Znak sprawy: RR-X.272.65.2025

Załącznik nr 1D do swz / Załącznik nr 1 do wzoru umowy

# Opis Przedmiotu Zamówienia (opz)

# Realizacja zadań dla projektu pn. „Prognoza jakościowa zapotrzebowania na kompetencje w Małopolsce”

## Uzasadnienie zamówienia

„Elastyczne dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy wymaga dostępu do adekwatnych narzędzi monitorowania zapotrzebowania na kompetencje. Poprzez ciągłe monitorowanie pracownicy i pracodawcy oraz jednostki edukacyjne i podmioty zarządzające edukacją mogą dowiedzieć się z wyprzedzeniem, jakie kwalifikacje i umiejętności będą w najbliższym czasie pożądane lub deficytowe na rynku pracy. Dzięki temu instytucje edukacyjne mają możliwość dostosowania programów kształcenia i szkoleń do zmieniających się potrzeb, co może przyczynić się do redukcji luki kompetencyjnej na rynku pracy.

Dodatkowo, monitorowanie zapotrzebowania na kompetencje pozwoli pracodawcom lepiej poznać potrzeby rynku pracy, co umożliwi im podejmowanie bardziej świadomych decyzji w obszarze rekrutacji i rozwoju pracowników. Analizy zapotrzebowania na kompetencje mogą również wspierać pracowników w podejmowaniu lepszych decyzji dotyczących kariery i rozwoju zawodowego.”[[1]](#footnote-1)

Badanie zapotrzebowania na kompetencje w Małopolsce składa się z dwóch etapów. I etap (ilościowy) opiera się na monitoringu ofert pracy, ma za zadanie pokazać jakie wymagania mają pracodawcy względem kandydatów do pracy w Małopolsce. II etap (jakościowy) opierając się na wynikach z I etapu ma na celu pokazać na jakie kompetencje będzie zapotrzebowanie w przyszłości. Aktualnie w ramach postępowania pn. Badanie ilościowe zapotrzebowania na kompetencje w Małopolsce” realizowany jest I etap ilościowy badania. W ramach tego badania zbierane są następujące dane (2022-2025) dla Małopolski:

1. nazwa poszukiwanego zawodu według klasyfikacji ISCO,
2. lokalizacja miejsca wykonywania pracy wg powiatów,
3. oczekiwane od pracownika kompetencje w ujęciu klasyfikacji ESCO v1.1.2,
4. dane o rodzaju działalności pracodawcy wg klasyfikacji PKD,
5. wymagany poziom wykształcenia,
6. wymagane doświadczenie,
7. wymagane uprawnienia,
8. oferowane zarobki,
9. dodatkowe benefity,
10. rodzaj umowy,
11. tryb pracy (stacjonarna, zdalna, hybrydowa),
12. informacja o tym ile razy dana oferta była powtórzona tj. analizy powtórzonych ofert pracy (deduplikacja)
13. data publikacji oferty
14. data obowiązywania oferty

Na podstawie danych ilościowych możliwe jest przygotowanie różnorodnych wskaźników, które mogą zostać wykorzystane do prognozowania jakościowego (tj. formułowania wniosków o charakterze opisowym lub interpretacyjnym, które pozwalają odnieść się do przyszłości). Przykładowo na podstawie analizy trendów można wskazywać dalszy kierunek zmian, w połączeniu z informacjami z innego kontekstu (np. społecznego, ekonomicznego, politycznego etc.) można formułować przyszłe scenariusze zdarzeń lub oceny eksperckie. Dane obserwowane w obszarze zapotrzebowania na pracę (informacje z ofert pracy w ujęciu zawodów, branż, czy kompetencji) mogą pomóc w prognozowaniu zjawisk związanych z rynkiem pracy, systemem edukacji oraz szkoleń pracowniczych.

Przykładowo: ponadprzeciętny wzrost wynagrodzeń o 10 p.p. rocznie w danym zawodzie (dana ilościowa) może prowadzić do wniosku o przewidywanej wysokiej atrakcyjności zawodowej oraz wzroście znaczenia kompetencji związanych z tą profesją oraz presją na system edukacji, by dostarczał odpowiednio przygotowanych absolwentów (prognoza jakościowa).

