,*
- *jest multimedialne, szybkie narzędzie, dostępne w publicznych służbach zatrudnienia,*
- *łatwy w użyciu i osobowość zawodowa rozpatrywana jest z różnych profili, co pozwala badać różne kompetencje,*
- *mniej czasochłonne, bardziej jasne, mniej pytań, przejrzyste, wskazuje konkretne zawody pod daną grupę,*
- *możliwość badania on-line, możliwość szybkiego wydruku wyników, szybkie wyniki,*
- *można sięgnąć do wyników, nie trzeba ich drukować, w każdej chwili można do nich wrócić,*
- *przystępny język i nie za duża ilość pytań, ilość pytań w sam raz,*
- *wersja elektroniczna prosta w obsłudze, dosyć krótki w stosunku do innych narzędzi test, jest dość konkretny w swoim opisie,*
- *wersja on-line, nie jest zbyt długi, dla klientów mniej wymagających,*
- *wersja on-line, raporty komputerowe, nie trzeba liczyć ręcznie,*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kolejnym pytaniem otwartym było, co nowego, zdaniem respondenta, WOPZ wnosi do pracy doradcy zawodowego. Oto, jakie uzyskaliśmy opinie:

- *bardziej precyzyjna możliwość pokierowania bezrobotnym, jeżeli chodzi o jego rozwój zawodowy,*
- *bardzo przydatny doradcy w jego pracy i działaniach,*
- *bardzo ułatwi pracę doradcy i w dużym stopniu pomoże ukierunkować klienta,*
- *możliwość określenia predyspozycji zawodowych, kontynuacja starego testu Hollanda,*
- *możliwość zdiagnozowania osoby w formie elektronicznej, są dwie formy (papierowa i elektroniczna), co ułatwia pracę doradcom,*
- *nie trzeba mieć tak zwanej „papierologii”, nowe narzędzie będące teraz na czasie mówiące o nowych technologiach i rozwiązaniach naszej doby, dostosowane do tego, w jaki sposób ludzie poszukują pracy,*
- *oszczędność czasu, kolejne narzędzie, które może nam pomóc, mamy większy wybór w naszym warsztacie pracy,*
- *pomaga nam w doradzaniu osobom bezrobotnym w wyborze zawodu,*
- *przede wszystkim jest dużo szybszy, a jest na tej samej teorii Hollanda, i to że pracujemy z klientami na komputerze,*
- *szybki dostęp do wyników, skraca czas pracy z klientem,*
- *uatrakcyjnia pracę doradcy szczególnie w pracy z młodzieżą,*
- *wygoda, skrócony czas analizy, możliwość wysyłania mailem raportów do klienta.*

Kolejnym pytaniem było, jakie są mocne i słabe strony WOPZ. Badani wskazywali, jako mocne strony:

- *bardziej wiarygodny w porównaniu z innymi testami,*
- *dosyć szybki dostęp,*
- *dość precyzyjne pytania z poszczególnych dziedzin,*
- *dwie wersje - papierowa i elektroniczna,*
- *końcowy opis, daje dobry efekt, wyczerpująco pozwala opisać osobę bezrobotną,*
- *krótki test,*
- *ładna szata graficzna,*
- *mało pytań, szybko się go robi, szybki wynik,*
- *pomaga ludziom uwierzyć w ich możliwości,*
- *szybka informacja zwrotna dla klienta,*
- *szybki dostęp do wyników,*
- *dla wszystkich a nie tylko dla urzędów pracy,*
- *dostosowanie do różnego klienta i do różnej grupy wiekowej od 18 do 60 lat,*
- *klient może samodzielnie wykonać test,*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

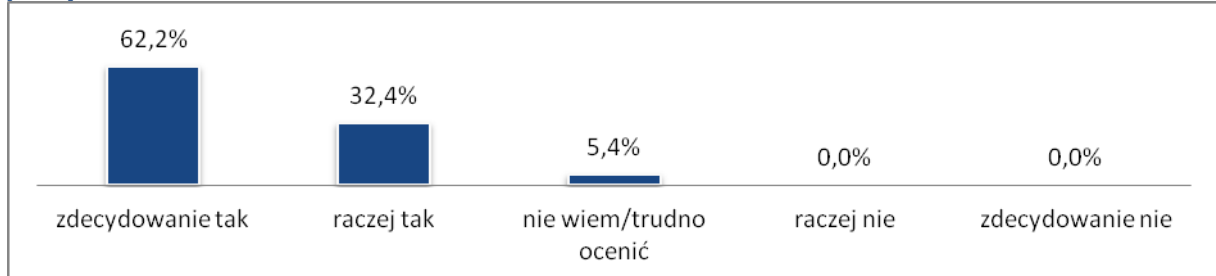
- możliwość samodzielnego wykonania testu przez klienta,
- od razu transponowane do PDF i szybko można zrobić analizę,
- pełniejsza diagnoza,
- wygenerowany raport z badania obejmujący propozycje zawodów wraz z opisem.

Niektórzy badani nie znajdują słabych stron WOPZ. Poniżej prezentujemy wymienione przez doradców zawodowych słabe strony WOPZ:

- chyba za mało pytań diagnostycznych, co może rodzić wątpliwości, mogłoby być więcej pytań diagnostycznych, ale nie wiem czy to jest faktyczny minus,
- nie do końca mam pewność czy osoby odpowiadają wiarygodnie, ponieważ nie odbywa się to przy mnie,
- nie wszyscy radzą sobie z obsługą komputera i tutaj może pojawić się problem
- powinny być opisy trzech kodów, więcej mówiłoby to doradcy,
- minusem może być to, że wskazanie jest tylko stosowanie tego narzędzia dla osób 18 lat wzwyż.

Zdecydowana większość badanych dostrzega potrzebę stosowania WOPZ.

