

Załącznik 1 do swz

PZ.271.1.18.2024

wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku okołiemerytalnym w Małopolsce

1. Uzasadnienie zamówienia

Wobec niekorzystnych zmian demograficznych obserwowanych w Małopolsce – zmniejszającej się liczby mieszkańców i postępującego starzenia się ludności (odsetek Małopolan w wieku poprodukcyjnym 60/65 lat i więcej zwiększył się z 17,4% w 2012 roku do 21,1% w 2021) – wyraźnie kurczą się zasoby kadrowe. Prognozy przygotowane w ramach Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy wskazują, że w 2030 roku luka między podażą a popytem na pracę może wynieść w Małopolsce nawet 43,7 tys. osób. Aby minimalizować tę lukę na rynku pracy konieczne jest wydłużanie aktywności zawodowej Małopolan i Małopolanek.

2. Cel badawczy

Badanie będzie miało na celu diagnozę czynników powodujących dezaktywizację zawodową, a także czynników sprzyjających wydłużeniu aktywności zawodowej. Zostanie ukierunkowane na osoby zbliżające się do wieku emerytalnego oraz osoby w wieku emerytalnym.

3. Główne pytania badawcze

1. Jakie czynniki sprzyjają wydłużeniu okresu aktywności zawodowej?
2. Jakie czynniki utrudniają wydłużenie okresu aktywności zawodowej?
3. Czy/Jak małopolscy pracodawcy wspierają wydłużanie aktywności zawodowej?

4. Szczegółowe pytania badawcze

1. Jakie czynniki sprzyjają wydłużeniu okresu aktywności zawodowej?

a. Pracujące osoby w wieku emerytalnym

- i. na ile do kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego przyczyniły się: FGI

- charakter wykonywanej pracy/wykonywany zawód

- kondycja zdrowotna – fizyczna i psychiczna, pełnosprawność
 - sytuacja osobista – brak konieczności opieki nad osobami niesamodzielnymi (rodzice/teściowie, wnuki, małżonek/małżonka/partner/partnerka), samotność/bycie w związku, decyzje emerytalne podjęte przez partnera/partnerkę
 - sytuacja finansowa – czy gospodarstwo domowe, w którym funkcjonuje dana osoba było „stać” na jej dezaktywację? Dla ilu z nich głównym motywem do kontynuacji pracy była sytuacja finansowa?
 - możliwości oferowane przez pracodawcę – oferta kontynuowania pracy po osiągnięciu minimalnego wieku emerytalnego, udogodnienia na stanowisku pracy
 - uelastycznienie rynku pracy (praca zdalna/hybrydowa, elastyczny czas pracy, praca w niższym niż etat wymiarze czasu, ...)
 - rozwiązania prawne (PIT-0 dla seniora, inne, jakie?)
 - zapotrzebowanie na kompetencje/doświadczenie zawodowe danej osoby
 - poziom wykształcenia
 - miejsce zamieszkania (bliskość chłonnego rynku pracy, skomunikowanie miejsca zamieszkania)
 - mobilność zawodowa i geograficzna danej osoby
- ii. Jakie były motywacje do wydłużenia aktywności zawodowej?
FGI
- iii. Jakie czynniki/rozwiązania związane z miejscem pracy (kultura organizacyjna, możliwość rozwoju zawodowego, ...) motywują do wydłużania aktywności zawodowej? FGI
- iv. Jakie były obawy związane z wydłużeniem aktywności zawodowej? Czy się potwierdziły? Jeśli się potwierdziły, to które i jakie to miało konsekwencje? FGI
- v. Jakie są korzyści związane z wydłużeniem aktywności zawodowej?

- vi. Jak postrzegają siebie jako pracowników/pracowniczek? Jak widzą siebie na tle młodszych współpracowników? FGI
 - vii. Jaką planują ścieżkę dezaktywizacji (jednorazowe przejście, łączenie emerytury z dotychczasową pracą, wykonywanie innej pracy/pracy u innego pracodawcy bezpośrednio przed odejściem na emeryturę, decyzja o kontynuowaniu dotychczasowej pracy w niepełnym wymiarze czasu przed emeryturą, przejście na samozatrudnienie, inna ścieżka, jaka? + może po przejściu na emeryturę zdecydowali o powrocie do pracy /może innej niż ostatnia wykonywana/)? FGI
 - viii. Jak plany związane z procesem przechodzenia na emeryturę miały się do tego procesu? Jak ten proces wyglądał, czy plany zostały zrealizowane? + opinia respondentów na ten temat (ich ocena) FGI
- b. Pracujące i bezrobotne osoby w wieku 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni)
- i. Jak rozumieją aktywność zawodową? FGI
 - ii. Jakie czynniki sprzyjają pozostawaniu aktywnym zawodowo do osiągnięcia wieku emerytalnego lub dłużej? FGI
 - iii. Jakie są motywacje do pozostania aktywnym zawodowo do osiągnięcia wieku emerytalnego lub dłużej? FGI
 - iv. Jakie czynniki/rozwiązania związane z miejscem pracy (kultura organizacyjna, możliwość rozwoju zawodowego, ...) motywują do wydłużania aktywności zawodowej? FGI
 - v. Jakie widzą potencjalne korzyści związane z pozostaniem aktywnym zawodowo do osiągnięcia wieku emerytalnego lub dłużej? FGI
 - vi. Jakie są obawy związane z pozostaniem aktywnym zawodowo do osiągnięcia wieku emerytalnego lub dłużej? FGI
 - vii. Jaką planują ścieżkę dezaktywizacji (jednorazowe przejście, łączenie emerytury z pracą, wykonywanie innej pracy/pracy u innego pracodawcy bezpośrednio przed odejściem na emeryturę, decyzja o pracy w niepełnym wymiarze czasu przed

emeryturą, przejście na samozatrudnienie, pobieranie renty przed przejściem na emeryturę, inna ścieżka, jaka?) FGI

viii. Jakie czynniki mogłyby wpłynąć na zmianę zdania danej osoby i jej decyzję o pozostaniu na rynku pracy, mimo że planowała przejście na emeryturę? FGI

2. Jakie czynniki utrudniają wydłużenie okresu aktywności zawodowej?

a. Niepracujące osoby w wieku emerytalnym (tylko te, które chciały pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego, ale z jakichś powodów okazało się to niemożliwe oraz osoby zainteresowane podjęciem pracy i jej poszukujące)

i. co uniemożliwiło kontynuację pracy? FGI

- charakter wykonywanej pracy/wykonywany zawód – niektórych zawodów „nie da się” wykonywać w dojrzałym wieku
- kondycja zdrowotna – fizyczna i psychiczna, niepełnosprawność
- sytuacja osobista – konieczność opieki nad osobami niesamodzielnymi (rodzice/teściowie, wnuki, małżonek/małżonka/partner/partnerka), samotność/bycie w związku, decyzje emerytalne podjęte przez partnera/partnerkę
- sytuacja finansowa – gospodarstwo domowe, w którym funkcjonuje dana osoba było „stać” na jej dezaktywację
- brak możliwości kontynuacji pracy oferowanych przez pracodawcę
- niewystarczające uelastycznienie rynku pracy (praca zdalna/hybrydowa, elastyczny czas pracy, praca w niższym niż etat wymiarze czasu, ...)
- rozwiązania prawne (PIT-0 dla seniora, inne, jakie?)
- niewystarczające/nieaktualne kompetencje danej osoby
- poziom wykształcenia lub brak zapotrzebowania na jej doświadczenie zawodowe; czy w przypadku osób dojrzałych można mówić o „najbardziej powszechnie”

występujących brakach kompetencyjnych? Jeśli tak, jakich kompetencji brakuje im najczęściej?