## Cel badania

Badanie pn. „Prognoza jakościowa zapotrzebowania na kompetencje w Małopolsce” stanowi II etap badania zapotrzebowania na kompetencje w Małopolsce i ma za zadanie pokazać w perspektywie 3 lat kluczowe kompetencje na rynku pracy w wybranych branżach w ujęciu najważniejszych zawodów.

Prognozowanie jakościowe będzie wykorzystywało wskaźniki zasilone danymi, które zbierane są w ramach monitoringu ofert pracy tj. ilościowego etapu badania. Prognozowanie będzie miało charakter cykliczny w oparciu o przygotowaną przez Wykonawcę metodologię, umożliwiającą uzyskiwanie porównywalnych wyników dla analizowanych branż.

Ze względu na brak szczegółowych wytycznych do prowadzenia jakościowych prognoz zapotrzebowania na kompetencje z wykorzystaniem danych ilościowych przedmiotem zamówienia będzie również wypracowanie i dostarczenie Zamawiającemu metodologii pozyskiwania, przetwarzania oraz prezentowania informacji.

Przedmiotem zamówienia jest:

1. Przygotowanie szczegółowej metodologii prognozowania na kanwie wytycznych wskazanych przez Zamawiającego.
2. Wyliczenie zdefiniowanych w metodologii wskaźników na bazie dostarczonych przez Zamawiającego danych oraz innych ogólnodostępnych danych pozyskanych przez Wykonawcę.
3. Przeprowadzenie pilotażowego badania dla wybranej branży oraz modyfikacja metodologii w oparciu o zebrane w ramach pilotażu doświadczenia.
4. Przeprowadzenie badania w 5 branżach uzgodnionych z Zamawiającym.
5. Przygotowanie raportu z realizacji badania w postaci prezentacji zawierającej wyniki badania wraz z rekomendacjami przyszłych działań oraz wytycznymi dotyczącymi realizacji kolejnych edycji jakościowego prognozowania.

Konieczność dostarczenia metodologii badania przez Wykonawcę będzie się wiązała ze ścisłą współpracą z Zamawiającym zarówno na etapie jej przygotowania, jak również wdrażania.

## Pytania badawcze

Wykonawca będzie miał za zadanie zbierać, przetwarzać oraz przekazywać Zamawiającemu dane zebrane w ramach procesu badawczego, które będą umożliwiać odpowiedzenie na następujące pytania badawcze:

Odnośnie każdej analizowanej w badaniu branży:

1. Jakie są zawody kluczowe w ramach branży (zgodnie z definicją przygotowaną przez Wykonawcę)?
2. Jakie są najbardziej poszukiwane kompetencje?
3. Jakie kompetencje są poszukiwane w ramach poszczególnych zawodów?
4. W których zawodach pojawia się największa luka kompetencyjna?
5. Jakie są najtrudniejsze do pozyskania kompetencje (najbardziej deficytowe)?
6. Które kompetencje najszybciej zyskują na ważności (na znaczeniu)?
7. Jak będzie się zmieniać zapotrzebowanie na pracowników – w perspektywie trzech lat?
8. Jak będzie się zmieniać zapotrzebowanie na kompetencje pracowników – w perspektywie trzech lat?
9. Jaka jest skala trudności w rekrutacji pracowników w różnych zawodach, o różnych kompetencjach?
10. Jakie są sugerowane rozwiązania w zakresie uzupełniania deficytów kompetencyjnych w poszczególnych branżach?

Ogólnie odnośnie wszystkich branż:

1. Jakie są kompetencje kluczowe (zgodnie z definicją przygotowaną przez Wykonawcę)?
2. Jakie kompetencje kluczowe będą poszukiwane w perspektywie 3 lat?
3. Jakie kompetencje kluczowe będą najtrudniejsze do pozyskania w perspektywie 3 lat?