Wykres 44. Czy istnieje potrzeba stosowania WOPZ w stosunku do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: badania własne

Zapytano w formie pytania otwartego, jakie bariery mogą wystąpić w fazie wdrażania WOPZ w instytucjach rynku pracy. Większość badanych nie dostrzega takich barier. Pozostali wymieniali zbiór podobnych związanych z dostępem do komputera. Oto, jakie uzyskano odpowiedzi:

- brak komputerów w urzędach pracy, czasami jest brak możliwości drukowania, barierą mogą być ludzie, którzy nie korzystają z Internetu, osoby starsze mają opór przed komputerem, czasami jest za mało doradców, a potrzeba ich więcej, żeby to omówić,
- brak wystarczającej liczby komputerów z dostępem do Internetu dla klientów,
- dostęp do komputera u nas. nie mamy na razie stanowisk dla osób bezrobotnych,

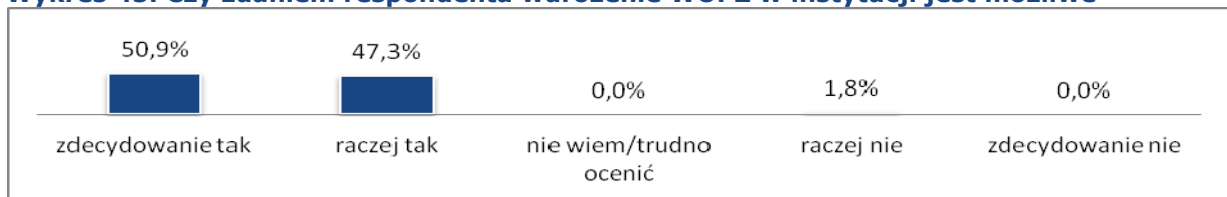


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *dostęp do komputerów, my sami mamy ich niewiele a jeszcze sami musimy to wprowadzać,*
- *mamy zbyt małą ilość stanowisk i tylko jednego doradcę przeszkolonego z tego narzędzia, czyli mnie, a pracy mamy zdecydowanie za dużo żeby teraz się tym zajmować.*

Jednak zdaniem zdecydowanej większości badanych (98,2%) wdrożenie WOPZ w instytucji jest możliwe. Tylko 1,8% badanych było odmiennego zdania.

Wykres 45. Czy zdaniem respondenta wdrożenie WOPZ w instytucji jest możliwe



Źródło: badania własne

W sumie tylko 14,5% respondentów przewiduje trudności we wdrożeniu WOPZ. Zdecydowana większość badanych (74,5%) ich nie dostrzega.

Wykres 46. Czy respondent przewiduje trudności we wdrożeniu WOPZ w instytucji



Źródło: badania własne

Ci respondenci, którzy dostrzegają problemy, wymienili głównie takie:

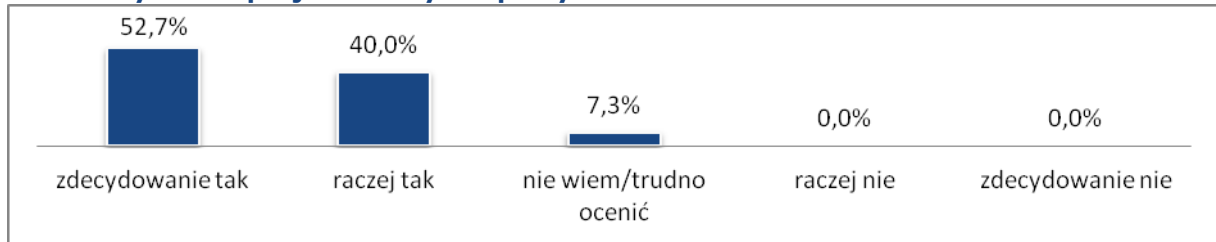
- *brak komputerów z internetem dla klientów,*
- *brak stanowisk do przeprowadzenia badania w wersji elektronicznej,*
- *mamy tylko komputery z dostępem do internetu dla pracowników, musielibyśmy prosić dyrekcję o dodatkowe stanowiska dla naszych klientów i nie wiem czy nie byłby to problem,*
- *nie mamy internetu przy stanowiskach dla klientów, czekamy na łącze bezprzewodowe, które ma być po nowym roku.*

Prawie wszyscy badani – w sumie 92,7% respondentów, są skłonni polecić narzędzie WOPZ innym doradcom zawodowym lub specjalistom na rynku. Tylko 7,3% nie ustosunkowało się do tego pytania.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 47. Czy respondenci są skłonni polecić narzędzie WOPZ innym doradcom zawodowym lub specjalistom rynku pracy



Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport z badań jakościowych dla firmy PHU APUS Robert Meller z uczestnikami Panelu Dyskusyjnego, tj. z członkami Zespołu Metodycznego i Zarządzającego Projektem innowacyjnym testującym „@doradca zawodowy – elektroniczna aplikacja on-line”.

Wstęp

Na zlecenie firmy PHU APUS Robert Meller zostało zrealizowane badanie z uczestnikami Panelu Dyskusyjnego w ramach Projektu innowacyjnego testującego „@doradca zawodowy – elektroniczna aplikacja on-line”, dotyczące oceny projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Cele badania:

- 1) ocena „tradycyjnych” narzędzi, konkurencyjnych względem WOPZ,
- 2) zainteresowanie wykorzystaniem WOPZ,
- 3) uzyskanie ogólnych opinii i informacji o produkcie, refleksji i przemyśleń na jego temat.

Metodologia badania

Badanie realizowane metodą jakościową - to technika badawcza polegająca na dyskusji grupy respondentów o zbliżonych doświadczeniach, aczkolwiek różniących się wyznaczonymi cechami społeczno-demograficznymi. Dzięki temu badane zagadnienia są szczegółowo omawiane pod różnymi kątami oraz pobudzana jest kreatywność, co umożliwia uzyskanie ciekawych rozwiązań stawianych problemów. Badanie odpowiada nam na pytania: co? jak? dlaczego? Swobodny sposób prowadzenia rozmowy gwarantuje uzyskanie informacji pogłębionych. Nie jest to metoda mówiąca o natężeniu danej cechy, ale o powodach takiej a nie innej oceny. Kreuje to uprzedzenia, złe wyobrażenia, niechęć do konkretnych rozwiązań itp.

Wyników badań jakościowych nie generalizujemy na populację. Metoda interpretacji jest więc bardziej swobodna, subiektywna, ale za to odpowiada na pytania, które w przypadku badań ilościowych w ogóle nie są poruszane. Badania focusowe służą zrozumieniu rzeczywistości, a nie jej pomiarowi. Mając na uwadze cele badania, opracowany został scenariusz badania FGI.

Wywiady zostały przeprowadzone z członkami zespołu metodycznego i zarządzającego projektem.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Narzędzia: każda z grup fokusowych prowadzona była według scenariusza, zbudowanego w porozumieniu ze Zleceniodawcą. Scenariusz zawierał zagadnienia w formie przykładowych pytań, które stanowiły podstawę luźnej dyskusji prowadzonej podczas wywiadu.

