



SZCZEGÓŁOWY OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA (SOPZ) na wykonanie badania ewaluacyjnego

pn. „Analiza i identyfikacja potrzeb w zakresie wykorzystania outplacementu jako instrumentu zwiększającego potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim (w kontekście wdrażania 8.1.2)”

1. Uzasadnienie realizacji badania oraz jego użyteczności.

Zwiększanie elastyczności rynku pracy oraz potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw jest warunkiem koniecznym dla podnoszenia konkurencyjności gospodarki. Jednocześnie wdrażanie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych, koniecznych z punktu widzenia rozwoju przedsiębiorstw, wiąże się z ryzykiem redukcji zatrudnienia. Analiza SWOT zawarta w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki na lata 2007-2013, wskazuje natomiast, że słabą stroną w tym zakresie, pozostaje niewystarczające wykorzystanie outplacementu jako instrumentu łagodzącego negatywne skutki wynikające z restrukturyzacji zatrudnienia (PO KL 2007-2013: 23). W związku z tym Program Operacyjny Kapitał Ludzki, wyszedł naprzeciw potrzebom pracodawców i pracowników przedsiębiorstw oferując instrumenty mające na celu m.in. zwiększanie potencjału adaptacyjnego pracowników i pracodawców w ramach Poddziałania 8.1.2 *Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie*. Niemniej jednak, by sprawnie przeprowadzać wdrażanie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w województwie kujawsko-pomorskim konieczne jest wypracowanie mechanizmów zwiększających absorpcję funduszy unijnych przez przedsiębiorców w tym obszarze.

Zasadniczym odbiorcą niniejszego badania ewaluacyjnego jest Instytucja Pośrednicząca Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013 w województwie kujawsko-pomorskim. Zadania Instytucji Pośredniczącej wykonuje Wydział Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Instytucja Pośrednicząca zamierza wykorzystać



wyniki badania ewaluacyjnego w celu usprawnienia procesu wdrażania PO KL w województwie.

Otrzymane wyniki badania, a także sformułowane wnioski i rekomendacje przedstawione zostaną Podkomitetowi Monitorującemu Program Operacyjny Kapitał Ludzki Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Uznane przez Podkomitet rekomendacje zostaną przyjęte do realizacji.

Raport końcowy badania stanie się cennym źródłem informacji dla projektodawców komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013 i innych osób oraz podmiotów:

- pracodawców,
- pracowników przedsiębiorstw przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne,
- partnerów społecznych (organizacji pracodawców i związków zawodowych),
- samorządów gospodarczych i zawodowych,
- jednostek samorządu terytorialnego,
- instytucji rynku pracy,
- społeczności lokalnej,
- organizacji pozarządowych.

2. Cele badania.

a) Cel główny:

Głównym celem badania jest wypracowanie mechanizmów zwiększających wykorzystanie outplacementu przez przedsiębiorców wdrażających procesy adaptacyjne i modernizacyjne w województwie kujawsko-pomorskim. Zatem przedmiotem analizy w głównej mierze są postawy pracowników i pracodawców wobec stosowania outplacementu oraz potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw w zakresie wprowadzania elastycznych form organizacji pracy i wdrażania programów zwolnień monitorowanych.

Wypracowane wnioski i rekomendacje pozwolą na bardziej efektywne wykorzystanie środków finansowych z EFS w obszarze procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych przedsiębiorstw, wzmacniając równocześnie sprawność działania Instytucji Pośredniczącej, jej efektywność w wypełnianiu zadań oraz jakość systemu