Na bazie danych, o których mowa w pkt 1 opz Wykonawca będzie miał za zadanie wyliczyć wskaźniki, przygotować rekomendacje odnośnie wyboru branż oraz zawodów do oceny eksperckiej, a następnie na bazie przygotowanych materiałów przeprowadzić serię spotkań, które umożliwią uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

**4. Wymogi dotyczące przygotowania metodologii prognozowania jakościowego**

Zamawiający zdecydował się wykorzystać w „Prognozie jakościowej zapotrzebowania na kompetencje w Małopolsce” dane o ogłoszeniach o pracę (Online Job Vacancies, OJV) zebrane w „Badaniu ilościowym zapotrzebowania na kompetencje w Małopolsce". Dane te pozwalają wyznaczyć wskaźniki, które będę służyć do przygotowania prognozy jakościowej w obszarze kompetencji.

Poniższe punkty zawierają wymogi, które muszą się znaleźć w metodologii badania oraz w toku realizacji przedsięwzięcia. Metodologia będzie musiała zawierać co najmniej:

1. opis zastosowanej metody badawczej,
2. opis schematu wyboru branż (rozumianych jako grupy pokrewnych zawodów[[2]](#footnote-2)) w oparciu o wskaźniki z etapu ilościowego oraz inne zaproponowane przez Wykonawcę dane i informacje. Wykonawca rozplanuje realizację badania we wszystkich branżach w podziale na etapy, natomiast przedmiotem realizacji niniejszego badania będzie pierwszy etap (dla pierwszej puli 6 branż),
3. opis schematu wyboru zawodów w ramach branż, dla których prognozowane będzie zapotrzebowanie na kompetencje (w oparciu o wskaźniki z etapu ilościowego oraz inne zaproponowane przez Wykonawcę dane i informacje),
4. definicję kompetencji kluczowych wraz z operacjonalizacją,
5. propozycję doboru wskaźników (udostępnianych uczestnikom badania oraz wykorzystywanych przy prognozowaniu jakościowym),
6. szczegółowy opis wyznaczania wskaźników (wraz ze wskazaniem zakresu wartości, które może przyjmować oraz interpretacji wyników),
7. scenariusz spotkania/cyklu spotkań z ekspertami,
8. schemat prezentacji informacji w trakcie spotkania,
9. szablon materiałów przekazywanych respondentom przed spotkaniami,
10. sposób doboru uczestników do spotkania, przy czym Zamawiający wymaga, aby były to osoby związane z Małopolską, posiadające rozległą wiedzę na temat zapotrzebowania na pracowników w danej branży,
11. sposób prezentacji wyników przeprowadzonych prac.

Zamawiający zakłada, że w oparciu o wypracowaną metodologię w kolejnych latach zrealizuje badanie dla pozostałych branż w Małopolsce, a także, że będzie aktualizował wyniki niniejszego badania. Metodologia musi więc odnosić się do wszystkich przywołanych w tym punkcie aspektów oraz umożliwiać powtórną realizację badania przez Zamawiającego.

Wykonawca będzie miał za zadanie wykazać, że proponowane przez niego rozwiązanie uwzględnia oczekiwania Zamawiającego. Propozycja metodologii wypracowana przez Wykonawcę będzie podlegała akceptacji przez Zamawiającego.

Zaakceptowana przez Zamawiającego metodologia posłuży do przygotowania i przeprowadzenia pilotażu. Wyniki pilotażu, zebrane doświadczenia oraz uwagi Zamawiającego z tego etapu realizacji zamówienia zostaną uwzględnione w ostatecznej wersji metodologii.

W oparciu o przygotowaną metodologię Wykonawca będzie miał za zadanie przeprowadzić badanie w 5 branżach.

1. **Wymogi dotyczące wyliczenia wskaźników niezbędnych do przeprowadzenia prognozowania**

Na bazie danych, o których mowa w pkt 1 opz Wykonawca będzie miał za zadanie wyliczyć wskaźniki opisane w tabelach 1-2. W tym celu Zamawiający po podpisaniu umowy przekaże Wykonawcy dane za lata 2022-2024 w postaci relacyjnych baz danych (rozszerzenie .sqlite). Bazy danych obejmują oferty pracy z portali https://pracuj.pl oraz https://oferty.praca.gov.pl (Centralna Baza Ofert Pracy – CBOP). Liczba obserwacji wynosi 130 tys. dla 2022, 100 tys. dla 2023 oraz 93 tys. dla 2024 roku. Informacje z treści oferty przyporządkowane są do klasyfikacji: PKD, KZiS oraz ESCO.