Panel dyskusyjny przeprowadzono w Częstochowie w dniu 30 listopada 2012 roku.

Analiza wyników badań

Ocena Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych (WOPZ)

Zdecydowana większość respondentów uczestnicząca przy opracowywaniu WOPZ ocenia to narzędzie bardzo pozytywnie. Swoją ocenę opiera przede wszystkim na sygnałach od doradców zawodowych i osobach bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo. Istotnym aspektem w pozytywnej ocenie tego narzędzia jest m.in. czas jego wypełniania. Jeden z respondentów zauważył: „(...) Czas wykonania to jest duży problem z dotychczasowymi narzędziami, są one czasochłonne. Ponadto często klienci z podstawowym czy gimnazjalnym wykształceniem nie mają wystarczającego potencjału, żeby przejść przez takie stare narzędzia. To jest jedna z zalet - czas i zrozumiałość. Zrozumiałe pytania, intuicyjna też i zrozumiała diagnoza przynajmniej na takim bardzo głębokim poziomie. (...)”. Ważnym elementem tego produktu jest również dopasowanie do umiejętności i wykształcenia klienta oraz zrozumiałość pytań. Istotne jest również to, że WOPZ daje takie same rezultaty, jakie wcześniej uzyskali doradcy zawodowi z rozmów z klientami „(...)To co doradcy zawodowi jeszcze podkreślali, to że jest to zgodne z wynikami ich analizy opartej na rozmowie, czy też opartej na wynikach innych narzędzi diagnostycznych. W moim przypadku też często słyszałem, że jest to dobry punkt wyjścia do opracowania bardziej szczegółowych planów zawodowych i celów zawodowych w pracy z klientem. (...)”.

Kolejny respondent zwrócił także uwagę na inny element Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych, a mianowicie na łatwość i przyjazność obsługi produktu przez doradców zawodowych oraz ciekawą i interesującą formę raportu wraz z potencjalnymi propozycjami zawodów „(...) WOPZ jest przyjazne zarówno dla doradców zawodowych jak i dla klientów. Mówiąc przyjazne, mam na myśli szybkie, łatwe do zastosowania. Dużą rolę odgrywa właśnie aplikacja on-line. To też się przewijało w moich grupach. Również takie same informacje pochodzą od doradców zawodowych, którzy zwracają uwagę na trafność narzędzia, na możliwość wykorzystania w procesie doradczym, na jakby ciekawą formę raportu. Bo te raporty są zrozumiałe dla klientów, a jednocześnie, to co było ważne, to informacje o potencjalnych zawodach, które mogą być proponowane bądź wykonywane przez osoby bezrobotne, przez klientów i to jest taka wartość dodana. (...)”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Należy jednak zwrócić, uwagę, że mimo iż narzędzie jest przygotowywane do wykorzystywania przez doradców zawodowych, dołączyli oni do prac nad nim dopiero w późniejszym etapie opracowywania. To w pewien sposób przyspieszyło prace i umożliwiło pewną niezależność zespołowi ekspertów opracowującemu produkt. Z perspektywy czasu takim rozwiązaniem okazało się bardzo efektywnym sposobem organizacji pracy. Jak zauważa jeden z respondentów: „(...)Ponieważ myśmy od początku założyli, że doradcy zawodowi mogą w tym procesie poprawiania jakości produktu uczestniczyć dopiero od pewnego momentu. To znaczy, nie będą mieli w ogóle wpływu i nie mieli wpływu na pewne wskaźniki, takie właśnie psychometryczne, ponieważ one są twarde, jakby nie zmieniane. My możemy to korygować, natomiast nie możemy zmienić treści pytania, jeżeli ono okazało się trafne z takiego psychometrycznego punktu widzenia. Czyli do tego momentu, kiedy to narzędzie powstawało w takiej swojej podstawowej formie, doradcy mogli mieć pewne, że tak powiem, marzenia. Ale myśmy się tutaj kierowali właśnie tymi twardymi regułami tworzenia narzędzi. Natomiast, jeśli chodzi o tę warstwę zewnętrzną i ten interfejs, jak mówią informatycy, to tutaj rzeczywiście ich sugestie były dla nas bardzo ważne. Bo kwestie chociażby właśnie oprawy kolorystycznej, czytelności, zrozumiałości języka, dostosowania do grup wiekowych, grup różnego typu wykształcenia - to jest zawsze problemem. (...)”. Warto również zaznaczyć, że mimo dużej ilości zalet występują też pewne mankamenty, które na obecnym etapie pracy nad narzędziem ciężko wyeliminować. Chodzi tu m.in. o to, że raport przygotowany jest do klientów w dużej mierze podobnych do siebie („przeciętnych”): „(...)W sumie dostaje się raport dla tak zwanych przeciętnych. I ci bardzo inteligentni i ci mniej inteligentni tutaj zawsze będą poszkodowani. Więc myśmy starali się tę przeciętną maksymalnie rozszerzyć, żeby to oni mogli rzeczywiście wykorzystać w wypadku różnych grup klientów. I to właściwie robiło się nieustannie, nawet do tego stopnia, co myślę, warto podkreślić, że doradcy byli trochę znużeni naszym pytaniem po każdym spotkaniu, co chcieliby wprowadzić. I że już 5 razy o to pytano. Ale my mówimy, no cóż, takie są reguły gry tutaj, więc jaka jest odpowiedź. (...)”

Warte zaznaczenia jest, że standaryzacja tego narzędzia przeprowadzana była w wersji papierowej, ponieważ wtedy nie funkcjonował jeszcze program. Dlatego też, jak zauważa jedna z badanych osób: „(...)myśmy wszystkim naszym badanym dawali arkusze. Generalnie wskaźniki takie psychometryczne przy dostosowaniu wersji elektronicznych poprawiają się, więc jeżeli później zastosujemy wersję elektroniczną, to na pewno wyniki będą lepsze. Dlatego, że tam są te wzory odpowiedzi, które ułatwiają analizę. Mało tego, w wersji elektronicznej program nie pozwoli pozostawić pustego pola, bo od razu wraca. W papierowej to się zdarza i wtedy w zasadzie nie można już właściwie analizować. (...)”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ponadto bardzo dużym atutem WOPZ jest brak podwójnych zaprzeczeń. „(...)W żadnym pytaniu, na etapie tych 240 pytań, nie było podwójnego zaprzeczenia, wyrzucaliśmy takie pytania, ponieważ zdarzają się narzędzia, w których występują chociażby NEO-FFI, które jest narzędziem badania osobowości i tam występują podwójne zaprzeczenia. Występuje taki moment, że w zasadzie nie wiadomo, jak zinterpretować wyniki. I tu ja np. spotkałam się z taką opinią, że fajnie że tego nie ma, bo to bardzo ułatwia pracę z narzędziem. (...)”.