- miejsce zamieszkania (odległość od chłonnego rynku pracy/miejsca pracy, złe skomunikowanie miejsca zamieszkania)
 - niewystarczająca mobilność zawodowa i geograficzna
- ii. Czy bariery, których doświadczyli, byłyby do pokonania z pomocą z zewnątrz? Jeśli tak, to jakiej pomocy, od kogo (pracodawca, instytucja zewnętrzna, przepisy prawne) potrzebowaliby (sytuacja hipotetyczna)? FGI
- iii. Jaka była ich ścieżka dezaktywizacji (jednorazowe przejście, łączenie emerytury z pracą, wykonywanie innej pracy/pracy u innego pracodawcy bezpośrednio przed odejściem na emeryturę, decyzja o kontynuowaniu ostatniej wykonywanej pracy w niepełnym wymiarze czasu przed emeryturą, przejście na samozatrudnienie, pobieranie renty przed przejściem na emeryturę, inna ścieżka, jaka?) FGI
- iv. Jak plany związane z procesem przechodzenia na emeryturę miały się do tego procesu? Jak ten proces wyglądał, czy plany zostały zrealizowane? + opinia respondentów na ten temat (ich ocena) FGI
- b. Pracujące i bezrobotne osoby w wieku 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni)
- i. Jak rozumieją aktywność zawodową? FGI
- ii. Jakie bariery mogą spowodować wcześniejszą dezaktywację zawodową? FGI
- iii. Które z tych barier mają największe natężenie/jakie są główne bariery? FGI
- iv. Jakie widzą sposoby przezwyciężenia tych barier? FGI
- v. Jakie formy pomocy byłyby najbardziej skuteczne w ich przezwyciężeniu? FGI
- vi. Czy te formy pomocy wymagają modyfikacji/dostosowania do „specyfiki” osób dojrzałych? FGI

3. Czy/Jak małopolscy pracodawcy wspierają wydłużanie aktywności zawodowej?

- a. Czy pracodawcy rekrutują osoby dojrzałe? [badanie skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych](#)
- b. Czy skłonność do rekrutacji osób dojrzałych zależy od sekcji PKD, podregionu, w którym ma siedzibę pracodawca, wielkości przedsiębiorstwa, rodzaju stanowiska, na które poszukują pracownika/pracowniczkę? [badanie skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych](#)
- c. Jak pracodawcy „definiują” dojrzałych pracowników – przez kontekst wieku (jakiego?), doświadczenia? [IDI](#)
- d. Czy pracodawcy zatrudniają osoby dojrzałe? [IDI](#)
- e. Czy inwestują w rozwój dojrzałych pracowników? [IDI](#)
- f. Jakie są ich przekonania na temat dojrzałych pracowników? [IDI](#)
- g. Jakie są ich doświadczenia z dojrzałymi pracownikami? [IDI](#)
- h. Jakie korzyści daje zatrudnianie/praca dojrzałych pracowników? Jak te korzyści mogą być promowane i wykorzystywane do zachęcania firm do zatrudniania osób dojrzałych? [IDI](#)
- i. Czy „widzą” dojrzałych pracowników i dostosowują do ich potrzeb stanowiska pracy, zakres obowiązków, ...? [IDI](#)
- j. Czy pracodawcy wspierają (zachęcają, dają możliwość) przebranżawiania osób dojrzałych? [IDI](#)
- k. Jakie bariery/wyzwania w kontynuacji zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego widzą pracodawcy? [IDI](#)
- l. Czy stosują (jakie?) sposoby, strategie utrzymujące motywację i produktywność dojrzałych pracowników? Czy/jak one się różnią od sposobów utrzymywania motywacji i produktywności osób młodszych? [IDI](#)

5. Metodologia i techniki badawcze

W celu odpowiedzi na powyższe pytania zostaną przeprowadzone:

1. Badanie jakościowe – wywiady grupowe (FGI) z osobami w wieku emerytalnym i przedemerytalnym
2. Badanie skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych (test CV) –

3. Badanie jakościowe – pogłębione wywiady indywidualne (IDI) z pracodawcami

5.1 FGI z osobami w wieku emerytalnym i przedemerytalnym

1. By poznać perspektywę Małopolan i Małopolanek i zgłębić czynniki sprzyjające i niesprzyjające wydłużaniu aktywizacji zawodowej przeprowadzone zostaną zogniskowane wywiady grupowe (FGI).
2. Wykonawca przeprowadzi co najmniej 12 FGI zróżnicowanych ze względu na wiek uczestników/uczestniczek, ich status na rynku pracy, charakter wykonywanej pracy (w przypadku pracujących) lub wykształcenie (w przypadku niepracujących) oraz miejsce zamieszkania. Szczegółowy podział FGI pokazuje poniższa tabela.

Tabela 1. Podział zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) względem kryteriów rekrutacyjnych

| | | pracujący najemnie | | bezrobotni/ chcący pracować | |
|----------------------|--------------------------------|--------------------|----------|-----------------------------|---------------------|
| | | umysłowa | fizyczna | wyższe | co najwyżej średnie |
| Kraków | osoby w wieku przedemerytalnym | 1 | | 1 | |
| | osoby w wieku emerytalnym | | 1 | | 1 |
| Małopolska Wschodnia | osoby w wieku przedemerytalnym | 1 | | 1 | |
| | osoby w wieku emerytalnym | | 1 | | 1 |
| Małopolska Zachodnia | osoby w wieku przedemerytalnym | 1 | | 1 | |
| | osoby w wieku emerytalnym | | 1 | | 1 |

Przy tym:

- a. Osoby w wieku przedemerytalnym to kobiety w wieku 55-59 lat oraz mężczyźni w wieku 60-64 lata
- b. Osoby w wieku emerytalnym to kobiety w wieku 60-64 lata oraz mężczyźni w wieku 65-69 lat
- c. Miejsce zamieszkania Kraków oznacza mieszkańców największego miasta w województwie tj. Krakowa
- d. Miejsce zamieszkania Małopolska Wschodnia oznacza mieszkańców powiatów: gorlicki, limanowski, nowosądecki, brzeski, dąbrowski, tarnowski, miasto Tarnów, miasto Nowy Sącz
- e. Miejsce zamieszkania Małopolska Zachodnia oznacza mieszkańców powiatów: chrzanowski, olkuski, oświęcimski, wadowicki, nowotarski, suski, tatrzański, bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki i wielicki
- f. Pracujący to osoby, które w badanym tygodniu:
 - i. wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód;
 - ii. miały pracę, lecz czasowo jej nie wykonywały¹;
 - iii. były zatrudnione na podstawie stosunku pracy, na czas określony i nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze pracy²
- g. Bezrobotni (osoby w wieku przedemerytalnym) to osoby, które w badanym tygodniu:
 - i. nie pracowały, nie miały pracy, aktywnie poszukiwały pracy oraz były gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym;
 - ii. nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę zaplanowaną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 miesiące³
- h. Chcący pracować (osoby w wieku emerytalnym) to osoby, które nie mają pracy, ale chciały pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego, ale z jakichś powodów okazało się to niemożliwe oraz osoby, które nie mają

¹ <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4563,pojecie.html>

² Główny Urząd Statystyczny / Metainformacje / Słownik pojęć / Pojęcia stosowane w statystyce publicznej

³ <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4560,pojecie.html>

pracy i jednocześnie, mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, są zainteresowane podjęciem pracy, aktywnie jej poszukują i są gotowe do jej podjęcia

- i. Praca umysłowa to: praca wykonywana w zawodach przypisanych do 1 i 2 wielkiej grupy zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności
 - j. Praca fizyczna to: praca wykonywana w zawodach przypisanych do wielkich grup zawodów od 3 do 9 zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności
 - k. Wykształcenie wyższe oznacza osoby, które ukończyły kształcenie co najmniej na poziomie licencjat/inżynier (ISCED 5 i wyżej)
 - l. Wykształcenie co najwyżej średnie oznacza osoby, które ukończyły kształcenie na poziomie średnim lub niższym (ISCED 4 i niżej)
- 3. Grupa fokusowa powinna liczyć od 6 do 8 osób i być zróżnicowana pod względem płci zaproszonych osób – liczba kobiet/mężczyzn uczestniczących w każdym fokusie nie może być mniejsza niż 3.
 - 4. W fokusach obejmujących Małopolskę Wschodnią liczba respondentów i respondentek mieszkających na terenie powiatów grodzkich (Nowy Sącz, Tarnów) nie może być większa niż 50%.
 - 5. Fokusy w Małopolsce Wschodniej i Małopolsce Zachodniej powinny się odbyć w dogodnym dla uczestników i uczestniczek miejscu, czyli odpowiednio w Nowym Sączu, Tarnowie, jednym z miast powiatowych – w zależności od przeważającego miejsca zamieszkania osób biorących udział w fokusie dla Małopolski Wschodniej/ Zachodniej. Scenariusze FGI, dostosowane do poszczególnych grup respondentów przygotuje zamawiający, zgodnie z założeniami opisanymi w części 7.2.
 - 6. Zamawiający zastrzega prawo opcji zamówienia dodatkowych, maksymalnie 12 wywiadów zogniskowanych z uczestnikami/uczestniczkami spełniającymi co najmniej dwa różne kryteria opisane w punkcie 2 lit. a do l oraz najwyżej jedno kryterium dodatkowe.

5.2 Badanie skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych (test CV)⁴

1. Celem badania będzie weryfikacja rzeczywistych preferencji małopolskich pracodawców poszukujących osób do pracy w konfrontacji młodszego i starszego kandydata/młodszej i starszej kandydatki, polegające na wyszukiwaniu i odpowiadaniu na istniejące oferty pracy zamieszczone na wyspecjalizowanych portalach internetowych.
2. Badaniem zostanie objętych co najmniej 900 małopolskich pracodawców, którzy zamieścili ofertę pracy w Małopolsce na jednym z kilku najpopularniejszych serwisów z ogłoszeniami o pracę jak np. pracuj.pl, olx.pl, lento.pl, praca.pl, Gumtree, infoPraca, LinkedIn lub innym wskazanym przez wykonawcę i zaakceptowanym przez zamawiającego. Jednocześnie wymaga się, aby badanie było prowadzone co najmniej do momentu uzyskania 100 pozytywnych odpowiedzi ze strony pracodawców (minimum 50 zaproszeń dla młodszego kandydata i minimum 50 zaproszeń dla starszego kandydata)
3. W odpowiedzi na wybrane do badania oferty pracy wykonawca wyśle, w odstępie co najmniej jednego dnia, dwa fikcyjne CV (pary męskie lub żeńskie) osób w wieku 28 i 52 lat. Wykonawca weźmie pod uwagę dwie kategorie ofert: oferty na podstawowe stanowiska, wymagające minimalnego doświadczenia oraz na stanowiska specjalistyczne średniego szczebla, wymagające wyższych kompetencji (odpowiednio dostosuje też każde CV).
4. Należy przyjąć zasadę, że do jednego pracodawcy wysyłana jest tylko jedna para CV, niezależnie od liczby stanowisk, na których poszukuje pracowników/pracowniczek. Jednocześnie pary CV wysyłane są w odpowiedzi na unikalne ogłoszenia o pracę. Jeśli ta sama oferta pracy pojawi się w kilku serwisach, wykonawca powinien wysłać parę CV tylko w odpowiedzi na jedną z nich.
5. Wyboru oferty, na którą wysłane zostaną pary CV, dokonuje wykonawca.
6. Oferty powinny zostać wyselekcjonowane w taki sposób, żeby kandydaci spełniali wymagania pracodawców oraz żeby nie było potrzeby przesłania

⁴ Badanie jest wzorowane na tym przeprowadzonym przez Polski Instytut Ekonomiczny. Opis badania, jak i CV fikcyjnych kandydatów i kandydatek w publikacji: Baszczak, Ł., Mokrzycki, R., Trojanowska, M., Wincewicz-Price, A., Zyzik, R. (2021), Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego, Working Paper, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

zdjęcia bądź też innych spersonalizowanych dokumentów (orzeczenia, świadectwa lub certyfikaty).

