



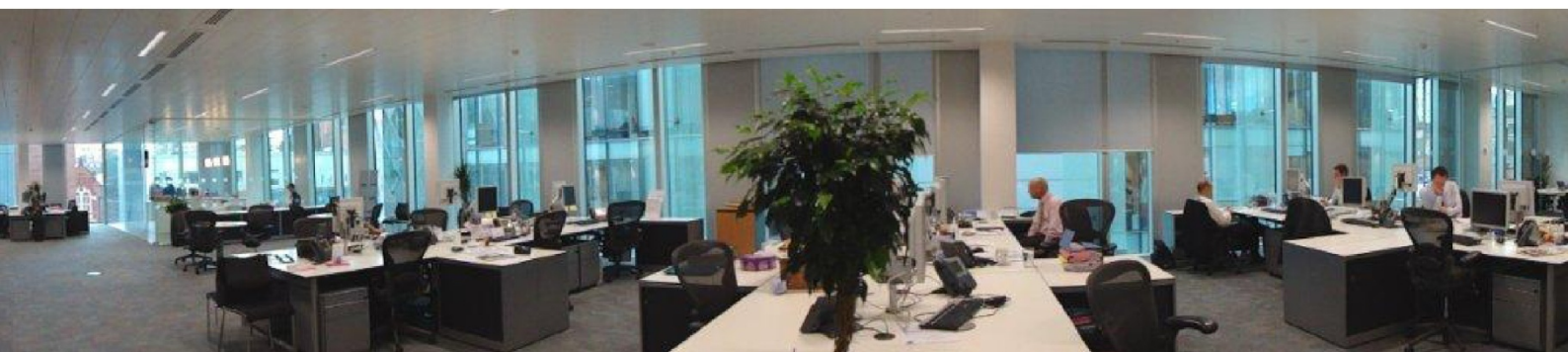
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Raport końcowy dotyczący usługi badawczej „Ocena skuteczności wsparcia adresowanego do osób w wieku 15-30 lat w projektach realizowanych w ramach VI i VII Priorytetu PO KL”

Wykonawca:

WYG PSDB Sp. z o.o.

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku
Pracy STOS

Autorzy:

Marta Turczyn

Irena Wolińska



listopad 2014



creative minds safe hands

SPIS TREŚCI

1. Cele i pytania badawcze	11
2. Metodologia badania	14
3. Wyniki badania	18
3.1. Motywacje i oczekiwania uczestników związane z udziałem w projektach	18
3.2. Ocena wsparcia oferowanego w ramach projektów	25
3.2.1. Jakość otrzymanego przez uczestników wsparcia	25
3.2.2. Kompleksowość i adekwatność wsparcia oferowanego w projektach.....	33
3.2.3. Wsparcie oferowane w projektach a potrzeby rynku pracy.....	38
3.3. Wpływ udziału w projekcie na sytuację społeczno-zawodową uczestników	44
3.3.1. Skuteczność działań projektowych.....	44
3.3.2. Wpływ udziału w projekcie na jakość późniejszego zatrudnienia uczestników	55
3.3.1. Trwałość efektów otrzymanego wsparcia	60
3.3.2. Wpływ udziału w projekcie na późniejszą aktywność uczestników na rynku pracy	63
3.3.3. Projekcja sytuacji uczestników projektów w przypadku nie skorzystania ze wsparcia..	67
4. Wnioski i rekomendacje	69
5. Aneks – Narzędzia badawcze	75
5.1. Scenariusz do badania FGI uczestników projektów, którzy nie rozpoczęli działalności gospodarczej (nie otrzymali środków na rozwój przedsiębiorczości)	75
5.2. Scenariusz do badania FGI uczestników projektów, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą po otrzymaniu środków na rozwój przedsiębiorczości	79
5.3. Kwestionariusz do badania CATI uczestników projektów.....	83
5.4. Kwestionariusz do badania PAPI uczestników projektów	88