zarządzania i wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013. *Szczególnie istotne jest, aby przedmiotowa analiza przyczyniła się do wypracowania użytecznych wniosków wykorzystywanych we wdrażaniu Poddziałania 8.1.2 PO KL w bieżącym okresie programowania.* Analiza powinna zatem skupiać się na określeniu stopnia społecznej odpowiedzialności przedsiębiorców za sytuację zwalnianych pracowników oraz mechanizmach zwiększających zainteresowanie outplacementem i absorpcję funduszy unijnych przez przedsiębiorców na działania związane ze zwolnieniami monitorowanymi. Podstawowym celem ewaluacji jest dostarczenie informacji na temat sposobu ukierunkowania działania Instytucji Pośredniczącej w zakresie wdrażania **Poddziałania 8.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**. Badanie ewaluacyjne ma doprowadzić do wypracowania strategii, za pomocą której Instytucja Pośrednicząca powinna ukierunkować swoje działania i zastosować odpowiednie mechanizmy podkomponentów Poddziałania 8.1.2 PO KL. Ma to równocześnie wpłynąć na efektywne, kompleksowe i spójne wykorzystanie środków dostępnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

b) Cele szczegółowe:

- 1) Ocena stopnia odpowiedzialności społecznej pracodawców za sytuację zwalnianych pracowników.
- 2) Określenie stopnia zainteresowania pracodawców i ich pracowników wykorzystaniem outplacementu oraz alternatywnych form zwiększających potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw (np. elastyczne formy zatrudnienia).
- 3) Wypracowanie mechanizmów służących do zminimalizowania barier i trudności odczuwanych przez przedsiębiorstwa w zakresie wdrażania programów zwolnień monitorowanych.
- 4) Wypracowanie mechanizmów służących do wypromowania outplacementu wśród pracowników i pracodawców.
- 5) Wypracowanie mechanizmów zwiększających absorpcję funduszy unijnych przez przedsiębiorców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne w zakresie stosowania outplacementu.



3. Zakres badania.

Badanie ewaluacyjne będzie realizowane na obszarze województwa kujawsko-pomorskiego. Czas jego trwania został zaplanowany na 10 tygodni.

Głównym przedmiotem analizy jest odpowiedź na pytanie: jakie mechanizmy należy wypracować, by zwiększyć zainteresowanie wykorzystaniem outplacementu przez przedsiębiorstwa przechodzące procesy adaptacyjne i modernizacyjne.

Analiza powinna dostarczyć wyczerpujących i wiarygodnych informacji w ramach wymienionych i zaprezentowanych zagadnień badawczych. W związku z niskim zainteresowaniem wykorzystania outplacementu jako instrumentu zwiększającego potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw, zaistniała konieczność zdiagnozowania postaw pracowników i pracodawców oraz wypracowania mechanizmów zwiększających zainteresowanie zwolnieniami monitorowanymi. W ramach PO KL oferowane jest wsparcie w formie opracowywania i wdrażania programów zwolnień monitorowanych w tym szkoleń przekwalifikowujących oraz usług doradczych. W odpowiedzi na ogłoszony konkurs w ramach Poddziałania 8.1.2 PO KL, do Instytucji Pośredniczącej wpłynęło 86 wniosków. Spośród nich żaden bezpośrednio nie dotyczył outplacementu. Nieliczne natomiast oferowały wsparcie zewnętrzne dla pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia.

Badaniem objęci powinni zostać pracodawcy przechodzący procesy adaptacyjne, związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz pracownicy. Badanie powinno w szczególności uwzględnić przedsiębiorstwa znajdujące się na obszarze województwa kujawsko-pomorskiego, wymienione w Programie prywatyzacji na lata 2008-2013 oraz te, które zostały poddane prywatyzacji od 2004 roku.

W celu pełnej analizy, a także odpowiedzi na zagadnienia zaprezentowane w punkcie 2 SOPZ – *Cele badania*, należy na podstawie przeprowadzonego badania sformułować zalecenia dla Instytucji Pośredniczącej, które pomogą udoskonalić proces wdrażania PO KL w województwie.



4. Kryterium ewaluacji.

Kryterium trafności (adekwatności):

- 1) Czy outplacement możliwy do wykorzystania w ramach Poddziałania 8.1.2 PO KL odpowiada potrzebom przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim?
- 2) Czy istnieją alternatywne w stosunku do zaproponowanego instrumentu działania zwiększające potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw?

