



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski

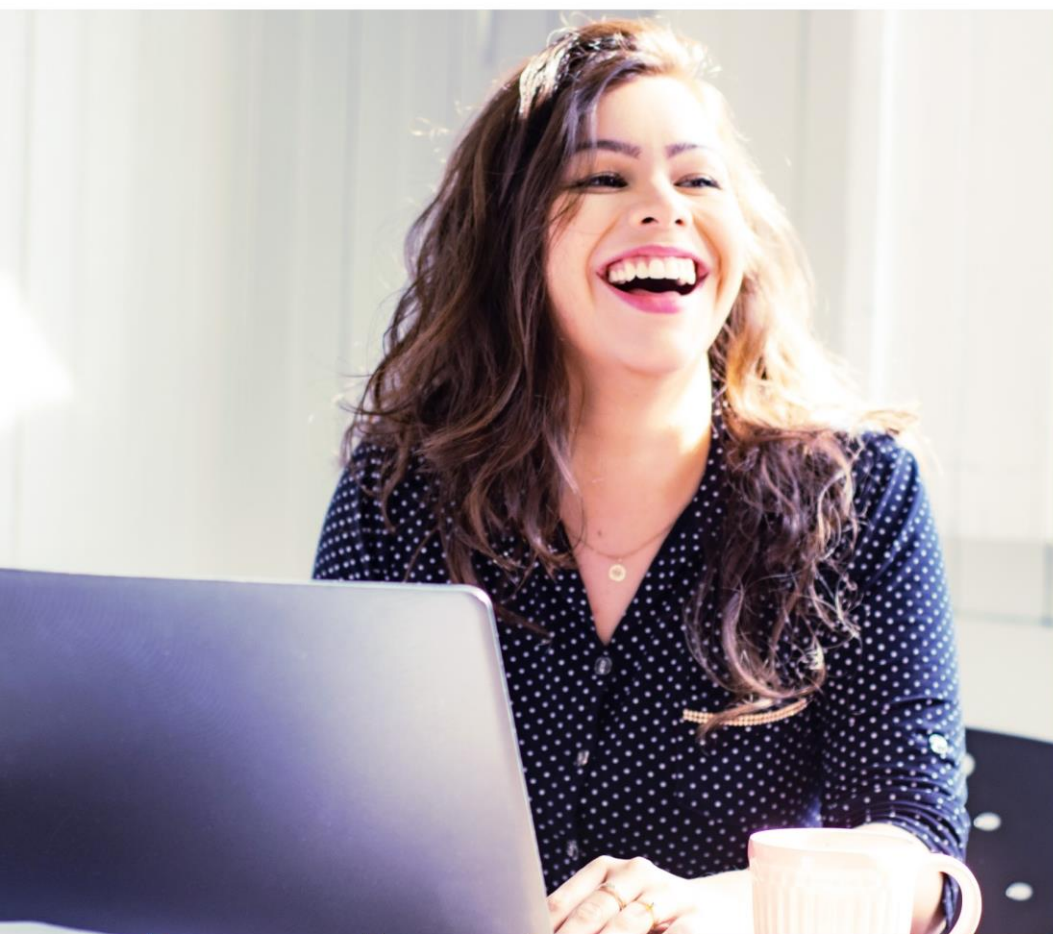


Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO



research
solutions
strategy

Raport końcowy z badania ewaluacyjnego
pn. „Wpływ interwencji WRPO 2014+
na zatrudnienie i rynek pracy w województwie
wielkopolskim. Identyfikacja wskaźnika pn.
Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji
na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu
programu - pomiar 4

Zamawiający:

Województwo Wielkopolskie
Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu
al. Niepodległości 34, 61-714 Poznań
www.umww.pl

Wykonawca:

ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.
99-301 Kutno, ul. Grunwaldzka 5
www.asmresearch.pl / www.neurodata.pl / www.asmdatahouse.com

Poznań, grudzień 2024



Zespół badawczy:

dr Jakub Grabowski

dr Maria Kotkiewicz

Ewelina Dąbrowska-Nowak

Aneta Gierowska

Malwina Pietrzyk

Marek Skrzyński

Julia Zając

SPIIS TREŚCI

STRESZCZENIE	7
SUMMARY	14
I. WPROWADZENIE	21
II. INFORMACJA O PRZEBIEGU BADANIA	24
2.1. Metody ilościowe	24
2.2. Metody jakościowe	27
III. CHARAKTERYSTYKA WSPARCIA OFEROWANEGO W RAMACH OP/PI OBJĘTYCH EWALUACJĄ.....	31
IV. SZACOWANA WARTOŚĆ WSKAŹNIKA REZULTATU DŁUGOTERMINOWEGO WRAZ Z ESTYMACJĄ NA CAŁĄ POPULACJĘ.....	37
4.1. Wskaźnik rezultatu długoterminowego – metodologia wyliczania	37
4.2. Szacowana wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego wraz z estymacją na całą populację	41
4.3. Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy badanych 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	58
4.3.1. Stabilność zatrudnienia	59
4.3.2. Wymiar zatrudnienia	62
4.3.3. Zmiana pracy lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/ kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością lub awansem w pracy.....	64
4.3.4. Inne zmiany w sytuacji uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	65
4.4. Czynniki mogące mieć wpływ na ukształtowanie się struktury wskaźnika rezultatu długoterminowego	73
4.5. Podsumowanie.....	85
V. OCENA UŻYTECZNOŚCI I TRAFNOŚCI INTERWENCJI.....	88
5.1. Oczekiwania i potrzeby uczestników projektów.....	88



5.2. Ocena jakości i użyteczności wsparcia	97
5.3. Dopasowanie zakresu wsparcia do potrzeb rynku pracy.....	103
5.4. Podsumowanie.....	111
VI. WNIOSKI I REKOMENDACJE	114
Spis wykresów i tabel	121
Spis wykresów.....	121
Spis tabel	122
ZAŁĄCZNIK – KWESTIONARIUSZ ANKIETY CAWI/CATI	125

Wykaz skrótów

BUR – Baza Usług Rozwojowych

CATI – *Computer-Assisted Telephone Interview* (metoda ilościowego zbierania informacji za pomocą ankiety przeprowadzonej drogą telefoniczną, wspomaganej komputerowo)

CAWI – *Computer-Assisted Web Interview* (metoda ilościowego zbierania informacji za pomocą ankiety przeprowadzonej drogą internetową)

IDI – *Individual In-depth Interview* (metoda jakościowego zbierania danych za pomocą bezpośredniego wywiadu/rozmowy z respondentem przeprowadzanego w oparciu o scenariusz lub niestandardyzowany kwestionariusz wywiadu)

DEFS – Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu

DPR – Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

FEW 2021-2027 – Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027

FGI – *Focus Group Interview* (metoda jakościowego zbierania informacji w trakcie grupowej dyskusji prowadzonej w oparciu o scenariusz)

FS – Fundusz Spójności

IP WRPO 2014+ – Instytucja Pośrednicząca w realizacji OP 6, 7 i 8 Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

IZ WRPO 2014+ – Instytucja Zarządzająca Wielkopolskim Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020

IZ FEW 2021-2027 – Instytucja Zarządzająca Programem Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027

KE – Komisja Europejska

KPO – Krajowe Programy Operacyjne

KPRES – Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

MŚP – mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa

NUTS – ang. *Nomenclature of Territorial Units for Statistics* (Klasyfikacja Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych)

OP – Oś Priorytetowa Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020,

OPZ – Opis Przedmiotu Zamówienia

OWES – Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej

PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

PES – Podmioty Ekonomii Społecznej

PI – Priorytety Inwestycyjne, o których mowa w Rozporządzeniach Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1301/2013 (art. 5) i 1304/2013 (art. 3), zastosowane w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

SL2014 – aplikacja główna centralnego systemu teleinformatycznego, jest systemem wspierającym realizację Programów Operacyjnych wdrażanych w ramach Funduszy Europejskich 2014-2020

UP – Umowa Partnerstwa

WLWK – Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych

WRPO 2014+ – Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2014-2020

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

STRESZCZENIE

Przedmiotowa ewaluacja wynika z obowiązku nałożonego na Instytucje Zarządzające Programami Operacyjnymi zapisami *Wytycznych Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*. Wskazują one m.in. na konieczność pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS (dalej: Wskaźnik), określają m.in. minimalny zakres badania, metody badawcze, sposób i moment pomiaru. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach Osi Priorytetowych (OP) 6, 7 i 8 WRPO 2014+ na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie.

Charakterystyka uczestników projektów

W myśl założeń badaniem została objęta populacja licząca 102 796 pracujących uczestników projektów zakończonych w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2023 roku. Osiągnięta w wyniku realizacji badania wielkość próby badawczej wyniosła **4 576** osób: 2 316 kobiet oraz 2 260 mężczyzn. Osiągnięcie tej wielkości próby zdeterminowane było stosowaniem kryterium 2-procentowych błędów szacowania przy poziomie ufności 0,95 dla warstw wyznaczonych ze względu na płeć. Na potrzeby realizacji badania dokonano doboru próby w procesie jej warstwowego losowania, który polegał na rozmieszczeniu (ustaleniu) elementów próby w określonych warstwach: priorytet inwestycyjny jako warstwa główna oraz płeć (k/m).

Wskaźnik rezultatu długoterminowego

Na podstawie obliczeń wskaźnika rezultatu długoterminowego dokonanych zgodnie z założeniami zawartymi w *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu znalazły się **434 (9,48%) osób z próby**. **Po estymacji** tej liczby na całą populację objętą badaniem można stwierdzić, że poprawa sytuacji na rynku pracy wystąpiła u **9 749 uczestników projektów**. Jeśli chodzi o wartość wskaźnika rezultatu osiągniętą dla uczestników wyróżnionych ze względu na płeć, osiągnięte zostały następujące wartości:

- Kobiety: 216 osób z próby (9,33%), co stanowi 6 051 osoby z populacji uczestników projektów;
- Mężczyźni: 218 osób z próby (9,65%), co stanowi 3 698 osoby z populacji uczestników projektów.

W przypadku wskaźnika rezultatu długoterminowego wyliczonego dla PI 8v w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu znalazło się **65 (7,94%) przebadanych uczestników projektów realizowanych w ramach tego PI. Po estymacji** tej liczby na populację wynoszącą 17 323 osób objętych interwencją **w ramach PI 8v** wartość wskaźnika rezultatu przybiera wartość **1 373 uczestników projektów**. Jeśli chodzi o wartość wskaźnika osiągniętą dla uczestników wyróżnionych ze względu na płeć, osiągnięte zostały następujące wartości:

- Kobiety: 26 osób z próby (8,18%), co stanowi 725 osób z populacji uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v;
- Mężczyźni: 39 osób z próby (7,78%), co stanowi 648 osób z populacji uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v.

W przypadku wskaźnika rezultatu długoterminowego wyliczonego dla PI 8i w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu znalazło się **10 (26,32%) przebadanych uczestników projektów realizowanych w ramach tego PI. Po estymacji** tej liczby na populację wynoszącą 872 osoby objęte interwencją **w ramach PI 8i** wartość wskaźnika rezultatu przybiera wartość **229 uczestników projektów**. Jeśli chodzi o wartość wskaźnika osiągniętą dla uczestników wyróżnionych ze względu na płeć, osiągnięte zostały następujące wartości:

- Kobiety: 7 osób z próby (33,33%), co stanowi 184 osoby z populacji uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8i;
- Mężczyźni: 3 osoby z próby (17,65%), co stanowi 45 osób z populacji uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8i.

Oceniając skuteczność interwencji objętej niniejszą ewaluacją należy mieć także na uwadze specyfikę form wsparcia oferowanych w projektach. To kolejny aspekt, który różnicuje zakres i skalę zmian w sytuacji uczestników projektów. Bazując na wynikach badania ilościowego można stwierdzić, że w największym stopniu na sytuację zawodową uczestników projektów pozytywnie wpływały:

- instrumenty rynku pracy w tym szkolenia/kursy (PI 8i oraz PI 10iv),
- projekty wspierające prowadzenie działalności gospodarczej (PI 8iii);
- usługi związane z opieką nad dziećmi do lat 3 oferowane w ramach PI 8iv,
- interwencja z zakresu integracji i aktywizacji społeczno-zawodowej osób, rodzin/grup/środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (PI 9i).

Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów

Pod pojęciem struktury zmian w sytuacji uczestników projektów należy rozumieć występowanie ściśle określonych zdarzeń w sytuacji tych osób. O wystąpieniu korzystnej zmiany można mówić w sytuacji, gdy wystąpi co najmniej jedno z tych zdarzeń. Mając na uwadze przyjętą zasadę orzekania o wystąpieniu korzystnej zmiany, należy wyjaśnić, że udział osób, które 6 miesięcy po zakończeniu projektu znalazły się w korzystniejszej sytuacji będzie mniejszy niż łączna suma udziałów zdarzeń, które przesądzają o wystąpieniu korzystnej zmiany – co wynika z faktu, że u każdego uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu projektu może wystąpić dowolna liczba zmian w zakresie wyznaczonym przez liczbę ujętych we wskaźniku wymiarów.

Jeśli chodzi o strukturę ujętych we wskaźniku rezultatu zmian w sytuacji na rynku pracy¹, jakich doświadczyli uczestnicy projektów 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, to można dopatrzeć się następujących prawidłowości:

- 271 uczestników badania (5,9%) zmieniło pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji, kwalifikacji albo wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansem w pracy;
- 186 uczestników badania (4,1%) przeszło z niepewnego do stabilnego zatrudnienia);
- 24 uczestników badania (0,5%) przeszło z niepełnego do pełnego zatrudnienia.

Jeśli chodzi o inne korzystne zmiany w sytuacji uczestników projektów to były one identyfikowane w obrębie szeregu aspektów, takich jak wysokość zarobków, poziom

¹ W dalszych częściach Raportu zmiany tego typu (ujęte we Wskaźniku) są nazywane zmianami wskaźnikowymi.

satysfakcji z wykonywanej pracy, obawa przed utratą pracy czy godzenie życia zawodowego z rodzinnym².

Z przeprowadzonej analizy wyłaniają się trzy kluczowe obserwacje:

- większość uczestników projektów nie wskazuje na wystąpienie u nich 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie wskazanych zmian;
- zachodzące zmiany mają w większości przypadków charakter pozytywny, tj. następuje poprawa lub, w przypadku obaw o utratę pracy, ich zmniejszenie;
- zmiany, których relatywnie najczęściej doświadczali uczestnicy projektów odnoszą się do satysfakcji z wykonywanej pracy (36,9% wskazań na pozytywną zmianę) oraz wysokości zarobków (32,4% wskazań na pozytywną zmianę).

Czynniki wpływające na ukształtowanie się zidentyfikowanej struktury

Analiza zakresu interwencji pozwala na stwierdzenie, że wsparcie oferowane uczestnikom projektów w ramach OP/PI poddanych ewaluacji nie zawsze stwarza możliwość bezpośredniego wpływu na ich sytuację na rynku pracy. W przypadku niektórych rodzajów projektów efektów należy oczekiwać w szerszym kontekście (np. projekty odnoszące się do edukacji przedszkolnej, ogólnej lub zawodowej oddziałują na sytuację pracowników placówek oświaty, uczniów korzystających z poprawy jakości kształcenia, ale i pracodawców, którzy będą korzystać z nabywanych kwalifikacji zawodowych), jak i dłuższym horyzoncie czasowym (występowanie określonych efektów należy rozpatrywać w perspektywie długofalowej). Dodatkowo istotnym czynnikiem determinującym efekty osiągane w kontekście sytuacji uczestników na rynku pracy jest to, że nie wszystkie spośród OP/PI objętych badaniem realizują interwencję w tym zakresie bądź też osiągane tego rodzaju efekty mają charakter niezamierzony lub identyfikowalny w długiej perspektywie czasowej. Są one dodatkowo spójne z celami tematycznymi, które są realizowane na poziomie OP oraz celami szczegółowymi przypisanymi do poszczególnych PI. Co ważne w większości przypadków (poza PI 8v – Przystosowywanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian oraz PI 8i – Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych

² Wszystkie inne zmiany w sytuacji uczestników wykraczające poza wymiary określone we Wskaźniku są nazywane w raporcie zmianami niewskaźnikowymi.

zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników) PI objęte przedmiotowym badaniem nie miały jednak założenia polegającego na realizacji celów szczegółowych, które wiążą się z monitorowanym wskaźnikiem stanowiącym najważniejszy element badania. **Poza PI 8v oraz PI 8i efekty w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy należy zatem postrzegać raczej jako wartość dodaną większości projektów objętych ewaluacją uzyskiwaną niejako „przy okazji” ich realizacji.**

Istotnym aspektem determinującym skuteczność projektów w omawianym kontekście jest ponadto fakt, że **wpływ projektów na zmianę sytuacji ich uczestników na rynku pracy jest zależny od traktowanej kontekstowo sytuacji społeczno-gospodarczej w danym regionie, w tym sytuacji na rynku pracy, ale także bazy rozwojowej.** W przypadku województwa wielkopolskiego, gdzie mamy do czynienia z relatywnie wysokim poziomem przedsiębiorczości, dobrą kondycją gospodarki, a stopa bezrobocia utrzymuje się na jednym z najniższych poziomów w skali kraju mając postać bezrobocia naturalnego, uzyskanie lepszych efektów zatrudnieniowych jest niezwykle trudne. Większość lub znaczna część uczestników projektów znajduje się bowiem w korzystnej sytuacji na rynku pracy już w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie (świadczy o tym chociażby w szczególności popularność umów o pracę na czas nieokreślony oraz pracy pełnoetatowej). W efekcie pole do potencjalnych zmian w obszarach ujętych wskaźnikiem, np. w zakresie poprawy stabilności zatrudnienia czy wymiaru czasu pracy, jest bardzo małe. Nie dowodzi to jednak nieskuteczności wsparcia oferowanego w ramach projektów czy też braku potrzeby interwencji w tym zakresie.

Oceniając możliwości wystąpienia zmian w sytuacji odbiorców wsparcia na rynku pracy nie należy także zapominać o **postawach uczestników projektów.** Sam efekt wsparcia, np. poprawa kompetencji lub kwalifikacji, będzie niewystarczający w sytuacji, gdy uczestnicy nie będą wykazywać aktywności sprzyjających pozyskaniu lub zmianie pracy. Na sytuację uczestników projektów na rynku pracy mogą zatem mieć wpływ działania pozaprojektowe, jak chociażby ukończone studia wyższe czy dodatkowe kursy zawodowe. Dodatkowo znaczenie może mieć sama **specyfika uczestników projektów.** Dotyczy to np. kobiet, w przypadku których determinantą

może być statystycznie większy stopień ich obciążenia pełnieniem ról rodzicielskich i opiekuńczych, co może wpływać na ograniczenia aktywności na rynku pracy (np. mniejszą skłonność do podejmowania pracy w pełnym wymiarze czasu, ewentualnie uznawanie niepełnego wymiaru czasu pracy jako sytuacji akceptowalnej).

Ocena jakości i użyteczności wsparcia

Jakość i użyteczność udzielonego wsparcia oceniona została przez większość respondentów pozytywnie, zwłaszcza jeśli chodzi o jakość³. W tym przypadku ponad 80% badanych przyznało ocenę wysoką (suma ocen 7-10 na dziesięciostopniowej skali). W kontekście użyteczności oceny wysokie miały mniejszy udział (68,5%), choć i tak tego rodzaju wynik należy uznać za korzystny. Ogólnie osoby z młodszych grup wiekowych, lepiej wykształcone czy mężczyźni oceniali te aspekty lepiej, zwłaszcza w kontekście użyteczności. Interpretując takie zależności należy ponownie odwołać się do już dokonanych analiz zwracając uwagę na możliwości zmiany w sytuacji na rynku pracy, a właśnie w takim kontekście dokonywana była ocena. Określone cechy demograficzne wpływają na postawy względem pracy (jej poszukiwania czy ogólnie możliwości zmiany w określonych zakresach), a to z kolei może rzutować na dokonywane oceny jakości czy użyteczności wsparcia.

Zgodność efektów wsparcia z potrzebami uczestników projektów

Większość respondentów przystępowała do projektów bez jakichkolwiek oczekiwań. W przypadku pozostałych osób oczekiwania respondentów koncentrowały się w dużej mierze na zwiększeniu satysfakcji z wykonywanej pracy, na co wskazało 42,1% respondentów. Po około jednej czwartej uczestników projektów oczekiwało poprawy stabilności zatrudnienia lub wyższego wynagrodzenia. Najrzadziej oczekiwano zmiany wymiaru czasu pracy (17,2%), awansu (14,7%) oraz zmiany miejsca pracy (11,1%).

Badanie ujawniło, że projekty w niejednakowym stopniu były w stanie zaspokoić oczekiwania uczestników projektów, co należy wiązać z różnorodnością celów, które powinny zostać osiągnięte w efekcie realizacji projektów przyporządkowanych do

³ „Jakość” była rozumiana jako rzetelność i staranność w przygotowywaniu przewidzianych w projekcie form wsparcia. „Użyteczność” natomiast była oceniana pod kątem tego, na ile zaoferowane formy wsparcia okazały się pomocne i wpłynęły na pozytywną zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy.



różnych PI. W największym stopniu zostały spełnione oczekiwania w zakresie satysfakcji z wykonywanej pracy oraz zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy – na spełnienie oczekiwań w tym obszarach wskazało odpowiednio: 51,2% oraz 49,1% osób, które na nie wskazywały. W najmniejszym stopniu (26,1% wskazań) spełniły się oczekiwania związane ze zwiększeniem wynagrodzenia. Aspekt ten, podobnie jak chociażby awans, jest w dużym stopniu niezależny od działań uczestników projektów.

SUMMARY

The obligation to prepare this type of evaluation is imposed on the Institutions for the Operational Programme Management by virtue of *The Guidelines of the Minister of Funds and Regional Policy as regards monitoring the material progress of the implementation of operational programmes for the years 2014-2020*. According to the Guidelines, it is necessary to calculate the EFS long-term result indicator (hereinafter referred to as the Indicator); moreover, they determine, among others, minimal scope of the study, test methods, as well as measuring method and time. The main purpose of the study is to assess the impact of the support financed with the European Social Fund under Priority Axes (PAs) 6, 7 and 8 - the Regional Operational Programme for the Province of Greater Poland 2014+ on the change of situation of the project participants, belonging to the active population at the time of benefitting from the support, 6 months after they left the project.

Characteristic of the project participants

As agreed, the study comprised a population of 102,796 professionally active participants of the projects ended between 1st January 2021 and 31st December 2023, and the research sample numbered a total of **4,576** people, of which 2,316 women and 2,260 men. That figure was achieved using estimation errors of 2 per cent and a confidence level of 0.95 for layers differentiated by gender. For the purpose of the study, stratified sampling was conducted which consisted in distribution (determination) of the sample items in certain layers: investment priority as the upper one and gender (f/m).

Long-term result indicator

According to the long-term result indicator calculated pursuant to *The Guidelines as regards monitoring the material progress of the implementation of operational programmes for the years 2014-2020*, **434 (9.48 per cent) people comprised by the sample** admitted having improved their labour market situation in 6 months after leaving the programme. **Having estimated** the figure for the entire population comprised by the study, it can be stated that the improvement of the labour market situation occurred in **9,749 project participants**. The following values of the result indicator were calculated for the participants divided by gender:

- 216 (9.33 per cent) women comprised by the sample, that is 6,051 people from the population of the project participants;
- 218 (9.65 per cent) men comprised by the sample, that is 3,698 people from the population of the project participants.

As far as the long-term result indicator calculated for PI 8v is concerned, **65 (7,94 per cent) surveyed participants of the projects implemented under PI in question turned out to be in a better situation on the labour market 6 months after leaving the programme.** The value of the said indicator is **1,373 project participants after estimating** the figure for a population of 17,323 people who benefited from the support under **PI 8v**, whereas its values calculated for the participants divided by gender were as follows:

- 26 (8.18 per cent) women comprised by the sample, that is 725 people from the population of the participants of the projects implemented under PI 8v;
- 39 (7.78 per cent) men comprised by the sample, that is 648 people from the population of the participants of the projects implemented under PI 8v.

As regards the long-term result indicator calculated for PI 8i, **10 (26,32 per cent) of the surveyed participants of the projects implemented under PI in question turned out to be in a better situation on the labour market 6 months after leaving the programme.** The value of the said indicator equals **229 projects participants after estimating** the figure for a population of 872 people who benefited from the support under **PI 8i**, whereas its values calculated for the participants divided by gender were as follows:

- 7 (33.33 per cent) women comprised by the sample, that is 184 people from the population of the participants of the projects implemented under PI 8i;
- 3 (17.65 per cent) men comprised by the sample, that is 45 people from the population of the participants of the projects implemented under PI 8i.

Moreover, in order to assess the effectiveness of the support being the subject of this evaluation, one ought to consult the character of the support forms available under the projects, which is another aspect diversifying the scope and the scale of change in the situation of the project participants. Based on the results of the quantitative

research, it can be concluded that the following factors had the greatest positive impact on the professional situation of the project participants:

- labour market instruments, including trainings/courses (PI 8i and PI 10iv);
- projects aimed at supporting business (PI 8iii);
- services related to childcare for children aged 3 or less, available under PI 8iv;
- support in the form of integration and social and occupational activation for individuals, families/groups/environments at risk of poverty or social exclusion (PI 9i).

Structure of changes in the situation of the project participants

Structure of changes in the situation of the project participants shall be understood as occurrence of precisely defined events in the situation of the said people. You can talk about a favourable change when at least one of those events occurs. Being mindful of the adopted principle of determining the occurrence of a favourable change, it should be clarified that the proportion of people who found themselves in a more favourable situation 6 months after leaving the project will be lower than the total proportion of events triggering the occurrence of a favourable change. It can be put down to the fact that 6 months after the end of the project, any number of changes may occur in any of the participants within the scope determined by the number of dimensions included in the indicator.

As regards the structure of the changes in the labour market situation included in the result indicator⁴¹, experienced by the project participants 6 months after leaving the Programme, the following observations are apparent:

- 271 (5.9 per cent) study participants switched over to another job that required higher competences or qualifications, which involved more responsibility or getting a promotion;
- 186 (4.1 per cent) study participants left their uncertain job and managed to find a stable one;
- 24 (0.5 per cent) study participants switched over from part-time to full-time job.

⁴ Changes of such type (those reflected in the Indicator) are hereinafter referred to as indicative changes.

Other positive changes in the situation of the project participants could be identified in a number of aspects, such as amount of earnings, job satisfaction level, fear of losing a job or reconciliation of professional and family life⁵.

The conducted analysis allows us to make three core observations:

- Most of the project participants claim that the changes in question have not occurred in their case 6 months after the date they had left the project;
- In most cases, the changes which take place are positive, i.e. they entail an improvement or, in case of fear of losing job, its reduction;
- The project participants reported that the relatively most often occurring changes were related to job satisfaction and salary (36.9 and 32.4 per cent respondents claiming to have experienced a positive change, respectively).

Factors influencing the process of shaping an identified structure

It can be found based on the analysis of the scope of the aid that the support offered to the project participants under the evaluated Priority Axes/PIs does not always provide a possibility of having a direct influence on the participants' situation on the labour market. In the case of certain project types, effects should be expected in a wider context (for instance, projects related to pre-school, general or vocational education influence the situation of employees of educational institutions, students benefiting from the improved quality of education, as well as employers who will advantage from the acquired professional qualifications) and in the longer term (occurrence of specific results is to be considered in the long run). In addition, the fact that not all of the Priority Axes/PIs being the subject of the study provide support in the given area or the achieved type of results was accidental or identifiable in the long run is an important factor determining the effects achieved in the scope of the labour market situation of the participants. What is more, they are consistent with the theme objectives pursued at the level of Priority Axes and with the specific goals assigned to particular PIs. Importantly, in most cases (apart from PI 8v – Adaptation of employees, enterprises and entrepreneurs to changes, and PI 8i – Access to work for job seekers and professionally inactive people, including those unemployed for a long time or being outside the labour market, for example through local employment

⁵ Any other changes in the situation of the participants which are not reflected in the Indicator shall hereinafter be known as non-indicative changes.

initiatives and supporting employee mobility), the PIs covered by the study were not aimed at achieving specific objectives related to the monitored indicator which is the most vital element of the study. **Leaving aside PI 8v and PI 8i, the positive effects on the labour market situation of the project participants should therefore be interpreted rather as an added value of most projects subject to the evaluation, gained somehow "by the way" during their implementation.**

Additionally, an important aspect determining the effectiveness of the projects in the said context is the fact that **the influence the projects have on changing the labour market situation of the participants is conditional upon contextually considered socio-economic situation in a given region, including labour market situation, but also upon development facilities.** In the case of the province of Greater Poland with its relatively high entrepreneurship level, good condition of the economy and one of the lowest unemployment rate in the whole country being in fact the natural unemployment rate, it is extremely difficult to achieve better results in the field of employment. This is due to the fact that majority or a significant proportion of the project participants is in a favourable labour market situation already at the moment of joining the project (as evidenced, for example, by commonly concluded employment contracts for an indefinite period and full-time work). Consequently, there is barely room for potential changes in the areas covered by the indicator, for instance as regards improving employment stability or working time. However, this proves neither the ineffectiveness of the support available under the projects nor the lack of need for support in this area.

While assessing the possibility of occurring changes in the labour market situation of the support beneficiaries, you should take account of the attitudes of **the project participants**, too. The effect of support itself, e.g. higher competences or qualifications, will be insufficient if the participants do not undertake activities aimed at getting or changing job. Thus, the labour market situation of the project participants may be influenced by activities they are engaged in outside the project, such as completing a higher degree or additional vocational courses. What is more, the **character** of the project participants may be of importance. This applies, for instance, to women who are statistically more burdened with their roles of mothers and carers, what may be a decisive factor and limit their activity on the labour market

(e.g. by making them less eager to take up full-time work or consider part-time work as an acceptable situation).

Evaluation of quality and usefulness of the support

The quality and usefulness of the provided support was considered by the majority of the respondents as positive, in particular in terms of its quality⁶ which was rated very high by over 80 per cent of the respondents (sum of ratings 7-10 on a ten-point scale). As far as usefulness is concerned, high ratings were less frequent (68.5 per cent); nevertheless, the result should still be considered as good. Generally speaking, groups of younger or better educated people, as well as men evaluated those aspects more positively, especially in the context of their usefulness. Interpretation of such relationships requires referring once again to the analyses already per-formed, bearing in mind that the labour market situation might have changed and that it was the context of the performed assessment. Certain demographic characteristics have an impact on the work attitudes (on job seeking or generally on opportunity to change something in certain areas), what may in turn influence the assessing process of the support's quality or usefulness.

Compliance of the support effects with the needs of the project participants

The majority of the respondents joined the projects without any expectations, whereas the remaining part of them hoped primarily to increase their job satisfaction, as indicated by 42.1 per cent of them. Approximately one-fourth of the project participants expected better employment stability, and the same percentage of them hoped to be given a salary rise. To the least frequent expectations counted change in the amount of working time (17.2 per cent), getting a promotion (14.7 per cent) and switching over to another workplace (11.1 per cent).

The study revealed that the projects could not have met the expectations of the project participants to the same extent. It is due to the variety of goals to be achieved through the project implementation assigned to different PIs. The expectations related to job satisfaction and employment in the desired working time were met to the largest extent, as indicated by 51.2 and 49.1 per cent of the respondents,

⁶ Quality" was understood as reliability and diligence involved in the process of developing the support forms provided for in the project, whereas "usefulness" was evaluated in terms of the extent to which the offered support forms turned out to be helpful and brought about a positive change in the labour market situation of the project participants.

respectively. The expectations as to salary rise were met to the lowest extent (26.1 per cent of the respondents).

Just as getting a promotion, this aspect is in large part unrelated to the actions undertaken by the project participants.

Wykonawca oświadcza, że występuje zgodność pomiędzy obiema wersjami streszczenia (edytowalnej i skanu, który został przekazany Zamawiającemu z podpisem tłumacza przysięgłego w dniu 30.12.2024r).

I. WPROWADZENIE

Celem badania, w ramach którego powstał niniejszy raport końcowy była ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach wszystkich PI przewidzianych dla OP 6, 7 i 8 WRPO 2014+ na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia. Warto podkreślić, że w perspektywie finansowej 2014-2020 zakłada się oddziaływanie na inne elementy niż samo uzyskiwanie zatrudnienia. Z tego właśnie powodu wskaźnik, wokół którego zbudowane jest przedmiotowe badanie ewaluacyjne odnosi się do zmiany sytuacji osób pracujących. Określenie rezultatu udziału w projektach dla osób pracujących na wejściu do Programu nie może jednak odnosić się tylko do ich zatrudnienia, ale obejmuje szereg aspektów pochodnych (stabilność zatrudnienia, wymiar czasu pracy czy awans zawodowy).

Wskaźnik, wokół którego zbudowane jest przedmiotowe badanie ewaluacyjne, tj. *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu*, odnosi się do zmiany sytuacji osób pracujących i uwzględnia trzy aspekty związane z sytuacją zawodową osób pracujących: przejście z niepewnego⁷ do stabilnego zatrudnienia, przejście z niepełnego⁸ do pełnego zatrudnienia, zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awans w pracy.

Projekty objęte ewaluacją były realizowane w ramach trzech Osi Priorytetowych (OP):

- **OP 6. Rynek pracy** – skupiał się na działaniach ukierunkowanych na aktywizację zawodową, zarówno w odniesieniu do osób bezrobotnych,

⁷ Niepewne zatrudnienie należy rozumieć jako zatrudnienie tymczasowe i umowę o pracę na czas określony. Biorąc pod uwagę rozbieżności instytucjonalne, pojęcia „zatrudnienie tymczasowe” i „umowa o pracę na czas określony” odnoszą się do sytuacji, które w różnych kontekstach instytucjonalnych można uznać za podobne. Osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony to takie, których główna praca zakończy się po upływie okresu ustalonego z góry lub nieokreślonego z wyprzedzeniem, lecz wskazanego przez obiektywne kryteria, takie jak: ukończenie zadania lub koniec okresu tymczasowego zastępstwa pracownika.

⁸ Niepełne zatrudnienie należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat.

poszukujących pracy i biernych zawodowo oraz zawierał pakiet działań dla osób pracujących, jak również działań prozdrowotnych;

- **OP 7. Włączenie społeczne** – dotyczyło działań związanych z integracją społeczną, rozwojem usług społecznych i zdrowotnych oraz rozwojem ekonomii społecznej;
- **OP 8. Edukacja** – dotyczyła działań związanych z ograniczeniem i zapobieganiem przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej, wyrównaniem dostępu do edukacji przedszkolnej i szkolnej, wzmocnieniem oraz dostosowaniem kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz uczeniem się przez całe życie.