Wskaźniki zaprezentowane w tabelach 1 i 2 uzupełnione o miary zaproponowane przez Wykonawcę w metodologii będą służyć do:

1. wyboru branż, które będą objęte jakościowym prognozowaniem w ramach niniejszego zamówienia oraz w kolejnych odsłonach badania,
2. wyboru zawodów, które będą objęte jakościowym prognozowaniem w ramach wyznaczonych branż,
3. wskazania oraz oceny sytuacji w ramach poszczególnych zawodów z punktu widzenia zapotrzebowania na kompetencje (pytania badawcze postawione w pkt 3).

Na podstawie zbieranych danych ilościowych (pkt 1 opz) zaproponowano dwa zestawy wskaźników (zestaw 1. – wskaźnik wyznaczony w oparciu o jeden wybrany zakres danych, zestaw 2. – wskaźniki zmieniające się w czasie, zestaw), które prezentowane są w poniższych tabelach (1-2). Wykonawca będzie miał za zadanie:

1. zweryfikować listę wskaźników pod kątem metodologii i celów badania,
2. zaproponować Zamawiającemu ewentualną modyfikację listy wskaźników (np. wykreślenie wskaźnika, zmianę wskaźnika, zmianę poziomu szczegółowości wskaźnika),
3. wyliczyć wskazane przez Zamawiającego (po konsultacji z Wykonawcą) wskaźniki na podstawie danych udostępnionych przez Zamawiającego.

Ponadto, Wykonawca może zaproponować dodatkowe wskaźniki, dla których samodzielnie pozyska dane[[3]](#footnote-3).

Tabela 1. Wskaźniki wykorzystujące zróżnicowanie wartości, które przyjmuje wskaźnik

| Nr | Wskaźnik | Opis | Potencjalne zastosowanie w prognozowaniu jakościowym |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Liczba ofert pracy wg zawodu (ISCO) | Liczba unikalnych ofert przypisanych do konkretnego zawodu | ● Identyfikacja zawodów deficytowych ● Wskazania dla zmian w strukturze kształcenia zawodowego i wyższego |
| 2 | Rozkład geograficzny ofert (powiaty) | Liczba ofert pracy w podziale terytorialnym | ● Planowanie regionalnych polityk zatrudnienia ● Ocena lokalnych rynków pracy i potrzeb migracyjnych |
| 3 | Kompetencje ESCO przypisywane do ofert | Lista kompetencji twardych i miękkich wymaganych w ofertach | ● Dostrajanie programów nauczania i szkoleń do wymagań rynku ● Prognoza trendów kompetencyjnych (np. cyfryzacja, praca zespołowa) |
| 4 | Branże zgłaszających oferty | Branże gospodarki zgłaszające zapotrzebowanie | ● Identyfikacja rosnących/kurczących się sektorów gospodarki ● Przewidywanie kierunków rozwoju regionalnych specjalizacji |
| 5 | Wymagany poziom wykształcenia wg zawodu | Dominujący poziom edukacji wymagany w ofertach | ● Ocena niedopasowania struktury wykształcenia społeczeństwa do potrzeb rynku ● Planowanie struktury kształcenia (licea, technika, uczelnie) |
| 6 | Wymagane uprawnienia wg zawodu | Certyfikaty, licencje, specjalne kwalifikacje | ● Prognozowanie potrzeb rynku szkoleń i certyfikacji ● Projektowanie krótkoterminowych kursów i ofert edukacji pozaformalnej |
| 7 | Średnia i mediana wysokości wynagrodzeń | Oferowane zarobki brutto dla danego zawodu/regionu | ● Ocena atrakcyjności zawodów i regionów ● Wnioski dla polityki płacowej i mobilności zawodowej |
| 8 | Rodzaj oferowanych benefitów pozapłacowych wg zawodu | Informacja o świadczeniach dodatkowych (np. ubezpieczenia, dofinansowania) | ● Ocena jakości warunków pracy ● Wnioski dla oczekiwań pracowniczych |
| 9 | Rodzaj oferowanej umowy wg zawodu | Umowa o pracę, zlecenie, B2B, inne | ● Wnioski dla stabilności zatrudnienia ● Prognozowanie ryzyk związanych z segmentacją rynku pracy |
| 10 | Tryb pracy wg zawodu | Praca stacjonarna, zdalna, hybrydowa | ● Ocena trwałości zmian postpandemicznych ● Wnioski dla polityki mieszkaniowej i transportowej |
| 11 | Okres ważności oferty wg zawodu | Średnia liczba dni dostępności oferty | ● Wskaźnik trudności w obsadzaniu stanowisk ● Wnioski o niedopasowaniu kandydatów do oczekiwań rynku |