5. Pytania badawcze.

Wykonawca zobowiązany jest do udzielenia odpowiedzi na przedstawione poniżej pytania badawcze, a ponadto ma możliwość poszerzenia ich zbioru o zaproponowane i rzetelnie uzasadnione zagadnienia:

- 1) w obszarze odpowiedzialności społecznej pracodawców i wykorzystania outplacementu:
 - Czy kultura organizacyjna przedsiębiorstw umożliwia wdrażanie procesów adaptacyjnych?
 - Czy przedsiębiorstwa stosują działania wspierające zwalnianych pracowników w sytuacji, w której się znaleźli? Jeśli tak, jakie?
 - Czy w przedsiębiorstwach opracowywane są programy, strategie lub plany działań dotyczące restrukturyzacji zatrudnienia?
 - W jakim stopniu przedsiębiorstwa w województwie kujawsko-pomorskim wykorzystują outplacement jako instrument zwiększający potencjał adaptacyjny? Jakie są przyczyny takiego podejścia?
 - Jaki jest stosunek pracowników, związków zawodowych i pracodawców wobec stosowania zwolnień monitorowanych? Z czego on wynika?
 - Czy przedsiębiorcy poszukują informacji na temat opracowywania i wdrażania planów outplacementu? Jakie są źródła pozyskiwania tych informacji?
 - Jaka jest świadomość kadry zarządzającej przedsiębiorstwem w zakresie korzyści płynących z wykorzystania outplacementu?
 - Czy przedsiębiorcy wdrażają lub zlecają wdrażanie outplacementu podmiotom zewnętrznym? Jeśli tak, jakim?



2) w obszarze wypracowania mechanizmów służących do zminimalizowania barier i trudności odczuwanych przez przedsiębiorstwa w zakresie wdrażania programów zwolnień monitorowanych:

- Jakie bariery i trudności występują w realizacji działań związanych z outplacementem w przedsiębiorstwach?
- Jakie mechanizmy powinny zostać wypracowane by minimalizować ryzyko ich wystąpienia?
- Czy występują rozbieżności w potrzebach pracowników i pracodawców w zakresie zwiększania adaptacyjności przedsiębiorstw? Jeśli tak, to jak wypracować konsensus?
- Czy kadry zarządzające przedsiębiorstwami posiadają adekwatną wiedzę w zakresie wdrażania zwolnień monitorowanych? Jeśli nie, czy potrzebne są szkolenia? Jakie?
- Jakie czynniki wpływają negatywnie i pozytywnie na postrzeganie outplacementu przez pracowników i pracodawców?
- Jaki jest stopień zainteresowania pracodawców outplacementem?
- Jak budować postawę akceptacji dla outplacementu?

3) w obszarze zainteresowania i wypracowania mechanizmów służących do wypromowania outplacementu wśród pracowników i pracodawców:

- Jakim zainteresowaniem cieszą się zwolnienia monitorowane? Jakie mechanizmy należałoby wypracować w celu ich popularyzacji? Do kogo powinny być skierowane?
- W jaki sposób wpłynąć na zwiększenie zainteresowania przedsiębiorców wykorzystaniem outplacementu?
- Czy przedsiębiorcy wymagają wsparcia w zakresie pozyskiwania funduszy na działania mające na celu zwiększanie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw? Jeśli tak, w jakiej formie?
- Czy potrzebne są warsztaty informacyjne dla kadr zarządzających przedsiębiorstwami w zakresie zwolnień monitorowanych oraz możliwości ich finansowania?
- Jakie korzyści wynikają ze świadomego planowania działań wspierających zwalnianych pracowników w kontekście outplacementu?



4) w obszarze wypracowania mechanizmów zwiększających absorpcję funduszy unijnych przez przedsiębiorców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne:

- Czy przedsiębiorstwa w województwie kujawsko-pomorskim wiedzą o możliwości wykorzystania środków UE na zastosowanie zwolnień monitorowanych? Jeśli nie, jaką kampanię promocyjną należy opracować?
- Jakie mechanizmy należy wypracować by przedsiębiorcy przechodzący procesy adaptacyjne i modernizacyjne w większym stopniu aplikowali o środki w ramach Poddziałania 8.1.2 PO KL?