7. Oferty powinny zostać zróżnicowane wg następujących kryteriów (tabele prezentują minimalne liczebności):

- a. Płeć - oferty, na które wykonawca będzie wysyłał pary CV należy dobrać tak, by rozkład zgłoszeń był równomierny, przy czym stanowiska, które jednoznacznie wskazują preferencje dla danej płci powinny być kojarzone z parą CV odpowiadającą tej preferencji (np. CV kobiet należy wysyłać w odpowiedzi na ogłoszenie o pracę w sklepie z odzieżą damską, a CV mężczyzn kierować do branż związanych z przemysłem czy budownictwem).

| | |
|---------------|---------------|
| kobiety | 450 par CV |
| mężczyźni | 450 par CV |
| ogółem | 900 par CV |

- b. Miejsce wykonywania pracy zgodnie z klasyfikacją TERYT

| | |
|--------------------------|------------|
| m. Kraków | 150 par CV |
| podregion nowosądecki | 150 par CV |
| podregion nowotarski | 150 par CV |
| podregion oświęcimski | 150 par CV |
| podregion tarnowski | 150 par CV |
| podregion krakowski | 150 par CV |
| ogółem | 900 par CV |

c. Rodzaj oferowanej pracy

| | |
|---|------------|
| praca wymagająca minimalnego doświadczenia, nie wiążąca się z wyspecjalizowanymi umiejętnościami, na stanowisku podstawowym | 280 par CV |
| praca wymagająca kilkuletniego doświadczenia w branży i konkretnych, specjalistycznych umiejętności, na stanowisku średniego szczebla | 620 par CV |
| ogółem | 900 par CV |

d. Branżę pracodawcy (sekcję PKD)

| | |
|--|------------|
| Budownictwo (F) | 105 par CV |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M) | 105 par CV |
| Przetwórstwo przemysłowe (C) | 105 par CV |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I) | 105 par CV |
| Informacja i komunikacja (J) | 105 par CV |
| Transport i gospodarka magazynowa (H) | 105 par CV |
| Handel (G) | 270 par CV |
| Pozostała działalność usługowa (S) | |
| Działalność w zakresie usług administrowania (N) | |
| ogółem | 900 par CV |

8. Do przygotowania propozycji CV, które zostaną wysłane w odpowiedzi na wybrane ogłoszenia zgodnie z wymaganiami opisanymi w części 7.1,

- wykonawca zaangażuje co najmniej jednego profesjonalnego rekrutera zgodnie z wymaganiami opisanymi w specyfikacji warunków zamówienia.
9. Głównym wskaźnikiem w badaniu będzie call-back rate, czyli proporcja opisująca, na jak wiele z wysłanych CV rekrutujący odpowiedzieli zaproszeniem do dalszego etapu rekrutacji.
 10. Po otrzymaniu zaproszenia na kolejny etap rekrutacyjny należy odmówić, tłumacząc, że dany kandydat/dana kandydatka nie jest już zainteresowany/zainteresowana ofertą, a kontakt telefoniczny bądź e-mailowy odnotowywać w bazie.
 11. Zamawiający zastrzega sobie możliwość skorzystania z prawa opcji polegającego na wysyłce maksymalnie dodatkowych 320 par CV, w oparciu o te same kryteria, co opisane w punkcie 7.

5.3 IDI z pracodawcami

1. Wykonawca przeprowadzi co najmniej 12 IDI z pracodawcami, do których zostały wysłane pary CV, z czego:
 - a. 6 IDI z pracodawcami, którzy zaprosili fikcyjnego starszego kandydata/fikcyjną starszą kandydatkę do kolejnego etapu rekrutacji, niezależnie od tego, czy zaproszenie dotyczyło wyłącznie starszej osoby czy też obu osób w parze (młodszej i starszej).
 - b. 6 IDI z pracodawcami, którzy zaprosili do kolejnego etapu rekrutacji wyłącznie młodszą osobę w parze.
2. Wykonawca przedstawi zlecającemu listę wszystkich pracodawców spełniających kryteria udziału w IDI oraz propozycję od 26 do 32 pracodawców, kwalifikujących się do udziału w wywiadach. Propozycja, o której mowa, powinna zostać przygotowana z założeniem zróżnicowania respondentów pod względem branży, wielkości przedsiębiorstwa, lokalizacji siedziby pracodawcy w poszczególnych podregionach województwa oraz w podziale na tych, którzy zaprosili do kolejnego etapu rekrutacji osobę starszą oraz tych, którzy tego nie zrobili. W każdej z tych dwóch grup powinni się znaleźć przedstawiciele co najmniej 3 branż, 3 podregionów (pod względem lokalizacji siedziby pracodawcy) oraz 3 głównych kategorii wielkości przedsiębiorstw (mikro, małe, średnie, duże przedsiębiorstwa), przy czym liczba przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw nie może przekroczyć 3.

Jednocześnie wykonawca powinien, jeśli to tylko możliwe, dobrać obie grupy respondentów IDI (tych, którzy zaprosili do kolejnego etapu rekrutacji osobę starszą oraz tych, którzy tego nie zrobili) tak, by były one dla siebie statystycznymi bliźniakami pod względem branży, wielkości przedsiębiorstwa i lokalizacji siedziby przedsiębiorstwa.

3. Lista respondentów do IDI musi uzyskać akceptację zamawiającego. Zamawiający zastrzega sobie możliwość korekty przedstawionej przez wykonawcę propozycji pracodawców, kwalifikujących się do udziału w wywiadach, mając na względzie uzyskanie możliwie największego zróżnicowania grupy respondentów oraz możliwość dobrania statystycznych bliźniaków na obu listach respondentów (tych, którzy zaprosili do kolejnego etapu rekrutacji osobę starszą oraz tych, którzy tego nie zrobili).
4. Zamawiający przygotowuje scenariusze wywiadów zgodnie z założeniami opisanymi w punkcie 1 oraz części 4 i 7.2 OPZ.
5. Zamawiający zastrzega sobie możliwość skorzystania z prawa opcji polegającego na realizacji maksymalnie 12 dodatkowych IDI, w oparciu o te same kryteria, co opisane w punkcie 1.
6. Etapy realizacji badania

Etap I Przygotowanie do realizacji badania obejmuje:

1. Spotkanie wprowadzające
 - a. Cel: omówienie metodologii badania, narzędzi badawczych, etapów realizacji badania
 - b. Forma: online lub stacjonarnie w terminie i miejscu wyznaczonym przez zamawiającego
 - c. Wymagane na spotkaniu: osoby odpowiedzialne za realizację badania po stronie wykonawcy i zamawiającego
2. Zaproponowanie przez wykonawcę harmonogramu badania, wymagającego akceptacji zamawiającego.

Etap II Realizacja badania obejmuje:

3. FGI z osobami w wieku emerytalnym i przedemerytalnym:
 - a. Rekrutacja uczestników i uczestniczek fokusów – lista powinna być szersza i uwzględniać ewentualne zastępstwa dla listy podstawowych

kandydatur. Wykonawca sam zrekrutuje uczestników i uczestniczki badania.