Tabela 2. Wskaźniki wykorzystujące informacje o zmianie w czasie

| Nr | Wskaźnik | Opis | Potencjalne zastosowanie w prognozowaniu jakościowym |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Dynamika zmian liczby ofert pracy wg zawodu | Zmiana liczby ofert w danym zawodzie w latach 2022-24 | ● Wskazanie zawodów rosnących i schyłkowych ● Pomoc w przewidywaniu przyszłych deficytów lub nadwyżki |
| 2 | Zmiana liczby ofert wg lokalizacji | Zmiana liczby ofert wg zawodów w danym powiecie w latach 2022-24 | ● Prognoza zmian lokalnych struktur zatrudnienia ● Wskaźnik rozproszenia lub koncentracji zawodów |
| 3 | Sumaryczna liczba ofert pracy (2022-2024) | Liczba ofert w poszczególnych zawodach sumarycznie w latach 2022-2024 | ● Wskazanie zawodów rosnących i schyłkowych ● Pomoc w przewidywaniu przyszłych deficytów lub nadwyżki |
| 4 | Profil pracy w zawodzie | Profil pracy w zawodzie (na podstawie ogółu ofert z lat 2022-2024): mediana zarobków, dominująca forma zatrudnienia, dominujący tryb pracy | ● Wskazanie zmian warunków pracy w zawodach ● Porównanie warunków pracy pomiędzy zawodami |
| 5 | Profil wymagań pracodawcy w zawodzie | Profil wymagań pracodawcy w zawodzie (na podstawie ogółu ofert z lat 2022-2024): najczęściej wymagany poziom wykształcenia, oczekiwane umiejętności, oczekiwane certyfikaty | ● Prezentacja zmian wymagań w stosunku do kandydatów do pracy w zawodach ● Profil wymogów wobec pracowników w wybranych zawodach |
| 6 | Dynamika zarobków | Dynamika zmiany zarobków (co najmniej mediany wynagrodzeń) pomiędzy 2022 a 2024 rokiem | ● Ocena atrakcyjności zawodów ● Wnioski dla polityki płacowej |
| 7 | Profil kompetencji ogólnych | Profil kompetencji ogólnych (kluczowych) wspólnych dla różnych branż (na podstawie ogółu ofert z lat 2022-2024) | ● Wskazanie ewolucji profili kompetencyjnych w zawodach |
| 8 | Zmiana profilu kompetencji ogólnych | Zmiana profilu kompetencji ogólnych (kluczowych) wspólnych dla różnych branż (pomiędzy 2022 a 2024 rokiem) | ● Wskazanie ewolucji profili kompetencyjnych w zawodach |
| 9 | Profil wymaganych kompetencji w zawodzie | Profil wymaganych kompetencji w zawodzie (na podstawie ogółu ofert z lat 2022-2024) w podziale na językowe, miękkie i zawodowe | ● Wskazanie ewolucji profili kompetencyjnych w zawodach |
| 10 | Zmiana w wymaganych kompetencjach w zawodzie | Zmiana w wymaganych kompetencjach w zawodzie pomiędzy 2022 a 2024 rokiem w podziale na językowe, miękkie i zawodowe | ● Wskazanie zmian wymogów kompetencyjnych w zawodach |
| 11 | Liczba oferowanych benefitów | Liczba oferowanych benefitów pozapłacowych w zawodzie (na podstawie ogółu ofert z lat 2022-2024 oraz w 2024 roku) oraz najczęściej wskazywany benefit | ● Ocena jakości warunków pracy ● Wnioski dla oczekiwań pracowniczych |