5) w obszarze alternatywnych działań wspierających zwalnianych pracowników:

- Czy możliwość uzyskania wsparcia ze środków unijnych wpływa na łagodzenie skutków utraty pracy przez pracowników?
- Czy typy projektów przewidziane do realizacji w ramach Poddziałania 8.1.2 PO KL są adekwatne do potrzeb przedsiębiorstw i ich pracowników?
- Który z instrumentów - elastyczne formy zatrudnienia czy outplacement - jest bardziej adekwatny do potrzeb pracowników i pracodawców w zakresie zwiększania potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw?
- Czy istnieją alternatywne (poza elastycznymi formami zatrudnienia) w stosunku do outplacementu instrumenty zwiększające potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw? Jeśli tak, jakie?

Wykonawca jest zobowiązany do udzielenia odpowiedzi na postawione pytania, zaś odpowiedź winna być szeroko uzasadniona uzyskanymi wynikami badań. Pytania badawcze są spójne z celem głównym i celami szczegółowymi badania.

Ewaluacja powinna dostarczyć wyczerpujących i wiarygodnych odpowiedzi na wymienione powyżej zagadnienia. Wykonawca zobowiązany jest do uzyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Zaleca się, aby Wykonawca przedstawił propozycję pytań badawczych, stanowiących uzupełnienie do minimalnego zakresu badania wskazanego przez Instytucję Pośredniczącą (Zamawiającego) oraz uzasadnił ich ujęcie.

Wykonawca powinien poddać analizie zarówno dane zastane, jak i dane uzyskane w trakcie przeprowadzania badania.



6. Metodologia i sposób organizacji badania.

Wykonawca badania powinien przedstawić spójną koncepcję realizacji badania ewaluacyjnego. Zamawiający, w zależności od zaproponowanej koncepcji, dopuszcza możliwość dokonania modyfikacji lub uzupełnienia koncepcji badania i pytań badawczych zaproponowanych przez Wykonawcę. Zamawiający decyduje o ostatecznym kształcie katalogu pytań badawczych. Wykonawca przeprowadzając badanie będzie korzystał z różnych metod badawczych. W związku z powyższym Wykonawca powinien zaproponować metodologię badania oraz zestaw metod, technik, wskaźników, które wykorzysta do realizacji poszczególnych komponentów badania i do udzielenia odpowiedzi na pytania badawcze.

Biorąc pod uwagę charakter badania oczekuje się od Wykonawcy, iż przedstawi on pełny katalog proponowanych metod badawczych bazujących na własnym doświadczeniu i wiedzy badawczej. Ze względu na zaprezentowane cele ewaluacji konieczne jest zastosowanie odpowiednio dobranego zestawu metod ilościowych i jakościowych, w tym także technik gromadzenia i analizy danych. Od Wykonawcy oczekuje się zastosowania triangulacji metodologicznej, która posłużyć ma zarówno uzyskaniu jak najbardziej wiarygodnych wyników, jak również powstałe na jej podstawie wnioski mają zostać oparte na różnorodnych metodach wykorzystanych w triangulacji.

W związku z powyższym preferowane metody badawcze wykorzystane do realizacji badania to m.in.:

- analiza dokumentów (*document analysis*),
- zogniskowany wywiad grupowy (FGI),
- panel ekspertów (*expert panels*),
- studium przypadku (*case study*),
- pogłębiony wywiad indywidualny (IDI),
- wywiad kwestionariuszowy (CATI/CAPI).

Oferta Wykonawcy powinna przedstawiać propozycję opisu i sposobu doboru respondentów, przy uwzględnieniu w próbie wszystkich zainteresowanych problematyką stron. Jednocześnie informacje te każdorazowo Wykonawca powinien uzasadnić w oparciu o zaproponowane narzędzia badawcze i podejście metodologiczne. Ponadto Wykonawca powinien wskazać, w jaki sposób podczas realizacji badania zostanie



zagwarantowana rzetelność oraz trafność przygotowanych i wykorzystanych narzędzi. Oczekuje się od Wykonawcy, iż zapewni właściwy dobór respondentów, którzy wezmą udział w badaniu, umożliwiającą realizację celu głównego i celów szczegółowych badania. Wykonawca będzie konsultował uszczegółowienie każdego narzędzia badawczego z Zamawiającym. W realizacji badania ewaluacyjnego Wykonawca będzie współpracował na każdym etapie badania z Zamawiającym (Wydziałem Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym Departamentu Polityki Regionalnej).