- b. Przeprowadzenie przez wykonawcę szkolenia dla moderatorów/moderatorek FGI. Zamawiający zastrzega sobie prawo uczestniczenia w szkoleniu.
- c. Uzyskanie od respondentów/respondentek zgody na nagrywanie i przetwarzanie nagrania przez wykonawcę i zamawiającego.
- d. Przeprowadzenie fokusów w wyznaczonych podregionach Małopolski – zamawiający zastrzega sobie możliwość uczestnictwa w każdym z wywiadów. Informację o terminie i miejscu realizacji każdego z FGI należy przekazać zamawiającemu z co najmniej 3-dniowym wyprzedzeniem (3 dni robocze),
- e. Przekazanie zamawiającemu nagrań z FGI. Wykonawca, po realizacji jednego wywiadu FGI, przekaze zamawiającemu nagranie oraz informację od osób prowadzących badanie nt. poprawności funkcjonowania narzędzia badawczego. Zamawiający zastrzega sobie możliwość dokonania modyfikacji narzędzia po tym etapie. W tym przypadku wywiad zrealizowany przed sprawdzeniem narzędzia (i jego ewentualną modyfikacją) będzie wchodzić w pulę wymaganych przez zamawiającego FGI. Po otrzymaniu nagrania pierwszego FGI i informacji od osób prowadzących badanie, zamawiający przekaze informację zwrotną w sprawie ewentualnej modyfikacji narzędzia badawczego i skorygowany scenariusz w ciągu kolejnych 2 dni roboczych.
- f. Na każdym etapie realizacji FGI zamawiający zastrzega sobie prawo do zgłoszenia uwag odnośnie prowadzenia fokusów.
- g. Przygotowanie w formie bazy danych szczegółowego opisu uczestników/ uczestniczek badania, uwzględniającego wszystkie kryteria rekrutacyjne (bez danych osobowych) oraz ID osób badanych i przekazanie go zamawiającemu.
- h. Pozyskanie od respondentów danych kontaktowych (telefon i/lub e-mail) – udostępnianych w celach kontrolnych na prośbę zamawiającego, do momentu odebrania całego zamówienia.

- i. Przygotowanie transkrypcji z przeprowadzonych FGI, zgodnie z wymogami opisanymi w części 11 OPZ.
 - j. Opracowanie grida z wynikami badania jakościowego – uporządkowanych tematycznie fragmentów wywiadów. Schemat grida zostanie skonsultowany z zamawiającym.
4. Badanie skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych:
- a. Wytypowanie 900 ofert spełniających kryteria opisane w części 5.2 i 7.1 OPZ i wysłanie w odpowiedzi 900 par CV,
 - b. Przygotowanie baz danych z wynikami badania.
5. IDI z pracodawcami:
- a. Rekrutacja pracodawców do badania. Wykonawca sam zrekrutuje respondentów badania.
 - b. Przeprowadzenie przez wykonawcę szkolenia ankietów/ankieterek. Zamawiający zastrzega sobie prawo uczestniczenia w szkoleniu.
 - c. Uzyskanie od respondentów/respondentek zgody na nagrywanie i przetwarzanie nagrania przez wykonawcę i zamawiającego.
 - d. Przeprowadzenie wywiadów. Wywiady IDI będą zrealizowane w ramach rozmowy osobistej. Zamawiający dopuszcza by wywiady były zrealizowane w trybie zdalnym w postaci wideokonferencji.
 - e. Przekazanie zamawiającemu nagrań z IDI. Wykonawca, po realizacji dwóch IDI, przekaże zamawiającemu nagranie oraz informację od osób prowadzących badanie nt. poprawności funkcjonowania narzędzia badawczego. Zamawiający zastrzega sobie możliwość dokonania modyfikacji narzędzia po tym etapie. W tym przypadku wywiady zrealizowane przed sprawdzeniem narzędzia (i jego ewentualną modyfikacją) będą wchodzić w pulę wymaganych przez zamawiającego IDI. Po otrzymaniu nagrań z dwóch IDI i informacji od osób prowadzących badanie, zamawiający przekaże informację zwrotną w sprawie ewentualnej modyfikacji narzędzia badawczego i skorygowany scenariusz w ciągu kolejnych 2 dni roboczych.
 - f. Na każdym etapie realizacji IDI zamawiający zastrzega sobie prawo do zgłoszenia uwag odnośnie prowadzenia wywiadów.
 - g. Przygotowanie w formie bazy danych szczegółowego opisu uczestników/ uczestniczek badania (tj. m.in.: informacja o zajmowanym

stanowisku, zakresie obowiązków, ID respondenta; bez danych osobowych) i przedsiębiorstw, które reprezentują, uwzględniającego też wszystkie kryteria rekrutacyjne opisane w części 5.2 OPZ, informację o ofercie pracy, na którą zostały wysłane pary CV (wraz z ich ID) oraz wyniku badania i przekazanie go zamawiającemu.

- h. Pozyskanie od respondentów danych kontaktowych (telefon i /lub e-mail) – udostępnianych w celach kontrolnych na prośbę zamawiającego, do momentu odebrania całego zamówienia.
- i. Przygotowanie transkrypcji z przeprowadzonych IDI, zgodnie z wymogami opisanymi w części 11 OPZ.
- j. Opracowanie grida z wynikami badania jakościowego – uporządkowanych tematycznie fragmentów wywiadów. Schemat grida zostanie skonsultowany z zamawiającym.

Etap III Opracowanie wyników badania obejmuje:

- 6. Przygotowanie prezentacji z najważniejszymi wynikami z badania – badania skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych i badań jakościowych IDI i FGI.
 - 7. Zorganizowanie i przeprowadzenie spotkania podsumowującego. Wykonawca zaprezentuje wnioski z realizacji badania, a także najważniejsze wyniki badania. Spotkanie odbędzie się w miejscu i terminie wskazanym przez zamawiającego. W spotkaniu wezmą udział osoby odpowiedzialne za realizację badania po stronie zamawiającego i wykonawcy.
 - 8. Opracowanie raportu badawczego nie stanowi przedmiotu zlecenia.
7. Narzędzia badawcze

7.1 Narzędzia do badania skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych

- 1. Narzędziami do badania są pary CV (męskie i żeńskie), przygotowane przez wykonawcę.
- 2. Wykonawca stworzy fikcyjne pary kandydatów, dwie pary kobiet i dwie mężczyzn, w których młodsza osoba ma 28 lat, a starsza 52. Wiek ten został dobrany tak, by młodsza osoba posiadała zarówno wykształcenie

magisterskie, jak i kilkuletnie doświadczenie pracy, natomiast starsza miała jeszcze odległą perspektywę przejścia na emeryturę.