Zakres przedmiotowy badania został sformułowany w oparciu o zapisy *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* (zwanych dalej: Wytycznymi), zwłaszcza zapisy Załącznika nr 6 pt. *Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne* (zwanego dalej: Załącznikiem). Zakres ten został podzielony na poniższe moduły badawcze:

Moduł 1, w którym rozwiązane zostały problemy badawcze dotyczące m.in.:

1) oszacowania wartości przedmiotowego Wskaźnika. Wskaźnik został obliczony ogółem dla wszystkich PI OP 6-8 WRPO 2014+ (w podziale na poszczególne PI) oraz – odrębnie – dla PI 8v i PI 8i WRPO 2014+.

Pomiar mający na celu pozyskanie danych umożliwiających wyliczenie wskaźnika został przeprowadzony w oparciu o populację tych uczestników projektów, którzy:

- byli uczestnikami projektów realizowanych w ramach OP 6, 7 oraz 8 współfinansowanych z EFS w ramach WRPO 2014+, którzy (na podstawie danych uzyskanych z systemu SL2014) zakończyli udział we wsparciu od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2023 r.;
- pracowali w momencie rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie⁹;

⁹ Osoby pracujące, które stanowią operat badania są rozumiane dokładnie tak, jak kształtuje to WLWK. Zgodnie z nią są to osoby w wieku 15 lat i więcej, które wykonują pracę, za którą otrzymują wynagrodzenie, z której czerpią zyski lub korzyści rodzinne lub osoby posiadające zatrudnienie lub własną działalność, które jednak chwilowo nie pracują ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie. W tak rozumianej definicji również osoby prowadzące gospodarstwo rolne a także osoby będące w trakcie zakładania działalności gospodarczej czy

- w przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia uczestnictwa w projekcie;

2) identyfikacji m.in.:

- skuteczności interwencji EFS zrealizowanej w ramach WRPO 2014+ oraz efektów wsparcia;
- czynników mających wpływ na wartość przedmiotowego Wskaźnika, w tym jakość udzielonego wsparcia;
- najskuteczniejszych form wsparcia.

Moduł 2, w którym oceniona została użyteczność interwencji oraz rozwiązane zostały problemy badawcze dotyczące m. in.:

- analizy i oceny poziomu zgodności efektów wsparcia z potrzebami uczestników projektów;
- analizy i oceny poziomu zgodności efektów wsparcia z potrzebami przedsiębiorstw/ innego rodzaju pracodawców.

Moduł 3, w którym oceniona została trafność interwencji oraz rozwiązane zostały problemy badawcze dotyczące m. in.:

- adekwatności wsparcia oferowanego w ramach OP 6, 7 i 8 WRPO 2014+ do potrzeb rynku pracy i potrzeb grup docelowych przewidzianych w ww. OP;
- propozycji skutecznych sposobów dostosowania wsparcia do potrzeb uczestników projektów i potrzeb rynku pracy;
- oceny wpływu branż, w których pracowali uczestnicy po zakończeniu projektów na użyteczność oferowanego wsparcia.

bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność członek rodziny – uznawane są za osoby pracujące. Natomiast osoby przebywające na urlopie wychowawczym (czyli formalnie posiadające zatrudnienie) – nie są traktowane jako pracujące i nie będą stanowić populacji tego badania.

II. INFORMACJA O PRZEBIEGU BADANIA

Przedmiotowy projekt badawczy zakładał realizację badań metodami ilościowymi i jakościowymi. W pierwszym przypadku wykorzystane zostały techniki CAWI (*computer-assisted web interview*) i CATI (*computer-assisted telephone interview*). W ramach komponentu jakościowego w przedmiotowym badaniu zostały zastosowane takie metody, jak FGI (*focus group interview*), (opcjonalnie) IDI (*in-depth interview*)¹⁰ oraz *desk research* (analiza danych zastanych).

2.1. Metody ilościowe

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone z wykorzystaniem techniki mix-mode; CATI/CAWI, czyli wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (*Computer Assisted Telephone Interview*) oraz wywiadów wspomaganych komputerowo przy pomocy strony WWW (*Computer Assisted Web Interview*). Celem zastosowania tzw. **podejścia mixed – mode** czyli połączenia różnych technik badań ankietowych wykorzystujących dokładnie ten sam kwestionariusz było umożliwienie respondentowi wyboru najbardziej dogodnej formy udzielenia informacji, co przyczyniło się do maksymalizacji współczynnika realizacji próby.

Zgodnie z Załącznikiem do Wytycznych podstawą do realizacji przedmiotowego badania były dane o uczestnikach projektów, zgromadzone w ramach systemu SL2014. Populację ogólną stanowili wobec powyższego uczestnicy projektów z województwa wielkopolskiego (tj. zamieszkujący, pracujący lub uczący się na terenie województwa) pracujący w momencie przystąpienia do projektu, którzy zakończyli swój udział we wsparciu we wskazanych okresach. Na podstawie pozyskanych od Zamawiającego danych, Wykonawca oszacował wielkość próby założonej do badania.

Badanie ilościowe zrealizowane zostało na reprezentatywnej próbie ostatecznych odbiorców wsparcia, którzy łącznie:

- byli uczestnikami projektów WRPO 2014+ w ramach wybranych PI współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w przedziale czasowym 01.01.2021 r.- 31.12.2023 r.;

¹⁰ IDI zostały ujęte w założeniach badania jako metoda dodatkowa, w przypadku konieczności pozyskania przez Zamawiającego dodatkowych informacji na potrzeby realizacji celów badania. Jednak ostatecznie nie było potrzeby jej zastosowania.



- pracowali w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie;
- w przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.

Dobór próby, zgodnie z wytycznymi zawartymi w Załączniku był losowo-warstwowy, z uwzględnieniem dwóch warstw: priorytetu inwestycyjnego jako warstwy głównej oraz płci. Na potrzeby zaplanowania realizacji badania dokonano doboru próby w procesie jej warstwowego losowania, który polegał na rozmieszczeniu (ustaleniu) elementów próby w określonych warstwach¹¹. Przyjęto, zgodnie z Wytycznymi maksymalną wartość błędu szacowania dla warstwy płci na poziomie 2%. Dla warstwy priorytetów inwestycyjnych ustalono następujące błędy szacowania¹²: 8i - 3,5%, 08iii - 3,5%, 08 iv - 3,5%, 08v - 3,0%, 08vi - 2,0%, 9i - 7,9%, 09iv - 3,6%, 09v - 7,2%, 10i - 5,3%, 10iii - 5,0%, 10iv - 4,4%. Dobór próby został przeprowadzony w obrębie populacji, w skład której weszło w sumie **102 796** osób będących uczestnikami projektów realizowanych w ramach interwencji objętej ewaluacją i pracujących w momencie udzielania wsparcia. Szczegółową strukturę próby prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Struktura populacji ogólnej i próby badawczej badania ilościowego wg PI/OP oraz płci

PI/OP	Struktura populacji			Struktura próby		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
PI 8i	593	279	872	21	17	38
PI 8iii	231	214	445	8	13	21
PI 8 iv	2032	428	2460	73	25	98
PI 8v	8886	8437	17323	318	501	819
PI 8vi	30301	15627	45928	1083	927	2010
OP 6	42043	24985	67028	1503	1483	2986
PI 9i	195	111	306	7	7	14
PI 9iv	7232	3346	10578	259	197	456
PI 9v	1700	735	2435	61	44	105
OP 7	9127	4192	13319	327	248	575
PI 10i	4794	1019	5813	171	61	232
PI 10iii	5281	1967	7248	189	117	306
PI 10iv	3500	5888	9388	125	350	475

¹¹ Definicja przyjęta przez Główny Urząd Statystyczny.

¹² Załącznik nr 6 do Wytycznych nie definiuje wartości błędu maksymalnego dla warstwy PI. W celu zachowania wysokiej jakości pozyskanych w wyniku badania danych Wykonawca na etapie projektowania badania założył, że wartość błędu szacowania dla warstwy PI nie przekroczy 6% (przy 95% poziomie ufności).



PI/OP	Struktura populacji			Struktura próby		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
OP 8	13575	8874	22449	485	528	1013
OGÓŁEM	64745	38051	102796	2315	2259	4574

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy

W efekcie realizacji badania właściwego¹³, które trwało od 23.08 do 13.09.2024 r. zrealizowano próbę o n=2 wywiady większa od założonej. Dodatkowe wywiady zostały zrealizowane z uczestnikami projektów realizowanych w ramach PI 8vi. Wykonanie dodatkowych wywiadów wynikało z konieczności utrzymania sum pośrednich na poziomie OP oraz liczby wywiadów na poziomie wartości ogółem w warstwie PI. Występujące w tym zakresie wcześniejsze różnice między wielkościami próby dla poszczególnych PI oraz OP wynikały z błędu zaokrąglenia występującego przy alokacji jednostek do warstw. W związku ze zrealizowaną liczebnością wywiadów wartości błędu oszacowania nie uległy zmianie w stosunku do deklarowanych na etapie koncepcji realizacji badania.

Tabela 2. Struktura zrealizowanej próby badawczej oraz wielkości błędu oszacowania w warstwach wg PI/OP oraz płci

PI/OP	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	N	Błąd maksymalny w warstwie	N	Błąd maksymalny w warstwie	N	Błąd maksymalny w warstwie
PI 8i	21	16%	17	15%	38	3%
PI 8iii	8	21%	13	20%	21	3% ¹⁴
PI 8 iv	73	9%	25	8%	98	3%
PI 8v	318	3%	501	3%	819	3%
PI 8vi	1084	2%	928	2%	2012	2%
OP 6	1504	2%	1484	2%	2988	2%

¹³ Badanie właściwe było poprzedzone pilotażem, który został wykonany w dniach 06-09.08.2024 r. na próbie N= 50 uczestników spełniających przyjęte w badaniu kryteria doboru próby

¹⁴ W odniesieniu do wielkości błędu oszacowania dla warstwy odnoszącej się do PI: 8I, 8iii oraz 9i konieczne jest dodatkowe objaśnienie dotyczące różnic między jego wartością dla poszczególnych płci., a wartością ogółem dla każdej warstwy. Zastosowana w badaniu proporcjonalna alokacja przypisuje liczbę obserwacji proporcjonalną do liczebności warstwy, co w przypadku bardzo małych warstw prowadzi do niskiej liczby jednostek w próbie. W bardzo mało licznej warstwie całkowity błąd badania może być znacznie większy (nawet kilkukrotnie), właśnie z uwagi na małą liczebność próby, w tym przypadku wydzielonej dla płci. Mniejsza próba oznacza mniejszą reprezentatywność i większą wrażliwość na ekstremalne wartości. Innymi słowy ujmując w sytuacji, kiedy mamy mało danych do analizy w danej grupie, dokładność naszej oceny się zmniejsza. To powoduje, że całkowity błąd w naszych wynikach może się zwiększać. Mniejsza liczba danych oznacza bowiem, że nasze wyniki mogą mniej dokładnie odzwierciedlać rzeczywistość. Dokonanie oszacowań dla warstwy ogółem zmniejsza błąd oszacowania.

Kobiety			Mężczyźni			Ogółem	
PI 9i	7	26%	7	26%	14	8%	
PI 9iv	259	4%	197	4%	456	4%	
PI 9v	61	9%	44	9%	105	7%	
OP 7	327	4%	248	4%	575	3%	
PI 10i	171	6%	61	5%	232	5%	
PI 10iii	189	5%	117	5%	306	5%	
PI 10iv	125	4%	350	4%	475	4%	
OP 8	485	3%	528	3%	1013	2%	
Ogółem	2316	1%	2260	1%	4576	2%	

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy

2.2. Metody jakościowe

W ramach badania została zastosowana technika zogniskowanych wywiadów grupowych (ang. Focus Group Interview) łącząca w sobie cechy wywiadu jakościowego oraz obserwacji. Badanie polegało na moderowaniu dyskusji na określony temat przez doświadczonego badacza. Przebieg FGI był rejestrowany metodą audio-wideo celem sporządzenia transkrypcji, które usprawniły proces badawczy. Wykorzystanie w trakcie badania techniki zogniskowanych wywiadów grupowych w pierwszej kolejności umożliwiło wzbogacenie danych ilościowych uzyskanych w trakcie wywiadów CAWI/CATI o dane jakościowe o szczegółowym charakterze. Należy ponadto mieć na uwadze, że specyficzną cechą metody jest występowanie zjawiska dynamiki grupowej, które wpływa na wzajemne stymulowanie się rozmówców, pobudzanie do dyskusji, wymianę poglądów i doświadczeń, co w rezultacie prowadziło do ujawnienia opinii, które mogłyby nie zostać zwerbalizowane w wywiadzie indywidualnym. Wzajemna wymiana opinii pobudzająca do dyskusji umożliwiła zgromadzenie większej ilości danych, ukierunkowanych przede wszystkim na opinie, oceny, postawy i przyczyny, które są trudne do uzyskania w procesie badania ilościowego.

Dobór próby badawczej

Na przedmiotowe badanie ewaluacyjne złożyło się 8 wywiadów grupowych, w których każdorazowo wzięło udział od 6 do 12 osób. Spotkania dyskusyjne zostały realizowane z przedstawicielami:



1. beneficjentów/projektodawców projektów realizowanych w ramach PI¹⁵ WRPO 2014+ objętych badaniem, agencji pracy oraz ekspertów – jedno badanie FGI;
2. beneficjentów projektów realizowanych w ramach PI WRPO 2014+ objętych badaniem, agencji pracy, ekspertów, IZ WRPO 2014+ oraz IP WRPO 2014+ (WUP) – jedno badanie FGI;
3. przedsiębiorstw lub innego rodzaju pracodawców zatrudniających uczestników projektów w 6 miesięcy po zakończeniu projektu – sześć badań FGI.

Poniższa tabela zawiera dane dotyczące założeń rekrutacji uczestników do badania w ramach techniki FGI.

Tabela 3. Kryteria doboru próby do badania FGI

	Typ respondenta	Kryteria doboru
FGI nr 1 N=1	Beneficjent	• Beneficjent/projektodawca realizowanych projektów w ramach 6, 7, 8 OP WRPO 2014+ • Realizacja co najmniej 2 projektów wspartych środkami z funduszy publicznych w okresie 3 lat przed 27.06.2024 r., tj. dniem podpisania umowy na realizację badania • Pełnienie funkcji menedżerskich w zakresie realizacji zewnętrznych projektów prozatrudnieniowych
	Przedstawiciel Agencji Pracy	• Przedstawiciel agencji pracy świadczącej usługi prozatrudnieniowe także dla osób zatrudnionych na terenie województwa wielkopolskiego • Pełnienie funkcji menedżerskich w zakresie usług dla osób zatrudnionych
	Eksperci	Ekspert nie mógł być beneficjentem WRPO 2014+ i musiał spełniać minimum jedno z dwóch wymagań: • Osoba, która jest autorem/współautorem co najmniej 3 publikacji: książkowych lub artykułów naukowych w recenzowanych publikatorach naukowych na temat zatrudnienia lub zarządzania zasobami ludzkimi • Przez co najmniej 5 lat zajmowała kierownicze stanowisko ds. zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
FGI nr 2 N=1	Beneficjent	• Beneficjent realizowanych projektów w ramach 6, 7, 8 OP WRPO 2014+

¹⁵ Charakterystyka wsparcia oferowanego w ramach PI objętych badaniem została dokonana w rozdziale III.



	Typ respondenta	Kryteria doboru
		- Realizacja co najmniej 2 projektów wspartych środkami z funduszy publicznych w okresie ostatnich 3 lat przed 27.06.2024 r. - Pełnienie funkcji menedżerskich w zakresie realizacji zewnętrznych projektów prozatrudnieniowych
	Przedstawiciel Agencji Pracy	- Przedstawiciel agencji pracy świadczącej usługi prozatrudnieniowe także dla osób zatrudnionych na terenie województwa wielkopolskiego - Pełnienie funkcji menedżerskich w zakresie usług dla osób zatrudnionych
	Eksperci	Ekspert nie mógł być beneficjentem WRPO 2014+ i musiał spełniać minimum jedno z dwóch wymagań: - być autorem/współautorem co najmniej 3 publikacji: książkowych lub artykułów naukowych w recenzowanych publikatorach naukowych na temat zatrudnienia lub zarządzania zasobami ludzkimi - przez co najmniej 5 lat zajmować kierownicze stanowisko ds. zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
	IZ WRPO 2014+ IP WRPO 2014+	Przedstawiciele IZ/IP WRPO 2014+ do uczestnictwa w FGI wyznaczał Zamawiający
FGI nr 3 N=6	Przedstawiciele przedsiębiorstw lub innego rodzaju pracodawców	- Przedsiębiorstwa lub inni pracodawcy musieli zatrudniać uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu projektu - Dodatkowym kryterium doboru była wielkość firmy (pracodawcy) pod względem liczby pracowników – w każdym FGI będzie uczestniczyć min. jeden przedstawiciel przedsiębiorstw reprezentujących kolejno mikro-, małe-, średnie- i duże przedsiębiorstwa oraz min. jeden przedstawiciel innego rodzaju pracodawców - Z badania zostali wykluczeni pracodawcy uczestników, którzy korzystali ze wsparcia w ramach wspierania rodziny i pieczy zastępczej oraz korzystających ze wsparcia w Środowiskowych Centrach Zdrowia Psychicznego poprzez zastosowanie reguły przejścia, która narzuciła zadanie pytania o pracodawcę tylko uczestnikom badania, którzy nie pochodzili z tych grup - FGI zostały przeprowadzone oddzielnie dla każdego z podregionów, tj. konińskiego,

	Typ respondenta	Kryteria doboru
		kaliskiego, leszczyńskiego, poznańskiego, pilskiego oraz m. Poznania

W ramach badania z przedstawicielami przedsiębiorstw dodatkowym kryterium doboru była wielkość firmy uwzględniająca liczbę pracowników – dążono do zapewnienia uczestnictwa w każdym FGI przedstawicieli reprezentujących kolejno mikro-, małe-, średnie- i duże przedsiębiorstwa, zapewniając tym samym odzwierciedlenie struktury zatrudnienia uczestników projektów (biorących udział w badaniu ilościowym). Sumarycznie we wszystkich FGI było po 6 reprezentantów każdej wielkości przedsiębiorstwa tj. mikro (n=6), małe (n=6), średnie (n=6) i duże przedsiębiorstwa (n=6). Istotnym kryterium doboru próby była również lokalizacja – respondenci reprezentowali różne podregiony województwa wielkopolskiego: koniński, kaliski, leszczyński, poznański, pilski oraz m. Poznań.

Tabela 4. Struktura przedsiębiorstw (pracodawców) uczestniczących w sesjach fokusowych

Podregion	mikro	małe	średnie	duże	inny rodzaj pracodawców	Ogółem
kaliski	1	1	1	1	2	6
koniński	1	1	1	2	2	7
leszczyński	1	1	1	1	3	7
m. Poznań	2	1	0	1	2	6
pilski	2	1	1	0	3	7
poznański	0	2	2	1	2	7
Ogółem	7	7	6	6	14	40

III. CHARAKTERYSTYKA WSPARCIA OFEROWANEGO W RAMACH OP/PI OBJĘTYCH EWALUACJĄ

Projekty objęte ewaluacją były realizowane w ramach trzech osi priorytetowych (OP) i jedenastu priorytetów inwestycyjnych (PI)¹⁶.

Pierwszą grupę stanowiły projekty realizowane w ramach **OP 6. Rynek pracy**. Jego celem tematycznym było **promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników**. W ramach tej osi priorytetowej ewaluacją zostały objęte przedsięwzięcia dofinansowane w ramach pięciu priorytetów inwestycyjnych:

- **PI 8i Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników** – celem projektów był wzrost zatrudnienia oraz poprawa sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych, poszukujących pracy, biernych zawodowo i pracujących znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy poprzez realizację następujących typów projektów:
 - w ramach działania 6.1: wdrażanie ze środków Funduszu Pracy instrumentów i usług rynku pracy wymienionych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁷ innych niż roboty publiczne, jak szkolenia i kursy zawodowe, dopłaty do studiów podyplomowych czy staże i praktyki zawodowe oraz dofinansowanie wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne i części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19,
 - w ramach działania 6.2: instrumenty i usługi rynku pracy wskazane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (np. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia w celu podniesienia, uzupełnienia

¹⁶ Na podstawie: Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego, Zarząd Województwa Wielkopolskiego 2014+, Poznań 2024 (wersja 4.36).

¹⁷ Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, ze zm.



lub zmiany kwalifikacji zawodowych, warsztaty lub szkolenia z zakresu kompetencji kluczowych (w tym językowych czy cyfrowych), dofinansowanie przejazdów z miejsca zamieszkania do miejsca szkolenia, pracy, stażu lub praktyk zawodowych, wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy itp.);

- **PI 8iii Praca na własny rachunek, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw** – celem projektów był wzrost liczby nowopowstałych, trwałych przedsiębiorstw poprzez realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie na rzecz osób chcących założyć pozarolniczą działalność gospodarczą obejmujące: diagnozę kompetencji zawodowych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, szkolenia (indywidualne lub grupowe) przygotowujące do rozpoczęcia działalności gospodarczej, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz pomostowe wsparcie finansowe;
- **PI 8iv Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę** – celem projektów był przede wszystkim wzrost zatrudnialności osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3 lub nad osobami z niepełnosprawnościami poprzez realizację projektów polegających na wsparciu rozwoju miejsc opieki nad dziećmi, wydłużeniu czasu pracy żłobków i klubów dziecięcych, dofinansowaniu usług opiekunów dziennych i nian wraz z nabywaniem/podnoszeniem wymaganych prawem kompetencji kadr niezbędnych do należytego pełnienia funkcji opiekuna, wolontariusza, opiekuna dziennego, aktywizacji zawodowej osób powracających/wchodzących na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem do lat 3, wsparcie przedsiębiorców i pracodawców w stosowaniu rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego z prywatnym bądź dotyczących aktywizacji zawodowej osób powracających lub wchodzących na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad osobą z niepełnosprawnościami;
- **PI 8v Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian** – celem projektów było podniesienie kompetencji i kwalifikacji przedsiębiorców sektora MŚP i ich pracowników, w tym MŚP przechodzących procesy adaptacyjne, restrukturyzacyjne i modernizacyjne, jak również wzrost



szans na rynku pracy osób zagrożonych utratą zatrudnienia lub zwolnionych z przyczyn zakładu pracy. Osiągnięcie celów miało nastąpić poprzez wsparcie rozwojowe na rzecz MŚP pozwalające na adaptację do zmian w gospodarce oraz rozwoju kompetencji i kwalifikacji osób pracujących w MŚP, w tym w wieku 50 lat i więcej oraz o niskich kwalifikacjach, jak również wsparcie typu outplacementowego¹⁸ dla osób przewidzianych do zwolnienia, zagrożonych zwolnieniem z pracy lub zwolnionych z przyczyn nie dotyczących pracownika;

- **PI 8vi Aktywne i zdrowe starzenie się** – celem projektów był wzrost szans na rynku pracy osób zagrożonych dezaktywizacją zawodową z powodu wieku lub stanu zdrowia. W ramach niniejszego PI realizowane były projekty z zakresu profilaktyki zdrowotnej (w tym nowotworowej), rehabilitacji zdrowotnej, eliminujące czynniki zagrażające zdrowiu w miejscu pracy czy dotyczące przekwalifikowania pracowników długotrwale pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie. W ramach projektów przewidziano także przeprowadzenie działań dotyczących profilaktyki i edukacji zdrowotnej w zakresie chorób stanowiących istotną przyczynę dezaktywizacji zawodowej.

Druga grupa projektów – realizowanych w ramach **OP 7. Włączenie społeczne** – dotyczyła działań związanych z integracją społeczną, rozwojem usług społecznych oraz rozwojem ekonomii społecznej. Jego celem tematycznym było promowanie włączenia społecznego oraz walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją. W ramach tej osi priorytetowej ewaluacją zostały objęte przedsięwzięcia dofinansowane w ramach trzech priorytetów inwestycyjnych:

- **PI 9i Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie** – celem projektów był wzrost szans na rynku pracy osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, poprzez realizację projektów z zakresu integracji i aktywizacji społeczno-zawodowej osób, rodzin/grup/środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym,

¹⁸ Outplacement to usługa świadczona na rzecz pracowników, którzy tracą pracę na skutek redukcji etatów lub innych przyczyn niezwiązanych z ich wydajnością pracy. Celem outplacementu jest złagodzenie negatywnych skutków zwolnienia dla pracowników oraz ułatwienie im szybkiego powrotu na rynek pracy.



przez wykorzystanie instrumentów aktywizacji zawodowej, edukacyjnej, zdrowotnej, społecznej czy działania o charakterze środowiskowym;

- **PI 9iv Ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym** – celem projektów był wzrost liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym korzystających z usług społecznych i wzrost liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym korzystających z usług zdrowotnych, poprzez realizację projektów z zakresu poprawy dostępu do usług wsparcia rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz usług opiekuńczych i asystenckich zwiększających dostęp do mieszkań chronionych/wspomaganych, zwiększających poziom wczesnego wykrywania chorób, leczenia oraz rehabilitacji medycznej dzieci, zwiększających potencjał lokalnych społeczności do samodzielnego świadczenia usług społecznych i zdrowotnych oraz służących poprawie dostępu do zintegrowanych usług społecznych i zdrowotnych;
- **PI 9v Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwiania dostępu do zatrudnienia** – celem projektów był wzrost zatrudnienia w PES oraz zwiększenie dostępności do usług dla PES. Projekty realizowane w ramach PI 9v były ukierunkowane na wsparcie rozwoju ekonomii społecznej w regionie, w tym tworzenie sieci podmiotów ekonomii społecznej czy organizację przedsięwzięć służących zwiększaniu widoczności podmiotów ekonomii społecznej jako dostawców produktów i usług. To także kompleksowe projekty akredytowanych OWES, które zakładały łącznie: dotacje na tworzenie PES i tworzenie miejsc pracy w PES, świadczenie usług animacyjnych, inkubacyjnych i biznesowych dla wsparcia rozwoju ekonomii społecznej, zgodnie z KPRES i standardami określonymi przez MRPiPS oraz podnoszenie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego pracowników PES w ramach procesów biznesowych.

Ostatnia grupa projektów była realizowana w ramach **OP 8. Edukacja**. Obejmowały one działania związane z ograniczeniem i zapobieganiem przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej, wyrównaniem dostępu do edukacji przedszkolnej i

szkolnej, wzmocnieniem oraz dostosowaniem kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz uczeniem się przez całe życie. Celem tematycznym tej osi priorytetowej było inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie. W jej ramach ewaluacją zostały objęte przedsięwzięcia dofinansowane w ramach trzech priorytetów inwestycyjnych:

- **PI 10i Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia** – projekty realizowane w ramach tego PI miały na celu podniesienie jakości edukacji przedszkolnej, poprawę warunków dydaktycznych dla uczniów w szkołach i placówkach oświatowych, wsparcie uczniów w rozwijaniu kompetencji kluczowych niezbędnych na rynku pracy, wsparcie rozwoju uczniów zdolnych oraz uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, wsparcie nauczania matematyki i informatyki w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych oraz szkołach podstawowych i ponadpodstawowych, kompleksowe wsparcie uczniów szkół podstawowych i gimnazjów w wyborze optymalnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych, w tym rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów, wsparcie nauczycieli w zakresie podnoszenie kompetencji;
- **PI 10iii Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji** – celem projektów w ramach PI było podniesienie kompetencji osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy z powodu niskich kompetencji informacyjno-komunikacyjnych i językowych. Projekty obejmowały szkolenia podnoszące kompetencje językowe i/lub w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych osób dorosłych w wieku aktywności zawodowej, w szczególności o niskich kwalifikacjach i starszych powyżej 50



roku życia, zgłaszających z własnej inicjatywy potrzebę podniesienia kompetencji;

- **PI 10iv Lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami** – celem projektów była poprawa zdolności do zatrudnienia uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego, w szczególności poprzez podniesienie ich kwalifikacji zawodowych. Projekty obejmowały przede wszystkim podnoszenie kompetencji lub kwalifikacji zawodowych uczniów/wychowanków szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, organizacja praktyk i staży zawodowych dla uczniów szkół zawodowych, wsparcie doskonalenia kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego czy doradztwo edukacyjno-zawodowe dla młodzieży. W ramach PI 10iv realizowane były również projekty skierowane do osób dorosłych (w tym pracujących – Poddziałania: 8.3.2, 8.3.4 i 8.3.5), których celem jest wsparcie uczenia się w formach pozaszkolnych (np. kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych itp.) oraz wsparcie osób zgłaszających potrzebę formalnego potwierdzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych, zdobytych w sposób poza formalny i nieformalny.

IV. SZACOWANA WARTOŚĆ WSKAŹNIKA REZULTATU DŁUGOTERMINOWEGO WRAZ Z ESTYMACJĄ NA CAŁĄ POPULACJĘ

4.1. Wskaźnik rezultatu długoterminowego – metodologia wyliczania

Zgodnie z przyjętym założeniem przedmiotowe badanie miało dostarczyć informacji pozwalających na ocenę wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach wybranych Osi Priorytetowych WRPO 2014+ na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia. Ocena odnosiła się do perspektywy czasowej 6 miesięcy od zakończenia uczestnictwa w projekcie.

Podstawowym narzędziem służącym temu celowi był **wskaźnik rezultatu długoterminowego: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu.**

Wskaźnik rezultatu długoterminowego został obliczony na podstawie odpowiedzi udzielanych przez respondentów na konkretne pytania kwestionariusza zgodnie ze schematem przedstawionym w poniższej tabeli.

Tabela 5. Powiązanie pytań kwestionariuszowych na potrzeby badania ilościowego z problemami badawczymi dotyczącymi wskaźnika rezultatu długoterminowego

Problemy badawcze	Pytania kwestionariuszowe (CAWI/CATI) ¹⁹	Sposób udzielania odpowiedzi na pytania badawcze
1. Jaką wartość osiągnął wskaźnik rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu”?	– Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w tym projekcie [rozwiniecie: sytuacja zawodowa lub socjalna beneficjenta] (pyt. 1) PYTANIA O SYTUACJĘ PRZED PROJEKTEM – Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a? (pyt. 2) – W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)? (pyt. 3)	WARTOŚĆ WSKAŹNIKA ŚWIADCZĄCA O ZMIANIE SYTUACJI NA LEPSZĄ JEST WYLICZANA NA PODSTAWIE NASTĘPUJĄCYCH ODPOWIEDZI (ODNOSZĄCYCH SIĘ DO OKRESU PO UPŁYWIE 6 MIESIĘCY OD ZAKOŃCZENIA

¹⁹ Pytania kwestionariuszowe wraz z kafeteriami odpowiedzi zamieszczone są w części niniejszego dokumentu pt. *Wzór kwestionariusza CAWI/CATI (badanie ilościowe).*

Problemy badawcze	Pytania kwestionariuszowe (CAWI/CATI) ¹⁹	Sposób udzielania odpowiedzi na pytania badawcze
	PYTANIA O SYTUACJĘ PO ZAKOŃCZENIU UDZIAŁU W PROJEKCIE – W jakiej formie był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony? (pyt. 7) – Czy w wyniku tej zmiany, zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji / umiejętności / kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością? (pyt. 10) – Proszę spróbować sobie przypomnieć na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony(a)? (pyt. 11) – Proszę spróbować sobie przypomnieć w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)? (pyt. 12)	UZIAŁU W PROJEKCIE): - w pytaniu 1 odpowiedź „e” i jednocześnie w pytaniu 7 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d” - w pytaniu 1 odpowiedź „g” i jednocześnie w pytaniu 7 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d” - w pytaniu 1 odpowiedź „h” i jednocześnie w pytaniu 7 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d” - w pytaniu 2 odpowiedź „b” i jednocześnie w pytaniu 11 odpowiedzi: „a” - w pytaniu 2 odpowiedź „c” i jednocześnie w pytaniu 11 odpowiedzi: „a” - w pytaniu 2 odpowiedź „d” i jednocześnie w pytaniu 11 odpowiedzi: „a” - w pytaniu 2 odpowiedź „e” i jednocześnie w pytaniu 11 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „c” lub „d” - w pytaniu 10 odpowiedź „a” - w pytaniu 12 odpowiedź „a” i jednocześnie w pytaniu 3 odpowiedź: „b”
2. Jaka jest struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu, identyfikowanych z uwzględnieniem	– Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w tym projekcie [rozwiniecie: sytuacja zawodowa lub socjalna beneficjenta] (pyt. 1) PYTANIA O SYTUACJĘ PRZED PROJEKTEM	STRUKTURA ZMIANY – tam, gdzie to możliwe – będzie wyliczana na podstawie zestawienia odpowiedzi na pary pytań dotyczących tych samych kwestii, a odnoszących się do momentu rozpoczęcia udziału w projekcie oraz

Problemy badawcze	Pytania kwestionariuszowe (CAWI/CATI) ¹⁹	Sposób udzielania odpowiedzi na pytania badawcze
kategorii wyszczególnionych w definicji przedmiotowego wskaźnika, w tym związanych z: – przejściem z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, – przejściem z niepełnego do pełnego zatrudnienia, – zmianą pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, – awansem w pracy oraz – innymi korzystnymi zmianami zidentyfikowanymi przez Wykonawcę np. poprawą sytuacji finansowej uczestników, poprawą jakości pracy, zmniejszeniem zagrożenia likwidacją stanowiska pracy i in. – brakiem jakichkolwiek zmian, – pojawieniem się zmian	– Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a? (pyt. 2) – W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)? (pyt. 3) – Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza – „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”. (pyt. 4) PYTANIA O SYTUACJĘ PO ZAKOŃCZENIU UDZIAŁU W PROJEKCIE – Proszę teraz spróbować sobie przypomnieć swoją sytuację po 6 miesiącach od zakończeniu udziału w projekcie tj. w (Podać daty określone jako: ROK I MIESIĄC ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY + 6 miesięcy). Kolejne pytania będą dotyczyły właśnie tych okresów. Czy wtedy pracował(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie, w tym odbywał(a) staż, prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą? (pyt. 6) – W jakiej formie był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony? (pyt. 7) – Czy w tamtym okresie (tj. 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie) zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko? (pyt. 8) – W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „w ogóle się nie przyczynił”, a 10 oznacza, że „bardzo się przyczynił”. (pyt. 9) – Czy w wyniku tej zmiany, zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych	do okresu po upływie 6 miesięcy od chwili zakończenia udziału. W pozostałych przypadkach respondenci są wprost pytani o dostrzeżenie pozytywnej lub negatywnej zmiany.