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Motywacje do udziału w projekcie	19
Wykres 2. Motywacje do udziału w projekcie wśród uczestników badania PAPI	20
Wykres 3. Ocena przydatności szkoleń z zakładania/prowadzenia działalności gospodarczej na pięciopunktowej skali.....	27
Wykres 4. Formy wsparcia, z których skorzystali uczestnicy projektów	34
Wykres 5. Formy konsultacji wsparcia z uczestnikami projektów.....	34
Wykres 6. Ocena wpływu badanych na wybór rodzaju wsparcia na pięciopunktowej skali	35
Wykres 7. Rodzaje szkoleń, w których uczestniczyli badani	38
Wykres 8. Odsetki uczestników, którzy pracowali od czasu zakończenia udziału w projekcie w podziale na subregiony ich miejsca zamieszkania w momencie przystępowania do projektu	45
Wykres 9. Formy zatrudnienia badanych od czasu zakończenia udziału w projekcie.....	46
Wykres 10. Aktualne formy zatrudnienia badanych.....	48
Wykres 11. Czas, w jakim badani uzyskali zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie	49
Wykres 12. Powody, dla których badani uznają, że bez udziału w projekcie byłoby w gorszej sytuacji na rynku pracy	51
Wykres 13. Ocena, czy pracę podjętą po projekcie można uznać za dobrą pracę.....	55
Wykres 14. Ocena jakości pracy podjętej po projekcie	56
Wykres 15. Przedziały zarobków „na rękę” w pracy podjętej po projekcie.....	57

SPIS TABEL

Tabela 1. Podział próby ze względu na założone w badaniu kryteria.....	15
Tabela 2. Dobór próby do badania PAPI	16
Tabela 3. Tematyka szkoleń zawodowych uczestników projektów	39
Tabela 4. Sekcje PKD, w ramach których badani rozpoczęli działalności gospodarcze wsparte z projektu	40
Tabela 5. Liczba przedsiębiorstw w województwie łódzkim w podziale na sekcje PKD 2007	41
Tabela 6. Różnice w odsetkach zatrudnienia badanych od zakończenia udziału w projekcie (w ogóle) i w momencie badania w ramach Działalności/Poddziałalności PO KL.....	61

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Sekwencja etapów podejmowania decyzji o udziale w projekcie	22
Rysunek 2. Wysokość wynagrodzenia badanych w podziale na płeć.....	58

STRESZCZENIE

Celem ewaluacji było dokonanie oceny wsparcia adresowanego do osób w wieku 15-30 lat w projektach realizowanych w ramach VI i VII Priorytetu PO KL pod względem ich jakości, kompleksowości, adekwatności (zarówno wobec potrzeb uczestników, jak i zapotrzebowania identyfikowanego na regionalnym rynku pracy), skuteczności i trwałości. Na podstawie przeprowadzonych badań miały zostać również wskazane motywacje uczestników do partycypowania w działaniach projektowych oraz określony miał zostać wpływ projektów na sytuację oraz aktywność badanych na rynku pracy. Celem była również weryfikacja, czy według uczestników ich sytuacja – w przypadku nie przystąpienia do projektu – wyglądałaby inaczej. Badanie przeprowadzone zostało w okresie od sierpnia do listopada 2014 roku na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi przez WYG PSDB sp. z o.o. oraz Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy STOS.

Dla realizacji wskazanych celów wykorzystano następujące metody i techniki badawcze:

- ▶ analizę danych zastanych (tzw. źródeł wtórnych); dokonano analizy dokumentów dotyczących wdrażania PO KL, raportów związanych z tematyką rynku pracy, a także danych statystycznych (GUS i PEFS);
- ▶ badania ilościowe wśród uczestników projektów realizowanych w ramach VI i VII Priorytetu PO KL w wieku 15-30 lat: zrealizowane metodą wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI) (próba n=800) oraz metodą bezpośredniego indywidualnego wywiadu kwestionariuszowego (PAPI) (próba n=80) – oba poprzedzone badaniem pilotażowym;
- ▶ wywiady grupowe (FGI) wśród uczestników projektów realizowanych w ramach VI i VII Priorytetu PO KL w wieku 15-30 lat (4 w ramach realizacji właściwej części badania i 1 zrealizowany w części pilotażowej).

Wyniki badania skłaniają do refleksji, że główną motywacją młodych osób do wzięcia udziału w działaniach projektowych była przede wszystkim chęć rozwoju własnych umiejętności i kompetencji oraz poszerzenia wiedzy (47% wskazań w badaniu CATI). Motywacje do udziału w projekcie wiązały się w dużej mierze również z chęcią zmiany swojej sytuacji na rynku pracy, co należy łączyć z postrzeganiem udziału w projektach jako możliwości rozwoju kompetencji i kwalifikacji. Decyzja o udziale w projekcie była w większości przypadków podejmowana samodzielnie, choć często pod wpływem impulsu z zewnątrz (na co wskazują wyniki badania jakościowego). Aż 68% respondentów badania CATI uczestniczyło w ramach projektu w szkoleniach, które dotyczyły umiejętności ogólnych. Wyniki badania jakościowego pokazują, że badani jednak chcieli zdobyć właśnie takie umiejętności, które można zastosować w różnych miejscach zatrudnienia.