Warto także zaznaczyć, że atutem WOPZ jest niemal natychmiastowa możliwość uzyskania końcowych wyników badania zarówno dla doradcy jak i zainteresowanej osoby bezrobotnej lub nieaktywnej zawodowo oraz wyróżniającą go od metod tradycyjnych atrakcyjna forma przekazu poprzez wizualizację uzyskanych wyników w postaci czytelnych wykresów, zarówno dla doradcy jak i osoby poszukującej zatrudnienia. Nowum w przypadku takich narzędzi jest fakt, że raport z badania będzie wygenerowany dla doradcy zawodowego oraz osoby badanej w formacie PDF i istnieje także możliwość przesłania go na skrzynkę email osoby badanej.

Reasumując, WOPZ to narzędzie:

- umożliwiające oszczędność czasu pracy,
- bezpłatne,
- łatwo dostępne poprzez zwykłą przeglądarkę internetową,
- niewymagające dodatkowego oprogramowania,
- łatwe w obsłudze, wsparte produktami pomocniczymi – podręcznikami, instrukcjami, programem szkoleniowym,
- zapewniające ciągłe rozwijanie umiejętności ICT specjalistów rynku pracy.

Konkurencja WOPZ

Respondenci posiadają ogromną wiedzę na temat produktów, narzędzi wykorzystywanych obecnie przez doradców zawodowych. Jeden z respondentów zauważył: „(...) W zasadzie jest tylko jedno narzędzie, które w urzędach pracy, można powiedzieć, obowiązuje - to jest tzw. KPZ czyli kwestionariusz, który od początku był tworzony jako wersja internetowa. On jest dość długi. Mało tego, doradcy, co zauważyłam, nie są wyposażeni w odpowiednią informację dotyczącą standaryzacji narzędzia, czyli nie są traktowani jak partnerzy w tym momencie i on jest umieszczony na serwerze Ministerstwa Pracy, który w zasadzie się ciągle zawiesza. Czyli przychodzi sobie klient i nie może zrobić badania. Ja też próbowałam niejednokrotnie u moich kolegów w Urzędzie Pracy to badanie zrobić i się nie dało. Tak, że oni stosują wersje zastępczo papierowe. Interpretacja jest dość skomplikowana, także nie jest to jakoś tam ukochane narzędzie. Czyli obecne narzędzie wykorzystywane przez urzędy pracy jest czasochłonne, doradcy korzystający z niego nie posiadają pełnej informacji na temat



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

standaryzacji oraz występują z nim także problemy techniczne przekładające się na utrudniony dostęp. Dalej respondent zauważył: „(...)Jeszcze funkcjonuje taka firma francuska, która rozprowadza narzędzie, które się nazywa Performance, przy czym jest ono sprzedawane na liczbę użytkowników. I jak na razie kupiły to 4 wojewódzkie urzędy pracy w Polsce, kupując za 8 tys. chyba badania dla 80 osób. (...)”. Jest to więc narzędzie obciążone dużymi kosztami użytkowania.

Inny badany obnażył kolejne wady francuskiego narzędzia związane ze słabym tłumaczeniem na polską wersję językową oraz brakiem informacji na temat standaryzacji narzędzia „(...) Ja zresztą byłam na prezentacji tego produktu i on mi się bardzo nie spodobał ze względu na lapsusy językowe. To znaczy, ponieważ jest to firma francuska, ona w ogóle nie zadbała o to, żeby zrobić porządne tłumaczenie. Więc wyświetla się jakiś raport, w jakimś żargonie polsko -francuskim. Oczywiście nie przedstawiono nam zupełnie parametrów, co jest dla mnie niedopuszczalne, żebym ja nie wiedziała, jakie są wartości, rzetelności itd. Więc ja generalnie nie cenię sobie takich firm, które gdzieś zachowują w tajemnicy rzeczy, które powinny być jawne. Dlatego my tu naszych doradców, co jest dla nich pewnym kłopotem, obarczyliśmy wiedzą psychometryczną, mówiąc im, że oni muszą zrozumieć, jakim narzędziem się posługują. Ja wiem, że użytkownik samochodu może nie znać budowy silnika, natomiast oni powinni wiedzieć, jakie są wartości poszczególnych skal. To jest absolutnie obowiązkowe. Także mieli zajęcia również z psychometrii, takie podstawy. I w tej dużej, my to tak nazywamy, publikacji testowej, oni te wszystkie informacje dostaną. Natomiast na ich prośbę w zasadzie też, wypracowaliśmy jeszcze taki pomysł dodatkowy, żeby umieścić dla doradców zawodowych taki tzw. mini podręcznik, on będzie kilkunastostronicowy w PDF. I tam już oszczędzimy im tej wiedzy dodatkowej, to znaczy będzie to taka instrukcja krok po kroku, aczkolwiek my się tutaj bardzo odżegnujemy od takiego mechanicznego traktowania diagnozy. Myśmy dlatego tak dużo czasu poświęcili na tych szkoleniach w zasadzie ogólnej wiedzy na temat: po pierwsze powodów, dla których ludzie wybierają pracę i zawody, po drugie pracy z klientem z taką dozą też psychologii, jak to robić. I liczymy na to, że to będzie pewna filozofia, którą się będą posługiwać. (...)”. Warto więc zaznaczyć, że WOPZ będzie odróżniał się od konkurencji mniejszymi cenami za użytkowanie oraz większą wiedzą wśród doradców dotyczącą tego narzędzia i jego standaryzacji, a w pakiecie doradca otrzyma także publikację testową oraz wypracowany przy współudziale doradców mini podręcznik w formie pdf.