Problemy badawcze	Pytania kwestionariuszowe (CAWI/CATI) ¹⁹	Sposób udzielania odpowiedzi na pytania badawcze
niekorzystnych (jakich)?	<i>kompetencji / umiejętności / kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością? (pyt. 10)</i> – <i>Proszę spróbować sobie przypomnieć na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony(a)? (pyt. 11)</i> – <i>Proszę spróbować sobie przypomnieć w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)? (pyt. 12)</i> – <i>Czy wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza, że było ono za niskie w stosunku do wykonywanej pracy, a 10 oznacza, że było adekwatne do wykonywanej pracy. (pyt. 13)</i> – <i>W jakim stopniu po zakończeniu udziału w projekcie uległa zmianie wysokość Pana(i) zarobków? (pyt. 14)</i> – <i>W jakim stopniu po zakończeniu udziału w projekcie uległ zmianie Pana(i) poziom satysfakcji z wykonywanej pracy? (pyt. 15)</i> – <i>W jakim stopniu po zakończeniu udziału w projekcie uległa zmianie Pana(i) obawa przed utratą pracy? (pyt. 16)</i> – <i>W jakim stopniu po zakończeniu Pana/i udziału w projekcie nastąpiła zmiana w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym? (pyt. 17)</i>	

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy

Wskaźnik rezultatu długoterminowego został wyznaczany poprzez wyliczenie liczby osób, w przypadku których została odnotowana poprawa w co najmniej jednym z trzech wyszczególnionych wymiarów: **przejścia z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, przejścia z niepełnego do pełnego zatrudnienia** lub zmiany

pracy/uzyskania stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskaniem awansu.

4.2. Szacowana wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego wraz z estymacją na całą populację

Szacowana wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego wyniosła ogółem 9,48%. Sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu poprawiły wobec powyższego ogółem 434 osoby, co po estymacji na całą populację daje 9 749 osób. Oszacowana wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego jest nieco większa w porównaniu do ustaleń z pomiaru 3²⁰, kiedy to poprawę w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy po 6 miesiącach od zakończenia udziału we wsparciu zidentyfikowano u 8,9% uczestników projektów. Obydwie wartości są przy tym znacząco niższe w porównaniu do wartości wskaźnika oszacowanej w trakcie pomiaru 2²¹ - wówczas aż u 17,1% uczestników projektów zidentyfikowano zmiany świadczące o poprawie ich sytuacji na rynku pracy.

²⁰ Pomiar 3 był przeprowadzony w odniesieniu do uczestników projektów, którzy zakończyli udział we wsparciu w przedziale czasowym 01.07.2018 r.- 31.12.2020 r.

²¹ Pomiar 2 był przeprowadzony w odniesieniu do uczestników projektów, którzy zakończyli udział we wsparciu w przedziale czasowym 01.01.2017 r.- 30.06.2018 r.

Tabela 6. Szacowana wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego z estymacją²² na całą populację wg OP/PI oraz płci

OP/PI		Szacowana wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego						Estymacja na całą populację		
		Kobiety		Mężczyźni		Ogółem		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
		n	%	n	%	n	%	n	n	n
OP 6	08(i)	7	33,33%	3	17,65%	10	26,32%	184	45	229
	08(iii)	2	25,00%	2	15,38%	4	19,05%	54	31	85
	08(iv)	14	19,18%	4	16,00%	18	18,37%	385	66	451
	08(v)	26	8,18%	39	7,78%	65	7,94%	725	648	1373
	08(vi)	53	4,89%	38	4,09%	91	4,52%	1454	621	2075
	Ogółem	102	6,78%	86	5,80%	188	6,29%	2802	1411	4213
OP 7	09(i)	3	42,86%	1	14,29%	4	28,57%	74	14	88
	09(iv)	37	14,29%	33	16,75%	70	15,35%	1068	558	1626
	09(v)	12	19,67%	2	4,55%	14	13,33%	296	28	324
	Ogółem	52	15,90%	36	14,52%	88	15,30%	1438	600	2038
OP 8	10(i)	11	6,43%	2	3,28%	13	5,60%	309	33	342
	10(iii)	25	13,23%	13	11,11%	38	12,42%	720	221	941
	10(iv)	26	20,80%	81	23,14%	107	22,53%	782	1433	2215
	Ogółem	62	12,78%	96	18,18%	158	15,60%	1811	1687	3498
Ogółem		216	9,33%	218	9,65%	434	9,48%	6051	3698	9749

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

²² Zastosowano proporcjonalne skalowanie (ręczna metoda iteracyjna), która polega na proporcjonalnym skalowaniu składników, aby ich suma odpowiadała sumie populacji. Polega to na iteracyjnym przeliczaniu wartości składników w taki sposób, aby zachować ich proporcje, ale dostosować je do zadanej wartości sumy. W związku z występującym błędem estymacji związanym z błędem zaokrąglenia, nie możliwe jest jednoczesne zachowanie wyliczonych procentowych wartości wskaźnika jednocześnie na poziomach Ogółem/ogółem na OP. Zachowano możliwie małe odchylenie od szacowanych wartości ogółem liczonych ze wzoru przy utrzymaniu sum w kolumnach i wierszach.

Przed przystąpieniem do bardziej szczegółowych analiz struktury zmian oraz możliwych czynników, jakie mogły do nich doprowadzić należy podkreślić, że poszczególne etapy interwencji (w konsekwencji także pomiary jej skuteczności) odbywały się w okresach cechujących się innymi parametrami rynku pracy mierzonego chociażby stopą bezrobocia rejestrowanego. Nie jest to oczywiście jedyny wyznacznik, niemniej warto podkreślić, że do 2019 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie wielkopolskim systematycznie spadała (z 6,1% w 2015 roku do 2,8% w 2019 roku²³). Sprzyjało to ogólnie rzecz biorąc zachodzeniu korzystnych zmian w sytuacji na rynku pracy ułatwiając pracownikom zarówno zmianę pracy czy negocjowanie warunków zatrudnienia u aktualnych pracodawców. Przyczyniało się to do występowania zmian w sytuacji zawodowej odbiorców wsparcia, które były przedmiotem oceny na podstawie przyjętej metodologii, np. zmiana wymiaru czasowego zatrudnienia czy jego formy. Od 2020 roku sytuacja na rynku pracy w województwie wielkopolskim uległa względnej stabilizacji, co znajduje swoje odzwierciedlenie w stopie bezrobocia oscylującej w pobliżu poziomu 3% i podlegającej m.in. wahaniom sezonowym. Względne ustabilizowanie się sytuacji na rynku pracy, nawet pomimo zachodzących od połowy 2020 roku istotnych zawirowań gospodarczych będących skutkiem pandemii Covid-19, może być także jednym z czynników wpływających na niewielkie relatywnie zmiany w wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego, jakie zaszły między 3 i 4 pomiarem.

Potwierdzeniem dobrej sytuacji na wielkopolskim rynku pracy są opinie działających tu pracodawców. Zarówno oni, jak i eksperci wskazywali, że od kilku lat mamy do czynienia z dobrą koniunkturą. Po okresowym osłabieniu wywołanym pandemią Covid-19 sytuacja pod tym względem wraca do normy, w efekcie czego pracodawcy poszukują pracowników, co z kolei stwarza pracownikom możliwości poprawy swojej sytuacji zawodowej.

Mogę ze strony tutaj doradcy powiedzieć, że co roku mamy setki propozycji pracy właśnie nawet dla uczniów, dla absolwentów, którzy są bez doświadczenia. A zakłady pracy zgłaszają się po elektryków, po mechatroników. To są zawody poszukiwane cały czas na rynku pracy.

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

²³ Por. Bank Danych Lokalnych GUS.

Dodatkowo podkreślenia wymaga, że w województwie wielkopolskim sytuacja na rynku pracy charakteryzowana stopą bezrobocia rejestrowanego była relatywnie lepsza w porównaniu do całego kraju. Nie jest to również bez znaczenia w kontekście oceny szacowanych wartości wskaźnika. Relatywnie lepsza sytuacja na rynku pracy może ograniczać możliwości wystąpienia pozytywnych zmian w porównaniu do innych regionów, co nie przesądza o niższej skuteczności podejmowanej interwencji.

W kontekście analiz przyczyn osiągnięcia oszacowanej wartości wskaźnika rezultatu warto również odnieść się do struktury populacji uczestników wsparcia objętego ewaluacją. Z zaprezentowanego w podrozdziale 2.1. zestawienia wynika, że ok. 45% uczestników projektów korzystało ze wsparcia w ramach PI 8vi, tj. projektów z zakresu profilaktyki zdrowotnej (w tym nowotworowej) oraz rehabilitacji zdrowotnej. W tym przypadku, o czym szerzej mowa w dalszej części analizy, cel projektów nie był związany z wywołaniem szybkich zmian na rynku pracy. Dla porównania w populacji objętej badaniem w ramach 3 pomiaru grupa ta stanowiła 38% uczestników projektów, a w przypadku pomiaru 2 było to tylko 28%. Struktura populacji, a konkretnie udziały w obrębie tych PI, w przypadku których jest/nie jest oczekiwane uzyskanie efektu w postaci poprawy sytuacji na rynku pracy odbiorców wsparcia może wpływać na ostateczną wartość oszacowania wartości wskaźnika.

Jak wynika z tabeli 5 wartość wskaźnika przybiera różne wartości w zależności od różnych zmiennych, takich jak płeć czy wspomniany wyżej zakres tematyczny interwencji. Nieznacznie częściej na poprawę swojej sytuacji na rynku pracy wskazywali mężczyźni, niemniej różnica nie jest na tyle znacząca, żeby na tej podstawie móc wyciągać ogólniejszej natury wnioski na temat sytuacji na rynku pracy pracowników w zależności od ich płci. Nieco więcej różnic występuje, jeśli weźmiemy pod uwagę zakres interwencji kierowanej do poszczególnych uczestników projektów, czyli OP/PI objęte ewaluacją. Obserwowana dla całej populacji prawidłowość wynika w dużej mierze ze znaczącej różnicy wartości wskaźnika na korzyść mężczyzn w przypadku OP 8, w szczególności dzięki PI 10iv. W tym przypadku mężczyźni byli znacznie częściej uczestnikami projektów (ogółem interwencją zostało objętych 5888 mężczyzn, co stanowiło ok. 63% populacji objętej wsparciem w ramach Pi 10iv. Dodatkowo w populacji nauczycieli uczących w

szkołach zawodowych mężczyźni również mają relatywnie większy udział. Co prawda w dalszym ciągu w strukturze dominują kobiety, niemniej w przypadku liceów ogólnokształcących czy szkół podstawowych, ich udział jest większy niż w szkołach zawodowych²⁴.

Jeśli chodzi o zróżnicowanie wartości wskaźnika wg OP/PI, to najczęściej swoją sytuację poprawiali uczestnicy PI 9i, PI 8i oraz PI 10iv. W przypadku wskazanych PI na poprawę swojej sytuacji na runku pracy wskazała każdorazowo ponad lub niemal jedna czwarta badanych uczestników projektów (odpowiednio: 28,57%, 26,32% oraz 22,53%). Oczywiście po estymacji na całą populację całkowita liczba uczestników projektów jest zróżnicowana, co jednak wynika z liczebności populacji w obrębie każdej z podgrup wyróżnionych na podstawie PI. W przypadku wskazanych PI mamy przy tym do czynienia z różnym zakresem interwencji. I tak w ramach PI 8i mamy do czynienia z interwencją bazującą na wykorzystaniu instrumentów rynku pracy z założenia mających wpłynąć na poprawę sytuacji na rynku pracy uczestników projektów. W przypadku natomiast projektów w ramach PI 9i wdrażana była interwencja z zakresu integracji i aktywizacji społeczno-zawodowej osób, rodzin/grup/środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Tutaj również projekty zakładały wykorzystanie instrumentów aktywizacji zawodowej, jak staże zawodowe, szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe (np. prawo jazdy) czy szkolenia w zakresie kompetencji miękkich. Działania te były wdrażane w szerszym kontekście aktywizacji społecznej, edukacyjnej czy zdrowotnej.

W przypadku PI 10iv natomiast mieliśmy do czynienia z projektami, które (poza działaniami mającymi na celu podnoszenie kompetencji lub kwalifikacji zawodowych uczniów/wychowanków szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, np. poprzez organizację praktyk i staży zawodowych) oferowały wsparcie mające na celu wsparcie osób dorosłych w zakresie uczenia się w formach pozaszkolnych (np. kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych itp.). W przedziale czasowym objętym ewaluacją realizowanych było 7 tego rodzaju projektów, w trakcie których swoje kwalifikacje zawodowe podniosło 7108 osób. Stanowili oni ponad trzy czwarte odbiorców wsparcia w ramach PI 10 iv. Skierowano do nich wsparcie mające

²⁴ Por. <https://samorząd.pap.pl/kategoria/edukacja/wedlug-danych-men-az-842-proc-nauczycieli-w-polsce-stanowia-kobiety>.

na celu podniesienie ich kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy i pracodawców. Zastosowanie form wsparcia bezpośrednio przekładających się na wzrost atrakcyjności zawodowej uczestników projektów znalazło swój wynik w wysokiej wartości wskaźnika rezultatu.

Najniższa wartość wskaźnika rezultatu oznaczająca najsłabsze oddziaływanie interwencji na sytuację uczestników projektów na rynku pracy, została osiągnięta w przypadku PI 8vi (4,52%), PI 10i (5,60%) oraz PI 8v (7,94%). W tych przypadkach przełożyło się to jednak na dużą liczbę osób w całej populacji uczestników projektów. Dotyczy to zwłaszcza PI 8vi, w przypadku którego liczba uczestników projektów wynosząca niemal 46 tys., stanowiła 45% liczby wszystkich uczestników projektów objętych ewaluacją. Niska skuteczność interwencji we wskazanych PI, oczywiście jeśli chodzi o poprawę sytuacji na rynku pracy objętych nią uczestników projektów, może wynikać z kilku aspektów:

- w ramach PI 8vi mieliśmy do czynienia z projektami polegającymi na wdrażaniu projektów zdrowotnych, których celem nie było oddziaływanie na poziom kwalifikacji i kompetencji zawodowych uczestników projektów, lecz przeciwdziałanie ich odejściu z rynku pracy w efekcie pogorszenia stanu zdrowia. W tym przypadku zatem efekty w zakresie powiązanim z analizowanym wskaźnikiem rezultatu długoterminowego pojawiły się jako wartość dodana lub też mogą ujawnić się w dłuższej, tj. kilku- czy kilkunastoletniej perspektywie czasowej. Innymi słowy uczestnicy projektów dzięki np. wczesnemu wykryciu określonych schorzeń umożliwiającemu ich wyleczenie będą mogli kontynuować pracę, oczywiście przy braku oddziaływania innych zmiennych, które mogą wpłynąć na ich decyzje dotyczące np. odejścia na emeryturę;
- w przypadku PI 10i realizowane były projekty skierowane do uczniów szkół i placówek kształcenia na różnych szczeblach edukacji, począwszy od edukacji przedszkolnej. Samo wsparcie skierowane do osób pracujących (tylko w odniesieniu do nich można identyfikować ewentualne zmiany w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy) obejmowało także nauczycieli i to w ich przypadku relatywnie najszybciej mogły ujawnić się pozytywne efekty w ich sytuacji zawodowej. Podniesienie określonych kompetencji mogło



doprowadzić do awansu zawodowego, którego możliwości w przypadku nauczycieli reguluje Karta Nauczyciela. Zgodnie z zasadami awansu zawodowego nauczycieli procedura oceny obejmuje zarówno ocenę kompetencji pedagogicznych, jak i ogólną ocenę pracy. Przykładowo w procedurze starania o awans na nauczyciela dyplomowanego przedstawiciele szkoły zwracają uwagę na całościowy dorobek oraz staż nauczyciela, z kolei komisja z organu prowadzącego szkołę sprawdza wszystkie umiejętności kandydata. Podnoszenie kwalifikacji w zakresie kształcenia zawodowego czy udział w projektach z pewnością w tego rodzaju procedurze są uwzględniane.²⁵ Dodatkowo także, na co zwrócili uwagę przedstawiciele szkół uczestniczących w wywiadach fokusowych, nauczyciele szkół zawodowych podnoszący czy poszerzający swoje kwalifikacje mają szansę na zwiększenia wymiaru czasu pracy np. poprzez prowadzenie zajęć w innej szkole/placówce niż ta, w której był realizowany dany projekt lub prowadzenie dodatkowych zajęć w dotychczasowej placówce. Ogólnie rzecz biorąc w przypadku PI 10i poza samymi efektami, jakie mogą wystąpić w odniesieniu do sytuacji zawodowej nauczycieli uczących w szkołach realizujących projekty, trzeba mieć na uwadze długofalowość efektów, jakie mają być osiągnięte, tj. ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości edukacji na różnych poziomach;

- projekty realizowane w ramach PI 8v dotyczyły procesów adaptacyjnych i outplacementowych. Jakkolwiek interwencja jest w tym przypadku wprost powiązana z rynkiem pracy, to jednak odbywa się w specyficznych warunkach, jeśli chodzi o odbiorców wsparcia. Mówimy tu chociażby o projektach skierowanych do osób zagrożonych zwolnieniem z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W tych przypadkach, nawet jeśli projekty kończą się pożądanym skutkiem w postaci podjęcia pracy z innym przedsiębiorstwie czy branży, to nie zawsze musi się to wiązać z polepszeniem sytuacji na rynku pracy. Będzie to miało miejsce wówczas, gdy

²⁵ Por. <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracodawcow/2366/awans-zawodowy-nauczycieli-warunki-uzyskiwania-awansu-zawodowego-na-rozne-stopnie#akty-prawne-%E2%80%93-awans-zawodowy-nauczycieli>.



zatrudnienie u nowego pracodawcy bądź zmiana stanowiska u dotychczasowego pracodawcy będą bazowały na podobnych parametrach co do rodzaju umowy, wymiaru czasu pracy czy poziomu wymaganych kwalifikacji zawodowych (i nie będzie się wiązało z awansem). Akceptowalne z punktu widzenia uczestników projektów może być nawet jej pogorszenie, byle wiązało się to z podjęciem zatrudnienia, np. w oparciu o inną umowę czy na stanowisku wymagających niższych kwalifikacji. Nie bez znaczenie jest także w tym przypadku, że były to projekty realizowane w dużej mierze w obszarach podlegających procesom transformacji gospodarczej, jak podregion koniński.²⁶ W odniesieniu do projektów adaptacyjnych polegających na oferowaniu pracownikom sektora MŚP szkoleń oferowanych poprzez BUR²⁷ trzeba mieć na uwadze, że skuteczność wsparcia zależy od szeregu aspektów wykraczających poza samo szkolenie. Trzeba choć mieć na uwadze odbiorców wsparcia, którymi często były osoby w wieku 50+ oraz osoby o niskich kwalifikacjach korzystające z podstawowych szkoleń w zakresie kompetencji cyfrowych czy językowych. Mówimy zatem o osobach, w przypadku których szanse na zmianę w życiu zawodowym (często wynikające np. z niższej gotowości do zmian) są relatywnie mniejsze niż w przypadku osób młodszych. Dodatkowo same kwalifikacje są tylko jednym z aspektów, jakie mogą wpływać na zmiany w sytuacji zawodowej odbiorców wsparcia. Nie bez znaczenia dla skuteczności procesów adaptacyjnych jest potencjał lokalnych rynków pracy czy aktywność lokalnych samorządów, które np. podejmują działania ułatwiające przedsiębiorstwom nawiązywanie międzynarodowej współpracy gospodarczej, stosujących zasady umożliwiające przedsiębiorstwom korzystanie ze zwolnień, ulg i preferencji podatkowych.²⁸ Należy również mieć na uwadze, że procesy adaptacyjne

²⁶ W przypadku powiązanego z PI 8v Działania 6.5 Doskonalenie kompetencji osób pracujących i wsparcie procesów adaptacyjnych były stosowane preferencje punktowe dla Miast i innych obszarów tracących dotychczasowych funkcje społeczno-gospodarcze (obszary zależne od sektora paliwowo-energetycznego).

²⁷ BUR to administrowana przez PARP platforma pośrednicząca pomiędzy dostawcami, a osobami czy podmiotami poszukującymi usługi rozwojowej w postaci szkoleń, kursów zawodowych, doradztwa czy studiów podyplomowych.

²⁸ Por. Celińska-Janowicz D., Peszat K., Płoszaj A., Rok. J., Jak wspierać adaptacyjność na poziomie lokalnym? Lista sprawdzająca dla samorządów, Publikacja przygotowana i wydana w ramach projektu

mogą mieć długotrwały charakter, w efekcie czego ich skutki mogą objawić się w okresie wykraczającym poza perspektywę czasową uwzględnianą przy szacowaniu wartości przedmiotowego wskaźnika rezultatu długoterminowego. Nie bez znaczenia dla niskiej wartości wskaźnika rezultatu był fakt, że w przypadku uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v ich sytuacja zawodowa w chwili przystąpienia do projektu ograniczała możliwości wystąpienia poprawy zgodnie z metodyką szacowania wartości wskaźnika. Niemal połowa uczestników projektów uczestniczących w badaniu (48%) prowadziła bowiem działalność gospodarczą, w efekcie czego nie byli brani pod uwagę w prowadzonej ocenie (por. tabela 5). Dodatkowo ponad połowa osób identyfikowanych jako pracownicy przedsiębiorstw aż 82% było zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony, a 88% deklarowało pracę w pełnym wymiarze czasu.

W przypadku pozostałych PI objętych ewaluacją zidentyfikowane zostały kilkunastoprocentowe wartości wskaźnika rezultatu. Potwierdza to skuteczność podejmowanej interwencji, choć w odniesieniu do poszczególnych OP/PI oddziaływanie interwencji odbywa się na różne sposoby. W przypadku OP 6. Rynek pracy obserwujemy skuteczność działań mających na celu wspieranie uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8iii w zakładaniu i rozwijaniu działalności gospodarczej (dotacje, doradztwo, szkolenia). Zwraca tu uwagę szczególnie wysoka skuteczność interwencji wśród kobiet. Podobnie wyższa skuteczność wśród kobiet jest w przypadku projektów mających na celu wzrost zatrudnialności osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3 (PI 8iv). W tym przypadku uwidacznia się identyfikowana już we wcześniejszych pomiarach wskaźnika nierówność w podziale ról opiekuńczych w rodzinach, którymi to obowiązkami są relatywnie częściej obarczane właśnie kobiety. Na aspekt ten zwrócili również uwagę respondenci w trakcie wywiadów grupowych podkreślając, że to właśnie kobiety z grup społecznych narażonych na wykluczenie podejmują aktywność mającą na celu unormowanie sytuacji w tym zakresie.

Tradycyjne role rodziców mogą być problemem. Chodzi o to, że trzeba się zająć dziećmi i najczęściej mimo wszystko to spoczywa na kobietach. W efekcie nawet jeżeli kobieta jest aktywna zawodowo, to dziecko chore, przedszkole cokolwiek. To bardziej jednak dotyczy kobiet niż mężczyzn. Ja nie uogólniam, ale tak obserwuję na gruncie własnej firmy czy też w otoczeniu.

[FGI EKSPERCI]

Ja jestem z pomocy społecznej w pomocy społecznej kobiet i wolę pracować z kobietami. Choć to mężczyzna w tradycyjnym podziale ról ponosi odpowiedzialność za rodzinę, ale realnie rzecz biorąc, odpowiedzialność w sytuacji kryzysowej bierze na siebie kobieta. To kobieta zgłasza się po pomoc, to kobieta jest gotowa na przyjęcie pomocy. Takie są przynajmniej nasze doświadczenia w pomocy społecznej.

[FGI EKSPERCI]

Zgodnie ze zgłoszonymi opiniami płeć uczestników projektów może też determinować zakresie uzyskiwanych efektów. Może tak chociażby być w odniesieniu do wymiaru czasu pracy, który właśnie w przypadku kobiet będzie preferowany w zakresie niepełnym. Role kobiet w ramach tradycyjnych relacji społecznych mogą więc na różne sposoby determinować osiąganе efekty. W efekcie często określone formy, zasady czy wymiary zatrudnienia mogą być pochodną ustaleń, jakie podejmują pracownicy z pracodawcami w efekcie zaistnienia określonych warunków i preferencji życiowych.

Przejsie z niepełnego do pełnego stanu zatrudnienia jako polepszenia jest dosyć oczywiste, ale zdarza się, że przejście z pełnego do niepełnego też jest polepszeniem. Na przykład w wypadku kobiety, która albo staje przed wyborem rezygnuję z pracy, albo przechodzę z pełnego na niepełny, bo wtedy jestem w stanie pogodzić. Wskaźniki są jasno zdefiniowane, natomiast niekoniecznie oddają ducha pojęć.

[FGI EKSPERCI]

Generalnie nie wydaje mi się, żeby praca na część etatu była zazwyczaj winą czy skutkiem niskich kwalifikacji. Po prostu na część etatu się przychodzi z jakiegoś innego powodu albo opieki nad kimś, albo umowy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

[FGI EKSPERCI]

Jeśli chodzi o OP 7. Włączenie społeczne, to w tym przypadku kilkunastoprocentowe pułapy wartości wskaźnika zostały osiągnięte w przypadku PI 9iv i PI 9v. Odbiorcy

wsparcia w ramach PI 9iv to zgodnie z założeniem interwencji osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, z kolei PI 9v to obszar wsparcia ukierunkowany na wzrost zatrudnienia w PES oraz zwiększenie dostępności do usług dla PES. Osiągnięte wartości wskaźnika dowodzą skuteczności założeń interwencji polegającej na próbie oddziaływania na sytuację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Udzielane w ten sposób wsparcie pozwoliło objętym wsparciem osobom na uzyskanie większej samodzielności również w obszarze związanym z aktywnością zawodową. Zwracali na to uwagę uczestnicy wywiadów grupowych, zarówno eksperci, jak i pracodawcy. Przy czym nie zawsze w przypadku szeroko rozumianych projektów społecznych należy oczekiwać efekty w postaci zmian w sytuacji zawodowej. W tych przypadkach cele i motywacje udziału we wsparciu są bowiem często inne niż związane z rynkiem pracy.

Jeżeli mamy projekt dotyczący pieczy zastępczej, mamy tam rodziców w pieczy, to oni są pracujący i oni wejdą w to badanie. Ale oni nie przyszli tam po to, żeby zmieniać swoją sytuację na rynku pracy, tylko poprawić swoją relację z dzieckiem, które jest powierzone ich opiece.

[FGI EKSPERCI]

Po zdobyciu kwalifikacji, po podniesieniu kompetencji bardzo często też wzrasta poczucie własnej wartości i dzisiaj ten rynek pracy jest na tyle atrakcyjny, że jeżeli pracownik będzie znał swoją wartość, podniesie swoje kwalifikacje, też zmieni się ta jego sytuacja, nawet jeśli chodzi właśnie o możliwości zmiany tej pracy. I podobnie jest właśnie w tych projektach społecznych.

[FGI PRACODAWCY PODREGION KONIŃSKI]

W przypadku PI 10iii mamy do czynienia z projektami obejmującymi szkolenia podnoszące kompetencje językowe i/lub w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych osób dorosłych w wieku aktywności zawodowej, w szczególności o niskich kwalifikacjach i starszych powyżej 50 roku życia, zgłaszających z własnej inicjatywy potrzebę podniesienia kompetencji. W tym przypadku zwraca uwagę, że wartość wskaźnika rezultatu jest znacząco wyższa niż identyfikowana w pomiarze 3 (7,9%), co może dowodzić, że rynek pracy może być coraz bardziej otwarty na osoby w wieku 50+. W ich przypadku podniesienie kompetencji w obszarach związanych chociażby z coraz powszechniej stosowanymi narzędziami ICT może usuwać istotną



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

barierę np. do znalezienia pracy, które to procesy w coraz większym zakresie odbywają się zdalnie.



Tabela 7. Szacowana wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego wg podregionów

OP/PI		kaliski		koniński		leszczyński		m. Poznań		pilski		poznański		poza województwem	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
OP 6	08(i)	4	36,4%	4	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	16,7%	1	20,0%	0	0,0%
	08(iii)	1	14,3%	2	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%
	08(iv)	2	13,3%	4	10,8%	5	20,8%	1	33,3%	2	16,7%	4	57,1%	0	0,0%
	08(v)	2	40,0%	15	8,0%	5	5,1%	21	7,9%	4	6,3%	16	8,7%	2	11,8%
	08(vi)	21	5,0%	12	6,1%	1	0,7%	40	5,9%	0	0,0%	17	3,3%	0	0,0%
	Ogółem	30	6,6%	37	8,4%	11	4,2%	62	6,5%	8	5,2%	38	5,4%	2	11,1%
OP 7	09(i)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	75,0%	1	100,0%	0	0,0%
	09(iv)	9	19,6%	2	6,3%	3	16,7%	31	18,6%	7	20,6%	18	11,4%	0	0,0%
	09(v)	1	12,5%	7	20,6%	4	18,2%	2	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ogółem	10	17,9%	9	13,4%	7	17,5%	33	18,2%	10	16,9%	19	11,2%	0	0,0%
OP 8	10(i)	3	7,3%	2	3,8%	3	7,9%	0	0,0%	0	0,0%	5	12,2%	0	0,0%
	10(iii)	10	14,1%	11	12,2%	4	7,3%	5	22,7%	3	21,4%	5	9,3%	0	0,0%
	10(iv)	19	19,2%	19	21,1%	10	23,3%	26	25,5%	8	15,7%	25	28,7%	0	0,0%
	Ogółem	32	15,2%	32	13,7%	17	12,5%	31	21,4%	11	11,1%	35	19,2%	0	0,0%
Ogółem		72	9,9%	78	10,57%	35	8,0%	126	9,9%	29	9,3%	92	8,7%	2	7,4%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Tabela 8. Szacowana wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego wg wykształcenia uczestników projektów²⁹

		podstawowe		gimnazjalne		ponadgimnazjalne		policealne		wyższe	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
OP 6	08(i)	1	33,3%	1	100,0%	7	26,9%	1	25,0%	0	0,0%
	08(iii)	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	3	27,3%
	08(iv)	0	0,0%	0	0,0%	2	13,3%	3	30,0%	13	17,8%
	08(v)	0	0,0%	0	0,0%	6	7,9%	2	7,4%	57	8,0%
	08(vi)	2	15,4%	0	0,0%	15	3,2%	3	2,3%	71	5,1%
	Ogółem	3	16,7%	1	25,0%	31	5,2%	9	5,1%	144	6,6%
OP 7	09(i)	0	0,0%	1	100,0%	2	28,6%	1	33,3%	0	0,0%
	09(iv)	4	44,4%	0	0,0%	20	15,7%	2	7,4%	44	15,1%
	09(v)	0	0,0%	0	0,0%	1	6,3%	0	0,0%	13	16,5%
	Ogółem	4	36,4%	1	33,3%	23	15,3%	3	8,1%	57	15,2%
OP 8	10(i)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	5,6%
	10(iii)	0	0,0%	0	0,0%	8	8,2%	1	11,1%	29	14,7%
	10(iv)	1	100,0%	1	12,5%	41	30,8%	6	21,4%	58	19,0%
	Ogółem	1	33,3%	1	11,1%	49	21,3%	7	18,9%	100	13,6%
Ogółem		8	25,0%	3	18,80%	103	10,6%	19	7,6%	301	9,1%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

²⁹ W kwestionariuszu ankiety CAWI/CATI wśród pytań kwalifikujących w ramach pytania o „Wykształcenie aktualne” do wyboru była również pozycja „wykształcenie niż niż podstawowe”. Wśród ankietowanych nie było osób z takim wykształceniem, więc dla większej czytelności tabeli kolumna z tą kategorią nie została uwzględniona. Zabieg ten został zastosowany dla wyników prezentowanych w całym raporcie.



Tabela 9. Szacowana wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego wg wieku uczestników projektów

OP/PI		18-24 lata		25-34 lata		35-54 lata		55 lat i więcej	
		n	%	n	%	n	%	n	%
OP 6	08(i)	0	0,0%	3	50,0%	7	25,9%	0	0,0%
	08(iii)	0	0,0%	0	0,0%	3	20,0%	1	50,0%
	08(iv)	1	25,0%	13	21,7%	4	11,8%	0	0,0%
	08(v)	6	20,0%	27	9,9%	27	5,9%	5	9,3%
	08(vi)	2	40,0%	16	15,2%	52	4,4%	21	2,9%
	Ogółem	9	23,1%	59	13,1%	93	5,4%	27	3,4%
OP 7	09(i)	1	100,0%	0	0,0%	3	37,5%	0	0,0%
	09(iv)	13	54,2%	19	18,1%	37	12,7%	1	2,9%
	09(v)	1	50,0%	6	25,0%	6	9,0%	1	8,3%
	Ogółem	15	55,6%	25	18,8%	46	12,5%	2	4,2%
OP 8	10(i)	0	0,0%	4	9,3%	9	5,7%	0	0,0%
	10(iii)	1	33,3%	17	30,9%	19	10,0%	1	1,7%
	10(iv)	17	29,3%	49	28,8%	40	17,5%	1	5,3%
	Ogółem	18	29,0%	70	26,1%	68	11,8%	2	1,9%
Ogółem		42	32,8%	154	18,1%	207	7,8%	31	3,3%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego brutto została także oszacowana z uwzględnieniem podregionów (miejsca zamieszkania uczestników projektów), wykształcenia uczestników projektów oraz ich wieku – por. tabele 6-8. Oceniając zidentyfikowane prawidłowości wg podregionów, poza wskazanymi wcześniej aspektami związanymi z samą specyfiką interwencji, należy mieć na uwadze również potencjały gospodarcze poszczególnych podregionów, czego pochodną jest chociażby zdolność rynku pracy do zapewnienia możliwości znalezienia pracy, uzyskania podwyżki czy awansu.

Jeśli chodzi o wykształcenie, to zidentyfikowana prawidłowość polegająca na wzroście wartości wskaźnika wraz ze spadkiem wykształcenia odpowiada ogólnym tendencjom identyfikowanym na rynku pracy. Wyższe wykształcenie i ogólnie wyższe kwalifikacje sprzyjają możliwości zdobycia zatrudnienia na satysfakcjonujących warunkach, dla których relatywnie ciężiej o poprawę. W przypadku osób słabiej wykształconych, poza tym, że tego rodzaju zmiany są trudniejsze do przeprowadzenia, to takie osoby częściej pozostają bez pracy. Potwierdzają to chociażby dane WUP w Poznaniu³⁰, z których wynika, że wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne najmniejszy udział stanowiły osoby z wykształceniem wyższym oraz ogólnokształcącym.