3. Pozostałe charakterystyki, takie jak poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe czy umiejętność posługiwania się językami obcymi, powinny być do siebie jak najbardziej zbliżone, by zminimalizować szansę na odrzucenie kandydatów/ kandydatek ze względu na te cechy. Również doświadczenie powinno zostać dostosowane do etapu zawodowego, w którym fikcyjni kandydaci będą aplikowali na stanowiska początkujące oraz na wymagające już pewnego doświadczenia.
4. W każdym ze stworzonych CV w odpowiedzi na ofertę pracy na stanowisku średniego szczebla należy zawrzeć także kilkuzdaniową informację na temat doświadczenia, zdolności i motywacji kandydata/kandydatki.
5. CV wysyłane w odpowiedzi na ofertę pracy na początkującym stanowisku należy napisać tak, by każda z par osób w różnym wieku miała zbliżone wykształcenie, podobną znajomość języków obcych, umiejętności twarde. Doświadczenie w branży, w której pary poszukują pracy powinno zostać dopasowane w taki sposób, aby było porównywalne u obu kandydatów mimo dłuższego całkowitego stażu pracy starszej osoby i nie stawiało żadnego z nich w gorszym świetle. CV należy przygotować w taki sposób, by każda osoba z danej pary sprawiała wrażenie tak samo doświadczonej, wykształconej, kompetentnej czy sympatycznej.
6. Wykonawca skonsultuje z zamawiającym pierwsze 10 unikalnych par CV, które wyśle dopiero po uzyskaniu akceptacji zamawiającego. Zamawiający zastrzega sobie 3 dni robocze na konsultację pierwszych 10 unikalnych par CV (3 dni robocze od przekazania każdej pary). Poza tym będzie regularnie (co 3 dni robocze) przekazywał do wglądu wszystkie przygotowane przez siebie CV. Zamawiający zastrzega sobie możliwość wnoszenia uwag do przekazanych CV, które wykonawca będzie zobowiązany uwzględnić.
7. Realizacja badania nie wymaga przygotowania 900 par unikalnych CV. W odpowiedzi na oferty pracy wymagające minimalnego doświadczenia, nie wiążące się z wyspecjalizowanymi umiejętnościami należy przygotować dwie pary CV (męską i żeńską). W odpowiedzi na oferty pracy wymagające kilkuletniego doświadczenia w branży i konkretnych, specjalistycznych umiejętności, na stanowisko średniego szczebla konieczne będzie pewne

zróżnicowanie par CV w zależności od branży/sekcji PKD pracodawcy i stanowiska, którego dotyczy oferta.

8. Każde CV będzie miało swój indywidualny numer ID umożliwiający powiązanie z ofertą pracy, w odpowiedzi na którą zostało wysłane. Identyczne CV, wysyłane w odpowiedzi na różne oferty pracy, powinny mieć jeden, ten sam numer ID.

7.2 Narzędzia do części jakościowej

1. Wstępne wersje scenariuszy IDI i FGI stanowią załącznik do umowy.
 2. Scenariusze zostaną skonsultowane z wykonawcą i mogą ulec modyfikacji, jednak proponowane przez wykonawcę zmiany nie mogą wpłynąć na czas trwania wywiadów.
 3. Wywiady indywidualne powinny trwać około 75 minut (nie mniej niż 60 minut), grupowe – około 3-4 godzin (nie mniej niż 3 godziny 15 minut).
 4. Scenariusze wywiadów grupowych zostaną skonsultowane podczas spotkania wprowadzającego.
 5. Scenariusze wywiadów indywidualnych zostaną skonsultowane najpóźniej do 7 dni roboczych przed rozpoczęciem realizacji IDI.
 8. Ostateczne wersje scenariuszy (IDI i FGI) zostaną przekazane przez zamawiającego do 2 dni roboczych po spotkaniu, na którym konsultowane będą wstępne wersje scenariuszy.
 9. Zakres scenariuszy zostanie szczegółowo omówiony w trakcie szkolenia z ankieterami/ankieterkami realizującymi IDI oraz moderatorami/moderatorkami FGI.
8. Produkty finalne dla poszczególnych etapów badania
1. Spotkanie wprowadzające:
 - a. lista uczestników i uczestniczek spotkania sporządzona przez zamawiającego
 - b. harmonogram badania, zaakceptowany przez zamawiającego
 2. Realizacja badania – FGI:
 - a. Lista uczestników i uczestniczek, które wzięły udział w szkoleniu dla moderatorów/moderatorek FGI,

- b. Listy uczestników i uczestniczek fokusów wraz z danymi kontaktowymi przechowywana przez wykonawcę – do wglądu zamawiającego na każdym etapie realizacji zamówienia, w celach kontrolnych,
 - c. Zanonimizowane nagrania z fokusów (format audio i video, przekazywane na bieżąco, do 2 dni roboczych od daty realizacji fokusu). Pliki z nagraniami muszą być jednoznacznie opisane umożliwiając szybką identyfikację, kiedy i z jaką grupą był przeprowadzony wywiad. Jakość nagrania musi umożliwiać swobodny odsłuch. Zamawiający na bieżąco będzie kontrolował jakość realizacji badania na podstawie nagrań wywiadów. W przypadku wykrytych nieprawidłowości, zamawiający zastrzega sobie prawo do odsunięcia osoby prowadzącej wywiady od realizacji badania i/lub odrzucenia wywiadu i żądania jego powtórzenia bez dodatkowego wynagrodzenia.
 - d. Szczegółowy opis uczestników i uczestniczek badania, przygotowany w formie bazy danych, opisanej w części 6 OPZ.
 - e. Zanonimizowane transkrypcje z fokusów (format .doc/docx) zgodnie z wymaganiami opisanymi w części 11. Zamawiający wymaga, aby każda badana osoba posiadała unikalne ID.
 - f. Schemat grida zatwierdzony przez zamawiającego,
 - g. Grid z fokusów – przyporządkowanie cytatów lub całych fragmentów tekstu do poszczególnych problemów badawczych w formie tabelarycznej (format .xls/xlsx).
3. Realizacja badania skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych (test CV):
- a. Zbiór wszystkich wysłanych CV zapisanych w plikach pdf, opisanych numerami ID, umożliwiającymi powiązanie CV z ofertą, na którą zostało wysłane,
 - b. Zbiorcze podsumowanie wysłanych CV w formie bazy danych (format .xls/xlsx) zawierające co najmniej następujące informacje:
 - i. Unikalne ID CV
 - ii. ID oferty/ofert, na którą zostało wysłane CV
 - iii. Płeć fikcyjnego kandydata
 - iv. Wiek
 - v. Poziom wykształcenia