Ocena jakości otrzymywanego przez młodych uczestników projektów wsparcia uzależniona była głównie od typu beneficjenta realizującego projekt – gorzej oceniano szkolenia, doradztwo czy system przyznawania dotacji na rozpoczynanie działalności gospodarczych prowadzone przez beneficjentów systemowych (głównie urzędy pracy) niż przez projektodawców realizujących projekty konkursowe. Szkolenia nie zawsze były dostosowane do potrzeb i predyspozycji uczestników i w efekcie część z nich nie planowała podejmować pracy w kierunku związanym z tematyką szkolenia. Niemniej każde szkolenie traktowane było jako inwestycja w przyszłość. Jednocześnie szkolenia skierowane do osób chcących założyć działalność gospodarczą oceniane były zazwyczaj pozytywnie (aż 64% respondentów

badania CATI oceniło je jako przydatne lub bardzo przydatne do prowadzenia działalności gospodarczej). Wsparcie w postaci dotacji na założenie działalności gospodarczej oceniane było pozytywnie, wątpliwości budził jednak sam system przyznawania dotacji – zdaniem części badanych zbyt uproszczony, prowadzony według nietrafnie przyjętych kryteriów. Doradztwo zawodowe prowadzone przez instytucje inne niż urzędy pracy oceniane było jako przydatna forma wsparcia, pomocna w wyborze ścieżki zawodowej. Badanie CATI pokazało również, że uczestnicy w większości mieli poczucie wpływu na wybór oferowanego im wsparcia (duży lub bardzo duży wpływ deklaruje łącznie 67% badanych).

Należy zauważyć, że badane projekty wykazują się dość wysoką skutecznością – znaczna część badanych (69% respondentów badania CATI) po zakończeniu udziału w projekcie pracowała, z czego większość na umowę o pracę. Co ważne, czas poszukiwania zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie dla zdecydowanej większości (80%) nie przekraczał 6 miesięcy. W kontekście późniejszej możliwości znalezienia pracy najlepiej oceniane są staże, choć ich jakość nie zawsze była odpowiednia. Badanie wykazało, że jeszcze bardziej pozytywne efekty może dawać połączenie wsparcia szkoleniowego i stażowego. Odnotowuje się jednocześnie bardzo wysoki stopień wykorzystania wiedzy i umiejętności nabytych podczas staży i szkoleń w wykonywanej pracy, co wskazuje na znaczną użyteczność tych form. Wsparcie w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości daje możliwość niemal natychmiastowej zmiany sytuacji na rynku pracy. Cechuje się również dość wysoką trwałością. Pół roku po zakończeniu udziału w projekcie działalność gospodarczą prowadziło 88% uczestników projektów, którzy objęci byli tego typu wsparciem.

Najwyższą skuteczność miały projekty realizowane w ramach Działania 6.2 i 7.4, najniższą – w ramach Poddziałania 7.1.1 i 7.1.2 (czyli projekty systemowe realizowane przez ośrodki pomocy społecznej i powiatowe centra pomocy rodzinie; taki wynik należy jednak wiązać z główną działalnością tych instytucji w obszarze aktywizacji społecznej, a nie zawodowej).

Pomimo niedopasowania niektórych form wsparcia do predyspozycji uczestników, uznają oni, że działania w ramach projektów były wystarczające. Aż 90% respondentów badania CATI odpowiedziało, że w trakcie projektu nie brało udziału w działaniach które były niepotrzebne, a aż 82% nie ma wrażenia, aby cokolwiek brakowało w ich projekcie. Jednocześnie młodzi uczestnicy projektów traktują swój udział w nich jako pomocniczą aktywność w budowaniu swojej pozycji na rynku pracy. Udział w projektach był działaniem, które pomagało im zdobywać doświadczenie zawodowe (głównie poprzez realizację staży), jak i potwierdzenie swoich kwalifikacji (głównie poprzez szkolenia nadające uprawnienia, potwierdzane dyplomami i certyfikatami). W przypadku nieskorzystania ze wsparcia projektowego, młodzi ludzie straciliby jedną z możliwości budowania swojej pozycji na rynku.