Istotną zmienną wpływającą na osiąganą wartość wskaźnika jest wiek. W tym przypadku występuje czytelna zależność, zgodnie z którą im młodszy uczestnicy projektów, tym występuje większy zakres zmian w sytuacji uczestników na rynku pracy. Wydaje się, że jest to dość oczywista zależność, która co do zasady była identyfikowana już we wcześniejszych pomiarach wartości wskaźnika. Wynika ona zapewne z oczywistego pewnym sensie dążenia do zmian, które ma miejsce u młodych ludzi, na początku drogi życiowej. W ich przypadku zmiany są naturalnym procesem, który przejawia się dążeniem do rozwoju i poszukiwaniem własnej ścieżki życiowej. Dążenie do zmian osłabia się wraz z wiekiem i postępującą stabilizacją życia. Potwierdzeniem może być znaczące zróżnicowanie wartości wskaźnika, który w przypadku osób w wieku 18-24 lata wskaźnik osiągnął wartość 32,8%, podczas gdy w najstarszej grupie wiekowej był niemal 10-krotnie niższy.

³⁰ Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu, październik 2024, str. 10.

Na potrzeby badania została także oszacowana wartość netto wskaźnika rezultatu długoterminowego. Jest to ocena uwzględniająca dokonywaną przez respondentów subiektywną ocenę wpływu wsparcia na ich sytuację na rynku pracy.³¹ Jak wynika z tabeli 9 wartość netto wskaźnika jest niższa niż prezentowane wyżej wartości brutto. W przypadku mężczyzn dostrzegana jest przy tym większa skłonność do przypisywania udziałowi w projektach znaczenia w tym zakresie.

Tabela 10. Szacowana wartość netto wskaźnika rezultatu długoterminowego wg OP/PI oraz płci

OP/PI		Szacowana wartość netto wskaźnika długoterminowego					
		Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
		n	%	n	%	n	%
OP 6	08(i)	5	23,81%	2	11,76%	7	18,42%
	08(iii)	1	12,50%	1	7,69%	2	9,52%
	08(iv)	4	5,48%	2	8,00%	6	6,12%
	08(v)	14	4,40%	26	5,19%	40	4,88%
	08(vi)	13	1,20%	4	0,43%	17	0,84%
	Ogółem	37	2,46%	35	2,36%	72	2,41%
OP 7	09(i)	1	14,29%	1	14,29%	2	14,29%
	09(iv)	20	7,72%	13	6,60%	33	7,24%
	09(v)	3	4,92%	1	2,27%	4	3,81%
	Ogółem	24	7,34%	15	6,05%	39	6,78%
OP 8	10(i)	3	1,75%	0	0,00%	3	1,29%
	10(iii)	10	5,29%	5	4,27%	15	4,90%
	10(iv)	12	9,60%	49	14,00%	61	12,84%
	Ogółem	25	5,15%	54	10,23%	79	7,80%
Ogółem		86	3,71%	104	4,60%	190	4,15%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Warto podkreślić, że zidentyfikowana relatywnie niższa wartość netto ujawnia, że wdrażane projekty stanowiły jeden z aspektów szeroko rozumianej sytuacji życiowej uczestników. Jednym z jej elementów może być sytuacja zawodowa, która podlega oddziaływaniu szeregu czynników, wynikających zarówno z działań samych uczestników projektów (zarówno decyzji o korzystaniu ze wsparcia objętego ewaluacją, jak i innych działań), ich sytuacji rodzinnej czy potencjału gospodarczego miejsca, w którym mieszkają. Te osobiste preferencje, postawy czy życiowe okoliczności mogą istotnie wpływać na to, jaka będzie skuteczność oferowanego

³¹ Pytanie nr 9: W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".

wsparcia. Dołączanie bowiem do projektów z konkretnym planem, np. wykorzystania nabytych umiejętności, z pewnością zwiększa szansę na zaistnienie poprawy w sytuacji zawodowej takiej osoby.

Moim zdaniem ważna jest motywacja tej osoby, która przyszła w ogóle do projektu. Czy on przyszedł dlatego, że on po prostu nadarzyła się okazja i on chce wziąć udział w szkoleniu i może mu się kiedyś przydać. Czyli pójdzie na to szkolenie, no i być może ten pracodawca dzięki temu da podwyżkę czy awans. Kluczowe więc w kontekście tego wskaźnika i poprawy sytuacji jest właśnie to powiązanie oraz motywacja tej osoby, która w ogóle przychodzi do projektu.

[FGI EKSPERCI]

Oczywiście sama specyfika wsparcia też ma znaczenie, co szczególnie mocno uwidacznia się chociażby w przypadku programów zdrowotnych (PI 8vi) czy projektów skierowanych do nauczycieli szkół i placówek kształcenia na różnych szczeblach edukacji, począwszy od edukacji przedszkolnej wsparcia (PI 10i). W tych przypadkach wartość netto wskaźnika rezultatu jest kilkakrotnie niższa od wartości brutto.

4.3. Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy badanych 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

Charakteryzowana w niniejszym rozdziale struktura zmian w sytuacji uczestników na rynku pracy obejmuje szerokie spektrum zmian wykraczające poza zakres uwzględniany do szacowania wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego. Poza uwzględnianymi w jego obrębie aspektami³² brane są także pod uwagę subiektywne oceny, np. wysokości zarobków, poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy, poziomu obaw przed utratą pracy czy możliwości godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Poprawa sytuacji zawodowej jest najbardziej pożądanym kierunkiem i ogólnie odzwierciedla ją wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego. Można jednak przyrzeć się strukturze zmian, które mogą polegać na występowaniu pięciu stanów określanych poprzez odsetek osób, które:

- przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia;

³² Tj. niepewnością/stabilnością zatrudnienia, wymiarem czasu pracy oraz zmianą pracy na powiązaną z wyższymi kompetencjami/umiejętnościami/kwalifikacjami i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansem.

- przeszły z niepełnego do pełnego zatrudnienia;
- dokonały zmiany pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansowały w pracy;
- wskazały na inne subiektywnie postrzegane korzystne zmiany.

Poprawa sytuacji zawodowej jest oczywiście najbardziej pożądanym kierunkiem zmian oczekiwanych w efekcie korzystania ze wsparcia. W efekcie korzystania ze wsparcia możliwe jest także utrzymanie sytuacji sprzed momentu rozpoczęcia przez daną osobę udziału w projekcie, tj. **sytuacja uczestników projektów na rynku pozostanie bez zmian**. Może to mieć miejsce wówczas, gdy w sytuacji badanego nie nastąpiła zmiana zidentyfikowana jako korzystna lub niekorzystna, tj. nie zaszły żadne zmiany pod względem zarówno:

- formy/ rodzaju wykonywanej pracy lub formy umowy (niepewne zatrudnienie);
- wymiaru czasu pracy (niepełne zatrudnienie);
- awansu oraz zmiany pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością;
- nie zaszły żadne zmiany (subiektywna ocena badanych).

Sytuacja na rynku pracy ulegała natomiast pogorszeniu wówczas, kiedy osoby uczestniczące w projektach:

- przeszły ze stabilnego do niestabilnego/niepewnego zatrudnienia;
- przeszły z pełnego na niepełnego zatrudnienia, pomimo chęci pracy na cały etat;
- wskazały na inne niekorzystne zmiany (na podstawie subiektywnej oceny badanych).

4.3.1. Stabilność zatrudnienia

Zgodnie z definicją zawartą w Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, pojęcie „niepewnego zatrudnienia” należy rozumieć jako „zatrudnienie tymczasowe” i „umowę o pracę na czas określony”. Biorąc pod uwagę rozbieżności instytucjonalne, pojęcia „tymczasowe zatrudnienie” i „umowa o pracę na czas określony” odnoszą się do sytuacji, które w różnych kontekstach instytucjonalnych można uznać za

podobne. Osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony to takie, których główna praca zakończy się po upływie okresu ustalonego z góry lub nieokreślonego z wyprzedzeniem, lecz wskazanego przez obiektywne kryteria, takie jak: ukończenie zadania lub koniec okresu tymczasowego zastępstwa pracownika. Jak wynika z powyższego w kontekście stabilności zatrudnienia za poprawę sytuacji można uznać np. taką, kiedy dana osoba była w momencie przystąpienia do projektu zatrudniona na podstawie umowy cywilno-prawnej lub pracowała bez umowy, natomiast po projekcie podjęła zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Pogorszenie sytuacji wiąże się ze zmianami przeciwnymi. W przypadku braku zmian natomiast trzeba rozpatrywać różne sytuacje, tj. zarówno utrzymanie się stabilnego, jak i niestabilnego zatrudnienia.

Kontekst stabilności zatrudnienia odnosi się do szeregu możliwości zmian mogących polegać na:

- przejściu z pracy dorywczej, pomocy w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym lub ze stażu/praktyki na jedną z dowolnych form: prowadzenie własnej działalności gospodarczej, zatrudnienie jako regularny pracownik nie we własnej firmie lub prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego;
- zmiany z umowy o pracę na czas określony, umowy o dzieło/zlecenie lub innej umowy na umowę na czas nieokreślony;
- przejścia z pracy bez umowy na umowę o pracę na czas nieokreślony, umowę o pracę na czas określony, umowy o dzieło/zlecenie lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Z powyższego zestawienia wynika, że zmiany w obrębie stabilności zatrudnienia mogą zachodzić pomiędzy różnymi stanami. Nie ma przy tym jednoznacznie określonej granicy, od której zaczyna się pożądaný stan. W rezultacie zmiana identyfikowana jako poprawa może polegać na osiągnięciu przez daną osobę poprawy sytuacji (np. przejście od pracy bez umowy do pracy na umowę na czas określony (poprawa sytuacji), a w przypadku innych może być równoznaczne z utrzymaniem sytuacji na rynku pracy bez zmian (pozostanie na umowie na czas określony) lub nawet być równoznaczne z jej pogorszeniem (przejście z umowy o pracę bezterminowej na umowę o pracę na czas określony).

Jak wynika z poniższej tabeli w zakresie stabilności zatrudnienia relatywnie największy był udział wariantu zakładającego brak zmiany. Wiązało się to z utrzymaniem niestabilnego zatrudnienia, zaś w dalszej kolejności występowało pogorszenie sytuacji w zakresie stabilności zatrudnienia, tj. przejścia ze stabilnego do niestabilnego/niepewnego zatrudnienia.

Prawidłowości te idą niejako w parze z obserwacjami dotyczącymi charakterystyk sytuacji zawodowej uczestników projektów, z których wynika, że zarówno przed rozpoczęciem, jak i po zakończeniu udziału w projekcie dominowało zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Ogólnie rzecz biorąc najbardziej korzystną w zakresie stabilności zatrudnienia sytuację (tj. umowa o pracę na czas nieokreślony) przed rozpoczęciem udziału w projektach zadeklarowało 81,2% ich uczestników objętych badaniem ilościowym (por. tabela 21), z tego niemal wszyscy (95,5%) utrzymali zatrudnienie w tej formie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Warto zauważyć, że zmiany w obszarze stabilności zatrudnienia nie są najistotniejszym pod kątem udziału w strukturze wskaźnika rezultatu wymiarem zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy, bowiem dominują zmiany w obszarze zmiany stanowisk lub awansów – por. podrozdział 4.3.3.). Niewielki zakres zmian na korzyść jest efektem wspomnianej wyżej wyjściowo korzystnej sytuacji uczestników projektów, która nie dawała przestrzeni na wystąpienie zmian, jakie można uznać za pozytywne zgodnie z założeniami do szacowania wartości wskaźnika rezultatu. Kwestia czynników, które mogły wpłynąć na ukształtowanie się zidentyfikowanych zakresów zmian została szerzej omówiona w podrozdziale 4.4.

Tabela 11. Zmiany w sytuacji uczestników projektów w zakresie stabilności zatrudnienia 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie

		Poprawa sytuacji		Utrzymanie niestabilnego zatrudnienia		Pogorszenie sytuacji	
		n	%	n	%	n	%
Płeć	kobieta	94	4,1%	210	9,1%	128	5,5%
	mężczyzna	92	4,1%	199	8,8%	131	5,8%
Wiek	18-24 lata	16	12,5%	50	39,1%	31	24,2%
	25-34 lat	62	7,3%	109	12,8%	61	7,2%
	35-54 lata	87	3,3%	179	6,7%	121	4,6%
	55 i więcej lat	21	2,2%	71	7,5%	46	4,9%
Wykształcenie	podstawowe	7	21,9%	5	15,6%	4	12,5%
	gimnazjalne	2	12,5%	7	43,8%	6	37,5%

		Poprawa sytuacji		Utrzymanie niestabilnego zatrudnienia		Pogorszenie sytuacji	
		n	%	n	%	n	%
Podregion	ponadgimnazjalne	50	5,1%	117	12,0%	86	8,8%
	policealne	5	2,0%	15	6,0%	12	4,8%
	wyższe	122	3,7%	265	8,0%	151	4,6%
	kaliski	31	3,3%	73	7,8%	57	6,1%
	koniński	58	4,5%	123	9,6%	86	6,7%
	leszczyński	12	4,3%	19	6,7%	9	3,2%
	pilski	11	4,2%	27	10,3%	14	5,3%
	Poznań	49	4,1%	116	9,6%	63	5,2%
	poznański	25	4,1%	50	8,3%	28	4,6%
OP/PI	poza województwem	0	0,0%	1	8,3%	2	16,7%
	8(i)	4	10,5%	11	28,9%	5	13,2%
	8(iii)	4	19,0%	1	4,8%	0	0,0%
	8(iv)	8	8,2%	4	4,1%	3	3,1%
	8(v)	19	2,3%	49	6,0%	37	4,5%
	8(vi)	43	2,1%	150	7,5%	87	4,3%
	9(i)	2	14,3%	4	28,6%	2	14,3%
	9(iv)	33	7,2%	54	11,8%	46	10,1%
	9(v)	8	7,6%	8	7,6%	11	10,5%
	10(i)	7	3,0%	15	6,5%	4	1,7%
	10(iii)	17	5,6%	34	11,1%	16	5,2%
	10(iv)	41	8,6%	79	16,6%	48	5,5%
	Ogółem	186	4,1%	409	8,9%	259	5,7%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

4.3.2. Wymiar zatrudnienia

Zgodnie z definicją zawartą we Wspólnej Liście Wskaźników Kluczowych 2014-2020 EFS (WLWK), stanowiącą załącznik nr 2 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, pojęcie „niepełne zatrudnienie” należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat. Wymiar czasu pracy był tym składnikiem ogólnej zmiany w sytuacji uczestników na rynku pracy, który podlegał kosmetycznym zmianom. W tym przypadku wyjściowa sytuacja uczestników projektów była jeszcze lepsza niż w przypadku stabilności zatrudnienia, bowiem aż 91,2% pracujących uczestników



projektów było zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu i tylko 18 osób pogorszyło swoją sytuację w tym zakresie. Oznacza to, że po zakończeniu udziału w projekcie pracowali w niepełnym wymiarze czasu/na części etatu z uwagi na niemożność znalezienia zatrudnienia pracy w pełnym wymiarze czasowym/na pełen etat.

Pogorszenie sytuacji nie obejmowało osób, które z własnego wyboru pracowały w niepełnym wymiarze czasu.

Tabela 12. Zmiany w sytuacji uczestników projektów w zakresie wymiaru czasu zatrudnienia 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie

		Poprawa sytuacji		Utrzymanie niepełnego zatrudnienia		Pogorszenie sytuacji	
		n	%	n	%	n	%
Płeć	kobieta	15	0,6%	44	1,9%	14	0,6%
	mężczyzna	9	0,4%	20	0,9%	4	0,2%
Wiek	18-24 lata	3	2,3%	3	2,3%	1	0,8%
	25-34 lat	8	0,9%	12	1,4%	8	0,9%
	35-54 lata	11	0,4%	32	1,2%	7	0,3%
	55 i więcej lat	2	0,2%	17	1,8%	2	0,2%
Wykształcenie	podstawowe	1	3,1%	1	3,1%	0	0,0%
	gimnazjalne	0	0,0%	1	6,3%	0	0,0%
	ponadgimnazjalne	6	0,6%	21	2,2%	2	0,2%
	policealne	3	1,2%	3	1,2%	1	0,4%
	wyższe	14	0,4%	38	1,1%	15	0,5%
Podregion	kaliski	5	0,5%	16	1,7%	5	0,2%
	koniński	9	0,7%	19	1,5%	3	0,1%
	leszczyński	2	0,7%	3	1,1%	0	0,0%
	pilski	1	0,4%	1	0,4%	2	0,2%
	Poznań	6	0,5%	19	1,6%	3	1,1%
	poznański	1	0,2%	5	0,8%	5	1,9%
	poza województwem	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%
OP/PI	8(i)	1	2,6%	4	10,5%	0	0,0%
	8(iii)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	8(iv)	2	2,0%	0	0,0%	2	0,0%
	8(v)	1	0,1%	9	1,1%	1	4,8%
	8(vi)	5	0,2%	21	1,0%	5	0,2%
	9(i)	0	0,0%	4	28,6%	0	0,0%
	9(iv)	8	1,8%	13	2,9%	2	0,4%
	9(v)	1	1,0%	4	3,8%	4	3,8%
	10(i)	2	0,9%	2	0,9%	1	0,3%
	10(iii)	1	0,3%	2	0,7%	0	0,0%

	10(iv)	Poprawa sytuacji		Utrzymanie niepełnego zatrudnienia		Pogorszenie sytuacji	
		n	%	n	%	n	%
		3	0,6%	5	1,1%	3	0,6%
Ogółem		24	0,5%	64	1,4%	18	0,4%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

4.3.3. Zmiana pracy lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/ kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością lub awansem w pracy

Zgodnie z Wytycznymi do obliczania wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego można uznać, że respondent zmienił stanowisko lub pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji lub umiejętności lub kwalifikacji (lub wiążące się z większą odpowiedzialnością) w sytuacji, gdy udzielona została odpowiedź twierdząca na pytanie 10. Zmiana mogła nastąpić zarówno w ramach pracy w dotychczasowym miejscu bądź wiązać się z jego zmianą. Dodatkowo na potrzeby identyfikacji sytuacji określanej jako „Brak zmian” wzięte zostały pod uwagę te osoby, które w pytaniu 8 wskazały na brak zmiany pracy oraz takie, które zmieniły pracę, ale zmiana nie wiązała się z wymaganiami wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i większą odpowiedzialnością lub awansem w pracy.

Jak wynika z poniższego zestawienia to właśnie w tym obszarze nastąpiło relatywnie najwięcej zmian. Nie musiały się one przy tym wiązać (choć oczywiście mogły) ze zmianą formy zatrudnienia czy wymiaru czasu pracy. Zmiana w tym zakresie miała bardziej jakościowy charakter i mogła w największym zakresie być efektem wpływu projektów przewidujących podnoszenie kwalifikacji zawodowych czy aktywizację zawodową.

Tabela 13. Zmiany w sytuacji uczestników projektów w zakresie zmiany pracy na inną wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansem w pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie

		Poprawa sytuacji		Brak zmian	
		n	%	n	%
Płeć	kobieta	129	5,6%	2149	92,8%
	mężczyzna	142	6,3%	2074	91,8%
Wiek	18-24 lata	30	23,4%	94	73,4%

		Poprawa sytuacji		Brak zmian	
		n	%	n	%
Wysztalcenie	25-34 lat	101	11,9%	729	85,8%
	35-54 lata	127	4,8%	2480	93,4%
	55 i więcej lat	13	1,4%	920	97,6%
	podstawowe	2	6,3%	30	93,8%
	gimnazjalne	2	12,5%	14	87,5%
	ponadgimnazjalne	63	6,5%	892	91,6%
	policealne	13	5,2%	227	91,2%
	wyższe	191	5,8%	3060	92,6%
Podregion	kaliski	61	6,5%	854	91,4%
	koniński	70	5,5%	1188	93,2%
	leszczyński	10	3,5%	264	93,6%
	pilski	13	4,9%	246	93,5%
	Poznań	78	6,5%	1104	91,6%
	poznański	39	6,4%	555	91,7%
	poza województwem	0	0,0%	12	100,0%
OP/PI	8(i)	6	15,8%	30	78,9%
	8(iii)	2	9,5%	17	81,0%
	8(iv)	11	11,2%	87	88,8%
	8(v)	48	5,9%	755	92,2%
	8(vi)	49	2,4%	1937	96,3%
	9(i)	2	14,3%	11	78,6%
	9(iv)	44	9,6%	402	88,2%
	9(v)	7	6,7%	95	90,5%
	10(i)	4	1,7%	226	97,4%
	10(iii)	24	7,8%	275	89,9%
	10(iv)	74	15,6%	388	81,7%
	Ogółem	271	5,9%	4223	92,3%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

4.3.4. Inne zmiany w sytuacji uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

Szacowany w ramach niniejszego badania wskaźnik rezultatu długoterminowego identyfikuje konkretne obszary zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. Zmiany te wiążą się w dużej mierze z formalnymi aspektami zatrudnienia. Trzeba jednak mieć na uwadze, że z punktu widzenia pracowników spektrum pożądanych zmian w analizowanym obszarze może wykraczać poza zmiany wskaźnikowe i odnosić się często do aspektów jakościowych. Między innymi o tego

rodzaju aspekty byli pytani respondenci w trakcie badania ilościowego.

Rozpatrywane były takie obszary potencjalnych zmian jak:

- wysokość zarobków;
- poziom satysfakcji z wykonywanej pracy;
- obawa przed utratą pracy;
- godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Wskazane obszary zmian mogą zachodzić niejako niezależnie od zmian wskaźnikowych i występować nawet wówczas, kiedy z formalnego punktu widzenia sytuacja uczestników projektów nie uległa poprawie. Z ogólnej analizy poniższych zestawień (tabele 13-16) wyłaniają się trzy kluczowe obserwacje:

- większość uczestników projektów nie wskazuje na wystąpienie u nich po zakończeniu udziału w projekcie wskazanych zmian;
- zachodzące zmiany mają w większości przypadków charakter pozytywny, tj. następuje poprawa lub, w przypadku obaw o utratę pracy, ich zmniejszenie;
- zmiany, których relatywnie najczęściej doświadczali uczestnicy projektów odnoszą się do wysokości zarobków oraz satysfakcji z wykonywanej pracy.

Odnosząc się do tych obserwacji należy ponownie uwzględnić kontekst samej interwencji, która tylko w części PI miała na celu wywołanie zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. Potwierdzeniem tej obserwacji może być fakt, że poprawa zarobków była wskazywana przez osoby, które uczestniczyły w projektach bazujących na wykorzystaniu instrumentów rynku pracy (PI 8i) lub zakładających wsparcie uczestników projektów w prowadzeniu działalności gospodarczej (PI 8iii). Ogólnie poprawa w zakresie wynagrodzeń występuje relatywnie częściej w przypadku OP 6 Rynek pracy, a w przypadku pozostałych PI można ją także dostrzec w przypadku PI 10iv. W przypadku PI 10 iv mogło to dotyczyć osób, które w efekcie podniesienia kwalifikacji uzyskiwały większe wynagrodzenie. Może to wskazywać, że uzyskanie tego rodzaju dokumentów podnosi wartość pracownika na rynku pracy.

Wstępowanie jakichkolwiek zmian jest zatem podyktowane oddziaływaniem czynników mających swoje źródło w procesach zachodzących na rynku pracy czy też, szerzej ujmując w szeroko pojętych procesach społeczno-gospodarczych. W tym

zakresie trzeba chociażby mieć na uwadze zmiany, jakie dokonują się w obszarze wynagrodzeń. Systematycznie wzrasta chociażby wynagrodzenie minimalne, które w latach 2020-2024 wzrosło z 2600 do 4300 zł brutto, dodatkowo w latach 2023-2024 było podwyższane dwukrotnie w ciągu roku.³³ Wzrasta także wynagrodzenie przeciętne, które w I półroczu 2024 roku w województwie wielkopolskim wynosiło 7662,78 zł brutto, co w porównaniu z I półroczem 2020 roku oznacza wzrost o około połowę (z 5054,78 zł).³⁴ Tego rodzaju procesy zachodzące w gospodarce bez wątplenia sprzyjały uzyskiwaniu wyższych wynagrodzeń również przez odbiorców wsparcia objętego ewaluacją. Jeśli spojrzymy na zmiany wynagrodzeń, zwłaszcza przeciętnego, jako na przejaw dobrej kondycji regionalnej gospodarki, można przyjąć, że stwarza to warunki do wystąpienia innych korzystnych zmian, w tym zmian wskaźnikowych. Potwierdzeniem oddziaływania tych zmian również na sytuację uczestników projektów może być porównanie zmian wysokości zarobków w zależności od ocen ich wysokości przed przystąpieniem do projektu. Jak wynika z uzyskanych danych (tabela 14) poprawy w tym zakresie doświadczała większość uczestników projektów. Można dostrzec jednak, że osoby, które przed przystąpieniem do projektu oceniały swoje wynagrodzenia jako relatywnie bardziej adekwatne do wykonywanej pracy nieco częściej doświadczały umiarkowanej poprawy w wysokości zarobków.

Tabela 14. Zmiany w wysokości zarobków uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

		Poprawa	Bez zmian	Obniżenie	Odmowa odpowiedzi	Nie umiem ocenić
Ogółem	ogółem	32,4%	59,7%	2,0%	2,0%	3,9%
Płeć	kobiety	32,3%	59,2%	2,0%	2,4%	4,1%
	mężczyźni	32,6%	60,3%	1,9%	1,6%	3,6%
Podregion	kaliski	31,0%	61,9%	2,1%	1,7%	3,3%
	koniński	36,2%	55,8%	2,2%	0,9%	4,9%
	leszczyński	33,3%	60,9%	1,4%	1,4%	3,0%
	m. Poznań	32,1%	61,0%	1,6%	1,8%	3,5%
	pilski	30,7%	60,0%	1,9%	2,6%	4,8%
	poznański	31,2%	58,9%	2,5%	3,3%	4,1%
	poza województwem	37,0%	59,3%	0,0%	0,0%	3,7%

³³ Por. <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/minimalne-wynagrodzenie-za-prace-od-2003-r>.

³⁴ Por. Bank Danych Lokalnych GUS.

		Poprawa	Bez zmian	Obniżenie	Odmowa odpowiedzi	Nie umiem ocenić
Wiek	18-24 lata	54,6%	42,2%	1,6%	0,0%	1,6%
	25-34 lata	45,6%	47,0%	1,8%	1,1%	4,5%
	35-54 lata	31,1%	60,7%	1,8%	2,4%	4,0%
	55 lat i więcej	21,2%	70,7%	2,7%	2,0%	3,4%
Wykształcenie	podstawowe	34,4%	56,2%	6,3%	3,1%	0,0%
	gimnazjalne	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	ponadgimnazjalne	31,1%	61,8%	2,9%	1,6%	2,6%
	policealne	33,8%	56,6%	2,8%	1,6%	5,2%
	wyższe	32,6%	59,5%	1,6%	2,1%	4,2%
Wielkość miejscowości	do 10 tys.	32,8%	59,4%	2,1%	2,1%	3,6%
	11-50 tys.	33,3%	58,8%	1,6%	1,9%	4,4%
	51-100 tys.	30,3%	61,0%	2,3%	2,4%	4,0%
	101-150 tys.	27,5%	62,6%	4,4%	0,0%	5,5%
	151 tys. i więcej	33,0%	60,1%	1,7%	1,7%	3,5%
PI	8i	60,5%	39,5%	0,0%	0,0%	0,0%
	8iii	80,9%	9,5%	0,0%	4,8%	4,8%
	8iv	44,9%	51,0%	1,0%	1,0%	2,1%
	8v	46,9%	45,7%	1,3%	1,7%	4,4%
	8vi	23,5%	68,8%	2,0%	2,3%	3,4%
	9i	42,9%	50,0%	7,1%	0,0%	0,0%
	9iv	35,3%	55,7%	3,7%	1,1%	4,2%
	9v	37,1%	48,6%	1,0%	5,7%	7,6%
	10i	19,4%	70,6%	2,6%	2,2%	5,2%
	10iii	28,8%	62,1%	1,3%	1,6%	6,2%
	10iv	43,1%	51,2%	1,7%	1,5%	2,5%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Tabela 15. Zmiany w wysokości zarobków uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do ocen adekwatności wysokości zarobków do wykonywanej pracy przed przystąpieniem do projektów

Ocena	Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowane obniżenie	Znaczne obniżenie	Odmowa odpowiedzi	Nie umiem ocenić
1	5,2%	26,4%	65,4%	1,3%	0,0%	0,4%	1,3%
2	4,8%	23,4%	67,8%	1,6%	0,8%	0,0%	1,6%
3	5,4%	28,8%	60,2%	1,3%	0,4%	0,4%	3,5%
4	3,2%	36,4%	55,1%	1,6%	0,5%	0,5%	2,7%
5	5,1%	30,4%	60,2%	1,1%	0,9%	0,3%	2,0%
6	5,0%	26,9%	64,2%	1,4%	0,0%	0,0%	2,5%
7	4,4%	31,6%	59,8%	1,7%	0,2%	0,4%	1,9%
8	2,5%	32,5%	60,3%	1,1%	0,4%	0,6%	2,6%
9	8,4%	31,9%	55,0%	0,0%	0,0%	1,6%	3,1%



10	5,8%	22,0%	68,3%	1,5%	0,8%	0,6%	1,0%
Odmowa odpowiedzi	3,7%	9,9%	35,9%	1,0%	0,0%	29,7%	19,8%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Innym obszarem pozytywnej zmiany jest wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy. Zapewne ma to związek z rosnącymi wynagrodzeniami, które są jednym z czynników satysfakcji z pracy, na co wskazują zarówno opracowania teoretyczne³⁵, jak i praktyczne analizy rynku pracy³⁶. Oczywiście zarówno teoretycy, jak i praktycy podkreślają także znaczenie czynników osobistych, jak wiek, płeć, doświadczenie, osobowość i charakter pracownika. Innymi słowy każdy może mieć unikalny zbiór czynników istotnych z punktu widzenia oceny satysfakcji. I ten częściowo subiektywny charakter ocen również trzeba mieć na uwadze interpretując wyniki badania. Dotyczy to nie tylko satysfakcji z wykonywanej pracy, ale także godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Poszczególne osoby mogą w tym zakresie mieć różne oczekiwania i posługiwać się na potrzeby oceny innymi kryteriami.

W kontekście zmiany wysokości wynagrodzeń oraz zmian satysfakcji trzeba podkreślić, że zmiany te najczęściej były wskazywane przez osoby z najmłodszych grup wiekowych objętych badaniem (tj. 18-24 lata), mieszkańców podregionu konińskiego i leszczyńskiego, mieszkańców mniejszych miejscowości. W tych przypadkach wzrost wynagrodzeń i wzrost satysfakcji był najbardziej dostrzegalny.

Tabela 16. Zmiany poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

		Poprawa	Bez zmian	Obniżenie	Nie umiem ocenić
Ogółem	ogółem	37,0%	57,3%	2,7%	3,0%
Płeć	kobiety	35,7%	57,6%	3,0%	3,7%
	mężczyźni	38,3%	57,0%	2,4%	2,3%
Podregion	kaliski	30,2%	63,1%	3,5%	3,2%
	koniński	45,5%	49,3%	1,9%	3,3%
	leszczyński	40,4%	54,6%	2,7%	2,3%
	m. Poznań	34,4%	60,2%	2,7%	2,7%
	piłski	39,9%	54,6%	2,6%	2,9%
	poznański	36,2%	57,5%	2,8%	3,5%

³⁵ Por. Sak-Skowron M., Skowron Ł., Determinanty satysfakcji z pracy – studium teoretyczne, Marketing i Zarządzanie, nr 2 (48) 2017, s. 243–253.

³⁶ Por. <https://poradnikpracownika.pl/-satysfakcja-jako-jeden-z-glownych-motywowatorow-w-naszej-pracy>.



		Poprawa	Bez zmian	Obniżenie	Nie umiem ocenić
Wiek	poza województwem	40,7%	55,6%	3,7%	0,0%
	18-24 lata	58,6%	36,7%	3,9%	0,8%
	25-34 lata	48,8%	46,1%	2,5%	2,6%
	35-54 lata	36,2%	58,0%	2,6%	3,2%
	55 lat i więcej	25,6%	68,3%	3,0%	3,1%
Wykształcenie	podstawowe	37,5%	59,4%	0,0%	3,1%
	gimnazjalne	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
	ponadgimnazjalne	34,1%	59,8%	3,3%	2,8%
	policealne	37,8%	55,4%	3,2%	3,6%
	wyższe	37,7%	56,8%	2,5%	3,0%
Wielkość miejscowości	do 10 tys.	39,0%	55,7%	2,4%	2,9%
	11-50 tys.	38,6%	55,5%	2,8%	3,1%
	51-100 tys.	34,2%	59,4%	2,9%	3,5%
	101-150 tys.	33,0%	61,5%	4,4%	1,1%
	151 tys. i więcej	35,1%	59,4%	2,8%	2,7%
PI	8i	55,3%	44,7%	0,0%	0,0%
	8iii	90,4%	4,8%	0,0%	4,8%
	8iv	31,6%	61,2%	4,1%	3,1%
	8v	60,2%	36,0%	1,1%	2,7%
	8vi	21,9%	71,7%	3,3%	3,1%
	9i	50,0%	42,9%	7,1%	0,0%
	9iv	36,2%	55,3%	5,3%	3,2%
	9v	43,8%	47,6%	2,9%	5,7%
	10i	40,5%	54,3%	0,9%	4,3%
	10iii	38,5%	55,6%	2,0%	3,9%
	10iv	54,1%	42,7%	1,9%	1,3%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Obszarami, gdzie pozytywne zmiany zaszły w relatywnie mniejszym zakresie były: poziom obawy o utratę pracy oraz godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Tu także trzeba mieć na uwadze zarówno subiektywny charakter ocen wynikający z unikalnych potrzeb uczestników projektów (np. w zakresie work-life balance).

Podobnie jednak jak przy zmianach wskaźnikowych brak zmian również może być pozytywnym przejawem, co potwierdzają chociażby analizy zmian poziomu obaw o utratę pracy. Brak zmian w tym obszarze po zakończeniu udziału w projekcie był najczęściej wskazywany przez osoby, które przed przystąpieniem do wsparcia w niewielkim stopniu obawiały się utraty zatrudnienia. Ogólnie rzecz biorąc w odniesieniu do wskazanych obszarów potencjalnej zmiany w około trzech czwartych

przypadków nie zaszły w sytuacji badanych żadne zmiany. Zmiana na korzyść, tj. obniżenie obaw o utratę pracy lub poprawa work-life balance, była wskazywana przez co 5-6 respondentów. Co dodatkowo warto podkreślić w odniesieniu do poziomu obaw o utratę pracy, zmiany na korzyść występowały relatywnie częściej w przypadku tych osób, które w największym stopniu obawiały się utraty pracy przed przystąpieniem do projektu.

Na poprawę we wskazanych zakresach nie wpływała płeć ankietowanych.