- vi. Ukończone szkoły
 - vii. Ukończone kierunki
 - viii. Doświadczenie zawodowe (stanowiska, okres wykonywania pracy)
 - ix. Dodatkowe kwalifikacje (ukończone kursy, szkolenia)
 - x. Znajomość języków obcych
 - xi. hobby
- c. Pełna baza ofert pracy, w odpowiedzi na które wnioskodawca wysłał pary CV z uwzględnieniem wszystkich kryteriów wymienionych w części 5.2 OPZ (format .xls/xlsx). Dodatkowo odnośnie każdej oferty uwzględnione zostaną następujące informacje:
- i. Unikalny ID oferty pracy,
 - ii. Link do oferty pracy,
 - iii. Data jej zamieszczenia,
 - iv. Nazwa pracodawcy
 - v. Stanowisko pracy według oryginalnej nazwy w ofercie pracy,
 - vi. Stanowisko pracy przekodowane na zawód zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności na poziomie 6-cyfrowym,
 - vii. Miejsce wykonywania pracy zgodnie z oryginalnym zapisem w ofercie,
 - viii. Miejscowość wykonywania pracy zgodnie z klasyfikacją SIMC-TERYT,
 - ix. Zakres obowiązków,
 - x. Wymagane doświadczenie zawodowe,
 - xi. Wymagane wykształcenie,
 - xii. Wymagane dodatkowe kwalifikacje,
 - xiii. Wymagane umiejętności miękkie,
 - xiv. Wymagane języki obce,
 - xv. Wymiar czasu pracy,
 - xvi. Rodzaj umowy,
 - xvii. Wysokość oferowanego wynagrodzenia,
 - xviii. Benefity oferowane na stanowisku pracy (np. samochód służbowy, karta Multisport),

- xix. Forma wykonywanej pracy (np. stacjonarnie, zdalnie, hybrydowo),
- xx. Czy oferta zawierała informację wskazującą na preferowany wiek kandydata/kandydatki (jak np. określenia „młody”, „dynamiczny”, „energiczny” „młody/dynamiczny zespół”),
- xxi. Identyfikatory (ID) CV, które zostały wysłane na daną ofertę pracy,
- xxii. Data wysłania każdego z CV,
- xxiii. Informacja, czy była to męska czy żeńska para CV,
- xxiv. Wynik badania - odpowiedź jaką otrzymano w związku z daną ofertą (brak odpowiedzi, zainteresowanie młodszą osobą z pary, zainteresowanie starszą osobą z pary, zainteresowanie oboma osobami z pary).

- d. Zamawiający zastrzega sobie możliwość dodania maksymalnie 2 kryteriów do kodowania przez wykonawcę z treści ogłoszeń o pracę oraz maksymalnie 2 kryteriów do kodowania przez wykonawcę z treści CV.
- e. Struktura baz danych (CV i ofert pracy) wraz z kluczami kodowymi zostanie skonsultowana z zamawiającym i będzie wymagała jego akceptacji.
- f. Zbiór wszystkich ofert pracy w oryginalnym brzmieniu, zapisanych w plikach html, oznaczonych według ID oferty pracy.

4. Realizacja badania – IDI:

- a. Lista uczestników i uczestniczek, które wzięły udział w szkoleniu dla ankieterów/ankieterek IDI,
- b. Lista respondentów IDI zatwierdzona przez zamawiającego, wraz z danymi kontaktowymi przechowywana przez wykonawcę – do wglądu zamawiającego na każdym etapie realizacji zamówienia, w celach kontrolnych,
- c. Zanonimizowane nagrania z IDI (format audio i video, przekazywane na bieżąco, do 2 dni roboczych od daty realizacji wywiadu). Zamawiający wymaga, aby każda badana osoba posiadała unikalne ID, umożliwiające łączenie z bazą ofert pracy. Pliki z nagraniami być tak opisane aby umożliwiać łatwe i szybkie ustalenie: ID respondenta,

sposobu realizacji wywiadu (zdalnie vs bezpośrednio), daty realizacji wywiadu, osoby realizującej wywiad. Jakość nagrania musi umożliwiać swobodny odsłuch. Zamawiający na bieżąco będzie kontrolował jakość realizacji badania na podstawie nagrań wywiadów. W przypadku wykrytych nieprawidłowości, zamawiający zastrzega sobie prawo do odsunięcia osoby prowadzącej wywiady od realizacji badania i/lub odrzucenia wywiadu i żądania jego powtórzenia bez dodatkowego wynagrodzenia.

- d. Szczegółowy opis uczestników/uczestniczek badania i przedsiębiorstw, które reprezentują, przygotowany w formie bazy danych, według wymagań zawartych w części 6 OPZ.
- h. Zanonimizowane transkrypcje z IDI (format .doc/docx), zgodnie z wymogami opisanymi w części 11. Zamawiający wymaga, aby każda badana osoba posiadała unikalne ID.
- e. Schemat grida zatwierdzony przez zamawiającego,
- f. Grid z IDI – przyporządkowanie cytatów lub całych fragmentów tekstu do poszczególnych problemów badawczych w formie tabelarycznej (format .xls/xlsx).

5. Opracowanie wyników badania:

- a. lista uczestników i uczestniczek spotkania podsumowującego sporządzona przez zamawiającego,
- b. prezentacja z najważniejszymi wynikami i wnioskami z badania (format .ppt/pptx), około 50 slajdów, zawierająca obliczenie call-back rate w przekrojach wymienionych w części 5.2 OPZ oraz dla osób aplikujących w wieku 28 i 52 lata – w przekrojach i ogólnie, grafiki i komentarze. Wzór prezentacji, zawierający logotypy o których mowa w części 12, przekaże wykonawcy zamawiający.

9. Harmonogram realizacji badania i wymagania dotyczące sprawozdawczości

1. Badanie zostanie zrealizowane w następujących terminach:

- a. Spotkanie wprowadzające – do 5 dni roboczych od dnia podpisania umowy,
- b. Przygotowanie przez wykonawcę szczegółowego harmonogramu badania – do 7 dni roboczych od dnia podpisania umowy,

- c. Realizacja badania – do 84 dni kalendarzowych od dnia podpisania umowy,
 - d. Opracowanie wyników badania – do 98 dni kalendarzowych od dnia podpisania umowy.
- 2. Wyżej określone terminy są właściwe dla przedłożenia ostatecznej wersji wszystkich finalnych produktów zamówienia, a nie wersji wstępnych podlegających ocenie przez zamawiającego. Tym samym wykonawca jest zobowiązany do przedłożenia wersji wstępnych wszystkich finalnych produktów zamówienia w takim terminie, aby możliwe było zgłoszenie uwag przez zamawiającego oraz ich uwzględnienie lub udzielenie wyjaśnień przez wykonawcę i, w efekcie, uzyskanie ostatecznej akceptacji zamawiającego oraz podpisanie protokołu odbioru przedmiotu zamówienia.
- 3. Wykonawca będzie przekazywał tygodniowe raporty z realizacji badania (w każdy poniedziałek do godziny 12.00). Raporty będą zawierały:
 - a. informacje o postępach w realizacji badania skłonności pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych w podziale na poszczególne warstwy wymienione w części 5.2 OPZ,
 - b. informacje o postępach w realizacji badań jakościowych (FGI, IDI),
 - c. uzupełnianą narastająco bazę danych ze szczegółowym opisem respondentów FGI (o której mowa w części 6 OPZ), uwzględniającym wszystkie kryteria rekrutacyjne (bez danych osobowych) i ID respondentów/respondentek,
 - d. uzupełnianą narastająco bazę danych ze szczegółowym opisem uczestników/uczestniczek IDI i przedsiębiorstw, o której mowa w części 6 OPZ (bez danych osobowych),
 - e. inne adekwatne informacje np. o postępach w rekrutacji na badania jakościowe.