Zamawiający otrzyma od Wykonawcy uporządkowany materiał zawierający komplet informacji (wyliczone wskaźniki wskazane przez Zamawiającego oraz te, które Wykonawca dodatkowo zaproponuje w metodologii realizacji badania). Materiał będzie uporządkowany w sposób umożliwiający uzasadnienie realizacji celów określonych w pkt 5 ppkt 1-3.

Dodatkowo, Wykonawca będzie miał za zadanie przekazać Zamawiającemu skrypt (syntax) zawierający komendy umożliwiające aktualizację wskaźników w kolejnych latach. W wyniku prac związanych z wyliczeniem wskaźników Zamawiający otrzyma:

1. uzasadnienie dla wyboru branż i zawodów (o których mowa w pkt 5 ppkt 1-3) w postaci pliku .docx lub innego równoważnego,
2. wyliczone wskaźniki wskazane przez Zamawiającego i dodatkowo wskazane przez Wykonawcę - w postaci pliku .xlsx lub innego równoważnego,
3. skrypt (syntax) zawierający komendy umożliwiające uaktualnianie wskaźników w pliku sql. lub .txt lub innego równoważnego.
4. **Wymogi dotyczące sposobu realizacji pilotażu**

Pilotaż zostanie przeprowadzony na jednej wybranej branży, której wybór zostanie zaakceptowany przez Zamawiającego. Badanie będzie zrealizowane zgodnie z przygotowaną metodologią i ma za zadanie zarówno weryfikację poprawności przygotowanych założeń badawczych, jak również realizację badania właściwego dla wytypowanej do pilotażu branży.

Po zrealizowanym badaniu pilotażowym Wykonawca przygotuje raport zawierający:

* 1. informację, o tym które elementy realizacji badania stanowiły problem dla Wykonawcy,
  2. informację, o tym na które pytania z pkt 3 nie udało się uzyskać odpowiedzi lub uzyskanie odpowiedzi było bardzo trudne,
  3. informację zwrotną dotyczącą poprawności (adekwatności) wyboru zawodów oraz kompetencji w ramach analizowanej branży,
  4. informację zwrotną dotyczącą sposobu rekrutacji uczestników spotkania,
  5. informację zwrotną dotyczącą poprawności (czytelności) materiałów wykorzystywanych w trakcie realizacji badania (materiały przekazywane uczestnikom przed spotkaniem, materiały wykorzystywane w trakcie spotkań dyskusyjnych, etc.),
  6. propozycję ewentualnych modyfikacji scenariusza spotkania,
  7. podsumowanie przebiegu pilotażu wraz z propozycją zmian,
  8. wyniki badania pilotażowego w formacie zaproponowanym w metodologii.

Zamawiający zastrzega sobie możliwość uczestnictwa w badaniu pilotażowym w charakterze aktywnego uczestnika, aktywnego współmoderatora lub biernego obserwatora, w zależności od przyjętej metody badawczej.

Niezależnie od formy realizacji FGI (zdalnej lub bezpośredniej), przebieg pilotażu ma być nagrywany w formie audio i video, w jakości zapewniającej swobodny odsłuch. Pliki zostaną zanonimizowane i udostępnione Zamawiającemu.

Po przeprowadzonym pilotażu Wykonawca zorganizuje spotkanie, w którym wezmą udział osoby odpowiedzialne za przygotowanie i przeprowadzenie badania. W trakcie spotkania będą prezentowane dotychczas zebrane materiały. Wykonawca, na dwa dni przed spotkaniem, udostępni Zamawiającemu materiały umożliwiające analizę przebiegu badania. Zamawiający po spotkaniu może wprowadzić modyfikacje w metodologii realizacji badania, które zostaną uwzględnione w pozostałych do zrealizowania badaniach (5 branż).