Relatywnie częściej wskazywali na nią respondenci z podregionu konińskiego, jak również osoby z młodszych grup wiekowych. Zmniejszenie obaw o utratę pracy było w mniejszym zakresie deklarowane przez osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym. Wielkość miejscowości nie odgrywa większej roli, co może wynikać z faktu, że miejsce zamieszkania nie musi się pokrywać z miejscem wykonywania pracy.

Tabela 17. Zmiany poziomu obaw przed utratą pracy uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

		Poprawa	Bez zmian	Obniżenie	Nie umiem ocenić
Ogółem	ogółem	17,8%	74,1%	3,0%	5,1%
Płeć	kobiety	17,0%	72,8%	3,6%	6,6%
	mężczyźni	18,6%	75,5%	2,4%	3,5%
Podregion	kaliski	13,1%	80,0%	3,2%	3,7%
	koniński	21,8%	69,2%	3,4%	5,6%
	leszczyński	17,8%	74,0%	2,7%	5,5%
	m. Poznań	17,3%	75,0%	3,5%	4,2%
	pilski	21,4%	70,6%	0,6%	7,4%
	poznański	17,9%	73,5%	2,7%	5,9%
	poza województwem	14,8%	81,5%	0,0%	3,7%
Wiek	18-24 lata	34,4%	57,8%	5,5%	2,3%
	25-34 lata	25,3%	68,5%	2,7%	3,5%
	35-54 lata	17,8%	73,4%	3,2%	5,6%
	55 lat i więcej	8,8%	83,6%	2,4%	5,2%
Wykształcenie	podstawowe	12,5%	81,3%	0,0%	6,3%
	gimnazjalne	12,5%	81,3%	6,3%	0,0%
	ponadgimnazjalne	17,2%	74,9%	4,2%	3,7%
	policealne	15,3%	74,3%	4,4%	6,0%
	wyższe	18,3%	73,8%	2,5%	5,4%
Wielkość miejscowości	do 10 tys.	17,7%	75,0%	2,4%	4,9%
	11-50 tys.	18,2%	72,3%	3,7%	5,8%
	51-100 tys.	16,4%	74,8%	2,7%	6,1%



		Poprawa	Bez zmian	Obniżenie	Nie umiem ocenić
PI	101-150 tys.	17,6%	74,7%	3,3%	4,4%
	151 tys. i więcej	18,0%	74,6%	3,3%	4,1%
	8i	31,6%	65,8%	2,6%	0,0%
	8iii	61,9%	38,1%	0,0%	0,0%
	8iv	22,4%	67,4%	7,1%	3,1%
	8v	31,4%	61,2%	2,4%	5,0%
	8vi	8,1%	83,3%	3,2%	5,5%
	9i	28,6%	71,4%	0,0%	0,0%
	9iv	21,8%	69,7%	3,7%	4,8%
	9v	28,6%	59,0%	4,8%	7,6%
	10i	8,6%	83,6%	0,4%	7,4%
	10iii	19,6%	72,5%	2,3%	5,6%
	10iv	28,6%	65,8%	2,9%	2,7%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Tabela 18. Zmiana obaw przed utratą pracy uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do poziomu obaw utraty pracy przed przystąpieniem do projektów

	Znacznie zmałała	Umiarkowanie zmałała	Pozostała bez zmian	Umiarkowanie wzrosła	Znacznie wzrosła	Nie umiem ocenić
W bardzo dużym	14,5%	17,7%	46,8%	9,7%	6,5%	4,8%
W dość dużym	17,9%	36,9%	31,1%	8,5%	0,9%	4,7%
W średnim	15,2%	23,9%	52,3%	4,7%	1,4%	2,5%
W dość małym	9,6%	18,6%	64,8%	2,9%	1,2%	2,9%
W bardzo małym	6,0%	7,7%	81,1%	2,6%	0,3%	2,3%
Brak obaw utraty pracy	3,6%	3,6%	87,9%	1,1%	0,4%	3,5%
Nie umiem ocenić	11,6%	5,0%	36,4%	0,0%	0,0%	47,1%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Tabela 19. Zmiany w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym przez uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

		Poprawa	Bez zmian	Obniżenie	Nie umiem ocenić
Ogółem	ogółem	20,4%	72,9%	3,4%	3,3%
Płeć	kobiety	20,0%	72,6%	3,6%	3,8%
	mężczyźni	20,8%	73,3%	3,2%	2,7%
Podregion	kaliski	16,4%	78,2%	2,4%	3,0%
	koniński	21,3%	70,1%	3,8%	4,9%
	leszczyński	19,6%	74,2%	2,8%	3,4%
	m. Poznań	20,9%	72,3%	4,3%	2,5%
	pilski	19,8%	74,8%	2,2%	3,2%

		Poprawa	Bez zmian	Obniżenie	Nie umiem ocenić
	poznański	22,2%	71,0%	3,6%	3,2%
	poza województwem	22,2%	77,8%	0,0%	0,0%
Wiek	18-24 lata	27,3%	66,4%	4,7%	1,6%
	25-34 lata	24,9%	67,1%	4,9%	3,1%
	35-54 lata	19,8%	73,2%	3,5%	3,5%
	55 lat i więcej	17,1%	78,3%	1,5%	3,1%
Wykształcenie	podstawowe	18,8%	65,6%	9,4%	6,2%
	gimnazjalne	43,7%	56,3%	0,0%	0,0%
	ponadgimnazjalne	21,4%	73,0%	2,8%	2,8%
	policealne	20,1%	73,1%	2,8%	4,0%
	wyższe	20,0%	73,1%	3,6%	3,3%
Wielkość miejscowości	do 10 tys.	21,2%	72,4%	3,2%	3,2%
	11-50 tys.	21,3%	72,6%	3,3%	2,8%
	51-100 tys.	15,9%	77,5%	2,6%	4,0%
	101-150 tys.	11,0%	79,1%	5,5%	4,4%
	151 tys. i więcej	21,8%	71,4%	4,0%	2,8%
PI	8i	23,7%	68,4%	7,9%	0,0%
	8iii	57,1%	23,8%	19,1%	0,0%
	8iv	36,7%	54,1%	7,2%	2,0%
	8v	24,6%	67,8%	3,9%	3,7%
	8vi	15,6%	78,4%	3,1%	2,9%
	9i	42,9%	57,1%	0,0%	0,0%
	9iv	36,2%	56,7%	4,2%	2,9%
	9v	26,7%	64,7%	2,9%	5,7%
	10i	11,2%	79,7%	2,6%	6,5%
	10iii	12,7%	81,1%	1,3%	4,9%
	10iv	20,2%	74,5%	3,4%	1,9%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

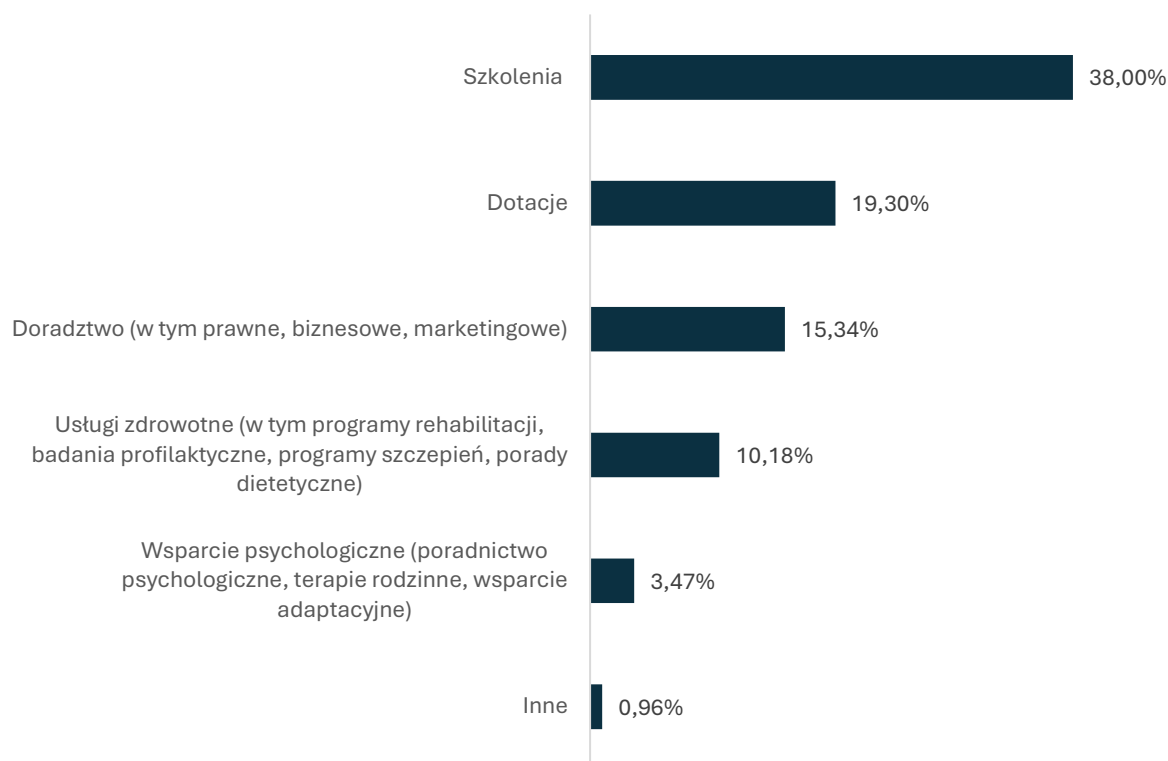
4.4. Czynniki mogące mieć wpływ na ukształtowanie się struktury wskaźnika rezultatu długoterminowego

Z przeprowadzonej dotąd analizy wynika, że na osiągnięte rezultaty, zarówno w korzystnym, jak i niekorzystnym wymiarze, ma co oczywiste wpływ sama specyfika wsparcia, ale też towarzyszące jej okoliczności. Należą do nich bez wątpienia uwarunkowania makroekonomiczne (koniunktura gospodarcza oraz będąca jej pochodną sytuacja na rynku pracy), cechy demograficzne uczestników projektów, ale także szeroko rozumiana aktywność uczestników na rynku pracy (skłonność do mobilności, podnoszenie kwalifikacji etc.). O tym, że na osiągane wartości wskaźnika mogą oddziaływać również inne czynniki świadczy pośrednio jego wartość netto. Jest

ona znacząco niższa, co oznacza, że sami uczestnicy projektów dostrzegają ograniczone oddziaływanie projektów, w których uczestniczyli, na ich sytuację na rynku pracy.

W pierwszej kolejności zostanie wzięta pod uwagę kwestia **specyfiki interwencji jako czynnika wpływającego na sytuację odbiorców wsparcia na rynku pracy**. Zagadnienie to zostało zresztą podjęte już podczas analizy wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego. W tej części raportu podjęta została próba wskazania jakie jeszcze czynniki mogły wpływać na uzyskane wyniki. Celem jednak uzupełnienia rozważań dotyczących znaczenia interwencji warto także zwrócić uwagę na formy wsparcia, z których wedle deklaracji składanych w trakcie badania ilościowego korzystali uczestnicy projektów.

Wykres 1. Formy wsparcia, z jakich korzystali uczestnicy projektów



Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Do struktury prezentowanej na wykresie 1 (dominacja szkoleń, dotacji, doradztwa oraz usług zdrowotnych) trzeba jednakże odnosić się z ostrożnością. Wynika to chociażby z faktu, że poszczególne pojęcia są dość pojemne znaczeniowo i mogą pojawiać się w różnych postaciach w obrębie różnych PI. Przykładowo szkolenia były

oferowane uczestnikom projektów nie tylko w obrębie OP dotyczących rynku pracy czy edukacji, ale również włączenia społecznego. Analiza danych pochodzących z systemu SL2014 przeprowadzona w celu uzupełnienia informacji pozyskanych w badaniu ankietowym z uczestnikami projektów wykazała, że w ramach PI 9i czy PI 9iv projekty przewidywały realizację nie tylko certyfikowanych szkoleń zawodowych mających na celu zarówno podniesienie kompetencji twardych (np. kurs prawa jazdy), ale także szeroko rozumianych kompetencji miękkich. Dodatkowo jako szkolenia mogły być przez uczestniczące w nich osoby traktowane zbliżone formy, jak warsztaty czy treningi kompetencji społecznych.

Podobne zastrzeżenia można podjąć w odniesieniu do doradztwa, które w różnej postaci pojawiało się zarówno w ramach OP 6. Rynek pracy (PI 8iii, PI 8v) czy OP 8. Edukacja (PI 10i, PI 10iv), ale również w ramach projektów z zakresu szeroko rozumianej aktywizacji społecznej (OP 7). W ostatnim przypadku jako doradztwo z punktu widzenia uczestników mogły być również traktowane inne formy, jak chociażby diagnozy kompetencji społecznych. Nie bez znaczenia może być także sama jakość wsparcia, której ocena została poddana analizie w dalszej części raportu. Zwrócili na ten aspekt uwagę uczestnicy wywiadów grupowych podejmując aspekt sytuacji na rynku usług doradczo-szkoleniowych. Również uczestnicy projektów w trakcie badania ilościowego w części przypadków zwracali uwagę na konieczność podniesienia jakości wsparcia, np. szkoleń (por. podrozdział 5.2.).

Zwykle przy projektach jest tak, że te formy takie twarde zajmują główne miejsce. Natomiast to doradztwo jest poboczne i to często jest jedna wizyta u doradcy zawodowego, a nie na tym polega doradztwo zawodowe. Doradztwo zawodowe jest procesem, który odbywa się w czasie, więc jedna wizyta u doradcy zawodowego no z pewnością nie wpłynie na poprawę sytuacji uczestnika. On będzie oceniał, że te twarde formy w znacznie większym stopniu mu pomogły niż ta jedna wizyta u doradcy zawodowego.

[FGI EKSPERCI]

Ogólnie rzecz biorąc zakres wskazywanych w trakcie wywiadów fokusowych form wsparcia potwierdza konkluzje dokonywane odnośnie do struktury interwencji przy okazji analizy oszacowań wartości wskaźnika. Wynika z tego, że do kwestii oceny jej wpływu na sytuację uczestników projektów na rynku pracy należy podchodzić z

ostrożnością. Jakkolwiek udział w projektach może się do takich zmian przyczyniać, to z pewnością nie jest jedynym czynnikiem prowadzącym do zmiany i należy mieć na uwadze również inne aspekty, o których mowa w dalszej części niniejszego rozdziału.

Analizując kwestię czynników innych niż zakres interwencji warto zacząć od już podejmowanego zastrzeżenia, że wystąpienie jakichkolwiek zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy było możliwe zarówno wtedy, gdy w analizowanym przedziale czasowym (tj. od rozpoczęcia udziału w projekcie do 6 miesięcy po zakończenia udziału) podjęli oni zatrudnienie u innego pracodawcy, jak i w dotychczasowym miejscu pracy. Informacji na temat tego, jaka jest możliwa skala zmian w tym zakresie dostarcza porównanie deklaracji w tym zakresie. Z danych tych wynika, że już w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie niemal 98% uczestników pracowało na rzecz innego pracodawcy (jako regularni pracownicy) lub prowadziło własną działalność gospodarczą. Po zakończeniu projektu udział ten wynosił 97,8%, przy czym nieznacznie wzrósł odsetek osób prowadzących działalność gospodarczą oraz zmalał udział pracowników regularnych. Mogło to się wiązać z tym, że część osób zdecydowało się na podjęcie własnej działalności i kontynuowanie współpracy z dotychczasowym pracodawcą. W przypadku pozostałych form zatrudnienia zmiany były nieznaczne bądź nie występowały. Potwierdzeniem tych obserwacji były opinie wskazywane w trakcie wywiadów grupowych podkreślające dobrą sytuację na wielkopolskim rynku pracy. Relatywnie dobra sytuacja pracowników sprawiała, że przestrzeń do potencjalnych zmian była ograniczona.

Analizując wysokość wskaźnika, to warto powiedzieć o tym, że w Wielkopolsce nie ma takiego pola, żeby zwiększyć ten wskaźnik. Mówiliśmy o tym, że jednak większość osób pracuje na umowę na czas nieokreślony. W związku z tym, jakby nie było aż tak wiele osób, które mogłyby coś w tym zakresie zmienić, a jeżeli już nie pracują na pełen etat, to dlatego, że tak wolą. Tak naprawdę nie mamy tutaj pola, żeby coś zmienić.

[FGI EKSPERCI]

Tabela 20. Forma zatrudnienia badanych uczestników projektów w momencie rozpoczęcia oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu³⁷

Forma zatrudnienia	W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie	6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie
Prowadził(a) własną działalność gospodarczą	20,5%	21,4%
Regularny pracownik, ale nie we własnej firmie (Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą - nawet jeśli podstawą zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna)	77,1%	76,4%
Pracował(a) dorywczo	1,3%	1,1%
Prowadził(a) własne gospodarstwo rolne	2,4%	2,3%
Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,6%	0,7%
Był(a) na płatnym stażu lub praktyce	0,3%	0,2%
Żadne z powyższych / inna forma	2,5%	2,3%
Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	0,0%	1,2%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na konstrukcję kwestionariusza wykorzystywanego do oceny sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. Możliwość wielokrotnego wyboru wskazań opisujących sytuację zawodową uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projektach (np. że było się zatrudnionym na umowę o pracę i jednocześnie osobą prowadzącą działalność gospodarczą) powoduje, że nie można bowiem jednoznacznie określić, do którego z aspektów sytuacji zawodowej odnoszą się udzielane dalej odpowiedzi dotyczące np. wymiaru czasu pracy czy określonych innych zmian w sytuacji na rynku pracy.

Jeśli chodzi o rodzaj umowy, to w obydwu uwzględnianych w analizie punktach czasowych dominowała umowa o pracę na czas nieokreślony, niemniej 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu udział ten znacząco zmalał (z 81,2% do 67,1%). Ogólnie obniżeniu uległ odsetek osób zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę, pojawiła się natomiast jako istotna kategoria osób samozatrudnionych. Nie można zapewne utożsamiać tego jedynie z oddziaływaniem wsparcia w ramach PI 8iii, gdzie

³⁷ Odpowiedzi nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

wspierane było zakładanie działalności gospodarczych. Jest to prawdopodobnie, przynajmniej częściowo, efekt dążenia do optymalizacji podatkowej i przechodzenia na własną działalność gospodarczą przy zachowaniu ciągłości współpracy z dotychczasowym pracodawcą. Ta forma zatrudnienia była 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie szczególnie popularna wśród mężczyzn oraz osób z dużych ośrodków miejskich. W odniesieniu do sytuacji przed projektem warto podkreślić, że spośród osób deklarujących prowadzenie działalności gospodarczej przed przystąpieniem do projektu aż 15% miało również zatrudnienie jako regularni pracownicy, głównie w oparciu o umowę o pracę. Może to oznaczać, że już przed rozpoczęciem udziału w projekcie część uczestników posiadała status samozatrudnionych. implikuje to również konieczność weryfikacji konstrukcji kwestionariusza poprzez uwzględnienie samozatrudnienia jako realnie występującej na rynku pracy formuły zatrudnienia korzystnej dla pracodawców i akceptowalnej dla pracowników.

Tabela 21. Rodzaj umowy, na podstawie której byli zatrudnieni badani uczestnicy projektów w momencie rozpoczęcia oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

Rodzaj umowy	W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie	6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie
Umowa o pracę na czas nieokreślony	81,2%	67,1%
Umowa o pracę na czas określony	11,3%	8,7%
Umowa o dzieło / umowy zlecenia	3,6%	2,5%
Samozatrudnienie ³⁸	-	17,8%
Inna umowa	1,5%	1,7%
Praca bez umowy	0,5%	0,6%
Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	1,9%	1,6%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

³⁸ Konstrukcja kwestionariusza przy charakterystyce sytuacji uczestników przed rozpoczęciem udziału w projekcie nie przewidywała możliwości wskazywania samozatrudnienia w odniesieniu do rodzaju umowy (pytanie 2). Taka możliwość była jedynie w odniesieniu do sytuacji po projekcie (pytanie 11).

Relatywnie niewielka przestrzeń do zaistnienia zmiany była w obszarze wymiaru czasu pracy. W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie 91,2% osób pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy. Zmniejszyła się co prawda liczba osób pracujących na część etatu/w niepełnym wymiarze czasu, niemniej niewielka część uczestników projektów nie potrafiła doprecyzować tego aspektu.

Tabela 22. Wymiar czasu pracy badanych uczestników projektów w momencie rozpoczęcia oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

Wymiar czasu pracy	W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie	6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie
W pełnym / na cały etat	91,2%	91,4%
W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat	2,8%	2,4%
W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat	3,9%	3,5%
Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	2,1%	2,7%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Jak wynika z powyższego wyjściowa sytuacja uczestników projektów na rynku pracy była relatywnie dobra, co razem ze specyfiką interwencji (tj. realizowanie przy szeregu PI celów niepowiązanych z rynkiem pracy bądź zakładających długofalowe oddziaływanie) przynajmniej częściowo może tłumaczyć osiągniętą wartość wskaźnika rezultatu. Odrębnie jednak należy rozpatrywać oddziaływanie czynników zewnętrznych, będących zarówno efektem zmian zachodzących w otoczeniu społeczno-gospodarczym, jak i wynikających z działań samych uczestników. Szczególnie ważne mogą być te drugie, bowiem mają indywidualny charakter i wynikają często z okoliczności powiązanych z prywatnym życiem.

Wykres 2. Czynniki mogące mieć wg uczestników wpływ na ich sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu



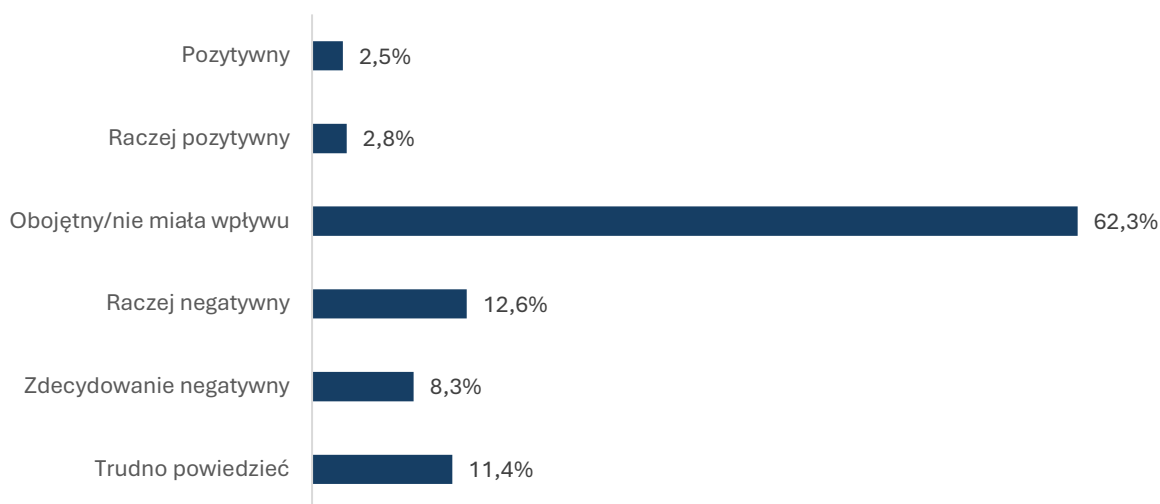
Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, $n=4576$ ³⁹

Uczestnicy projektów zostali poproszeni o wskazanie czynników, które ich zdaniem mogły wpłynąć na ich sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu. Co prawda niemal dwie trzecie uznało, że takich czynników nie było, co oczywiście nie do końca oddaje rzeczywistość. Niemniej z pozostałych wynika, że tylko część dostrzegała możliwy wpływ oddziaływania wsparcia, dzięki czemu podniosły się ich kompetencje i umiejętności zawodowe. Pozostałe osoby wskazywały na kwestie okoliczności wynikających ze zmian w otoczeniu społeczno-gospodarczym (głównie chodziło o skutki epidemii Covid-19), ale przede wszystkim z różnego rodzaju okoliczności życiowych (rodzinnych, osobistych), jak również z uwagi na wiek czy stan zdrowia. Nie przekreśla to rzecz jasna skuteczności zaplanowanej interwencji, niemniej trzeba mieć na uwadze, że końcowe skutki zależą od oddziaływania szeregu czynników leżących poza możliwością oddziaływania projektów.

³⁹ Respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej opcji odpowiedzi, dlatego odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Choć pandemia jako czynnik wpływu na sytuację na rynku pracy pojawiła się wśród wskazań uczestników projektów, to odrębnie zostali oni zapytani o zakres jej oddziaływania. Niemal dwie trzecie nie dostrzegało takiego wpływu, co może wynikać z faktu, że okres 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu mógł przypadać na czas, kiedy sytuacja gospodarcza zaczęła się normować. Część firm mogła także przystosować się do nowych warunków funkcjonowania.

Wykres 3. Rodzaj wpływu pandemii Covid-19 na sytuację uczestników projektów na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu



Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

W sytuacji, gdy respondenci dostrzegali wpływ pandemii Covid-19 na ich sytuację zawodową, częściej miał on negatywny charakter. Wskazało na niego 20,9% respondentów, podczas gdy pozytywny dostrzegło jedynie 5,3%. Wśród negatywnych skutków najczęściej podkreślano komplikacje w życiu rodzinnym wynikające z konieczności opieki nad dziećmi będące skutkiem społecznej izolacji i zamkniętych placówek edukacyjnych. Pojawił się także szereg wskazań na pogorszenie warunków funkcjonowania firm, na skutek czego ograniczały lub nawet zawieszały swoją działalność, co prowadziło do obniżek pensji czy zwolnień pracowników.

Przy pozytywnych skutkach pandemii Covid-19 podkreślano głównie kwestie związane z pracą zdalną, która umożliwiała łatwiejsze godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Znaczna część uczestników dostrzegająca pozytywny wpływ pandemii wskazywała na związaną z tym możliwość podniesienia kwalifikacji, być może dzięki

prowadzonym zdalnie kursom czy szkoleniom lub też z uwagi na większą ilość dostępnego czasu wynikającą z pracy zdalnej. Tak czy inaczej dostrzegano tu skutek pandemii, która dla części firm mogła być także swego rodzaju katalizatorem rozwoju, na czym mogli także korzystać pracownicy otrzymując chociażby podwyżki czy pracując w większym wymiarze godzinowym. Jak zatem widać również pandemia Covid-19 i będące jej skutkiem zmiany mogły w pewnym zakresie wpływać na wystąpienie określonych zmian w sytuacji zawodowej uczestników projektów.

Tabela 23. Rodzaj pozytywnego i negatywnego wpływu pandemii Covid-19 na sytuację uczestników projektów na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

Wpływ pozytywny pandemii Covid-19		Wpływ negatywny pandemii Covid-19	
Praca zdalna umożliwiła mi łączenie pracy z życiem rodzinnym	48,0%	Sytuacja rodzinna (np. opieka nad dziećmi) nie pozwoliła pracować/utrudniała pracę	25,4%
Podniosłem/am kwalifikacje (szkolenia, kursy)	30,3%	Zmniejszenie produkcji/obrotów, ograniczenie działalności firmy, zmniejszenie liczby klientów	18,1%
Dostałem/am podwyżkę	17,6%	Obniżono mi pensję	17,7%
Wpłynęła na rozwój branży/firmy (więcej zleceń, klientów, zwiększona rentowność, wzrost sprzedaży itp.)	9,0%	Nie ukończyłem/am rozpoczętych kursów, szkoleń	8,8%
Znalazłem/am nową pracę	8,6%	Straciłem/am pracę	6,0%
Awansowałem/am	5,7%	Zmiana systemu/organizacji pracy w firmie, w tym konieczność pracy zdalnej	5,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	2,5%	Pogorszenie stanu zdrowia, w tym w obszarze zdrowia psychicznego	4,6%
Nie wpłynęła pozytywnie w żaden sposób	2,0%	Zmniejszenie wymiaru etatu, ograniczenie liczby pracowników, wzrost ryzyka utraty pracy	2,9%
Zmiana godzin pracy, w tym skrócenie czasu pracy	1,6%	Zdegradowano mnie na niższe stanowisko	2,1%
Zwiększona ilość godzin wpływająca na wynagrodzenie	1,6%	Utrudnienie w codziennym funkcjonowaniu, ograniczenia mobilności	2,1%
Większy komfort pracy z uwagi na mniejszą liczbę osób w biurze	0,4%	Zamknięcie, zawieszenie lub ograniczenie działalności gospodarczej	2,0%
		Zwiększenie wymiaru czasu pracy lub zakresu obowiązków bez zwiększenia wynagrodzenia	1,8%
		Ograniczenie relacji i kontaktów społecznych z pracownikami /	1,2%

Wpływ pozytywny pandemii Covid-19
Wpływ negatywny pandemii Covid-19

klientami, rozpad więzi społecznych, pogorszenie atmosfery w pracy

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=244

Na uwarunkowania skali pozytywnych zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy należy także spojrzeć z perspektywy branży, w której pracowali uczestnicy projektów w chwili rozpoczęcia korzystania ze wsparcia⁴⁰. Jak wynika z poniższej tabeli w różnych branżach osiągane wartości wskaźnika osiągają różne poziomy, wahając się od kilku do kilkunastu procent. Oceniając oddziaływanie branży należy mieć oczywiście na względzie wspomniane w toku dotychczasowej analizy uwarunkowania skuteczności interwencji wynikające zarówno z jej struktury (celów), postaw uczestników, jak i uwarunkowań otoczenia. W efekcie widzimy, że w przypadku niektórych branż pozytywne zmiany występowały nieco rzadziej. Ogólnie patrząc na rozkład danych w tym zakresie należy mieć na uwadze takie czynniki jak:

- atrakcyjność branży mierzoną wysokością przeciętnego wynagrodzenia: szczególnie niekorzystne warunki pod tym względem oferuje działalności związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, gdzie przeciętne wynagrodzenie w województwie wielkopolskim było w przypadku tej branży na poziomie dwóch trzecich przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce województwa wielkopolskiego. Dodatkowo branża ta była w okresie pandemii Covid-19 jedną z tych, które najmocniej ucierpiały w wyniku wprowadzonych restrykcji;
- zasady awansu zawodowego: w tym przypadku należy zwrócić uwagę na branżę edukacyjną czy administrację. W pierwszym przypadku ścieżka kariery jest mocno sformalizowana i nie zawsze zależy od jednostkowych działań. Podobnie w administracji, gdzie oczywiście rozwój zawodowy oraz aktywne zaangażowanie w pracę mogą znacząco przyspieszyć zmiany w karierze, jednak nie są one zależne od indywidualnych decyzji kadry zarządzającej, jak ma to często miejsce w przedsiębiorstwach.

⁴⁰ W trakcie wywiadów badani uczestnicy projektów wskazywali także branże, w których pracowali 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu.

Tabela 24. Odsetek osób, zatrudnionych w poszczególnych branżach w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie EFS, które poprawiły swoją sytuację zawodową

Branża	Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego	
	n	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	8	6,40%
Górnictwo i wydobywanie	3	16,67%
Przetwórstwo przemysłowe	23	9,16%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	6	10,53%
Dostawa wody, gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	14,81%
Budownictwo	22	9,61%
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	34	11,22%
Transport i gospodarka magazynowa	27	12,80%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5	6,85%
Informacja i komunikacja	11	11,58%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	19	10,05%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	2,33%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	21	13,29%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9	13,43%
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	33	9,14%
Edukacja	62	7,12%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	33	8,05%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9	13,24%
Pozostała działalność usługowa	26	8,20%
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0,00%
Organizacje i zespoły eksterytorialne	1	20,00%
Inne	69	12,1%
Nie wiem/ trudno powiedzieć/ odmowa odpowiedzi	8	6,56%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=434

4.5. Podsumowanie

Z przeprowadzonej powyżej analizy dotyczącej skuteczności wsparcia projektowego wynika, że na jego efekty w odniesieniu do sytuacji uczestników projektów na rynku pracy należy patrzeć dwuaspektowo – podobnie jak miało to miejsce przy okazji analizy wyników badania podczas poprzednich edycji badania ewaluacyjnego. Z jednej strony trzeba mieć na uwadze samą charakterystykę wsparcia. Jakkolwiek w bieżącej ewaluacji uwzględniane były projekty odnoszące się do rynku pracy (np. w ramach PI 8iii czy PI 8v), to jednak podstawowym celem realizowanym przez większość projektów objętych ewaluacją nie była zmiana sytuacji osób na rynku pracy na lepszą, rozumianą w ujęciu wskaźnika rezultatu długoterminowego tj. związaną ze zmianą formy czy wymiaru czasu pracy bądź awansem. Efekty te, niezależnie od skali, w jakiej występują, należy zatem postrzegać jako wartość dodaną projektów objętych ewaluacją uzyskiwaną niejako „przy okazji” ich realizacji. Dodatkowo należy uwzględnić korzystny kontekst społeczno-gospodarczy, w jakim funkcjonowali uczestnicy projektów w okresie korzystania ze wsparcia, jak również 6 miesięcy po opuszczeniu programu. Czynniki te w istotny sposób modyfikuje możliwości osiągnięcia poprawy w sytuacji zawodowej uczestników projektów. Malejąca od kilku lat, w dodatku najniższa w Polsce, stopa bezrobocia rejestrowanego, jak również relatywnie dobra kondycja regionalnej gospodarki sprawiają, że przestrzeń do występowania korzystnych zmian definiowanych założeniami konstrukcji wskaźnika rezultatu długoterminowego była niewielka.

W kontekście osiągniętych wartości wskaźnika rezultatu konieczne jest jednak dokonanie dodatkowego zastrzeżenia związanego z możliwościami osiągnięcia zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. Poza wskazywanymi wyżej korzystnymi uwarunkowaniami koniunkturalnymi czy charakterystyką ewaluowanego wsparcia nieukierunkowaną na wywieranie bezpośrednich efektów w sytuacji zawodowej uczestników projektów istotną rolę mogą odgrywać motywacje uczestników projektów do korzystania ze wsparcia, jak również okoliczności, jakie towarzyszą korzystaniu ze wsparcia. W tym kontekście na pierwszy plan wysuwa się oczywiście pandemia Covid-19, która w różnym stopniu wpłynęła na poszczególne branże oraz zatrudnione tam osoby. Pandemia jako nieoczekiwane i trudne do zniwelowania (przynajmniej na poziomie regionu) zjawisko przyczyniało się do

występowania po stronie uczestników projektów takich skutków, które bez pandemii najpewniej by nie zaszły. Były to zarówno skutki pozytywne (łatwiejsze godzenie życia zawodowego i rodzinnego), jak i negatywne (np. utrata pracy).