Raporty w wersji elektronicznej będą przesyłane raz w tygodniu na adres e-mail osoby wskazanej/osób wskazanych do kontaktu przez zamawiającego. Ponadto, w dowolnym momencie realizacji badania, wyżej wymienione informacje i bazy pozwalające na monitorowanie realizacji zadania, zostaną przesłane przez wykonawcę na wniosek zamawiającego.
- 4. Wykonawca ma obowiązek natychmiast informować (mailowo) o wszelkich trudnościach w realizacji badania. Wraz z informacją o trudnościach

wykonawca powinien zaproponować rozwiązania, które pozwolą je przełamać oraz o ich ewentualnym wpływie na termin realizacji poszczególnych etapów badania. Zamawiający może się zgodzić na niewielkie przesunięcia w realizacji poszczególnych etapów badania pod warunkiem, że nie wiążą się one z przesunięciem daty zakończenia badania.

10. Wymogi dotyczące transkrypcji

1. Aspekty wizualne transkrypcji wywiadów:

- a. zastosować należy zapis oryginalny, bez poprawiania błędów językowych respondenta (tzw. transkrypcja dosłowna),
- b. transkrypcja ma obejmować wszystkie wypowiedzi moderatorów i respondentów (tzw. transkrypcja pełna),
- c. transkrypcję należy sporządzić tekstem dorównanym do lewej strony, czcionką 12, interlinia 1,15,
- d. każda wypowiedź powinna być poprzedzona znacznikiem osoby mówiącej, czyli symbolem oznaczającym moderatora/moderatorkę (M:) i respondenta/respondentkę (unikalne ID respondenta spójne z bazami uczestników i uczestniczek FGI oraz respondentami IDI, o których mowa w części 6 OPZ). W przypadku wystąpienia większej liczby osób prowadzących wywiad (np. w FGI) wszystkim moderatorom/moderatorkom przypisać należy symbole z kolejną liczbą porządkową (np. M1, M2 itd.),
- e. każdy nowy akapit oznacza, że głos zabiera nowa osoba (niezależnie od długości wypowiedzi) i poprzedzony będzie odpowiednim znacznikiem czasowym np. [01:22:22].

2. Transkrypcje z badań jakościowych przed przekazaniem zamawiającemu zostaną podane anonimizacji zgodnie z następującymi wymogami:

- a. wszystkie transkrypcje przekazywane zamawiającemu powinny zostać zanonimizowane w sposób uniemożliwiający identyfikację respondentów/ respondentek,
- b. anonimizacji podlegają:
 - i. imiona i nazwiska (zarówno respondentów/respondentek, jak i wymienianych przez nich osób).
- c. anonimizacji nie podlegają:

- i. imiona i nazwiska osób publicznych,
- ii. nazwy własne przedsiębiorstw i organizacji, pracodawców,
- iii. nazwy miejscowości.

3. Opisy uzupełniające:

- a. istotne dla zrozumienia transkrypcji zachowania niewerbalne (śmiech, płacz, dłuższa pauza, wydarzenia zewnętrzne - np. dzwonek telefonu komórkowego) należy zapisywać w nawiasach kwadratowych (np. [śmiech]),
- b. w przypadku niskiej jakości nagrania utrudniającej słyszalność w nawiasie kwadratowym umieścić należy komentarz wraz z odpowiednim znacznikiem czasowym (np. [niezrozumiałe od 01:22:22]).

11. Wymagania dodatkowe

- 1. Wykonawca wskaże jedną osobę do kontaktu, koordynującą całość badania po jego stronie oraz poda jej aktualne dane kontaktowe (telefon, e-mail).
- 2. Zamawiający zastrzega sobie możliwość kontaktu z rekruterem/rekruterami (telefonicznego, e-mailowego oraz w formie spotkań online).
- 3. Wykonawca zapewni miejsce do przeprowadzenia badań FGI (Zamawiający nie wymaga stosowania profesjonalnej pracowni fokusowej dla FGI) oraz poczęstunek dla uczestników i uczestniczek badania opisanych w punkcie 5.1 OPZ tj.:
 - a. napoje ciepłe, tj. kawę, co najmniej 250 ml na osobę i herbatę, co najmniej 250 ml na osobę,
 - b. napoje zimne tj. wodę, co najmniej 500 ml na osobę oraz sok owocowy 100%, co najmniej 250 ml na osobę,
 - c. przekąski słodkie, co najmniej 10 dag na osobę,
 - d. przekąski słone, co najmniej 10 dag na osobę.
- 4. W przypadku wyznaczenia większej liczby osób do przeprowadzenia FGI, konieczne jest przyjęcie założenia, że dana osoba będzie realizowała wywiady w ramach jednej z 8 grup respondentów/respondentek wskazanych w części 5.1 OPZ, co związane jest z efektem gromadzenia wiedzy i doświadczenia wynikającego z pracy z danym typem respondentów/respondentek.

5. Każdy ankieter i ankieterka/moderator i moderatorka, przed przystąpieniem do realizacji badania, ma obowiązek uczestniczyć w szkoleniu prowadzonym przez wykonawcę.
6. Szkolenie/szkolenia dla ankietów i ankieterek/moderatorów i moderatorek przeprowadzi wykonawca. Zamawiający zostanie poinformowany o terminie i miejscu szkolenia/szkożeń na co najmniej 3 dni robocze przed każdym szkoleniem. Zamawiający zastrzega możliwość udziału bezpośredniego lub zdalnego w każdym szkoleniu. Wykonawca zapewni zamawiającemu każdorazowo możliwość udziału zdalnego.
7. Wykonawca zobowiązuje się do umieszczenia na wszystkich materiałach wykorzystywanych podczas realizacji badania logotypów Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Województwa Małopolskiego oraz logotypów wskazujących na źródła finansowania badania. Logotypy, o których mowa, zostaną przekazane wykonawcy przez zamawiającego.
8. Wszelkie dane osobowe, pozyskane w trakcie i na rzecz przeprowadzanego badania, zostaną przez wykonawcę trwale usunięte i nie będą mogły być wykorzystywane w żadnych innych celach. Oświadczenie o usunięciu tych zbiorów wykonawca zobowiązany jest dołączyć do dokumentacji końcowej przekazywanej zamawiającemu.
9. Od Wykonawcy oczekuje się sprawnej i terminowej realizacji zamówienia oraz współpracy z zamawiającym, w tym: pozostawania w stałym kontakcie z zamawiającym (spotkania w formie online w zależności od potrzeb w terminach wyznaczonych przez zamawiającego, kontakty telefoniczne i e-mailowe), sprawnego udzielania odpowiedzi na pytania zamawiającego, informowania o stanie prac, pojawiających się problemach i innych zagadnieniach istotnych dla realizacji badania (na bieżąco).