Należy także zwrócić uwagę, że konkurencyjne narzędzia są bardzo czasochłonne w użytkowaniu. WOPZ umożliwi analizę na tym samym poziomie w czasie zdecydowanie krótszym. Zdarzało, że doradcy zawodowi wypełniali kwestionariusz ankietowy i nie trzymali się sztywno harmonogramu, tylko na pierwszym spotkaniu wypełniali już program drugiego spotkania. Nie wszyscy, ale część z nich. Jak zauważył jeden



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

z respondentów „(...) Większość osób, to właściwie od razu prowadziła rozmowy, od razu był pomysł na przeszkolenia. Zresztą, to jest takie sakramentalne pytanie, jak badamy jakimkolwiek narzędziem psychologicznym, takim do opisu osobowości, to się pytam: „Czy to jesteś Ty?” i niektórzy mówią tak: „Być może”. Ja się wtedy pytam: „A kto to w takim razie wypełniał?” Odpowiedź: „No ja” „To zastanów się”... Niektórzy mają właśnie takie reakcje aha, rzeczywiście nigdy nie pomyślałem, że ja mogę taką pracę wykonywać, czemu nie. To właśnie tu przy tych analizach było widoczne, bo większość klientów to byli ludzie, którzy mają się przekwalifikować. I nagle klient mówi: „No tak, ja zawsze miałam takie ciągoty artystyczne, może to jednak prawda”. No i dziewczyna robi kurs fryzjerski i to właśnie pod hasłem „Piękna fryzura ślubna”. (...)”.

Jest bardzo duże oczekiwanie na wprowadzenie WOPZ. Badana osoba wspomina: „(...) Miałam od doradców zawodowych raczej takie pytania: „Kiedy już w końcu ten WOPZ będzie gotowy, kiedy on nie będzie w wersji testowej, że oni bardzo by chcieli już z niego korzystać, czy oni już mogą z niego korzystać. No oprócz tego, że jest to bardzo dobre narzędzie, że bardzo wysoko sobie go oceniają. (...)”. Ponadto doradcy zawodowi korzystają jeszcze z innego narzędzia, ale tak naprawdę, nie potrafią stosować tego narzędzia i w ogóle nie wiedzą, jak mają udzielać informacji zwrotnej klientowi.

Wykorzystanie WOPZ nie tylko w doradztwie zawodowym

W przypadku wykorzystania Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych zdania na samym wstępie były podzielone. Jeden z respondentów uważa, że „(...)w bardzo ograniczonym stopniu, ponieważ samo narzędzie jest oparte na teorii, rozwoju zawodowym i samo narzędzie jest skierowane do doradców zawodowych, czyli w mojej osobistej ocenie jest w bardzo ograniczonym stopniu możliwe do wykorzystania. (...)”. Inna badana osoba stwierdza, że „(...) jest pewien element, który jest wspólnym narzędziem, jak nie wiem Thomson chociażby, gdzie są elementy dopasowania do stanowiska pracy. I w koncepcji Hollanda, na której my się opieramy, ta idea dopasowania też jest obecna. Czyli mamy po jednej stronie kategorie zawodowe - typu zawody społeczne, po drugiej mamy typ społeczny. No i one pasują jak klucz do zamka, jedno do drugiego. Ale ze względu na jakby sam sposób prowadzenia, a on ma doprowadzić raczej do rozmowy doradczej niż do decyzji: „Nadajesz się, nie nadajesz”. My w ogóle nie używamy takiego określenia później w raporcie. Mówimy, nie wiem o mocnych stronach, o preferencjach, o marzeniach, to nie jest kategoria opisu, wyniku, takich testów rekrutacyjnych. (...)”. W tym kontekście zauważają pewne ograniczenia. W tej kwestii bardzo istotne jest, jakie podmioty miałyby to narzędzie wykorzystywać. Jest to narzędzie uniwersalne dla takich podmiotów jak Ochotnicze Hufce Pracy, Biura Karier, uczelnie wyższe, zdecydowanie tak, czyli w zasadzie wszędzie tam gdzie występuje doradztwo zawodowe. Inny badany podkreśla, że „(...) takie działania mogłoby



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

być stosowane np. w rekrutacji młodych ludzi, tzw. talentów. Gdzie tych młodych ludzi, tak zwane perełki, diamenty badałem, patrzymy czym dysponują, jak mają, później też myślimy, gdzie je włożyć do organizacji oczywiście w cudzysłowie, żeby ten potencjał jak najlepiej wykorzystać. (...)”.

Istotną uwagę przekazuje kolejna badana osoba: „(...)my nie chcieliśmy powielać błędu, który czasami, mam wrażenie, był robiony przy testach. Że test to nie jest tylko pytania i klucz do tego. My chcieliśmy przekazać przy okazji pewien sposób funkcjonowania, pewien sposób myślenia, pewną filozofię działania i też pokazać, jak to konkretne narzędzie może być zintegrowane z całym procesem doradczym. Więc pośrednicy pracy tego nie mają. Oni mogą to potraktować niestety jako test z gazety, który powie Ci prawdę. I tego bym się obawiał.(...)”. Do stosowania tego narzędzia potrzebna jest wiedza z zakresu doradztwa zawodowego i pewne doświadczenie w wykonywaniu zawodu. Tak więc poza urzędami pracy mogliby takie narzędzie wykorzystywać np. doradcy zawodowi, którzy pracują z ludźmi indywidualnie nad ich rozwojem właśnie, nad ich karierą zawodową, w różnego rodzaju agencjach. Z różnymi nazwami ich stanowiska można się spotkać (doradca zawodowy, coach, trener rozwoju osobistego), ale w gruncie rzeczy ich praca opiera się na doradztwie zawodowym.

Najważniejszym podsumowaniem możliwości wykorzystania WOPZ w innych obszarach lub przez inne podmioty są poniższe stwierdzenia respondentów: „(...) Myślę, że można je wykorzystać wszędzie tam, gdzie można mówić, o jakimś zarządzaniu rozwojem kariery, tam znajduje zastosowanie. (...)”. „(...)Można by to podsumować tak, wszelkie formy doradztwa zawodowego dla dorosłych i wszelkie formy wsparcia w zarządzaniu karierą. To są takie dwie drogi zastosowania. (...)”.

Obawy przed wprowadzeniem WOPZ

W tej kwestii respondenci byli zgodni. Nie sądzą, żeby czekały ich przykre niespodzianki ze strony doradców zawodowych, wynikające z obawy przed zmianą. Po pierwsze narzędzie, które im oferują jest intuicyjne w obsłudze, poza tym oszczędza czas. I z tego punktu widzenia może im bardzo pomóc w pracy. Jeden z respondentów podkreśla, że pewnym niedużym problemem mogą być „(...)rutyniarze - oni boją się czegoś nowego, będą musieli wyjść z pewnego schematu. Ale doradztwo zawodowe jest na tyle młodą formą działalności, że generalnie nie ma rutyny. Oni się cały czas pytają, co jeszcze? Co jeszcze? Bo nam brakuje. Oni potrzebują wydawnictw, oni potrzebują scenariuszy zajęć do pracy grupowej, skonsumują naprawdę wszystko, co im się da. Ja w tej grupie absolutnie nie widzę takiej obawy. (...)”.