Nie bez znaczenia jest także sama sytuacja osobista uczestników, która może niwelować pozytywne oddziaływanie wsparcia. Konieczność opieki nad osobą zależną czy zmiana miejsca zamieszkania mogą spowodować, że uczestnicy nie będą w stanie zdyskontować potencjalnych korzyści, jakie daje uczestnictwo we wsparciu. Jeśli do tego weźmiemy pod uwagę specyfikę zachowań uczestników na rynku pracy, np. poziom aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia czy podejścia do pracy w miejscu zatrudnienia (sumienność, obowiązkowość etc.) . Pierwsza cecha jest istotna w przypadku chęci zmiany pracy, druga z kolei może warunkować awans.

Nie można jednocześnie wykluczyć sytuacji występowania motywacji zawodowych, które również nie będą prowadzić do kreowania poprawy w sytuacji uczestników na rynku pracy. Dla określonej grupy osób celem udziału w projektach mogło być dążenie do zachowania status quo, tj. utrzymanie zatrudnienia u bieżącego pracodawcy czy uniknięcie utraty pracy. W tym przypadku braku poprawy identyfikowanej w ramach wskaźnika rezultatu nie należy utożsamiać z brakiem skuteczności działań projektowych.

Dodatkowo także same formy i zakres wsparcia wydają się być istotnymi determinantami uzyskiwanych wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego. Uczestnicy, którzy korzystali ze wsparcia ukierunkowanego na zmianę/podnoszenie wiedzy czy kompetencji zawodowych (OP 6. Rynek pracy) relatywnie częściej doświadczali poprawy w swojej sytuacji na rynku pracy.

W dalszym ciągu nie straciło na aktualności założenie przyjęte w ramach podsumowań wyników badania z wcześniejszych pomiarów, zgodnie z którym zakres zmian w sytuacji odbiorców wsparcia oferowanego w ramach WRPO 2014+ na rynku pracy może być i jest szerszy niż przyjęty w Wytycznych do określania wpływu interwencji programów operacyjnych na zatrudnienie i rynek pracy. Odnosi się to do szeregu aspektów, które mogą mieć miejsce również wtedy, kiedy uczestnik projektu nie zmienia miejsca lub stanowiska pracy, formy zatrudnienia czy wymiaru czasu pracy. Wreszcie wspomniana wcześniej specyfika wsparcia kierowanego do

uczestników nie zawsze uprawnia do oczekiwania wystąpienia określonych rezultatów, zwłaszcza w relatywnie krótkim przedziale czasowym. Efekty te mogą być dostrzegalne w perspektywie długofalowej, czego przykładem mogą być chociażby programy zdrowotne czy projekty zakładające podnoszenie jakości kształcenia.

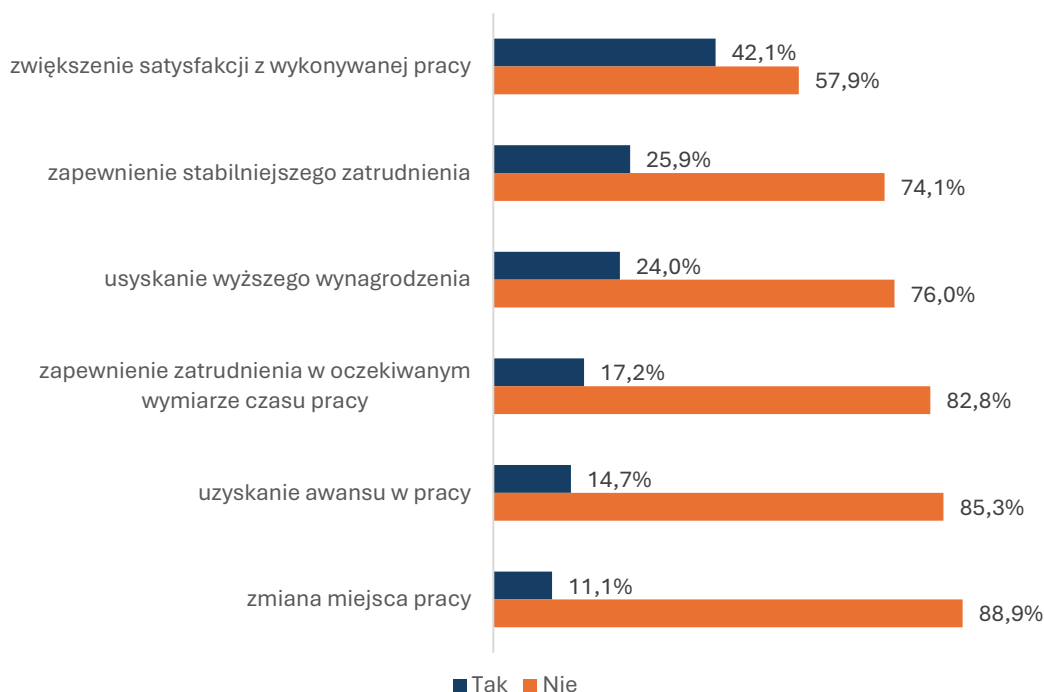
V. OCENA UŻYTECZNOŚCI I TRAFNOŚCI INTERWENCJI

5.1. Oczekiwania i potrzeby uczestników projektów

Przystępowanie do projektów wiązało się po stronie uczestników z oczekiwaniami osiągnięcia określonych efektów. W ramach badania ilościowego poproszono uczestników projektów o odniesienie się do tego, w jakim stopniu udział we wsparciu przyczynił się w wybranych aspektach do osiągnięcia pożądaných skutków.

Jak wynika z poniższego zestawienia większość respondentów przystępowała do projektów bez jakichkolwiek oczekiwań, ewentualnie oczekiwania te nie były związane z sytuacją zawodową. Mogły chociażby wiązać się z dążeniem do uporządkowania życia osobistego, co mogło być efektem projektów z obszaru włączenia społecznego lub dążeniem do weryfikacji stanu zdrowia, co z kolei mogło motywować uczestników programów zdrowotnych. Ogólnie rzecz biorąc mamy do czynienia z bardzo wysokimi poziomami braku wskazań na jakiegokolwiek oczekiwania uczestników projektów dotyczące zmiany ich sytuacji na rynku pracy w wyniku uczestnictwa w projekcie.

Wykres 4. Oczekiwania odbiorców wsparcia dotyczące zmiany ich sytuacji na rynku pracy w wyniku uczestnictwa w projekcie.



Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Jak wynika z powyższego zestawienia wśród oczekiwań związanych z sytuacją zawodową najczęściej wskazywana była potrzeba zwiększenia satysfakcji z wykonywanej pracy. Oczywiście, co było podnoszone wcześniej, dążenie do zwiększonej satysfakcji może polegać na bardzo szerokim oddziaływaniu, zarówno na sferę wynagrodzeń, atmosfery w pracy, możliwości rozwoju i awansu zawodowego etc. Zestaw czynników jest szeroki i uzależniony od osobistych preferencji poszczególnych osób. Jak widać wynagrodzenie nie musi być kluczowym czynnikiem, a już na pewno nie kluczową zmianą (wskazała na nie jedna czwarta uczestników), choć na podstawie analizowanych wcześniej danych można uznać, że w przypadku wielu osób atrakcyjność wynagrodzenia wpływa na poczucie satysfakcji z pracy. W najmniejszym zakresie uczestnicy projektów oczekiwali zmiany pracy, co może wiązać się chociażby z chęcią uniknięcia niepewności, która takiej zmianie towarzyszy. Uwarunkowania oczekiwań względem ścieżki kariery są bardzo szerokie, a w przedmiotowym przypadku oceniając powyższe zestawienie trzeba mieć na względzie raczej samą strukturę interwencji, która najczęściej wykraczała poza aspekty związane z rynkiem pracy.

Tabela 25. Oczekiwania odbiorców wsparcia w odniesieniu do swojej sytuacji na rynku pracy związane z uczestnictwem w projektach wg PI⁴¹

PI	Zmiana miejsca pracy	Uzyskanie awansu	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy	Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy
8(i)	57,9%	44,7%	68,4%	63,2%	60,5%	68,4%
8(iii)	66,7%	38,1%	85,7%	71,4%	47,6%	95,2%
8(iv)	7,1%	20,4%	27,6%	38,8%	38,8%	51,0%
8(v)	15,3%	28,6%	53,8%	49,7%	28,7%	67,0%
8(vi)	1,9%	3,1%	5,5%	8,1%	5,7%	20,5%
9(i)	14,3%	14,3%	35,7%	57,1%	28,6%	42,9%
9(iv)	6,6%	7,0%	12,3%	16,4%	9,9%	36,0%
9(v)	12,4%	26,7%	37,1%	44,8%	27,6%	61,9%
10(i)	3,4%	14,2%	23,7%	20,3%	18,1%	57,8%
10(iii)	22,5%	22,2%	26,5%	35,0%	19,6%	58,8%
10(iv)	38,1%	35,6%	50,7%	53,5%	38,7%	67,2%

⁴¹ Pytania o oczekiwania respondentów związane z uczestnictwem w projektach przewidywały jedynie możliwość odpowiedzi 'tak' lub 'nie'. Z uwagi na powyższe oraz mając na uwadze zapewnienie większej czytelności prezentowanych danych, w powiązanych z nimi tabelach 24-25 są jedynie prezentowane kolumny z odpowiedziami twierdzącymi.

PI	Zmiana miejsca pracy	Uzyskanie awansu	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy	Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy
Ogółem	11,1%	14,7%	24,0%	25,9%	17,2%	42,1%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Potwierdzeniem tezy o wpływie zakresu wsparcia na występowanie oczekiwań jest analiza wskazań na oczekiwania wg PI. Wyraźnie widać to chociażby w przypadku programów zdrowotnych (PI 8vi), w przypadku których oczekiwania związane z sytuacją na rynku pracy były nieznaczne. Z kolei w przypadku projektów mających na celu wzrost zatrudnialności osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3 (PI 8iv) oczekiwania nie wiązały się tyle ze zmianą miejsca pracy, co raczej poprawą szeroko rozumianych warunków zatrudnienia. Ogólnie większy poziom wskazań na konkretne oczekiwania miał miejsce w przypadku uczestników tych projektów, które były powiązane z rynkiem pracy, np. poprzez wspieranie zakładania i rozwoju działalności gospodarczej (PI 8iii), oddziaływanie na kwalifikacji zawodowych (PI 10iv) czy realizację projektów adaptacyjnych i outplacementowych (PI 8v).

Więcej na temat uwarunkowań oczekiwań odbiorców wsparcia w związku z uczestnictwem w projektach można powiedzieć patrząc na zestawienie danych dotyczących oczekiwań z demograficznymi cechami osób objętych badaniem (tabela 25). Pierwsze spostrzeżenie, jakie się wyłania dotyczy potencjalnej roli płci. Otóż jakiegokolwiek oczekiwania związane ze zmianami w sytuacji na rynku pracy relatywnie częściej zgłaszali mężczyźni. Jakkolwiek ogółem stanowili około 37% całej populacji objętej wsparciem, to jedynie w przypadku PI 10iv (obejmującego m.in. wsparcie osób zgłaszających potrzebę formalnego potwierdzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych) ich liczba była większa od liczby kobiet.

Istotną zmienną był również wiek uczestników projektów. W tym przypadku należy przywołać dokonywane już wcześniej konstatacje dotyczące większej skłonności młodych osób do poszukiwania nowych możliwości rozwoju, w tym zawodowego. Warto także zwrócić uwagę, że znaczna część populacji uczestników projektów (około 45%) to były osoby w wieku 50+ korzystające z programów zdrowotnych. W ich przypadku oczekiwania zazwyczaj nie dotyczyły kwestii zawodowych, ale były związane z troską o stan zdrowia.

**Tabela 26. Oczekiwania odbiorców wsparcia w odniesieniu do swojej sytuacji na rynku pracy związane z uczestnictwem w projektach wg zmiennych demograficznych**

		Zmiana miejsca pracy	Uzyskanie awansu	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy	Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy
Płeć	kobiety	8,3%	13,3%	21,1%	23,4%	15,8%	40,6%
	mężczyźni	14,0%	16,2%	27,1%	28,4%	18,6%	43,5%
Podregion	kaliski	11,3%	13,1%	20,6%	21,1%	17,3%	33,8%
	koniński	18,3%	22,5%	32,9%	37,1%	25,3%	56,4%
	leszczyński	7,1%	18,7%	29,2%	32,6%	21,9%	51,1%
	m. Poznań	8,6%	11,0%	20,1%	21,0%	11,7%	37,2%
	pilski	15,3%	17,3%	30,7%	33,5%	23,3%	45,4%
	poznański	9,6%	12,2%	20,7%	21,7%	13,8%	38,5%
	poza województwem	7,4%	29,6%	29,6%	40,7%	33,3%	55,6%
Wiek	18-24 lata	32,0%	32,0%	41,4%	53,1%	35,2%	60,2%
	25-34 lata	17,4%	25,4%	39,3%	38,4%	26,4%	56,4%
	35-54 lata	11,0%	13,9%	23,0%	25,5%	15,9%	40,9%
	55 lat i więcej	3,2%	5,2%	10,8%	12,1%	9,9%	29,9%
Wykształcenie	podstawowe	12,5%	15,6%	31,3%	21,9%	21,9%	37,5%
	gimnazjalne	50,0%	31,3%	43,8%	62,5%	50,0%	68,8%
	ponadgimnazjalne	16,1%	14,4%	22,9%	28,5%	19,8%	39,7%
	policealne	11,6%	16,1%	25,7%	24,1%	17,3%	38,2%
	wyższe	9,4%	14,6%	24,1%	25,1%	16,2%	43,0%
Wielkość miejscowości	do 10 tys.	12,5%	16,5%	25,8%	28,4%	20,3%	44,7%
	11-50 tys.	12,5%	14,8%	24,2%	25,8%	19,7%	45,8%

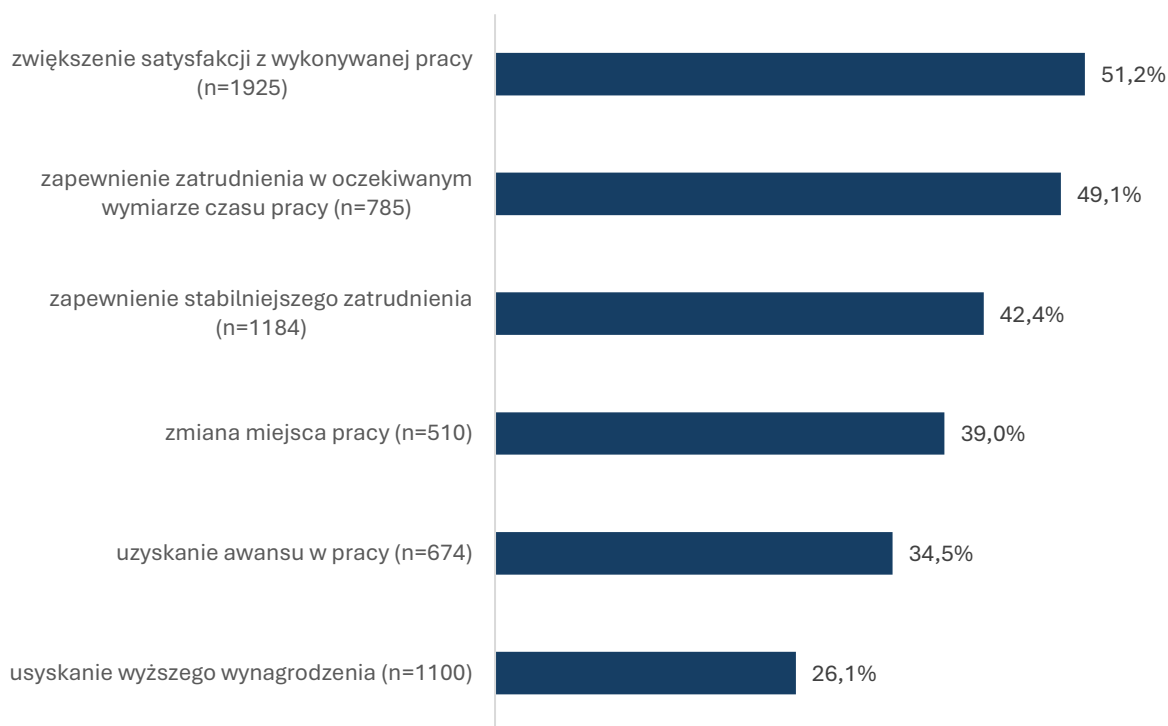


		Zmiana miejsca pracy	Uzyskanie awansu	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy	Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy
	51-100 tys.	10,8%	16,1%	24,7%	25,2%	16,2%	40,3%
	101-150 tys.	6,6%	15,4%	26,4%	30,8%	20,9%	37,4%
	151 tys. i więcej	8,9%	12,2%	21,6%	22,7%	12,0%	38,00%
Ogółem		11,1%	14,7%	24,0%	25,9%	17,2%	42,1%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Odrębną kwestią poza samymi oczekiwaniami jest stopień ich spełnienia. Jak wynika z poniższego wykresu oczekiwania były spełniane w niejednakowym zakresie. W największym stopniu spełnienie oczekiwań odnosiło się do zwiększenia satysfakcji z wykonywanej pracy oraz zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu. Niemal o połowę mniej wskazań natomiast odnosiło się do wynagrodzeń. Ponownie w kontekście uwarunkowań tego rodzaju wskazań należy w pierwszej kolejności odwołać się do samej struktury interwencji. Jak wynika z tabeli 24 ponownie w relatywnie najmniejszym stopniu oczekiwania zostały spełnione w przypadku uczestników projektów w ramach PI 8vi. Z kolei na uwagę w pozytywnym zakresie zasługuje wsparcie w ramach PI 8iii. W przypadku osób, które dzięki wsparciu założyły działalności gospodarcze różnego rodzaju oczekiwania zostały spełnione w dość wysokim poziomie. Rzecz jasna nadal trzeba mieć na uwadze oddziaływanie innych czynników, które zostały omówione w podrozdziale 4.4, np. oddziaływania warunków szeroko rozumianego otoczenia społeczno-gospodarczego, jak również specyfiki samych uczestników.

Wykres 5. Spełnienie oczekiwań odbiorców wsparcia związane z uczestnictwem w projektach 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projektach (suma wskazań na odpowiedzi: „w bardzo dużym stopniu” oraz „w dość dużym stopniu”)



Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Tabela 27. Spełnienie oczekiwań odbiorców wsparcia związane z uczestnictwem w projektach 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projektach (suma wskazań na odpowiedzi: „w bardzo dużym stopniu” oraz „w dość dużym stopniu”) wg PI

PI	Zmiana miejsca pracy (n=510)	Uzyskanie awansu (n=674)	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia (n=1100)	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia (n=1184)	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy (n=785)	Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy (n=1925)
8(i)	31,8%	41,2%	30,8%	45,8%	43,5%	46,2%
8(iii)	85,7%	87,5%	66,7%	60,0%	60,0%	70,0%
8(iv)	42,9%	50,0%	33,3%	57,9%	79,5%	62,7%
8(v)	38,4%	33,3%	26,5%	43,7%	46,6%	53,0%
8(vi)	30,8%	19,0%	17,9%	35,0%	48,7%	52,0%
9(i)	0,0%	0,0%	20,0%	25,0%	50,0%	33,3%
9(iv)	36,7%	25,0%	19,6%	32,0%	42,2%	47,6%
9(v)	76,9%	35,7%	23,1%	57,4%	51,7%	53,8%
10(i)	25,0%	21,2%	10,9%	38,3%	41,9%	41,8%
10(iii)	18,8%	32,4%	16,0%	30,8%	43,3%	43,3%
10(iv)	44,8%	42,4%	33,6%	47,6%	51,1%	54,2%
Ogółem	11,1%	14,7%	24,0%	25,9%	17,2%	42,1%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Jeśli chodzi o specyfikę uczestników, to jak wynika z danych prezentowanych w tabeli 28 ponownie w przypadku mężczyzn mamy do czynienia ze spełnieniem oczekiwań w większym zakresie niż w przypadku kobiet. Wyjątkiem jest uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy, które w wyraźnie większym stopniu było spełniane w przypadku kobiet. Ponownie także wśród osób ze starszych grup wiekowych mamy do czynienia z mniejszym poziomem wskazań. W ich przypadku udział w projektach, tj. programach zdrowotnych czy programach obejmujących szkolenia językowe lub technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT), mógł nie zawsze być związany z osiąganiem celów zawodowych. Dodatkowo trzeba mieć w tym przypadku na względzie nie tylko zmniejszenie dążenia do zmian życiowych, ale także podejście do pracodawców do tzw. silversów. Analizy branżowe pokazują, że jakkolwiek na poziomie deklaracji są oni uważani za bardzo ważną grupę wiekową pracowników, to jednak proces poszukiwania pracy przez osoby 50+ trwa relatywnie dłużej, nawet na wielkomiejskich rynkach pracy⁴².

⁴² Por. <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Pokolenie-50-na-ryнку-pracy-Niby-ich-cenia-ale-zatrudnianie-chca-8684360.html>.



Tabela 28. Spełnienie oczekiwań odbiorców wsparcia związane z uczestnictwem w projektach 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projektach (suma wskazań na odpowiedzi: „w bardzo dużym stopniu” oraz „w dość dużym stopniu”) wg zmiennych demograficznych

		Zmiana miejsca pracy (n=510)	Uzyskanie awansu (n=674)	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia (n=1100)	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia (n=1184)	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy (n=785)	Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy (n=1925)
Płeć	kobiety	37,3%	34,0%	23,1%	41,3%	51,1%	35,9%
	mężczyźni	40,1%	35,0%	28,4%	43,3%	47,4%	38,9%
Podregion	kaliski	40,2%	31,6%	26,2%	34,0%	44,8%	38,8%
	koniński	38,5%	37,7%	29,6%	46,4%	49,2%	34,9%
	leszczyński	41,9%	39,0%	22,7%	41,3%	44,3%	40,9%
	m. Poznań	35,5%	30,0%	24,6%	41,0%	54,3%	36,7%
	pilski	37,5%	29,6%	16,7%	32,4%	37,0%	33,8%
	poznański	42,2%	38,0%	29,4%	49,4%	54,1%	39,6%
	poza województwem	50,0%	12,5%	37,5%	54,5%	88,9%	33,3%
Wiek	18-24 lata	46,3%	26,8%	24,5%	41,2%	46,7%	33,8%
	25-34 lata	44,6%	41,0%	33,8%	46,6%	55,9%	40,0%
	35-54 lata	36,8%	33,7%	24,8%	41,7%	47,8%	36,9%
	55 lat i więcej	23,3%	18,4%	8,8%	35,1%	40,0%	36,0%
Wykształcenie	podstawowe	25,0%	60,0%	20,0%	28,6%	57,1%	33,3%
	gimnazjalne	37,5%	20,0%	28,6%	40,0%	37,5%	36,4%
	ponadgimnazjalne	38,9%	36,4%	28,3%	41,4%	45,6%	42,1%
	policealne	41,4%	50,0%	37,5%	46,7%	55,8%	37,9%
	wyższe	39,1%	32,6%	24,6%	42,5%	49,9%	36,2%
Wielkość miejscowości	do 10 tys.	42,1%	36,5%	27,7%	41,2%	48,6%	36,8%
	11-50 tys.	41,8%	40,5%	27,1%	46,5%	48,3%	38,4%



	Zmiana miejsca pracy (n=510)	Uzyskanie awansu (n=674)	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia (n=1100)	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia (n=1184)	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy (n=785)	Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy (n=1925)
51-100 tys.	29,9%	30,7%	22,7%	38,2%	45,5%	36,3%
101-150 tys.	33,3%	28,6%	29,2%	53,6%	73,7%	32,4%
151 tys. i więcej	35,8%	29,3%	23,8%	41,6%	51,2%	38,31%
Ogółem	39,0%	34,5%	26,1%	42,4%	49,1%	37,4%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

5.2. Ocena jakości i użyteczności wsparcia

Jakość i użyteczność udzielonego wsparcia oceniona została przez większość respondentów pozytywnie, zwłaszcza jeśli chodzi o jakość⁴³. W tym przypadku ponad 80% badanych przyznało ocenę wysoką (suma ocen 7-10 na dziesięciostopniowej skali). W kontekście użyteczności oceny wysokie miały mniejszy udział, choć i tak tego rodzaju wynik należy uznać za korzystny. Niższe oceny użyteczności mogły wynikać chociażby z niespełnienia wszystkich oczekiwań, z jakimi odbiorcy wsparcia przystępowali do projektów. Relatywnie najwyżej jakość wsparcia została oceniona w odniesieniu do działań w obrębie OP 6. Rynek pracy. Ogólnie te działania, które bazowały na wdrażaniu instrumentów rynku pracy (PI 8i) bądź wiązały się z aktywizacją zawodową (PI 9i) uzyskiwały wyższe oceny. Podobna zależność dotyczy ocen użyteczności. Oceniając wyniki trzeba jednak mieć też na uwadze wielkości próby zrealizowanej w ramach poszczególnych PI, które znacząco różniły się między poszczególnymi PI oscylując od kilkunastu czy kilkudziesięciu osób (PI 9i – 14 osób, PI 8i – 38 osób), do kilkuset (PI 10iv – 475 uczestników projektów).

Najniższe oceny (zarówno jakości, jak i użyteczności) odnosiły się do tych projektów, które nie zakładały bezpośredniego wspierania uczestników w obszarze ich aktywności zawodowej bądź należy przyjmować w tym zakresie wystąpienie skutków w dłuższej perspektywie czasowej (PI 8vi czy PI 10i).

Tabela 29. Ogólna ocena jakości i użyteczności wsparcia udzielonego w ramach projektów wg PI

		Oceny jakości				Oceny użyteczności			
		Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić
PI	8(i)	0,0%	7,9%	92,1%	0,0%	10,5%	15,8%	73,7%	0,0%
	8(iii)	0,0%	19,0%	81,0%	0,0%	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%
	8(iv)	1,0%	9,2%	88,8%	1,0%	1,0%	9,2%	87,8%	2,0%
	8(v)	2,2%	8,5%	86,0%	3,3%	4,3%	12,2%	79,5%	4,0%
	8(vi)	4,3%	10,3%	76,9%	8,5%	11,6%	13,0%	61,3%	14,1%

⁴³ „Jakość” była rozumiana jako rzetelność i staranność w przygotowywaniu przewidzianych w projekcie form wsparcia. „Użyteczność” natomiast była oceniana pod kątem tego, na ile zaoferowane formy wsparcia okazały się pomocne i wpłynęły na pozytywną zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy.

		Oceny jakości				Oceny użyteczności			
		Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić
	9(i)	0,0%	7,1%	92,9%	0,0%	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%
	9(iv)	5,9%	14,3%	74,8%	5,0%	9,9%	15,8%	65,1%	9,2%
	9(v)	1,9%	9,5%	81,9%	6,7%	2,9%	14,3%	76,2%	6,7%
	10(i)	3,9%	19,0%	69,0%	8,2%	9,1%	20,7%	59,5%	10,8%
	10(iii)	2,9%	8,8%	85,0%	3,3%	8,2%	16,0%	70,3%	5,6%
	10(iv)	1,5%	6,3%	90,5%	1,7%	5,5%	11,8%	78,9%	3,8%
Ogółem		3,5%	10,3%	80,4%	5,8%	8,6%	13,6%	68,5%	9,3%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Podobnie jak w analizowanych wcześniej aspektach wskaźnika także w przypadku ocen jakości i użyteczności można dopatrzeć się pewnych prawidłowości, jeśli chodzi o wpływ cech demograficznych. Ogólnie osoby z młodszych grup wiekowych, lepiej wykształcone czy mężczyźni oceniali te aspekty lepiej, zwłaszcza w kontekście użyteczności. Interpretując takie zależności należy ponownie odwołać się do już dokonanych analiz zwracając uwagę na możliwości zmiany w sytuacji na rynku pracy, a właśnie w takim kontekście dokonywana była ocena. Określone cechy demograficzne wpływają na postawy względem pracy (jej poszukiwania czy ogólnie możliwości zmiany w określonych zakresach), a to z kolei może rzutować na dokonywane oceny jakości czy użyteczności wsparcia.

Tabela 30. Ogólna ocena użyteczności wsparcia udzielonego w ramach projektów wg cech demograficznych uczestników projektów

		Oceny jakości				Oceny użyteczności			
		Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić
Płeć	kobiety	3,2%	10,9%	78,1%	7,8%	9,5%	13,5%	64,4%	12,6%
	mężczyźni	3,7%	9,6%	82,8%	3,8%	7,6%	13,7%	72,7%	6,1%
Podregion	kaliski	4,0%	9,8%	79,0%	7,2%	8,6%	13,3%	68,2%	9,9%
	koniński	3,0%	9,6%	83,1%	4,3%	7,6%	12,9%	72,9%	6,6%
	leszczyński	3,9%	12,1%	78,3%	5,7%	6,6%	15,8%	70,3%	7,3%
	m. Poznań	3,5%	9,3%	81,6%	5,7%	9,0%	13,8%	66,4%	10,7%
	piłski	2,6%	9,9%	81,5%	6,1%	8,6%	11,2%	71,9%	8,3%
	poznański	3,6%	11,7%	78,7%	6,0%	9,4%	13,9%	66,3%	10,4%
	poza województwem	3,7%	7,4%	81,5%	7,4%	14,8%	7,4%	70,4%	7,4%

		Oceny jakości				Oceny użyteczności			
		Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić
Wiek	18-24 lata	1,6%	8,6%	85,2%	4,7%	6,3%	14,8%	72,7%	6,3%
	25-34 lata	3,1%	8,0%	85,9%	3,1%	5,9%	13,3%	76,0%	4,8%
	35-54 lata	3,1%	10,6%	79,9%	6,4%	8,8%	13,2%	68,1%	9,9%
	55 lat i więcej	5,1%	11,6%	76,4%	7,0%	10,7%	14,7%	62,2%	12,3%
Wykształcenie	podstawowe	12,5%	18,8%	68,8%	0,0%	15,6%	18,8%	62,5%	3,1%
	gimnazjalne	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%
	ponadgimnazjalne	4,0%	10,3%	81,8%	3,9%	7,4%	13,4%	73,2%	6,0%
	policealne	4,4%	14,1%	75,5%	6,0%	13,3%	14,5%	62,2%	10,0%
	wyższe	3,2%	10,0%	80,4%	6,5%	8,6%	13,4%	67,6%	10,4%
Wielkość miejscowości	do 10 tys.	3,5%	10,4%	80,7%	5,4%	8,2%	13,4%	70,3%	8,2%
	11-50 tys.	3,1%	11,6%	79,7%	5,7%	7,6%	14,2%	69,2%	9,1%
	51-100 tys.	4,2%	10,3%	77,7%	7,9%	10,6%	13,2%	66,1%	10,1%
	101-150 tys.	4,4%	3,3%	85,7%	6,6%	11,0%	4,4%	75,8%	8,8%
	151 tys. i więcej	3,5%	9,8%	81,1%	5,7%	9,0%	14,2%	66,0%	10,8%
Ogółem		3,5%	10,3%	80,4%	5,8%	8,6%	13,6%	68,5%	9,4%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Ocena użyteczności, podobnie zresztą, jak inne aspekty związane z oszacowaniem wpływu interwencji w ramach OP/PI objętych ewaluacją, podlegają oddziaływaniu szeregu czynników pozaprojektowych. Poza opisanymi wyżej cechami demograficznymi respondentów znaczenie w tym kontekście mogą mieć również branże, w których pracowali uczestnicy po zakończeniu projektów. Jak wiadomo różne dziedziny działalności gospodarczej stwarzają dla pracujących tam osób niejednakowe możliwości rozwoju mierzonego wysokością zarobków oferowanych w danej branży czy stwarzających warunki do uzyskania stabilnych warunków zatrudnienia. Aspekt ten był już podnoszony w kontekście analizy czynników wpływających na oszacowaną wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego. Wynika z niej, że w przypadku niektórych branż pozytywne zmiany występowały nieco rzadziej, co mogło wynikać z wysokości przeciętnego wynagrodzenia czy zasad i możliwości awansu zawodowego. Jak wynika z poniższych danych w przypadku ocen użyteczności mamy tu ogólnie pozytywne oceny, z udziałem ocen najwyższych (tj. 7-10) na poziomie około dwóch trzecich wskazań lub więcej – por. tabela 30.

Zwracają jedynie uwagę najniższe pod tym względem oceny w górnictwie oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją. W pierwszym kontekście mamy do czynienia z ocenami odnoszącymi się do projektów adaptacyjnych i outplacementowych (PI 8v) realizowanych w podregionie konińskim. W tym przypadku trzeba mieć na uwadze, że mamy tu do czynienia z sytuacjami, w których przedsiębiorstwa i/lub ich pracownicy znajdują się w procesie zmian, często stają przed koniecznością zmiany pracy. Choć w przypadku branży górniczej wskaźnik rezultatu osiągnął jedne z wyższych wartości (około 16,7% – por. tabela 23), to trzeba pamiętać, że procesy te nie zawsze wiążą się jednak z pożądanymi zmianami. W przypadku osób, które takich zmian nie doświadczyły, a znajdowały się w trudnej sytuacji zawodowej (np. z perspektywą zwolnienia z pracy lub świadomością koniecznych zmian, przez jakie musi przejść przedsiębiorstwo adaptując się do warunków rynkowych) oceny mogły być umiarkowane.

W tych z kolei branżach, gdzie perspektywy rozwoju zawodowego są ograniczone (np. wspomniana wcześniej działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją czy gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników), tam również mamy do czynienia z relatywnie wyższym udziałem ocen średnich. Być może zatem zmiany w sytuacji zawodowej były dostrzegane, ale z perspektyw uczestników projektów uzyskane wsparcie nie pozwoliło im na bardziej okazałą zmianę.

Tabela 31. Ogólna ocena użyteczności wsparcia udzielonego w ramach projektów wg branż, w których pracowali uczestnicy po zakończeniu projektów

Branża	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	10,4%	15,6%	65,9%	8,1%
Górnictwo i wydobywanie	10,5%	42,1%	42,1%	5,3%
Przetwórstwo przemysłowe	8,7%	13,9%	70,5%	6,9%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	6,1%	10,6%	75,8%	7,6%
Dostawa wody, gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	8,6%	5,7%	77,1%	8,6%

Branża	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić
Budownictwo	7,5%	11,5%	72,2%	8,8%
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8,2%	15,5%	67,5%	8,8%
Transport i gospodarka magazynowa	8,2%	10,7%	77,8%	3,3%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6,0%	6,0%	84,5%	3,6%
Informacja i komunikacja	6,9%	9,9%	75,6%	7,6%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7,1%	9,6%	74,2%	9,1%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,2%	10,9%	73,9%	13,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,5%	11,1%	72,4%	10,1%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	8,2%	24,5%	63,3%	4,1%
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	10,4%	14,2%	63,1%	12,2%
Edukacja	8,8%	15,0%	64,2%	12,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10,6%	13,3%	67,4%	8,7%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	12,5%	18,8%	56,3%	12,5%
Pozostała działalność usługowa	6,3%	11,9%	70,5%	11,3%
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%
Inna branża	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nie wiem/ trudno powiedzieć/ odmowa odpowiedzi	12,2%	14,2%	64,0%	9,6%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Oceny jakości i użyteczności były również dokonywane w odniesieniu do poszczególnych form wsparcia, z jakich korzystali uczestnicy projektów.