W celu prawidłowej realizacji badania należy zapoznać się m.in. z poniżej wymienionymi dokumentami i danymi:

a) strategiczne dokumenty krajowe dotyczące PO KL:

- Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013,
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013,
- Program prywatyzacji na lata 2008-2011,

b) strategiczne dokumenty regionalne:

- Strategia Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007-2020,

c) inne:

- Projekty realizowane w ramach Działania 8.1.2 PO KL,
- Tabele: Wykaz zakładów pracy, które zgłosiły do PUP zamiar zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w:) Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim, WUP, Toruń, opracowania z lat 2004-2008, dostępne 3.02.2009 r. na: <http://www.wup.torun.pl/publikacje/rynekpracy.php>,
- Wykaz spółek z udziałem Skarbu Państwa, w których nastąpiło zbycie akcji/udziałów - stan na dzień 30 września 2008 r., dostępne 30.01.2009 r. na: <http://prywatyzacja.msp.gov.pl/porta/pr/import/7/>,
- Baza rezultatów projektów dotyczących wsparcia adaptacyjności małych przedsiębiorstw (częstkowych modeli wsparcia małych przedsiębiorstw produkcyjnych do zmian strukturalnych w gospodarce), realizowanych w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, dostępne 3.02.2009 r. na: <http://www.equal.org.pl/baza.php?M=9&PID=98&lang=pl>,



d) inne zaproponowane przez Wykonawcę:

- Wykonawca powinien również we własnym zakresie poszerzyć listę wymienionych dokumentów, wykorzystując także inne źródła i opracowania zgodnie z przyjętą koncepcją badania.

W trakcie realizacji badania Wykonawcy, na jego wniosek, zostanie udostępniona dokumentacja niezbędna do realizacji badania.

Od Wykonawcy oczekuje się sprawnej i terminowej realizacji badania oraz współpracy z Zamawiającym, w tym:

- zaangażowania eksperta specjalizującego się we wdrażaniu procesów związanych z *outplacementem* oraz posiadającego co najmniej 2 letnie doświadczenie we wspomnianym zakresie; ponadto Zamawiający zastrzega sobie prawo do pozostawania w stałym kontakcie z ekspertem,
- konsultowania metodologii badania i narzędzi badawczych,
- przygotowanie tygodniowego harmonogramu realizacji badań według wykresu Gantt'a,
- przygotowanie scenariuszy/materiałów do badania,
- przygotowanie planu i realizacja prac terenowych,
- zapewnienia respondentom anonimowości w celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych danych,
- stały kontakt z Zamawiającym (spotkania w miarę zgłaszania potrzeb, kontakt telefoniczny i e-mail (co tydzień z informacją o postępach), kontakty robocze wyznaczonych osób),
- Wykonawca umożliwi Zamawiającemu uczestniczenie w realizacji poszczególnych etapów badania,
- przekazywania informacji o stanie prac, zaistniałych problemach oraz innych kwestiach czy zagadnieniach istotnych dla realizacji badania (na bieżąco),
- przygotowania raportów w oparciu o zasady sztuki pisarskiej, etyczne standardy pracy oraz fachową literaturę przedmiotu,
- formułowania komunikatywnych, użytecznych raportów i rekomendacji,



- przedstawiania na spotkaniach w siedzibie Zamawiającego wyników badania ewaluacyjnego w formie prezentacji na slajdach oraz raportu końcowego (w formie zwartego tekstu),
- przekazania Zamawiającemu po zakończeniu realizacji, każdego etapu badania pełnej dokumentacji badania ewaluacyjnego (transkrypcje i nagrania, raport, itp.),
- umieszczenia na wszystkich materiałach wykorzystywanych podczas realizacji badania logo Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, herbu Województwa Kujawsko-Pomorskiego, logo EFS oraz godła UE wraz ze słowami: „Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków budżetu Województwa Kujawsko-Pomorskiego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013”.