Aktualizacja WOPZ

Na pytanie, jak często powinien być aktualizowany WOPZ, respondenci mówili, jak tylko to możliwe, byle było to robione z rozsądkiem i niezbyt często. „(...)Na ogół się to robi co 10, ale jakby to kulturowe zmiany. No przecież u nas się świat zmienia bardzo szybko. Ja w Polsce bym powiedziała, że co 5 to by się przydało. (...)” – zauważa jeden z respondentów. Inny dodaje, że „(...)to zależy od tempa zmian na rynku pracy. Bo to jest skierowane do tego obszaru, to od tempa zmian w tym obszarze zależy, jak często powinien być zmieniany.(...)”. W związku z tym, że WOPZ bazuje na obecnej liście zawodów pewne zawody, albo nazwy mogą z czasem być nieaktualne, to też powoduje zmiany w samym narzędziu. „(...)Aktualnie Ministerstwo Pracy jest w procesie opracowywania nowej listy. Ona nie jest jeszcze gotowa. My korzystaliśmy z listy z roku 2010. Dość świeża, ale jak widać, jest taka potrzeba, żeby wręcz co 2, 3 lata zmieniać te listy. (...)” – stwierdza jeden z respondentów. Zmiany w WOPZ w dużej mierze wynikać będą m.in. ze zmian gospodarczych, ze zmian w aktach prawnych i to one w dużej mierze będą decydować o aktualizacji WOPZ.

Zmiany w WOPZ

Na pytanie, jakie zmiany zachodziły w narzędziu w momencie wypracowywania koncepcji WOPZ, część respondentów powiedziała, że bardzo dużo zmian robionych było już we współpracy z firmą informatyczną, że były to zmiany nieustanne, bo prawie zawsze była jakaś rzecz do zmiany. Część uwag zebranych od doradców zawodowych w ogromnej liczbie jest już przygotowana w formie zadań dla firmy informatycznej, włącznie właśnie z całkowitą zmianą raportów. Jeden z uczestników badania zauważa, że „(...)testując, najpierw mieliśmy dane surowe, chodziło o to, żeby już coś tam było, na czym można zrobić pierwsze badanie. Potem były wprowadzone wyniki znormalizowane, teraz będą wprowadzane nowe raporty i te wszystkie poprawki, co się powinno wyświetlać, jak się tam najeżdża myszką itd. Dużo takich próśb mieli doradcy, do których są przyzwyczajeni korzystając z bardzo zaawansowanych form, gdzieś tam w Internecie, więc jak chcą najeżdżać myszką na pozycje, to żeby było wyświetlenie, czy jest to wysoko, nisko, no nie wiem, takie drobiazgi informatyczne, to wszystko jest zebrane i te potrzeby będą realizowane. Także to już jakby informatycy. (...)”. Wynika z tego, że większość zmian związanych jest z adaptacją narzędzia na optymalną i przyjazną wersję elektroniczną.

Inny badany z kolei zauważa, że jak najwięcej uwag zgłaszanych było w kontekście raportu, czyli takich informacji i sugestii co w tym raporcie powinno się znaleźć, jak on powinien być napisany, jakim językiem, jakie powinny być informacje, żeby spełniał oczekiwania doradcy zawodowego i klienta. I w tym przypadku pierwotna



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wersja raportu różniła się od tej ostatecznej. Głównie w tym obszarze następowały zmiany.

Na samym wstępie wyselekcjonowanych zostało 60 pytań. Natomiast podczas etapu testowania, zmienione zostały właściwie opisy zawodów, dołączone zostały tabele normalizacyjne, no obecnie następują duże zmiany, jeżeli chodzi o część informatyczną, ale to pod kątem Interfejsu, użyteczności, łatwości posługiwania się programem. Dalej badany dodaje: „(...)Normalizacja i tak byłaby zrobiona, także ona też nie była robiona pod wpływem sugestii doradców, tego było tyle, że po prostu proces działania dość długotrwały, no bo rzeczywiście te badania normalizacyjne trochę trwały, zanim to się zebrało, te wszystkie dane (...)”.

Włączenie WOPZ do głównego nurtu polityki

Respondenci twierdzą, że jak najbardziej, że w momencie, kiedy się redukuje pytania, zawsze z tej puli nadmiarowej, to bardzo często jest tak, że rezygnuje się z pytań nadmiernie specyficznych (używających jakiegoś żargonu, bądź charakterystycznych dla danego regionu). Technologia, czy stosowanie tego na bazie obecnych narzędzi informatycznych nie sprawia dzięki temu żadnego kłopotu, więc spokojnie za zgodą Ministerstwa Pracy może być wykorzystywane przez urzędy. Jeden z respondentów zauważa, jednak jedną bardzo kłopotliwą kwestię, że „(...) Ministerstwo będzie musiało wtedy przyznać, że jego narzędzie nie jest doskonałe, ale kto wie, może i tak się stanie (...)”. Inny dodaje: „(...)mamy takie ambicje, żeby Ministerstwo Rozwoju, Ministerstwo Pracy zainteresować tym narzędziem. Ale czekamy do momentu, kiedy będą w całości skończone te aplikacje i część informatyczna będzie zrobiona. Więc myślę, że w styczniu będziemy się już spotykać z tymi Ministerstwami. (...)”.

Problem włączenia Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych do głównego nurtu polityki może leżeć również z mentalnym aspekcie, bowiem część projektów jest realizowane w instytucjach, które są zainteresowane tylko i wyłącznie zakończeniem projektu, nie myśląc o aplikacyjności rozwiązania. Następnie projekt idzie na półkę i później zaczynają się pytania do twórców, gdzie to można np. kupić albo pozyskać, bo czasami są to bezpłatne narzędzia. Twórcy, mówią, że przekazali wszystko odpowiedniemu ministerstwu i to ono ma w dyspozycji to narzędzie, które praktycznie jest niewykorzystywane. Ale w tym przypadku w opinii zespołu ekspertów takie rozwiązanie nie wchodzi w grę.