Szczegółowy rozkład wskazań na poszczególne z form został zaprezentowany przy okazji omawiania czynników mogących mieć wpływ na ukształtowanie się struktury wskaźnika rezultatu długoterminowego (podrozdział 4.4.). W tym rozdziale dokonano także kilku zastrzeżeń dotyczących możliwego sposobu interpretowania przez respondentów poszczególnych pojęć, w efekcie czego np. w ramach doradztwa mogło być uwzględniane nie tylko doradztwo zawodowe, ale również chociażby diagnozy kompetencji społecznych. W poniższym zestawieniu zostały przy tym uwzględnione najczęściej wskazywane i oceniane wsparcia. W przypadkach, kiedy na daną formę wskazywało kilkunastu respondentów, oceny obarczone byłyby zbyt wysokim błędem oszacowania.

Tabela 32. Ocena jakości i użyteczności wsparcia a formy wsparcia, z których korzystali uczestnicy projektów

Formy wsparcia	Oceny jakości				Oceny użyteczności			
	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić
Szkolenia (n=1738)	2,6%	7,7%	88,7%	1,0%	3,8%	9,7%	84,8%	1,7%
Dotacje (n=883)	nd.	nd.	nd.	nd.	1,4%	2,8%	95,1%	0,7%
Doradztwo (n=702)	3,3%	7,8%	87,9%	1,0%	4,6%	9,0%	84,6%	1,9%
Usługi zdrowotne (w tym programy rehabilitacji) (n=242)	0,8%	1,2%	97,5%	0,4%	3,7%	3,7%	92,1%	0,4%
Badania profilaktyki zdrowotnej (n=222)	2,3%	6,8%	90,1%	0,9%	3,2%	5,4%	91,4%	0,0%
Wsparcie psychologiczne (n=159)	6,9%	6,9%	86,2%	0,0%	6,9%	8,2%	84,3%	0,6%
Wsparcie w zapewnieniu opieki nad	6,3%	0,0%	93,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%

Formy wsparcia	Oceny jakości				Oceny użyteczności			
	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić	Oceny niskie (1-4)	Oceny średnie (5-6)	Oceny wysokie (7-10)	Nie umiem ocenić
dzieckiem do lat 3 (n=16)								

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Jak wynika z przedstawionych wyżej danych dominowały wysokie oceny jakości i użyteczności, przy czym te drugie były nieco niższe, co jest zgodne z dokonanymi ogólnymi ocenami jakości i użyteczności. Niższe oceny użyteczności w kontekście poprawy sytuacji na rynku pracy mogą wynikać zarówno ze specyfiki samej interwencji, który to aspekt był już wielokrotnie podkreślany, jak i wpływu szeregu czynników zewnętrznych na możliwości zmiany zatrudnienia bądź jego warunków. I tak najwyższe oceny użyteczności były udziałem instrumentów dotacyjnych, z kolei najniższe odnosiły się do tych form wsparcia, które miały przypisane oddziaływanie inne niż związane z rynkiem pracy (np. usługi społeczne). Zwracają przy tym uwagę relatywnie wysokie oceny użyteczności usług zdrowotnych, w tym programów rehabilitacji. Choć oceny miały być dokonywane z uwzględnieniem wpływu na pozytywną zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy, to w tym przypadku uczestnicy mogli przyjmować własną perspektywę oceny, jaką mogła być doświadczana poprawa zdrowia. Choć oczywiście zmiany tego rodzaju również mogły przełożyć się na sytuację zawodową.

5.3. Dopasowanie zakresu wsparcia do potrzeb rynku pracy

Ocena dopasowania działań oferowanych w ramach priorytetów inwestycyjnych objętych ewaluacją do potrzeb uczestników projektów (trafność wsparcia) potwierdza dokonane dotychczas obserwacje. Trzeba przy tym przyjąć odrębnie perspektywę różnych grup interesariuszy wdrażania interwencji w ramach WRPO 2014+, w tym samych uczestników projektów oraz przedsiębiorstw. W drugim kontekście ocena jest konieczna, bowiem tylko wówczas, kiedy tego rodzaju dopasowanie będzie występowało, spełnione zostaną cele WRPO 2014+ jeśli chodzi o zmianę sytuacji osób na rynku pracy na lepszą. Konieczne jest jednak przywołanie zastrzeżenia podjętego już w ramach dotychczasowej analizy. Otóż celem realizowanym przez

projekty objęte ewaluacją nie obyło w większości przypadków (poza PI 8i, PI 8v, PI 8iii, PI 9i) wywołanie zmiany w sytuacji osób na rynku pracy na lepszą. PI objęte przedmiotowym badaniem nie miały zatem za zadanie spełnienie założenia polegającego na realizacji celów szczegółowych, które wiążą się z monitorowanym wskaźnikiem stanowiącym najważniejszy element badania, tj. określeniem wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego. Ewentualne zmiany w szeroko rozumianej sytuacji zawodowej uczestników można zatem w większości przypadków uczestnictwa we wsparciu traktować jako wartość dodaną projektów i z tej perspektywy należy też oceniać trafność interwencji rozumianą jako ocenę stopnia, w jakim interwencja w ramach OP/PI poddanych ewaluacji skierowana do osób pracujących jest adekwatna do potrzeb uczestników projektów oraz przedsiębiorstw.

Aspekt trafności z punktu widzenia uczestników projektów został już poniekąd poddany ocenie przy analizie wartości wskaźnika rezultatu, ocen stopnia spełnienia oczekiwań oraz ocen użyteczności interwencji, zarówno ogólnych, jak i szczegółowych dotyczących poszczególnych form wsparcia. W obydwu kontekstach możliwość oceny trafności interwencji wynika z różnych przesłanek.

I tak w przypadku wskaźnika rezultatu osiągnięcie określonych sytuacji poprawy można interpretować jako dopasowanie założeń interwencji do potrzeb szeroko rozumianego rynku pracy. Wystąpienie zmiany w sytuacji na rynku pracy uczestników projektów nie mogłoby mieć miejsca, gdyby uzyskane wsparcie nie niwelowało określonych barier aktywności zawodowej. Jeśli weźmiemy natomiast pod uwagę oceny stopnia spełnienia oczekiwań, to trzeba pamiętać, że są one swego rodzaju skutkiem potrzeb, jakie w odniesieniu do swojej sytuacji na rynku pracy mieli uczestnicy. Z kolei ocena użyteczności, czyli ocen interwencji pod kątem tego, na ile zaoferowane formy wsparcia okazały się pomocne i wpłynęły na pozytywną zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy również mówi wiele na temat jej dopasowania do potrzeb rynku pracy.

Podstawowa konkluzja, jaka wynika z dokonanych analiz wskazuje, że z punktu widzenia potrzeb rynku pracy najbardziej trafne są te rodzaje działań, które wiążą się z bezpośrednim oddziaływaniem na kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Chodzi o wdrożenia różnego rodzaju instrumentów rynku pracy (szkolenia i kursy zawodowe,

staże, doradztwo zawodowe, dofinansowanie studiów podyplomowych etc.). Formy takie dają szanse na zaistnienie bezpośredniego efektu w postaci zmiany określonych parametrów sytuacji zawodowej odbiorców wsparcia.

Odrębną kwestią są te okoliczności, w których zmiana w sytuacji na rynku pracy następuje nawet wówczas, kiedy założenia interwencji w danym obszarze tego nie przewidują. Dotyczy to chociażby PI dotyczących włączenia społecznego, gdzie istotą wsparcia jest szeroko rozumiana aktywizacja społeczna uczestników. Obszar zawodowy jest jednym z aspektów tej aktywizacji. Jak pokazały wyniki oszacowania wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego w tym przypadku osiągane są jednak pozytywne efekty. Oznacza to, że w przypadku uczestników osób zagrożonych wykluczeniem społecznym tego rodzaju działania nie bazujące na typowych instrumentach rynku pracy są skuteczne, bowiem pozwalają na normalne funkcjonowanie w różnych obszarach życia, wliczając w to pracę.

Są wreszcie takie obszary interwencji, które z punktu widzenia rynku pracy nie dadzą zauważalnych efektów w krótkiej perspektywie czasowej. Tak jest chociażby w przypadku skierowanych do osób w wieku 50+ projektów zakładających realizację programów zdrowotnych. Takie projekty jednak, które zakładają strategiczne oddziaływanie na rynek pracy, są również trafne, tyle że trafność musi być oceniana w inny sposób. Jeśli chodzi o projekty skierowane do osób zagrożonych dezaktywacją zawodową z powodu wieku lub stanu zdrowia, to są one odpowiedzią na cywilizacyjne wyzwania. Potrzeby podejmowania działań mających na celu minimalizację skutków głównych typów schorzeń dezaktywujących rynek pracy w Polsce są chociażby wskazane w dokumencie strategicznym pn. *Krajowe ramy strategiczne. Policy paper dla ochrony zdrowia na lata 2014-2020*. Wymienia się tam chociażby choroby układu krążenia, choroby nowotworowe, choroby układu kostno-stawowego i mięśniowego czy choroby układu oddechowego, jak również inne będące istotnym problemem zdrowotnym poszczególnych regionów. Profilaktyka i wczesne wykrywanie są zatem traktowane jako narzędzie długofalowego oddziaływania na rynek pracy.

Inną kwestią jest, że – jak wskazano wcześniej – efekty w postaci zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy mogłyby zostać zidentyfikowane, gdyby

podobne oszacowanie powtórzyć po 12 miesiącach od czasu zakończenia udziału w projektach lub nawet w dłuższej perspektywie czasowej. Czas bowiem jest kolejnym czynnikiem, który może sprzyjać występowaniu zmian, co zresztą potwierdziły dokonywane we wcześniejszych pomiarach oszacowania wartości wskaźnika właśnie dla 12 miesięcy po opuszczaniu programu. Przykładowo w ramach pomiaru 3 wartość wskaźnika rezultatu dla 12 miesięcy po opuszczeniu programu wyniosła 10,7%, podczas gdy dla 6 miesięcy była o niemal 2 p. p. niższa wynosząc 8,9%. W przypadku zatem tych działań, które zakładają wystąpienie efektów długofalowych rynek pracy uzyska określone korzyści. Przy okazji jednak trzeba podkreślić, że nie musi się cokolwiek zmieniać w sytuacji osób korzystających ze wsparcia, przynajmniej jeśli weźmiemy pod uwagę zmiany uwzględniane przy szacowaniu wskaźnika.

Dodatkowej wiedzy na temat trafności wsparcia dostarcza analiza poziomu zaspokojenia potrzeb uczestników projektów, tj. przedstawicieli grup docelowych interwencji objętej ewaluacją, jak również identyfikacja tych potrzeb, które z nich nie zostały zaspokojone. Jak wynika z poniższej tabeli w ponad dwóch trzecich przypadków uczestnicy projektów ocenili poziom spełnienia na poziomie co najmniej dość wysokim. Podobnie jak w odniesieniu do innych analizowanych aspektów również w przypadku mężczyzn oraz osób z młodszych grup wiekowych oceny w tym zakresie były relatywnie wyższe.

Tabela 33. Ocena stopnia spełnienia potrzeb uczestników projektów wg cech demograficznych

		W bardzo dużym lub dość dużym stopniu	W umiarkowanym stopniu	W bardzo małym lub dość małym stopniu	Nie umiem ocenić
Płeć	kobiety	65,9%	11,9%	3,3%	18,8%
	mężczyźni	71,8%	13,3%	4,1%	10,8%
Podregion	kaliski	63,8%	15,1%	4,3%	16,9%
	koniński	72,1%	14,4%	2,7%	10,8%
	leszczyński	66,2%	13,9%	2,7%	17,1%
	m. Poznań	70,7%	10,5%	3,9%	14,9%
	pilski	67,4%	15,7%	3,8%	13,1%
	poznański	69,5%	10,8%	4,0%	15,7%

		W bardzo dużym lub dość dużym stopniu	W umiarkowanym stopniu	W bardzo małym lub dość małym stopniu	Nie umiem ocenić
Wiek	poza województwem	59,3%	11,1%	11,1%	18,5%
	18-24 lata	75,8%	14,8%	2,3%	7,0%
	25-34 lata	72,6%	13,1%	3,1%	11,3%
	35-54 lata	69,5%	11,9%	3,4%	15,3%
	55 lat i więcej	62,7%	13,9%	5,5%	17,9%
Wykształcenie	podstawowe	43,8%	34,4%	9,4%	12,5%
	gimnazjalne	87,5%	6,3%	0,0%	6,3%
	ponadgimnazjalne	68,4%	15,8%	4,7%	11,1%
	policealne	63,9%	12,4%	4,0%	19,7%
	wyższe	69,5%	11,5%	3,4%	15,7%
Wielkość miejscowości	do 10 tys.	67,9%	14,3%	3,7%	14,1%
	11-50 tys.	67,7%	13,8%	4,2%	14,3%
	51-100 tys.	68,9%	12,0%	2,6%	16,5%
	101-150 tys.	65,9%	7,7%	6,6%	19,8%
	151 tys. i więcej	70,9%	10,2%	3,8%	15,1%
Ogółem		68,8%	12,6%	3,7%	14,9%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Oceny stopnia spełnienia potrzeb są przy tym relatywnie wyższe w przypadku tych PI, które zakładały wdrażanie instrumentów wsparcia wywołujących bezpośrednie efekty na rynku pracy, np. PI 8iii czy PI 10iv. Oczywiście nie przekreśla to znaczenia pozostałych obszarów oddziaływania. Jak już bowiem wspomniano interwencja w odniesieniu do innych aspektów, np. aktywizacji społecznej czy dostępności usług społecznych również może przynosić pozytywne efekty w odniesieniu do sytuacji zawodowej odbiorców wsparcia. Dzieje się tak nawet wtedy, kiedy takie efekty nie są założone jako kluczowe, np. PI 9i.

Tabela 34. Ocena stopnia spełnienia potrzeb uczestników projektów wg PI

PI	W bardzo dużym lub dość dużym stopniu	W umiarkowanym stopniu	W bardzo małym lub dość małym stopniu	Nie umiem ocenić
8i	76,3%	18,4%	2,6%	2,6%
8iii	85,7%	0,0%	4,8%	9,5%
8iv	79,6%	11,2%	3,1%	6,1%
8v	74,7%	12,0%	1,5%	11,8%
8vi	65,0%	11,8%	4,8%	18,4%
9i	78,6%	21,4%	0,0%	0,0%
9iv	65,4%	15,4%	5,3%	14,0%

PI	W bardzo dużym lub dość dużym stopniu	W umiarkowanym stopniu	W bardzo małym lub dość małym stopniu	Nie umiem ocenić
9v	74,3%	3,8%	1,9%	20,0%
10i	57,8%	15,1%	4,7%	22,4%
10iii	65,7%	19,9%	4,2%	10,1%
10iv	80,6%	10,7%	1,3%	7,4%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=4576

Istotnym uzupełnieniem ocen stopnia spełnienia jest natomiast analiza uzasadnień dla wskazań na umiarkowany, dość mały i bardzo mały stopień. Poza szeregiem dość często występujących sytuacji, w których udzielane były odpowiedzi niejasne lub respondenci nie potrafili wskazać takiej przyczyny wskazywano głównie na fakt, że w opinii uczestników zaszły niewielkie lub żadne zmiany w ich sytuacji życiowej i zawodowej. Podnoszono także argument o zakresie wsparcia, który – jak można wnioskować z kontekstu tego argumentu – nie mógł wywołać większych zmian, jak chociażby usługi zdrowotne służące weryfikacji stanu zdrowia bądź profilaktyce chorób. W mniejszym zakresie odnoszono się do jakości wsparcia (np. kursów zawodowych, szkoleń językowych, wsparcia terapeutycznego, usług medycznych), zbyt małego jego zakresu (np. w odniesieniu do szkoleń) czy zbyt krótkiego okresu trwania wsparcia.

Tabela 35. Przyczyny umiarkowanego, dość niskiego lub bardzo niskiego stopnia spełnienia potrzeb uczestników projektów

Umiarkowany stopień		Dość mały stopień		Bardzo mały stopień	
Nic/niewiele się nie zmieniło w mojej sytuacji życiowej i zawodowej	26,9%	Nic/niewiele się nie zmieniło w mojej sytuacji życiowej i zawodowej	28,3%	Nic/niewiele się nie zmieniło w mojej sytuacji życiowej i zawodowej	21,8%
Nie wiem / nie potrafię określić	20,5%	Inne lub większe oczekiwania / projekt niewiele wniósł	16,3%	Nie wiem / nie potrafię określić	19,2%
Skorzystałem/am tylko z usługi medycznej	10,7%	Zbyt niska jakość wsparcia, np. kursów zawodowych, szkoleń językowych, wsparcia terapeutycznego, usług medycznych	14,1%	Zbyt niska jakość wsparcia, np. kursów zawodowych, szkoleń językowych, wsparcia terapeutycznego, usług medycznych	16,7%

Umiarkowany stopień		Dość mały stopień		Bardzo mały stopień	
Zbyt niska jakość wsparcia, np. kursów zawodowych, szkoleń językowych, wsparcia terapeutycznego, usług medycznych,	10,6%	Skorzystałem/am tylko z usługi medycznej	13,0%	Skorzystałem/am tylko z usługi medycznej	11,5%
Inne lub większe oczekiwania / projekt niewiele wniósł	7,3%	Nie wiem / nie potrafię określić	9,8%	Inne lub większe oczekiwania / projekt niewiele wniósł	10,3%
Zbyt mały zakres wsparcia, np. dostępnych kursów/szkoleń zawodowych, usług medycznych	5,0%	Zbyt krótki czas trwania / zbyt mało godzin, np. szkolenia, rehabilitacji	4,3%	Zbyt krótki czas trwania / zbyt mało godzin, np. szkolenia, rehabilitacji	2,6%
Zbyt krótki czas trwania / zbyt mało godzin, np. szkolenia, rehabilitacji	4,0%	Zbyt mały zakres wsparcia, np. dostępnych kursów/szkoleń zawodowych, usług medycznych	4,3%	Ograniczenia z uwagi na pandemię Covid-19 (np. zajęcia tylko online)	2,6%
Nie miałem/am możliwości skorzystania z efektów wsparcia, tzn. ich przełożenia na sytuację zawodową	2,9%	Ograniczenia z uwagi na pandemię Covid-19 (np. zajęcia tylko online)	3,3%	Zbyt mały zakres wsparcia, np. dostępnych kursów/szkoleń zawodowych, usług medycznych	1,3%
Odpowiedź niejasna	2,1%	Odpowiedź niejasna	2,2%	Odpowiedź niejasna	10,3%

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=747

Badani uczestnicy projektów zostali także zapytani o rodzaje potrzeb, jakie nie zostały zaspokojone poprzez udzielone wsparcie. 90,7% respondentów uznało, że takich potrzeb nie ma. Pozostali wskazywali na aspekty podejmowane już wcześniej choćby przy okazji ocen niewystarczającego dopasowania do potrzeb.

Niezaspokojone potrzeby odnosiły się raczej do charakteru lub cech udzielonego wsparcia. Zwracano uwagę na potrzebę rozszerzenia zakresu tematycznego szkoleń (ewentualnie kontynuację podobnych szkoleń w przyszłości), podniesienia jakości merytorycznej szkoleń, wprowadzenia możliwości zdobywania większej liczby formalnych kwalifikacji, ale także na kwestie formalno-organizacyjne, jak szybsza refundacja ponoszonych wydatków czy szersza dostępność informacji o projektach.

Tabela 36. Potrzeby, które nie zostały zaspokojone poprzez wsparcie udzielone w projektach w odniesieniu do głównych instrumentów wsparcia

W zakresie szkoleń (n=162)		W zakresie doradztwa (n=65)		W zakresie dotacji (n=61)	
Kontynuacja podobnych szkoleń na bardziej zaawansowanym poziomie	22,2%	Zbyt mała liczba godzin doradztwa	15,4%	Zbyt niska dotacja uniemożliwiająca zaspokojenie potrzeb, np. zakupu USG, licencji oprogramowania	42,6 %
Nie wiem/trudno powiedzieć	14,2%	Wszystkie potrzeby zostały zaspokojone	13,8%	Wszystkie potrzeby zostały zaspokojone	11,5 %
Zbyt mały zakres tematyczny szkoleń (np. rehabilitacja ruchowa, zasady komponowania posiłków)	11,7%	Nie wiem/trudno powiedzieć	7,7%	Nie wiem/trudno powiedzieć	8,2%
Niska jakość merytoryczna szkoleń (np. z dietetyki, Google Analytics)	11,1%	Zwiększenie wysokości dotacji	1,5%	Nie przyczyniła się do podniesienia kwalifikacji czy rozwoju firmy	4,9%
Za mało praktycznej nauki (języka, zawodu, obsługi programów typu Office)	10,5%	Zbyt mały zakres doradztwa (np. z zakresu prawa podatkowego)	1,5%	Zapisy regulaminów zawierające wykluczenia	3,3%
Zbyt mało godzin zajęć w projekcie	6,8%	Odpowiedź niejasna	60,0%	Brak konieczności wcześniejszego pokrywania kosztów	3,3%
Podniesienie kwalifikacji w określonym zakresie (np. pilotaż drona, prawo jazdy kat. C/D/E, AI, cyberbezpieczeństwo)	4,9%			Informacje o dotacjach były trudno dostępne	3,3%
Odpowiedź niejasna	9,9%			Odpowiedź niejasna	19,7 %

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy, n=426

Ponad 81% respondentów nie potrafiło także wskazać bądź nie widziało potrzeby wdrażania dodatkowych form wsparcia. Ograniczony zakres wskazań w tym zakresie może być skutkiem tego m.in., że jak wynika ze specyfiki interwencji dla znacznej części spośród uczestników projektów poprawa sytuacji na rynku pracy mogła nie być zasadniczym powodem udziału w projektach. W przypadku projektów bazujących na wykorzystaniu instrumentów rynku pracy mogło tak oczywiście być, ale w przypadku programów zdrowotnych czy projektów z zakresu aktywizacji społecznej oczekiwania osób aplikujących były z pewnością inne.

Ogólna tendencja, jaka wynika z udzielonych konkretnych odpowiedzi sugeruje potrzebę kontynuacji podobnego wsparcia. Kontynuacja jest przy tym rozpatrywana w dwóch kontekstach:

- zwiększenie zakresu oferowanego wsparcia: liczby dostępnych godzin kursów, szkoleń, doradztwa, rehabilitacji etc.;
- poszerzenie zakresu tematycznego kursów i szkoleń oraz usług zdrowotnych.

W trakcie wywiadów pogłębionych podejmowany był także problem ewentualnego lepszego dopasowania zakresu projektów do potrzeb rynku pracy. Chodzi głównie o powiązanie zakresu wsparcia ze zidentyfikowanymi potrzebami przedsiębiorstw. To jest postulat, który był także podnoszony w trakcie wywiadów grupowych. Takie podejście, choć oczywiście mogłoby być kojarzone ze wspieraniem przedsiębiorstw, pozwoliłoby jednak zarówno wesprzeć pracowników dając im możliwość rozwoju zawodowego, jak i mogłoby stymulować rozwój przedsiębiorstw prowadząc do powstawania kolejnych miejsc pracy. W ramach interwencji objętej ewaluacją tego rodzaju możliwość jest oferowana w ramach PI 8v. Chodzi jednak o bardziej uniwersalne podejście do interwencji uwzględniające nie tylko firmy wymagające wsparcia w procesach adaptacyjnych, ale po prostu planujących rozwój dający szanse na zwiększenie zatrudnienia.

Innym aspektem, który był podnoszony przez uczestników projektów w kontekście niezaspokojonych potrzeb, jest kwestia zaoferowania możliwości podnoszenia kwalifikacji na poziomie wyższym niż podstawowy, w tym zaoferowania szkoleń specjalistycznych (np. pilotowanie dronów, cyberbezpieczeństwo). Takie postulaty

wydają się zasadne o tyle, że nabycie określonych umiejętności na podstawowym poziomie może być niewystarczające z powodów związanych z dynamicznie zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. Aby sprostać wymaganiom rynku pracy, ważne jest bowiem ciągle doskonalenie zawodowe, zdobywanie nowych kwalifikacji oraz specjalizowanie się w konkretnych obszarach.

5.4. Podsumowanie

Decyzje związane z uczestnictwem w projektach wiązały się po stronie uczestników z określonymi oczekiwaniami wystąpienia u nich zmian w sytuacji na rynku pracy. Co prawda część uczestników przystępowała do projektów bez konkretnych zamierzeń co do ostatecznych efektów, jednak pozostali liczyli chociażby, że zwiększą satysfakcję z wykonywanej pracy czy podniosą stabilność zatrudnienia. Co do zasady oczekiwania połowy badanych co do efektów wsparcia spełniały się. Oznacza to, że w przypadku badanych, którzy oczekiwali określonych pozytywnych efektów w momencie przystąpienia do projektów, efekty te spełniały się po zakończeniu udziału we wsparciu.

Niezależnie od zaobserwowanych zmian trzeba podkreślić, że uzyskane wskazania dotyczące stopnia zaspokojenia oczekiwań uczestników projektów świadczą o tym, że szereg parametrów wpływających na sytuację respondentów na rynku pracy pozostaje poza obszarem wyłącznego oddziaływania projektów poddawanych ewaluacji. Zależy chociażby od postaw przedsiębiorstw (np. gotowości/zdolności do zwiększania wynagrodzeń) czy aktywności samych uczestników projektów (np. ich zaangażowania w poszukiwanie nowej pracy). Dodatkowo należy wziąć pod uwagę specyfikę wsparcia oferowanego w projektach, które generalnie nie dawały możliwości bezpośredniego oddziaływania na poszczególne aspekty oczekiwań formułowanych przez uczestników projektów. Nie oznacza to jednakże, że projekty należy uznać jako nieefektywne z punktu widzenia wpływu na sytuację respondentów na rynku pracy. Ich rolę należy rozpatrywać jako komplementarną wobec uwarunkowań makroekonomicznych, jak również innych czynników mogących determinować postawy mieszkańców Wielkopolski na regionalnym rynku pracy. Istotne jest także w tym kontekście dopasowanie nabywanych kompetencji i umiejętności (oczywiście tam, gdzie uczestnictwo w projektach dawało taką

możliwość) do potrzeb pracodawców, u których byli zatrudnieni uczestnicy projektów. Niedopasowanie w tym zakresie mogło negatywnie determinować poziom uzyskiwanych efektów, a trzeba pamiętać, że specyfika wsparcia oferowanego w ramach OP/PI poddawanych ewaluacji przewidywała tego rodzaju dopasowanie do potrzeb konkretnych pracodawców jedynie w ramach PI 8v (Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian). Pośrednio także w ramach PI 8iii (Praca na własny rachunek, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw), gdzie celem projektów był wzrost liczby nowopowstałych, trwałych przedsiębiorstw poprzez realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie na rzecz osób chcących założyć pozarolniczą działalność gospodarczą.

Dodatkowo na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że należy odejść od wąsko rozumianej użyteczności, czyli prostego przełożenia wsparcia projektowego na sytuację zawodową. Tego rodzaju rozumienie użyteczności jest nieadekwatne wobec projektów zapewniających wysokiej jakości wsparcie o charakterze miękkim. W wielu przypadkach bowiem wpływ projektów na sytuację zawodową nie jest bezpośredni. Kategorię użyteczności należałoby więc w tym kontekście rozumieć jako zdolność do inicjowania różnorodnych działań wśród osób, do których wsparcie jest kierowane, nie zaś jedynie do poprawy sytuacji zawodowej w perspektywie półrocza od momentu opuszczenia projektu.

Ogólnie rzecz biorąc ocena jakości i użyteczności zarówno projektów, jak i form wsparcia jest zadowalająca. Ich rolę należy rozpatrywać jako komplementarną wobec uwarunkowań makroekonomicznych, jak również innych czynników mogących determinować postawy mieszkańców Wielkopolski na regionalnym rynku pracy. Istotne jest także w tym kontekście dopasowanie nabywanych kompetencji i umiejętności (oczywiście tam, gdzie uczestnictwo w projektach dawało taką możliwość) do potrzeb pracodawców, u których byli zatrudnieni uczestnicy projektów.

VI. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzona ewaluacja zakładała ocenę wsparcia proponowanego w ramach wybranych priorytetów inwestycyjnych WRPO 2014+ przez pryzmat skuteczności, użyteczności oraz trafności wsparcia oferowanego w ramach projektów.

W pierwszym kontekście, tj. **skuteczności wsparcia**, przeprowadzone badanie ujawniło, że realizacja projektów prowadzonych w ramach analizowanych osi priorytetowych przyczyniła się do osiągnięcia po stronie ich uczestników pozytywnych efektów zgodnych z definicją wskaźnika rezultatu (poprawa stabilności zatrudnienia, zwiększenie wymiaru czasu pracy do pełnego czy zmiana stanowiska lub miejsca pracy na wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością lub awansem w pracy). Z dokonanej analizy dotyczącej skuteczności wsparcia projektowego wynika, że na jego efekty w odniesieniu do sytuacji uczestników projektów na rynku pracy należy patrzeć dwuaspektowo. Trzeba bowiem mieć na uwadze samą charakterystykę wsparcia, z której wynika, że podstawowym celem realizowanym przez większość projektów objętych ewaluacją (poza np. realizowanymi w ramach PI 8i oraz PI 8v) nie była zmiana sytuacji osób na rynku pracy na lepszą. Efekty te, niezależnie od skali, w jakiej występują, należy zatem postrzegać jako wartość dodaną projektów objętych ewaluacją uzyskiwaną niejako „przy okazji” ich realizacji. Dodatkowo należy uwzględnić korzystny kontekst społeczno-gospodarczy, w jakim funkcjonowali uczestnicy projektów w okresie korzystania ze wsparcia.

W efekcie skorzystania z działań oferowanych w ramach projektów ich uczestnicy doświadczyli z reguły korzystnych zmian w swojej sytuacji zawodowej. Oceniając osiągnięte wartości wskaźnika należy uwzględnić korzystny kontekst społeczno-gospodarczy, w jakim funkcjonowali uczestnicy projektów w okresie korzystania ze wsparcia. Efektem tego był dobry stan rzeczy mierzony chociażby wysokim odsetkiem osób zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę przed rozpoczęciem udziału w projekcie. Było to powiązane z generalnie korzystną sytuacją na wielkopolskim rynku pracy, która po doznaniu okresowych zawirowań związanych z oddziaływaniem pandemii Covid-19 odzyskała potencjał rozwojowy.

Nie można oczywiście wykluczyć, że w zmianach jakie zaszły w sytuacji zawodowej uczestników miał swój udział fakt uczestnictwa w projektach, tym niemniej obserwowana w Polsce dobra koniunktura na rynku pracy charakteryzująca się wartościami wskaźników rynku pracy nienotowanymi od rozpoczęcia transformacji ustrojowej powoduje, że sytuacja pracowników była w okresie, którego dotyczyła ewaluacja, bardzo korzystna i tym samym de facto pozostało niewiele miejsca na zmiany w tym zakresie, które mogłyby się pojawić po udziale w projekcie.

Dodatkowym aspektem, który mógł mieć wpływ na sytuację uczestników na rynku pracy po ukończeniu udziału w projekcie, są postawy pracowników – ich aspiracje, gotowość do zmiany czy podejmowanie ryzyka, chociażby związanego z podejmowaniem samodzielności gospodarczej. Na tego rodzaju aspekty trudno jest jednak oddziaływać, a w każdym razie nie miały takiego celu projekty będące przedmiotem prowadzonej ewaluacji.

Ocena użyteczności wsparcia, jakkolwiek wykazała, że oczekiwania uczestników zostały spełnione w niejednakowym stopniu (np. w największym stopniu zostały spełnione oczekiwania w zakresie satysfakcji z wykonywanej pracy, z kolei najslabiej podobnie jak we wcześniejszych pomiarach został oceniony wpływ na uzyskanie wyższego wynagrodzenia), to jednak pozwala na stwierdzenie, że projekty co do zasady spełniły swoją rolę. Należy bowiem podkreślić, że osiągnięcie poszczególnych efektów jest do pewnego stopnia uzależnione od czynników pozostających poza obszarem wyłącznego oddziaływania projektów poddawanych ewaluacji. Pozostają one w zależności chociażby od działań i polityki przedsiębiorstw (gotowości do zwiększania wynagrodzeń) czy aktywności samych uczestników projektów (np. ich zaangażowania w poszukiwanie nowej pracy).

Odnosząc się do kwestii użyteczności projektów należy wziąć pod uwagę, że struktura oczekiwań może być powiązana z różnymi cechami uczestników projektów, które mogą różnicować oczekiwania określonych grup odbiorców odnośnie do efektów udziału w projektach.

Przeprowadzone badania sugerują konieczność odejścia od rozumienia użyteczności pod postacią prostego przełożenia wsparcia projektowego na sytuację zawodową.

Wydaje się ono nieadekwatne wobec projektów zapewniających wsparcie o charakterze miękkim. Użyteczność należałoby w tym kontekście rozumieć jako wpływanie na zdolność uczestników projektów do inicjowania różnorodnych działań w ramach swojej aktywności zawodowej (np. poszukiwania pracy, podnoszenia kwalifikacji zgodnie z potrzebami pracodawców etc.), nie zaś jedynie osiągnięcie poprawy sytuacji zawodowej w perspektywie półroczna od momentu opuszczenia projektu.

Patrząc na ewaluowane projekty z uwzględnieniem takiego zastrzeżenia można uznać, że zaoferowane wsparcie co do zasady spełnia swoją rolę. Co prawda interwencja nie zawsze zakładała dopasowania zakresu wsparcia do potrzeb przedsiębiorstw (było tak w przypadki PI 8i, PI 8iii, PI 8v), jednak zważywszy na zmiany, jakie zachodziły w sytuacji części uczestników na rynku pracy, można przyjąć, że takie potrzeby były częściowo przynajmniej zaspokojone. Trzeba mieć bowiem na uwadze, że potrzeby te nie muszą wiązać się tylko z podażą pracowników o wysokich czy specjalistycznych kwalifikacjach. W sytuacji niskiej stopy bezrobocia dla pracodawców istotna jest dostępność pracowników. W takich właśnie kategoriach należy rozpatrywać oddziaływania projektów, które nie zakładały wywołania zmian w sytuacji uczestników na rynku pracy, jak choćby projekty z zakresu aktywizacji społecznej.