Pozyskanie wszelkich materiałów niezbędnych do przeprowadzenia badania spoczywa na Wykonawcy. Ponadto na Wykonawcy będzie spoczywał obowiązek zachowania należytej staranności w realizacji wszystkich celów ewaluacji oraz dążeniu do prawidłowych metodologicznie i wiarygodnych odpowiedzi na pytania, zgodnie z wymogami standardów naukowych i etycznych oraz potrzebami i oczekiwaniami informacyjnymi odbiorców.

7. Harmonogram i koszt badania.

Realizacja badania będzie przebiegać zgodnie z następującym harmonogramem:

- w terminie do 1 tygodnia od dnia podpisania umowy – przygotowanie raportu metodologicznego, przedstawienie i uzgodnienie raportu metodologicznego z Zamawiającym,
- w terminie do 8 tygodni od dnia podpisania umowy – przedstawienie propozycji raportu końcowego,
- w terminie do 10 tygodni od dnia podpisania umowy – przedstawienie raportu końcowego i streszczenia menadżerskiego (nie więcej niż 5 stron A4).

Planowany termin rozpoczęcia realizacji badania: luty 2009 r.

Koszt badania poniżej **14.000 euro**.



8. Raportowanie.

a) Badanie ewaluacyjne będzie opisane w trzech raportach:

- **Raporcie metodologicznym,**

zawierającym koncepcję badania, opis metodologii oraz projekt zaproponowanych narzędzi badawczych. Raport ten powinien być przygotowany w formie drukowanej – 3 egzemplarze oraz elektronicznej, z niezbędnymi załącznikami. Integralną częścią raportu metodologicznego będzie tygodniowy harmonogram realizacji badania, wraz z wykazem osób, które daną czynność będą wykonywały oraz określeniem w jaki sposób zapewniona zostanie wewnętrzna kontrola jakości. Zamawiający w terminie 5 dni roboczych zgłosi poprawki do przedłożonego raportu metodologicznego.

- **Wstępnym raporcie końcowym,**

który zostanie przygotowany po zakończeniu zbierania niezbędnych danych oraz po ich wstępnej analizie. Raport ten powinien być przygotowany w formie drukowanej – 3 egzemplarze oraz elektronicznej, z niezbędnymi załącznikami. Zamawiający w terminie 5 dni roboczych zgłosi poprawki do przedłożonego wstępnego raportu końcowego. Wykonawca zobowiązany jest do uwzględnienia tych poprawek.

- **Raporcie końcowym wraz z załączonym streszczeniem menadżerskim (nie więcej niż 5 stron A4),**

który zostanie przygotowany po wprowadzeniu uwag przez Wykonawcę oraz ich ostatecznym zatwierdzeniu przez Zamawiającego. Raport ten powinien być przygotowany w formie drukowanej – 3 egzemplarze oraz elektronicznej, z niezbędnymi załącznikami. Integralną częścią Raportu powinna być **tabela wniosków** obejmująca zidentyfikowane problemy, wnioski płynące z analiz oraz odniesienia do stron w Raporcie, na których poruszane są poszczególne kwestie. W Raporcie powinna znaleźć się także **tabela rekomendacji** obejmująca najważniejsze wnioski, jasno sformułowane rekomendacje, sposoby i możliwe terminy ich wdrożenia oraz odniesienia do stron w Raporcie, na których poruszane są poszczególne kwestie.