WOPZ w perspektywie 30 lat

Respondenci uważają, że WOPZ będzie ewoluował w kierunku zmian cywilizacyjnych, tzn. będzie podążać za zmianami cywilizacyjnymi, które idą coraz bardziej w stronę wizualizacji i odejścia od warstwy werbalnej. Czyli dokładnie będzie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

robiona taka diagnoza, jaka byłaby w obecnej chwili pożądana w stosunku do osób upośledzonych umysłowo, czyli określanie preferencji na podstawie wizualizacji.

Inny respondent twierdzi, że „(...)diagnozowanie preferencji zainteresowań, będzie zależało trochę też od tego, w jakim kierunku pójdzie świat pracy, rynek pracy. Bo być może praca za 30 lat będzie czymś zupełnie innym, a my tutaj się mądrzymy. (...)”. Kolejny respondent dodaje, że również, „(...) koncepcja Hollanda jest koncepcją nie najnowszą. Już swoje lata ma i od długiego czasu funkcjonuje i jest cały czas aktualna, przydatna w kontekście doradztwa zawodowego, czy rozwoju zawodowego, więc wyobrażam sobie, że za 30 lat, mimo że procesy są teraz coraz szybsze. Wyobrażam sobie, że ta koncepcja Hollanda, na której my bazujemy, która stworzyła WOPZ, nadal będzie miała swoją rację bytu i nadal te szeroko pojęte zainteresowanie zawodowe gdzieś będzie się przewijało. Pewnie inne zawody. To bezwzględnie myślę sobie, że zawody będą zupełnie inne, inna forma pracy, telepraca, nowoczesne formy pracy. Ale te jakby zawody pomocowe, one cały czas będą potrzebne. Zawody, nie wiem, konwencjonalne, realistyczne i artystyczne. Koncepcja jak najbardziej tak, ja bardziej zastanawiam się, czy wybór zawodu nie będzie trochę inaczej przebiegał, bo koncepcja to się zgadzam. (...)”.

Niektórzy respondenci zauważają, że na rynku pracy mogą istnieć inne instytucje doradcze. Może doradztwo zawodowe, nie będzie cieszyło się takim zapotrzebowaniem jak teraz, być może bezrobocie nie będzie, tak może być.

Warto również zaznaczyć, że od kiedy Holland tworzył swoją koncepcję, świat przechodził różne rewolucyjne i technologiczne. Kiedy Holland tworzył podwaliny koncepcji, Internetu jeszcze nie było. Teraz funkcjonuje, a doradztwo zawodowe cały czas bazuje na tej koncepcji. Wykorzystana została ona także przy tworzeniu WOPZ. Jest to w opinii respondentów koncepcja odporna na upływ czasu, ale mają oni również świadomość, że pewne zmiany będą konieczne, żeby narzędzie było funkcjonalno-użyteczne w przyszłości.

WOPZ narzędziem każdego doradcy zawodowego?

Jeden z respondentów zadaje retoryczne pytanie: „(...) Dlaczego nie. Mógłbym odpowiedzieć w taki sposób tylko, że bym odpowiedział tak. Myślę sobie, że im więcej narzędzi ma do dyspozycji doradca zawodowy, tym jest lepiej przygotowany do wykonywania zawodu, do wsparcia klienta. I wyobrażam sobie, też jakby z moich doświadczeń, nie każde narzędzie pasuje do każdego, nie zawsze mam czas na wykorzystanie wszystkich narzędzi. Bezwzględnie najważniejszym narzędziem doradcy zawodowego jest on sam, czyli doradca zawodowy, jego umiejętności, jego warsztat pracy. Ale myślę sobie, że to narzędzie jest bardzo użyteczne i może być bardzo użyteczne w precyzji z większością klientów. Ale wracając jeszcze do podstaw, chyba



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

najważniejszy jest cel, z jakim przychodzi klient do doradcy zawodowego. Często ten cel jest trochę sformalizowany i narzucany, czyli ja nie mam pracy, potrzebuję, żebyś ty, doradco, pomógł mi znaleźć pracę. Jeżeli mówimy o takiej relacji, to bezwzględnie to narzędzie jest przydatne, bo też może pomóc wskazać obszary zawodowe, możliwości, które ma klient. Natomiast gdybyśmy mieli mówić o tych innych obszarach doradztwa, bądź zarządzania karierą, o których wcześniej trochę mówiliśmy, to wyobrażam sobie, że znowu, jeżeli klient zdefiniuje cel, jako poznanie siebie, swoich możliwości, swoich preferencji, jak najbardziej. Jeśli celem będzie np. rozwinięcie umiejętności autoprezentacji, no to w tym wypadku, oczywiście to tylko przykład, to w tym wypadku, pewnie te narzędzie nie jest w zasadzie użyteczne. (...)”.

Zdarzyły się również, głosy na nie. Nie dotyczyły one wad WOPZ, a raczej preferencji poszczególnych doradców zawodowych do stosowania konkretnych narzędzi w swojej pracy. Każde narzędzie powinno być zarówno adekwatne dla klienta jak i dla doradcy zawodowego, czy psychologa. Istnieje taka grupa narzędzi, w których po prostu doradca zawodowy, psycholog czują się lepiej i grupa narzędzi, w których po prostu jakoś zupełnie im nie odpowiadają. Dlatego, w opinii respondenta, WOPZ powinni stosować doradcy zawodowi, którym on pasuje.

Podsumowanie badania (wnioski i rekomendacje)

WOPZ odpowiada na potrzeby doradców zawodowych, którzy wskazują korzyść stosowania narzędzia diagnostycznego w wersji elektronicznej, ze względu na łatwość stosowania oraz szybkość działania (badanie w czasie poniżej 30 minut).

WOPZ ułatwia przejście z obecnie wykorzystywanej czasochłonnej i niedoskonałej metody diagnozowania profilu osoby bezrobotnej, do efektywnej i kompleksowej metody wsparcia dostępnej on-line.

Atutem WOPZ jest niemal natychmiastowa możliwość uzyskania końcowych wyników badania, zarówno dla doradcy, jak i zainteresowanej osoby bezrobotnej lub nieaktywnej zawodowo.

Zaletą WOPZ, wyróżniającą go od metod tradycyjnych, jest atrakcyjna forma przekazu, poprzez wizualizację uzyskanych wyników w postaci czytelnych wykresów, zarówno dla doradcy, jak i osoby poszukującej zatrudnienia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Korzystanie z możliwości, jakie oferuje aplikacja WOPZ, nie wymaga wprowadzenia zmian o charakterze organizacyjnym w instytucjach rynku pracy, w szczególności w urzędach pracy.