Z podjętym w ramach badania aspektem użyteczności wsparcia jest powiązana kwestia jego **trafności**. Wyniki przeprowadzonej analizy pozwalają uznać założenia OP/PI objętych ewaluacją jako dopasowane do potrzeb regionalnego rynku pracy, przede wszystkim jednak z uwzględnieniem szerszej perspektywy strategicznej. Dostrzegane są określone ograniczenia w oddziaływaniu interwencji w krótkich okresach czasowych właściwych dla założeń wskaźnika rezultatu długoterminowego, bowiem jej zakres nie zawsze daje możliwości uzyskania bezpośrednich i odczuwalnych w krótkim okresie (tj. 6 miesięcy) efektów w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. W efekcie mamy do czynienia z ograniczoną możliwością aplikowania efektów wsparcia na rynku pracy, a w konsekwencji identyfikowania efektów będących składowymi wskaźnika, wokół którego jest zbudowane przedmiotowe badanie ewaluacyjne.



Tabela 37. Tabela rekomendacji

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Lp.	Tytuł badania	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Aktualny termin wdrożenia rekomendacji	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program, którego dotyczy rekomendacja	Instytucja zlecająca badanie
1.	Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim. Identyfikacja wskaźnika pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu - pomiar 4	Aktualna struktura kwestionariusza w części dotyczącej charakterystyki sytuacji uczestników projektów na rynku pracy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie może skutkować nieprecyzyjnością oceny zmian sytuacji respondentów na rynku pracy. Wynika to z dwóch aspektów: 1. możliwość	Rekomenduje się weryfikację struktury kwestionariusza wykorzystywanego w procesie oceny wpływu interwencji na sytuację jej odbiorców na rynku pracy.	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	Podjęcie dyskusji na temat definicji i metodologii szacowania wskaźników opisujących wpływ interwencji na analizowane zjawiska na rynku pracy poprzez: 1. modyfikację pytania o sytuację zawodową w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie dającą	II kwartał 2025 r.	Horyzontalna operacyjna	System realizacji polityki spójności	Regionalne programy operacyjne	IZ WRPO 2014+



A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Lp.	Tytuł badania	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Aktualny termin wdrożenia rekomendacji	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program, którego dotyczy rekomendacja	Instytucja zlecająca badanie
		wielokrotnego wyboru wskazań opisujących sytuację zawodową uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projektach (np. że było się zatrudnionym na umowę o pracę i jednocześnie osobą prowadzącą działalność gospodarczą) utrudnia m. in. jednoznacznie określenie, do którego z			możliwość określania wiodącej formy aktywności zawodowej bądź też uczynienie pytania o sytuację zawodową w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pytaniem z jednokrotną możliwością wyboru odpowiedzi; 2. dodanie w pytaniu o rodzaj umowy przed rozpoczęciem					



A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Lp.	Tytuł badania	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Aktualny termin wdrożenia rekomendacji	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program, którego dotyczy rekomendacja	Instytucja zlecająca badanie
		aspektów sytuacji zawodowej odnoszą się udzielane dalej odpowiedzi (str. 76); 2. brak możliwości (na podstawie pytania o rodzaj umowy przed przystąpieniem do projektu) jednoznacznej identyfikacji osób pracujących przed rozpoczęciem projektu w ramach samozatrudnienia. Stan taki jest identyfikowany jedynie dla sytuacji po			udziału w projekcie możliwości wskazania samozatrudnieni a (powielenie zestawu odpowiedzi dla sytuacji w tym zakresie po zakończeniu udziału w projekcie; 3. umożliwienie osobom samozatrudnionym odpowiedzi na pytania dotyczące wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia.					



A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Lp.	Tytuł badania	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Aktualny termin wdrożenia rekomendacji	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program, którego dotyczy rekomendacja	Instytucja zlecająca badanie
		zakończeniu udziału w projekcie. Dodatkowo osoby samozatrudnione nie odpowiadają na pytania dotyczące, m.in wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia – co wyklucza ich z analiz dotyczących zmian poza wskaźnikowych (str. 76-77)								

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Spis wykresów i tabel

Spis wykresów

Wykres 1. Formy wsparcia, z jakich korzystali uczestnicy projektów.....	74
Wykres 2. Czynniki mogące mieć wg uczestników wpływ na ich sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	80
Wykres 3. Rodzaj wpływu pandemii Covid-19 na sytuację uczestników projektów na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	81
Wykres 4. Oczekiwania odbiorców wsparcia dotyczące sytuacji na rynku pracy związane z uczestnictwem w projektach	88
Wykres 5. Spełnienie oczekiwania odbiorców wsparcia związane z uczestnictwem w projektach 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projektach (suma wskazań na odpowiedzi: „w bardzo dużym stopniu” oraz „w dość dużym stopniu”)	93

Spis tabel

Tabela 1. Struktura populacji ogólnej i próby badawczej badania ilościowego wg PI/OP oraz płci	25
Tabela 2. Struktura zrealizowanej próby badawczej oraz wielkości błędu oszacowania w warstwach wg PI/OP oraz płci.....	26
Tabela 3. Kryteria doboru próby do badania FGI.....	28
Tabela 4. Struktura przedsiębiorstw (pracodawców) uczestniczących w sesjach fokusowych.....	30
Tabela 5. Powiązanie pytań kwestionariuszowych na potrzeby badania ilościowego z problemami badawczymi dotyczącymi wskaźnika rezultatu długoterminowego	37
Tabela 6. Szacowana wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego z estymacją na całą populację wg OP/PI oraz płci	42
Tabela 7. Szacowana wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego wg podregionów.....	53
Tabela 8. Szacowana wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego wg wykształcenia uczestników projektów.....	54
Tabela 9. Szacowana wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego wg wieku uczestników projektów.....	55
Tabela 10. Szacowana wartość netto wskaźnika rezultatu długoterminowego wg OP/PI oraz płci	57
Tabela 11. Zmiany w sytuacji uczestników projektów w zakresie stabilności zatrudnienia 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie	61
Tabela 12. Zmiany w sytuacji uczestników projektów w zakresie wymiaru czasu zatrudnienia 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie	63
Tabela 13. Zmiany w sytuacji uczestników projektów w zakresie zmiany pracy na inną wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansem w pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie ..	64
Tabela 14. Zmiany w wysokości zarobków uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu.....	67
Tabela 15. Zmiany w wysokości zarobków uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do ocen adekwatności wysokości zarobków do wykonywanej pracy przed przystąpieniem do projektów	68

Tabela 16. Zmiany poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	69
Tabela 17. Zmiany poziomu obaw przed utratą pracy uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	71
Tabela 18. Zmiana obaw przed utratą pracy uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu w porównaniu do poziomu obaw utraty pracy przed przystąpieniem do projektów	72
Tabela 19. Zmiany w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym przez uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	72
Tabela 20. Forma zatrudnienia badanych uczestników projektów w momencie rozpoczęcia oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	77
Tabela 21. Rodzaj umowy, na podstawie której byli zatrudnieni badani uczestnicy projektów w momencie rozpoczęcia oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	78
Tabela 22. Wymiar czasu pracy badanych uczestników projektów w momencie rozpoczęcia oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	79
Tabela 23. Rodzaj pozytywnego i negatywnego wpływu pandemii Covid-19 na sytuację uczestników projektów na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	82
Tabela 24. Odsetek osób, zatrudnionych w poszczególnych branżach w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie EFS, które poprawiły swoją sytuację zawodową ...	84
Tabela 25. Oczekiwania odbiorców wsparcia w odniesieniu do swojej sytuacji na rynku pracy związane z uczestnictwem w projektach wg PI	89
Tabela 26. Oczekiwania odbiorców wsparcia w odniesieniu do swojej sytuacji na rynku pracy związane z uczestnictwem w projektach wg zmiennych demograficznych	91
Tabela 27. Spełnienie oczekiwań odbiorców wsparcia związane z uczestnictwem w projektach 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projektach (suma wskazań na odpowiedzi: „w bardzo dużym stopniu” oraz „w dość dużym stopniu”) wg PI	94
Tabela 28. Spełnienie oczekiwań odbiorców wsparcia związane z uczestnictwem w projektach 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projektach (suma wskazań na odpowiedzi: „w bardzo dużym stopniu” oraz „w dość dużym stopniu”) wg zmiennych demograficznych	95
Tabela 29. Ogólna ocena jakości i użyteczności wsparcia udzielonego w ramach projektów wg PI	97
Tabela 30. Ogólna ocena użyteczności wsparcia udzielonego w ramach projektów wg cech demograficznych uczestników projektów	98

Tabela 31. Ogólna ocena użyteczności wsparcia udzielonego w ramach projektów wg branż, w których pracowali uczestnicy po zakończeniu projektów.....	100
Tabela 32. Ocena jakości i użyteczności wsparcia a formy wsparcia, z których korzystali uczestnicy projektów.....	102
Tabela 33. Ocena stopnia spełnienia potrzeb uczestników projektów wg cech demograficznych	106
Tabela 34. Ocena stopnia spełnienia potrzeb uczestników projektów wg PI.....	107
Tabela 35. Przyczyny umiarkowanego, dość niskiego lub bardzo niskiego stopnia spełnienia potrzeb uczestników projektów.....	108
Tabela 36. Potrzeby, które nie zostały zaspokojone poprzez wsparcie udzielone w projektach w odniesieniu do głównych instrumentów wsparcia	110
Tabela 37. Tabela rekomendacji	117

ZAŁĄCZNIK

WZÓR KWESTIONARIUSZA ANKIETY CAWI/CATI.

Aranżacja ankiety – wywiad CATI

Dzień Dobry. Nazywam się [ANKIETER] i jestem pracownikiem firmy badawczej ASM Research Solution Strategy. Czy mógłbym(mogłabym) porozmawiać z Panem(ią) [IMIĘ I NAZWISKO RESPONDENTA Z BAZY]?

Obecnie na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego prowadzimy badanie wśród osób, które uczestniczyły w projektach finansowanych z Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020. Celem tego badania jest sprawdzenie skuteczności wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego. Według informacji otrzymanych z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu od [MIESIĄC I ROK ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY] do [MIESIĄC I ROK ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY] uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie o nazwie [NAZWA PROJEKTU Z BAZY], realizowanym przez [NAZWA BENEFICJENTA Z BAZY].

Przystępując do tego projektu wyraził(a) Pan(i) zgodę na uczestnictwo w ewentualnym badaniu oraz na przekazanie danych niezbędnych do jego przeprowadzenia.

Pana/i dane osobowe przetwarzane są zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych oraz RODO. Nasza rozmowa będzie nagrywana w celu kontroli mojej pracy. Czy wyraża Pan/i zgodę?

Chciał(a)bym teraz zadać Panu(i) kilka pytań związanych z uczestnictwem w tym projekcie. Rozmowa potrwa około 10 - 15 minut. Pana(i) wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w zbiorczych zestawieniach statystycznych, bez możliwości połączenia ich z konkretną osobą.

Aranżacja ankiety – ankieta CAWI

Dzień Dobry P. [IMIĘ I NAZWISKO RESPONDENTA Z BAZY].

Obecnie na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu prowadzimy badanie wśród osób, które uczestniczyły w projektach finansowanych z Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020. Celem tego badania jest sprawdzenie skuteczności wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego. Według informacji otrzymanych z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu od [MIESIĄC I ROK ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY] do [MIESIĄC I ROK ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY] uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie o nazwie [NAZWA PROJEKTU Z BAZY].

Prosimy o udzielenie odpowiedzi w krótkiej ankiecie internetowej. **Przystępując do tego projektu wyraził(a) Pan(i) zgodę na uczestnictwo w ewentualnym badaniu oraz na przekazanie danych niezbędnych do jego przeprowadzenia.**

Pana/i dane osobowe przetwarzane są zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych oraz RODO. Odpowiedzi, których Pani udzieli w ankiecie będą

prezentowane wyłącznie w formie zbiorczej- nie będzie możliwości powiązania ich z konkretną osobą.

0. Czy brał/a Pan/i udział w tym projekcie?

- a) Tak
- b) Nie (zakończyć wywiad)
- c) Tak, ale przerwałam/em udział (zakończyć wywiad)
- d) Nie wiem/ trudno powiedzieć (zakończyć wywiad)

PYTANIA KWALIFIKUJĄCE

M1. [Automatyczne przyporządkowanie respondenta do danego priorytetu inwestycyjnego w ramach osi priorytetowej – na podstawie otrzymanej bazy danych; automatyzacja możliwa poprzez użycie unikatowych dedykowanych linków dla respondentów]

- a) 8i (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.06.01.00 / RPWP.06.02.00)
- b) 8iii (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.06.03.01)
- c) 8iv (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.06.04.01 / RPWP.06.04.02)
- d) 8v (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.06.05.00)
- e) 8vi (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.06.06.01 / RPWP.06.06.02 / RPWP.06.06.03)
- f) 9i (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.07.01.02)
- g) 9iv (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.07.02.02 / RPWP.07.02.03)
- h) 9v (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.07.03.02)
- i) 10i (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.08.01.01 / RPWP.08.01.02) / RPWP.08.01.03 / RPWP.08.01.04)
- j) 10iii (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.08.02.00)
- k) 10iv (dla beneficjentów w ramach poddziałania RPWP.08.03.01 / RPWP.08.03.02) / RPWP.08.03.03 / RPWP.08.03.04 / RPWP.08.03.05)

W pytaniach M2-M5 nastąpi automatyczne przyporządkowanie do danego respondenta informacji

M2. Płeć:

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

M3. Powiat⁴⁴:

.....

M4. Wiek:

.....

⁴⁴ Wykonawca na tej podstawie przyporządkuje powiaty do określonych podregionów, które zaprezentowane zostaną w analizie przeprowadzonej w ramach raportów.

M5. Wykształcenie w chwili przystąpienia do projektu:

.....

M6. Wykształcenie aktualne:

- a) niższe niż podstawowe
- b) podstawowe
- c) gimnazjalne
- d) ponadgimnazjalne
- e) policealne
- f) wyższe

M7. Wielkość miejscowości:

- a) do 10 tys. mieszkańców
- b) 11 – 50 tys. mieszkańców
- c) 51- 100 tys. mieszkańców
- d) 101 – 150 tys. mieszkańców
- e) 151 tys. i więcej mieszkańców
- f) **(NIE CZYTAĆ)** Odmowa odpowiedzi

PYTANIE FILTRUJĄCE

1. Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, tj. **(ROK I MIESIĄC ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY)**:
Uwaga: w pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.

- a) Był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy jako bezrobotny(a) - **zakończyć wywiad**
- b) Nie pracował(a) Pan(i), ale nie był(a) Pan(i) zarejestrowany w urzędzie pracy- **zakończyć wywiad**
- c) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą – **przejsć do pytania 6**
- d) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie (Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą - nawet jeśli podstawą zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna)
- e) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
- f) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne – **przejsć do pytania 6**
- g) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
- h) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
- i) Żadne z powyższych **(jakiej?)**.....

- j) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi **(nie czytać) zakończyć - wywiad nieefektywny**

PYTANIA O SYTUACJĘ PRZED PROJEKTEM

2. Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a?

- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
- b) Umowy o pracę na czas określony
- c) Umowy o dzieło / umowy zlecenia
- d) Innej umowy – **dopytać i odnotować**
- e) Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy
- f) **[NIE CZYTAĆ]** Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

3. W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)?

- a) W pełnym / na cały etat
- b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- d) **[NIE CZYTAĆ]** Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

4. Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
„Wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”					"Wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy"				
_ [NIE CZYTAĆ] Odmowa odpowiedzi									

5. W jakim stopniu w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie obawiał się Pan(i) utraty pracy?

W bardzo dużym	W dość dużym	W średnim	W dość małym	W bardzo małym	Nie obawiałem(am) się utraty pracy
_ [NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić					

PYTANIA O SYTUACJĘ PO ZAKOŃCZENIU UDZIAŁU W PROJEKCIE

6. Proszę teraz spróbować sobie przypomnieć swoją sytuację po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie tj. w (Podać datę określoną jako: ROK I MIESIĄC ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY + 6 miesięcy). Kolejne pytania będą dotyczyły właśnie tego okresu. Czy wtedy pracował(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie, w tym odbywał(a) staż, prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą?

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach

- a) Tak
- b) Nie (*koniec wywiadu*)
- c) **[NIE CZYTAĆ]** Nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

7. W jakiej formie był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony? *Uwaga: możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.*

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach

- a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą
- b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie
- c) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
- d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne
- e) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
- f) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
- g) W innej formie (*dopytać i odnotować*)
- h) **[NIE CZYTAĆ]** Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

8. Czy w tamtym okresie (tj. 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie) zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko?

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach

- a) Tak
- b) Nie – *przejsć do pyt. nr 11*
- c) **[NIE CZYTAĆ]** Nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi – *przejsć do pyt. nr 11*

9. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
W ogóle się nie przyczynił					Bardzo się przyczynił				

10. Czy w wyniku tej zmiany zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji / umiejętności / kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością?

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach

- a) Tak
- b) Nie
- c) **[NIE CZYTAĆ]** Nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

11. Proszę spróbować sobie przypomnieć na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony(a)?

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach

- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
- b) Umowy o pracę na czas określony
- c) Umowy o dzieło / umowy zlecenia
- d) Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych
- e) Innej umowy (*dopytać i odnotować*)
- f) Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy
- g) **[NIE CZYTAĆ]** Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

12. Proszę spróbować sobie przypomnieć w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)?

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach

- a) W pełnym / na cały etat
- b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- d) **[NIE CZYTAĆ]** Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

13. Czy wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza, że było ono za niskie w stosunku do wykonywanej pracy, a 10 oznacza, że było adekwatne do wykonywanej pracy.

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy					Wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy				
[NIE CZYTAĆ] Odmowa odpowiedzi										

14. W jakim stopniu po zakończeniu udziału w projekcie uległa zmianie wysokość Pana(i) zarobków?

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach	Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowane obniżenie	Znacznie obniżenie
	[NIE CZYTAĆ] Odmowa odpowiedzi				
	[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić				

15. W jakim stopniu po zakończeniu udziału w projekcie uległ zmianie Pana(i) poziom satysfakcji z wykonywanej pracy?

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach	Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowane obniżenie	Znacznie obniżenie
	[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić				

16. W jakim stopniu po zakończeniu udziału w projekcie uległa zmianie Pana(i) obawa przed utratą pracy?

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach	Znaczenie zmalała	Umiarkowane zmalała	Pozostała bez zmian	Umiarkowane wzrosła	Znaczenie wzrosła
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić					

17. W jakim stopniu po zakończeniu Pana/i udziału w projekcie nastąpiła zmiana w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym?

Powiązany z bazą dd-mm-rrrr, tj. po 6 miesiącach	Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowane obniżenie	Znaczne obniżenie
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić					

18. Czy oczekiwał(a) Pan(i), że udział w projekcie pomoże Panu(i) zmienić miejsce pracy?

a) Tak

b) Nie

(Jeśli tak) W jakim stopniu P. oczekiwanie zostało spełnione?

W bardzo dużym stopniu	W dość dużym stopniu	Umiarkowanie	W dość małym stopniu	W bardzo małym stopniu
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić				

19. Czy oczekiwał(a) Pan(i), że udział w projekcie pomoże Panu(i) uzyskać awans w pracy?

a) Tak

b) Nie

(Jeśli tak) W jakim stopniu P. oczekiwanie zostało spełnione?

W bardzo dużym stopniu	W dość dużym stopniu	Umiarkowanie	W dość małym stopniu	W bardzo małym stopniu
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić				

20. Czy oczekiwał(a) Pan(i), że udział w projekcie pomoże Panu(i) uzyskać wyższe wynagrodzenie?

a) Tak

b) Nie

(Jeśli tak) W jakim stopniu P. oczekiwanie zostało spełnione?

W bardzo dużym stopniu	W dość dużym stopniu	Umiarkowanie	W dość małym stopniu	W bardzo małym stopniu
_ [NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić				

21. Czy oczekiwał(a) Pan(i), że udział w projekcie zapewni Panu(i) stabilniejsze zatrudnienie?

a) Tak

b) Nie

(Jeśli tak) W jakim stopniu P. oczekiwanie zostało spełnione?

W bardzo dużym stopniu	W dość dużym stopniu	Umiarkowanie	W dość małym stopniu	W bardzo małym stopniu
_ [NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić				

22. Czy oczekiwał(a) Pan(i), że udział w projekcie zapewni Panu(i) zatrudnienie w oczekiwanym wymiarze czasu pracy?

a) Tak

b) Nie

(Jeśli tak) W jakim stopniu P. oczekiwanie zostało spełnione?

W bardzo dużym stopniu	W dość dużym stopniu	Umiarkowanie	W dość małym stopniu	W bardzo małym stopniu
_ [NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić				

23. Czy oczekiwał(a) Pan(i), że udział w projekcie pomoże Panu(i) uzyskać większą satysfakcję z wykonywanej pracy?

a) Tak

b) Nie

(Jeśli tak) W jakim stopniu P. oczekiwanie zostało spełnione?

W bardzo dużym stopniu	W dość dużym stopniu	Umiarkowanie	W dość małym stopniu	W bardzo małym stopniu
_ [NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić				

PYTANIA O OCENĘ DZIAŁAŃ WCHODZĄCYCH W ZAKRES PROJEKTU

24. Jak Pan(i) ogólnie ocenia jakość i użyteczność wsparcia udzielonego w ramach projektu, w którym brał(a) Pan(i) udział? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 10 oznacza ocenę najwyższą.

„Jakość” należy rozumieć jako rzetelność i staranność w przygotowywaniu przewidzianych w projekcie form wsparcia. „Użyteczność” natomiast odnosi się do tego, na ile zaoferowane formy wsparcia okazały się pomocne i wpłynęły na pozytywną zmianę Pana(i) sytuacji na rynku pracy?

Jakość	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko				
Użyteczność	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko				
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić											

25. Czy w ramach projektu brał(a) Pan(i) udział w szkoleniach? Odpowiadając, proszę uwzględnić wszelkie kursy i szkolenia, które zostały Panu(i) zaoferowane w ramach projektu, w tym językowe i komputerowe.

- a) Tak
b) Nie – [przejsć do pytania nr 27](#)
c) (NIE CZYTAĆ) Nie pamiętam – [przejsć do pytania nr 27](#)

26. Jak ocenia Pan(i) jakość i użyteczność tych szkoleń?

Jakość szkoleń	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko				
Użyteczność szkoleń	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko				
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić											

27. Czy w ramach projektu korzystał(a) Pan(i) z doradztwa?

- a) Tak
b) Nie – [przejsć do pytania nr 29](#)
c) (NIE CZYTAĆ) Nie pamiętam – [przejsć do pytania nr 29](#)

28. Jak ocenia Pan(i) jakość i użyteczność tego doradztwa?

Jakość doradztwa	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko				
Użyteczność doradztwa	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko				
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić											

29. Czy w ramach projektu korzystał(a) Pan(i) z dotacji?

- a) Tak
b) Nie – [przejsć do pytania nr 31](#)
c) (NIE CZYTAĆ) Nie pamiętam – [przejsć do pytania nr 31](#)

30. Jak ocenia Pan(i) użyteczność tych dotacji?

Użyteczność dotacji	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko			
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić										

31. W jakim stopniu korzystanie z poniższych form wsparcia wpłynęło na poprawę Pana/i sytuacji na rynku pracy?

Szkolenia (skala uwarunkowana wcześniejszą odpowiedzią)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Wcale nie wpłynęły					Wpłynęły w decydującym stopniu				
Doradztwo (skala uwarunkowana wcześniejszą odpowiedzią)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Wcale nie wpłynęły					Wpłynęły w decydującym stopniu				
Dotacje (skala uwarunkowana wcześniejszą odpowiedzią)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Wcale nie wpłynęły					Wpłynęły w decydującym stopniu				
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić										

32. Czy w ramach projektu korzystał(a) Pan(i) z jakichś innych form wsparcia?

- a) Tak
- b) Nie – przejść do pytania nr 36
- c) (NIE CZYTAĆ) Nie pamiętam – przejść do pytania nr 36

33. Z jakich innych form wsparcia skorzystał(a) Pan(i) w ramach udziału w projekcie?

Uwaga: możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

- a) Wsparcie psychologiczne (poradnictwo psychologiczne, terapie rodzinne, wsparcie adaptacyjne)
- b) Usługi społeczne (np. asystenckie, opiekuńcze)
- c) Studia podyplomowe
- d) Wsparcie w zapewnieniu opieki nad osobą zależną (np. dzieckiem) np. opłata za żłobek, przedszkole, wsparcie opiekuna dziennego
- e) Badania profilaktyki zdrowotnej (np. mammografia)
- f) Usługi zdrowotne (w tym programy rehabilitacji)
- g) Inne, jakie?

Zadać, jeśli P33=g

33.1 Z jakich innych form wsparcia Pan(i) skorzystał(a):

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____

34. Jak ocenia Pan(i) jakość i użyteczność wymienionych powyżej form wsparcia?

Uwaga: uaktywni się lista skal o identycznej liczbie pozycji w stosunku do poprzedniego pytania – wraz z powtórzeniem udzielonych odpowiedzi.

Jakość	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko			
Użyteczność	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko			
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić										

35. (Jeśli w pytaniu 32 zaznaczono odpowiedź a) Proszę również ocenić, w jakim stopniu korzystanie z następujących form wsparcia wpłynęło na poprawę Pana/i sytuacji na rynku pracy? *Uwaga: uaktywni się lista skal o identycznej liczbie pozycji w stosunku do pytania 34 – wraz z adekwatnie opisanymi skalami.*

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
	Bardzo nisko						Bardzo wysoko				
[NIE CZYTAĆ] Nie umiem ocenić											

36. Czy po zakończeniu udziału w projekcie wystąpiły niekorzystne zmiany w Pana(i) sytuacji zawodowej?

a) Tak

b) Nie

c) [NIE CZYTAĆ] Nie pamiętam, odmawiam odpowiedzi

[Jeśli tak] Proszę opisać, jakie niekorzystne zmiany wystąpiły w Pana(i) sytuacji zawodowej?

a) _____

b) [NIE CZYTAĆ] Nie pamiętam, odmawiam odpowiedzi

37. Czy któreś z tych czynników mogły mieć wpływ na Pana/i sytuację na rynku pracy [powiązany z bazą dd-mm-rrrr,] tj. po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie?

a) Sytuacja rodzinna (np. ciąża, konieczność opiekowania się osobą zależną) lub osobista

b) Epidemia COVID-19

c) Pana/i wiek

d) Stan Pana/i zdrowia

e) Sytuacja ekonomiczno-gospodarcza regionu (np. likwidacja/powstanie zakładów pracy)

f) Zmiana miejsca zamieszkania

g) Wzrost Pana/i kompetencji, umiejętności (w tym zdobycie nowych kompetencji/umiejętności)

h) Pana/i osobiste preferencje/ decyzje

i) Inne, jakie?.....



j) Żaden z czynników nie miał wpływu

38. Jaki wpływ na Pana/i sytuację na rynku pracy [powiązany z bazą dd-mm-rrrr,] tj. po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie miała pandemia COVID-19?

- a) Pozytywny
- b) Raczej pozytywny
- c) Obojętny/nie miała wpływu
- d) Raczej negatywny
- e) Zdecydowanie negatywny
- f) **[NIE CZYTAĆ]** Trudno powiedzieć

39. (Jeżeli wskazany został pozytywny lub raczej pozytywny wpływ pandemii) W jaki sposób pandemia wpłynęła pozytywnie na Pana/i sytuację na rynku pracy?

- a) Znalazłem/am nową pracę
- b) Awansowałem/am
- c) Dostałem/am podwyżkę
- d) Podniosłem/am kwalifikacje (szkolenia, kursy)
- e) Praca zdalna umożliwiła mi łączenie pracy z życiem rodzinnym
- f) W inny sposób, jaki?.....

40. (Jeżeli wskazany został zdecydowanie negatywny lub raczej negatywny wpływ pandemii) W jaki sposób pandemia wpłynęła negatywnie na Pana/i sytuację na rynku pracy?

- a) Straciłem/am pracę
- b) Zdegradowano mnie na niższe stanowisko
- c) Obniżono mi pensję
- d) Nie ukończyłem/am rozpoczętych kursów, szkoleń
- e) Sytuacja rodzinna (np. opieka nad dziećmi) nie pozwoliła mi pracować/ utrudniała pracę
- f) W inny sposób, jaki?.....

41. Podsumowując, na ile formy wsparcia udzielonego Panu(i) w ramach projektu były zgodne z Pana(i) potrzebami?

- a) W bardzo dużym stopniu
- b) W dość dużym stopniu
- c) W umiarkowanym stopniu, dlaczego?.....
- d) W dość małym stopniu, dlaczego?.....
- e) W bardzo małym stopniu, dlaczego?.....
- f) **[NIE CZYTAĆ]** Nie umiem ocenić

42. Jakie potrzeby nie zostały zaspokojone poprzez wsparcie udzielone w ramach projektu? (wiele odpowiedzi)

- a) W zakresie szkoleń – proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl jeśli w P25 udzielono odpowiedzi Tak

b) W zakresie doradztwa – proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl jeśli w P27 udzielono odpowiedzi Tak,

c) Odnoszące się do dotacji – proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl jeśli w P29 udzielono odpowiedzi Tak.

d) W zakresie wsparcia psychologicznego (poradnictwo psychologiczne, terapie rodzinne, wsparcie adaptacyjne) proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl jeśli w P33 wskazano odpowiedź a

e) W zakresie usług społecznych (np. asystenckie, opiekuńcze) proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl jeśli w P33 wskazano odpowiedź b

f) W zakresie studiów podyplomowych, proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl jeśli w P33 wskazano odpowiedź c

g) W zakresie wsparcia w zapewnieniu opieki nad osobą zależną (np. dzieckiem) np. opłata za żłobek, przedszkole, wsparcie opiekuna dziennego, proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl jeśli w P33 wskazano odpowiedź d

h) W zakresie badania profilaktyki zdrowotnej (np. mammografia), proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl jeśli w P33 wskazano odpowiedź e

i) W zakresie usługi zdrowotnej (w tym programy rehabilitacji), proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl jeśli w P33 wskazano odpowiedź f

j) W zakresie innych form wsparcia:

i) *Zaciągnij z bazy i wyświetl wartość z P33.1=a* proszę wymienić, jakie: _____

ii) *Zaciągnij z bazy i wyświetl wartość z P33.1=b* proszę wymienić, jakie: _____

iii) *Zaciągnij z bazy i wyświetl wartość z P33.1=c* proszę wymienić, jakie: _____

iv) *Zaciągnij z bazy i wyświetl wartość z P33.1=d* proszę wymienić, jakie: _____

v) *Zaciągnij z bazy i wyświetl wartość z P33.1=e* proszę wymienić,
jakie: _____

vi) *Zaciągnij z bazy i wyświetl wartość z P33.1=f* proszę wymienić,
jakie: _____

k) Inne potrzeby – proszę wymienić, jakie: _____

wyświetl dla wszystkich

l) Nie ma takich potrzeb *wyświetl dla wszystkich*

[wyklucza pozostałe odpowiedzi]

43. Jakie dodatkowe formy wsparcia należałoby wprowadzić, by w przyszłości projekt jeszcze lepiej zaspakajał potrzeby osób znajdujących się w Pana/i sytuacji?

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____

f) Nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych form *(wyklucza pozostałe odpowiedzi)*

g) **[NIE CZYTAĆ]** Nie wiem

44. W jakiej branży Pan(i) pracował(a):

44a. W chwili przystąpienia do projektu tj. (DATA_Z BAZY):	44b. 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie tj. (DATA_Z BAZY):
a) Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	a) Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
b) Górnictwo i wydobywanie	b) Górnictwo i wydobywanie
c) Przetwórstwo przemysłowe	c) Przetwórstwo przemysłowe
d) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	d) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
e) Dostawa wody; gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	e) Dostawa wody; gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
f) Budownictwo	f) Budownictwo
g) Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	g) Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
h) Transport i gospodarka magazynowa	h) Transport i gospodarka magazynowa
i) Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	i) Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
j) Informacja i komunikacja	j) Informacja i komunikacja

44a. W chwili przystąpienia do projektu tj. (DATA_Z BAZY):	44b. 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie tj. (DATA_Z BAZY):
k) Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	k) Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
l) Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	l) Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
m) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	m) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
n) Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	n) Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
o) Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	o) Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
p) Edukacja	p) Edukacja
q) Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	q) Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
r) Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	r) Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
s) Pozostała działalność usługowa	s) Pozostała działalność usługowa
t) Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	t) Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
u) Organizacje i zespoły eksterytorialne	u) Organizacje i zespoły eksterytorialne
v) inna, jaka?..... (odznaczenie pozostałych odp.)	v) inna, jaka?..... (odznaczenie pozostałych odp.)
w) nie wiem/ trudno powiedzieć/ odmowa odpowiedzi (odznaczenie pozostałych odp.)	w) nie wiem/ trudno powiedzieć/ odmowa odpowiedzi (odznaczenie pozostałych odp.)

PYTANIA METRYCZKOWE

Pyt. M1. zadać, jeżeli zaciągana z bazy wartość zmiennej [w tym]#["wsparcie rodziny i pieczy zastępczej" lub/i "wsparcie w Środowiskowych Centrach Zdrowia Psychicznego"]

M1. Na zakończenie chcielibyśmy zapytać w jakiej firmie był(a) Pan(i) zatrudniona 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie tj. (DATA_Z BAZY). Zaznaczam, że nie musi Pan/i podawać tych informacji. Informacje te zbierane są wyłącznie w celu zaproszenia do badania przedstawiciela pracodawcy: Pana(i) dane osobowe nie będą na żadnym etapie udostępnione przedsiębiorcy, ani nie zostanie on poinformowany o tym, że dane te uzyskaliśmy od Pana(i). Pracodawca zostanie wyłącznie poinformowany o tym, że pozyskaliśmy te informacje od osoby, która uczestniczyła w projekcie w ramach WRPO 2014+. Zaznaczam, jeszcze raz, że nie musi Pan(i) podawać tych informacji.

- a) Zgoda na podanie danych
- b) Odmowa podania



M2. Dane pracodawcy:

- a) Nazwa firmy/pracodawcy oraz miejscowość:
- b) Numer telefonu:
- c) **[NIE CZYTAĆ]** Inna informacja kontaktowa:
- d) **[NIE CZYTAĆ]** Odmowa odpowiedzi

M3. Ilu pracowników zatrudniała firma:

- a) Do 9 pracowników włącznie
- b) Od 10 do 49 pracowników
- c) Od 50 do 249 pracowników
- d) Powyżej 249 pracowników
- e) Nie wiem/ trudno powiedzieć/ odmowa odpowiedzi

Dziękujemy za udział w ankiecie.