W celu usprawnienia procesu ewaluacji, Zamawiający zastrzega sobie prawo do kontroli i oceny realizacji ewaluacji na każdym jej etapie.

b) Wszystkie raporty powinny być opracowane w języku polskim i mieć następującą strukturę:

- streszczenie menadżerskie (najważniejsze wyniki całego badania, wypunktowanie wniosków wraz z rekomendacjami) – nie więcej niż 5 stron A4. Streszczenie powinno zostać przedstawione Zamawiającemu zarówno w wersji polskiej, jak i angielskiej,
- spis treści,
- wprowadzenie (opis przedmiotu, głównych założeń i celów badania, opis okoliczności towarzyszących badaniu, kryteria i pytania badawcze oraz opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywane w badaniu),
- opis wyników badania, ich analizę i interpretację; rozdziały analityczne powinny zawierać podsumowania i wnioski cząstkowe,
- wnioski (podsumowanie badania z uwzględnieniem specyfiki badanego obszaru),
- tabela wniosków (obejmująca zidentyfikowane problemy, wnioski płynące z analiz oraz odniesienia do stron w Raporcie na których poruszane są poszczególne kwestie),
- tabela rekomendacji (obejmująca najważniejsze wnioski, jasno sformułowane rekomendacje, sposoby i możliwe terminy ich wdrożenia oraz odniesienia do stron w Raporcie, na których poruszane są kwestie, których dotyczą rekomendacje),
- aneksy, w tym aneksy przedstawiające zestawienia danych oraz narzędzia badawcze (opis użytych danych, wykorzystane źródła oraz sprawozdanie z panelu ekspertów oraz zogniskowanego wywiadu grupowego).

9. Kryteria wyboru oferty.

a) Kryteriami wyboru Wykonawcy są:

- koncepcja badania uzupełniona o pytania badawcze, wraz z tygodniowym harmonogramem, strukturą raportu oraz szczegółowym budżetem – do 30 pkt.,
- metodologia i dobór próby – do 30 pkt.,
- doświadczenie w przeprowadzaniu badań społecznych i ewaluacji projektów współfinansowanych z EFS oraz wiedza na temat EFS oraz PO KL:



- liczba badań społecznych i ewaluacji projektów współfinansowanych z EFS – do 10 pkt. (za każde badanie przyznawany jest 1 punkt, 10 badań i więcej – 10 punktów),
- zespół badawczy – do 10 pkt.,
- cena – 20 pkt. (najniższa cena otrzymuje 20 pkt., a pozostałe o 1 pkt. mniej za każdy rozpoczęty tysiąc zł w stosunku do najniższej ceny).

Zamawiający zastrzega sobie możliwość negocjacji warunków i ceny zamówienia z wybranymi oferentami. Maksymalnie Wykonawca może zdobyć 100 pkt.

b) Oferta Wykonawcy musi zawierać, w szczególności, następujące elementy:

- koncepcja badania uzupełniona o dodatkowe lub zmodyfikowane pytania badawcze,
- szczegółowy opis proponowanej metodologii,
- opis doboru próby badawczej,
- opis zespołu badawczego – doświadczenie z zakresu ewaluacji programów współfinansowanych z EFS,
- CV zespołu badawczego wraz z opisem zadań w projekcie,
- prezentacje dorobku eksperta,
- pełnomocnictwo (jeśli dotyczy),
- wypis z KRS-u/zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej,
- tygodniowy harmonogram prowadzenia badania według wykresu Gantt'a,
- szczegółowy kosztorys badania ewaluacyjnego z uwzględnieniem kosztów jednostkowych, zgodnie z załączonym wzorem,
- katalog wskaźników,
- zaświadczenie o należyтым wykonaniu usług dla innych podmiotów.



10. Termin składania oferty.

Oferty z dopiskiem „Ewaluacja PO KL” należy składać do dnia 20 lutego 2009 r. do godz. 12.00 (decyduje data wpływu ofert do Urzędu) na adres:

**Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu,
Departament Polityki Regionalnej
ul. M. Skłodowskiej-Curie 73 (kancelaria, I piętro, pokój 112a)
87-100 Toruń**

Zamawiający prosi również o przesłanie oferty drogą elektroniczną na adres:
m.skopinska@kujawsko-pomorskie.pl

Wszelkich informacji merytorycznych i formalnych na temat badania udzielają:

Pani Milena Skopińska (056) 656 11 38, email: m.skopinska@kujawsko-pomorskie.pl

Pan Arkadiusz Dąbrowski (056) 656 11 37, email: a.dabrowski@kujawsko-pomorskie.pl