1. **Wymogi dotyczące realizacji badania**

Badanie będzie zrealizowane techniką FGI. Zamawiający dopuszcza, by spotkania miały charakter zdalny. W sytuacji zdalnego prowadzenia FGI spotkanie powinno być prowadzone przez dwóch moderatorów.

Wykonawca przeprowadzi co najmniej 2 FGI dla każdej branży. W każdym FGI weźmie udział od 4 do 6 respondentów. Zamawiający dopuszcza realizację jednego FGI z liczbą uczestników od 8 do 12, ale z koniecznością podzielenia respondentów na mniejsze grupy, w których będzie odbywała się dyskusja.

Respondentami w badaniu powinny być osoby zajmujące się kwestiami związanymi z rekrutacją w firmie oraz znające dokładnie specyfikę rynku pracy w branży, w której działa reprezentowana przez respondenta firma. Do badania powinny być zaproszone największe firmy z Małopolski działające w danej branży. Wykonawca skonsultuje listę uczestników z Zamawiającym, a następnie przeprowadzi rekrutację.

Na tydzień przed spotkaniem wszyscy uczestnicy otrzymają pomocnicze materiały zawierające informacje z przeprowadzonej analizy wskaźników. Materiały przed udostępnieniem respondentom zostaną skonsultowane z Zamawiającym i będą wymagały jego akceptacji.

Scenariusz FGI zostanie przygotowany przez Wykonawcę w oparciu o następujące założenia:

1. Czas trwania będzie nie krótszy niż 2 godziny zegarowe.
2. Tematycznie pokryje wszystkie pytania badawcze sformułowane w punkcie 3.
3. Uczestnicy będą mieli do wglądu materiały pomocnicze przygotowane na podstawie analizy wskaźników.
4. Ocena zapotrzebowania na zawody/kompetencje będzie jakościowa (w oparciu o uwspólnioną wiedzę ekspertów), jednak ze względu na objętość materiału, musi mieć ustrukturyzowany przebieg.
5. Ocena zapotrzebowania na zawody/kompetencje będzie na bieżąco odnotowywana w narzędziu informatycznym (np. plik xlsx, ankieta internetowa).

Scenariusz wraz ze wszystkimi materiałami wykorzystywanymi w trakcie FGI zostanie skonsultowany z Zamawiającym i będzie wymagał jego akceptacji.

W przypadku organizacji FGI w formie bezpośredniej Wykonawca zapewni miejsce i poczęstunek dla uczestników.

Niezależnie od formy realizacji FGI, przebieg spotkania ma być nagrywany w formie audio i video, w jakości zapewniającej swobodny odsłuch. Pliki zostaną zanonimizowane i udostępnione zamawiającemu.

1. **Harmonogram realizacja zamówienia**

Wykonawca ma za zadanie przygotować roboczy harmonogram realizacji badania. Harmonogram będzie uwzględniał zapisy pkt 10 opz oraz będzie skonsultowany z Zamawiającym.

1. **Wymogi dotyczące raportu metodologicznego**

Wykonawca będzie miał za zadanie przygotować raport metodologiczny, zawierający uporządkowany opis realizacji czynności badawczych wskazanych w pkt 3, 4 oraz 5 opz. Raport powinien zawierać co najmniej:

1. kontekst teoretyczny dotyczący realizacji prognoz jakościowych zapotrzebowania na kompetencje w ramach OJV;
2. wyjaśnienia terminologii użytej w raporcie, wykaz skrótów;
3. opis metodologii oraz przebiegu badania;
4. spis, definicja, sposób zasilania oraz prezentacja wskaźników z badania;
5. propozycja interpretacji oraz zakres wykorzystania wskaźników;
6. spis tabel, rycin, map, wykresów, etc.
7. bibliografia (w tym przypisy bibliograficzne);
8. aneks(y) zawierający(e) pozostałe niezbędne elementy i informacje dotyczące realizacji badania, niezaprezentowane w innych częściach raportu (np. treść zastosowanych narzędzi badawczych, etc.).
9. **Finalne produkty zamówienia i terminy ich dostarczenia**