WOPZ jest rozwiązaniem wydajnym ze względu na niskie koszty wdrożenia w stosunku do efektów, jakie można uzyskać poprzez stosowanie narzędzia.

WOPZ to narzędzie bezpłatne, łatwo dostępne poprzez zwykłą przeglądarkę internetową i niewymagające dodatkowego oprogramowania.

WOPZ w wielu przypadkach ma stanowić podstawę i pierwszy etap efektywnego doradztwa zawodowego.

Proponowany przez firmę PHU APUS Robert Meller produkt finalny WOPZ znacząco rozszerza wachlarz dostępnych usług skierowanych do klientów instytucji rynku pracy, jest narzędziem oczekiwanym i potrzebnym, które uzupełnia dotychczasowy system wsparcia, przyczyniając się do podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.



Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Źródło wiedzy o Projekcie	10
Wykres 1. Płeć.....	6
Wykres 2. Wiek.....	6
Wykres 3. Okres bez pracy	6
Wykres 4. Aktualny status	7
Wykres 5. Czy respondenci korzystali wcześniej z usług doradców zawodowych	8
Wykres 6. Jak oceniają usługi doradcze świadczone przez doradców zawodowych.....	9
Wykres 7. Jak badani oceniają świadczony przez doradców zawodowych proces doradczy z użyciem wstępnej wersji innowacyjnego narzędzia WOPZ w ramach realizowanego projektu „@ doradca zawodowy - elektroniczna aplikacja on-line”	9
Wykres 8. Czy badani chętnie wzięli udział w badaniu swoich preferencji zawodowych za pomocą innowacyjnego narzędzia WOPZ.....	9
Wykres 9. Ocena jakości Programu	10
Wykres 10. Ocena czasu badania z użyciem WOPZ.....	11
Wykres 11. Czy w wyniku badania zostały określone predyspozycje zawodowe	11
Wykres 12. Czy w wyniku badania zostały określone dla respondenta odpowiednie grupy zawodów.....	11
Wykres 13. Czy po zakończeniu badania doradca zawodowy wygenerował raport z badania	11
Wykres 14. Czy interpretacja wyników badania przez doradcę zawodowego była zrozumiała	12
Wykres 15. Czy interpretacja wyników badania przez doradcę zawodowego była powiązania z konkretnym zawodem	12
Wykres 16. Czy przeprowadzenie diagnozy w formie elektronicznej jest atrakcyjniejsze od diagnoz sporządzanych w tradycyjnej formie papierowej.....	12
Wykres 17. Czy zastosowanie WOPZ w trakcie spotkania z doradcą zawodowym pozwala na dokonanie obiektywnej oceny kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	13
Wykres 18. Czy zastosowanie w aplikacji WOPZ, którą używał w trakcie spotkania doradca zawodowy, pozwala na wskazanie kierunków i celów rozwoju zawodowego osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy	13
Wykres 19. Czy wyniki badania uzyskane przy użyciu narzędzia WOPZ mogą przyczynić się do podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy	13



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 20. Czy wyniki badania uzyskane przy użyciu narzędzia WOPZ mogą przyczynić się do zwiększenia szans na znalezienie pracy przez osoby bezrobotne, nieaktywne zawodowo, w tym osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	14
Wykres 21. Czy wyniki badania uzyskane przy użyciu narzędzia WOPZ mogą przyczynić się do wzrostu wiary we własne możliwości przez osoby bezrobotne, nieaktywne zawodowo, w tym osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	14
Wykres 22. Czy tworzone narzędzie WOPZ to forma wsparcia, która ma szansę na zmianę sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy	14
Wykres 23. Czy udział w projekcie oraz udzielone formy wsparcia przyczyniły się do zmian życia zawodowym respondenta	15
Wykres 24. Czy po udziale w projekcie zwiększyła się motywacja/chęć respondenta do poszukiwania pracy	15
Wykres 25. Ocena Projektu.....	15
Wykres 26. Jaka jest ogólna ocena narzędzia WOPZ, czyli tego, z którego korzystał doradca zawodowy w trakcie Państwa spotkania z respondentem	16
Wykres 27. Czy respondent poleciłby udział w Projekcie innym osobom	16
Wykres 28. Czy udział w projekcie WOPZ zmienił respondenta	16
Wykres 29. Czy respondent chętnie wziął udział w badaniu swoich preferencji zawodowych za pomocą innowacyjnego narzędzia WOPZ	17
Wykres 30. Czy respondent teraz częściej poszukuje pracy – opinia członka rodziny respondenta	17
Wykres 31. Czy WOPZ jest pomocny przy poszukiwaniu pracy	18
Wykres 32. Płeć doradcy zawodowego.....	19
Wykres 33. Wiek doradcy zawodowego.....	19
Wykres 34. Staż pracy, jako doradca zawodowy	19
Wykres 35. Typ świadczonych usług doradczych	20
Wykres 36. Grupy klientów	21
Wykres 37. Jak doradcy zawodowi oceniają wstępną wersję WOPZ.....	21
Wykres 38. Informacje dotyczące zmian	22
Wykres 39. Jakie korzyści dla Klientów oraz dla siebie identyfikujecie w związku z możliwością zastosowania WOPZ w praktyce.....	23
Wykres 40. Czy produkty pomocnicze, powstające wraz z WOPZ mogą mieć wpływ na zwiększenie skuteczności usług doradztwa zawodowego.....	23
Wykres 41. W jakim zakresie narzędzie WOPZ może mieć wpływ na rozwiązywanie problemów społecznych i zawodowych osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy?.....	24



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 42. Czy WOPZ pozwala na kompleksową ocenę potencjału zawodowego osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy	24
Wykres 43. Czy WOPZ wyróżnia się na tle istniejących na rynku narzędzi diagnozujących predyspozycje zawodowe osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy	24
Wykres 44. Czy istnieje potrzeba stosowania WOPZ w stosunku do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	27
Wykres 45. Czy zdaniem respondenta wdrożenie WOPZ w instytucji jest możliwe	28
Wykres 46. Czy respondent przewiduje trudności we wdrożeniu WOPZ w instytucji	28
Wykres 47. Czy respondenci są skłonni polecić narzędzie WOPZ innym doradcom zawodowym lub specjalistom rynku pracy.....	29