Pani Magdalena Bolewska (056) 656 11 37, email: m.bolewska@kujawsko-pomorskie.pl



Słowniczek pojęć¹

Adaptacyjność – dostosowanie zarówno pracowników, jak i pracodawców do zmian zachodzących w gospodarce (PO KL 2007-2013: 25). Działaniami na rzecz adaptacyjności przewidzianymi w PO KL są m.in.: inwestycje w kadry przedsiębiorstw, zwiększanie udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje pracowników, promocja przedsiębiorczości, promocja nowych form organizacji pracy oraz usługi *outplacementu* (PO KL 2007-2013: 25-37).

Modernizacja – unowocześnienie technologii, struktur, programów, lecz również wprowadzanie nowoczesnych metod zarządzania. Ze strony pracowników procesy modernizacyjne wymuszają ciągłą aktualizację, podnoszenie i zmianę kwalifikacji oraz umiejętności (PO KL 2007-2013: 189).

Outplacement – inaczej „zwolnienie monitorowane” jest łagodzeniem negatywnych skutków, jakie niosą za sobą zwolnienia pracownicze. Usługi *outplacementu* mogą być zorientowane w szczególności na: rynek pracy (pomoc w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, doradztwo zawodowe), przekwalifikowanie zawodowe czy też rozwój przedsiębiorczości (PO KL 2007-2013: 27).

Potencjał adaptacyjny – zdolność przedsiębiorstw do szybkiego reagowania na zmiany zachodzące w gospodarce poprzez wprowadzanie innowacyjnych i elastycznych form organizacji pracy. Potencjał adaptacyjny wiąże się również z obniżeniem napięć społecznych w organizacjach związanych ze zmianą poprzez budowanie postawy akceptacji dla zmian po stronie pracowników (PO KL 2007-2013: 121).

Prywatyzacja – zmniejszanie zatrudnienia w sektorze publicznym przy jednoczesnym zwiększaniu zatrudnienia w sektorze prywatnym (poza rolnictwem). Wg diagnozy społeczno-gospodarczej zawartej w PO KL 2007-2013 przemieszczenia międzysektorowe w coraz mniejszym stopniu dokonują się poprzez prywatyzację firm - częściej polegają na realnej

¹ Ponieważ w dokumencie *Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013* nie odnajdujemy definicji niżej wymienionych pojęć, na potrzeby badania ewaluacyjnego przytaczane jest zatem ujęcie bądź kontekst, w jakim pojawia się dany termin we wspomnianym dokumencie.



likwidacji miejsc pracy w sektorze publicznym i kreacji nowych miejsc w innych firmach sektora prywatnego, co wymaga znacznej mobilności pracowników (PO KL 2007-2013: 27).

Restrukturyzacja

- 1) *na poziomie gospodarki polskiej* - zmiana będącą wynikiem przechodzenia od gospodarki przemysłowej do gospodarki opartej na usługach. Z punktu widzenia procesów restrukturyzacji zatrudnienia zachodzących w kraju szczególnie istotne jest wspieranie osób odchodzących z rolnictwa;
- 2) *na poziomie przedsiębiorstwa* - zmiana dokonująca się w przedsiębiorstwie, której celem jest wzmocnienie konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez zmiany w ich strukturze, sposobie zarządzania i kwalifikacji pracowników oraz zmiany w sposobach pracy i komunikacji. (PO KL 2007-2013: 25). Z punktu widzenia PO KL w przypadku wdrażania procesów restrukturyzacyjnych w przedsiębiorstwach niezwykle istotna pozostaje społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw za sytuację zwalnianych pracowników. Dlatego konieczne są działania, które mają między innymi na celu uświadamianie przedsiębiorcom ich odpowiedzialności (PO KL 2007-2013: 189).

Bibliografia:

Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013, MRR, Warszawa: 7 września 2007 r.
dostępne 3.02.2009 r. na: http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NR/rdonlyres/F76AAC55-7A92-44E6-A9BF-4C2E5F30248C/38399/POKL_zatwierdzony_7092007.pdf