W wyniku realizacji badania Wykonawca będzie zobowiązany przygotować następujące materiały:

1. raport metodologiczny (1 plik w formacie np. .docx, 1 plik = 1 raport), **do 4 tygodni od dnia zawarcia umowy;**
2. uzasadnienie dla wyboru branż oraz zawodów wraz z opisem kluczowych wskaźników (1 plik w formacie np. .docx), **do 6 tygodni od dnia zawarcia umowy;**
3. wyliczone wskaźniki (7 plików w formacie np. .xlsx, 1 plik = 1 branża + 1 plik = kompetencje kluczowe), **do 6 tygodni od dnia zawarcia umowy;**
4. skrypt (syntax) zawierający komendy umożliwiające wygenerowanie wskaźników (1 plik w formacie np. .sql lub .txt, 1 plik = 1 skrypt dla wszystkich wskaźników, **do 6 tygodni od dnia zawarcia umowy;**
5. nagranie z przeprowadzonego pilotażu (co najmniej 1 plik w formacie np..mp3) **do 11 tygodni od zawarcia umowy;**
6. raport z przeprowadzonego pilotażu (1 plik w formacie np. .docx, 1 plik = 1 raport), **do 12 tygodni od dnia zawarcia umowy;**
7. nagrania z przeprowadzonych FGI (co najmniej 12 plików w formacie np. .mp3) **do 19 tygodni od zawarcia umowy, lecz nie później niż do 15.05.2026,**
8. raporty z przeprowadzonych badań (6 plik w formacie np. .docx, 1 plik = 1 raport), **do 21 tygodni od dnia zawarcia umowy, lecz nie później niż do 30.06.2026.**

W wyniku realizacji badania Zamawiający otrzyma materiały, o których mowa powyżej.

W przypadku wskazania w ofercie terminu krótszego niż wskazany w ppkt. 8 powyżej, termin ten ulega skróceniu do terminu podanego w ofercie.

**11. Wymogi dotyczące składu osobowego zespołu badawczego.**

Zamawiający wymaga, by skład zespołu badawczego stanowiły osoby o kompetencjach właściwych dla realizacji przedmiotowego zamówienia tj.:

1. specjalista ds. badań i analiz, który posiada wiedzę oraz doświadczenie w jakościowym prognozowaniu zmian na rynku pracy oraz prowadzeniu badań jakościowych tj. IDI i FGI,
2. specjalista ds. badań i analiz, który posiada wiedzę oraz doświadczenie w badaniu zapotrzebowania na zawody i/lub kompetencje
3. specjalista ds. baz danych, który posiada doświadczenie w przygotowaniu i architekturze baz danych wykorzystywanych do pracy badawczej/analitycznej.

Wszyscy członkowie zespołu powinni być do dyspozycji Zamawiającego (telefonicznej i mailowej), a także mają uczestniczyć w spotkaniach zgodnie z zakresem zaangażowania w realizację przedsięwzięcia (zdalnych i bezpośrednich), na które zostaną zaproszeni przez Zamawiającego.

# 12. Finansowanie badania

Zamówienie jest finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności. Wykonawca jest zobowiązany do umieszczenia na wszystkich materiałach wykorzystywanych podczas realizacji badania informacji o współfinansowaniu oraz logotypów. Zamawiający dostarczy Wykonawcy formatki i logotypy.

1. OPZ do „Badania ilościowego zapotrzebowania na kompetencje w Małopolsce” [↑](#footnote-ref-1)
2. Zamawiający po podpisaniu umowy przekaże plik .xlsx zawierający przyporządkowanie zawodów (w ujęciu KZiS) do 18 branż. Nazewnictwo branż oraz sposób grupowania będzie bazować na liście zawodów opracowanej na potrzeby badania Barometr Zawodów dostępnej w serwisie <https://barometrzawodow.pl/modul/branza> [dostęp 27.1.2025] [↑](#footnote-ref-2)
3. Zaproponowane wskaźniki muszą opierać się na dostępnych nieodpłatnie danych, umożliwiających Zamawiającemu samodzielną aktualizację wskaźników po zakończeniu realizacji badania. [↑](#footnote-ref-3)