Analizy rynku pracy wskazują, że w województwie łódzkim jest zapotrzebowanie zarówno na miękkie, jak i twarde kompetencje. Badanie ilościowe pokazało, że wsparcie w ramach projektów było w pewnym stopniu zbieżne z zapotrzebowaniem na rynku, szczególnie jeśli chodzi o kompetencje „miękkie” (w tego typu szkoleniach uczestniczyło 37% badanych), a także w ramach zapotrzebowania na konkretne zawody (35% uczestniczyło w szkoleniach kończących się egzaminem zawodowym nadającym uprawnienia).

Praca, którą uzyskiwali badani po udziale w projekcie miała cechy dobrej pracy – umożliwiającej rozwój zawodowy (85%) a także godzenie życia zawodowego i rodzinnego (87%). Czasem zapewniała również możliwość korzystania z pakietów socjalnych, choć nie są one istotne dla badanych. Badani

nie ocenili natomiast wysoko otrzymywanego wynagrodzenia (największy odsetek badanych – 59% – wskazał, że zarobki „na rękę” w pracy podjętej po projekcie wynosiły do 1500 zł). Jednocześnie gorzej wynagradzane były kobiety niż mężczyźni.

Uzyskiwane po zakończeniu udziału w projekcie zatrudnienie cechuje dość duża trwałość, przy czym wyższą trwałością charakteryzuje się zatrudnienie osób o najniższych poziomach wykształcenia, uczestników projektów systemowych. Widoczne jest więc, że niższa skuteczność idzie w parze z wyższą trwałością.

Badanie ewaluacyjne pozwoliło na zestawienie kilku kluczowych wniosków i wynikających z nich rekomendacji dla działań planowanych w perspektywie finansowej 2014-2020:

1. Część młodych uczestników projektów brała w nich udział dla budowania CV, dość przypadkowo dobierając typ wsparcia.

Rekomendacja: Udział w projektach powinien być poprzedzony dokładną diagnozą predyspozycji i możliwości uczestników.

2. Projekty są relatywnie mniej skuteczne dla osób z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym.

Rekomendacja: Niezbędne jest uwzględnienie specyfiki tej grupy młodzieży w oferowanych projektach.

3. Szczególnie skuteczne są projekty oferujące kompleksowe wsparcie, obejmujące doradztwo, szkolenia i staż.

Rekomendacja: Należy preferować projekty kompleksowe, odpowiadające na złożone problemy grup docelowych, z uwzględnieniem możliwości otrzymania wsparcia w zakresie uruchamiania działalności gospodarczej.

4. Uczestnicy projektów zwracają uwagę na niską jakość staży.

Rekomendacja: Niezbędne jest podniesienie jakości staży, tak by lepiej pełniły swoją rolę i dawały możliwość uzyskania autentycznego doświadczenia zawodowego.

5. Poradnictwo zawodowe oceniane jest najniżej ze wszystkich form wsparcia, głównie z powodu jego schematyzmu i formalnego charakteru, a jednocześnie dostrzega się jego potencjalną użyteczność.

Rekomendacja: Niezbędne jest dokonanie zmiany formuły świadczenia usług doradztwa zawodowego.

6. Oferowane wsparcie szkoleniowe jest ogólnie zgodne z zapotrzebowaniem rynku pracy.

Rekomendacja: Rekomenduje się prowadzenie regularnych analiz zapotrzebowania rynku pracy i upowszechnianie ich wyników wśród beneficjentów i grup docelowych projektów.

7. Badanie pokazuje, że sami uczestnicy źle oceniają projekty, w których dotacje na uruchomienie działalności gospodarczej są przyznawane bez solidnej selekcji pomysłów i przygotowania potencjalnych przedsiębiorców.

Rekomendacja: Dotacje powinny być przyznawane osobom zweryfikowanym pod względem gotowości do prowadzenia firmy i umiejętności w tym zakresie, mające przemyślany racjonalny pomysł na firmę.

SUMMARY

The objective of the evaluation was to assess the support addressed to people aged 15-30 years in the projects realised under the Priorities VI and VII of the HC OP in terms of their quality, completeness, adequacy (both to the needs of the participants, as well as the needs identified in the regional labour market), effectiveness and sustainability. The objective of the study was also to indicate motivations of participants to participate in the project activities and to determine the impact of projects on the situation and the activity of the respondents in the labour market. Another objective was also to verify whether according to the participants their situation - in case of not joining the project - would be different. The study was conducted during the period from August to November 2014 on commission of the Voivodship Labour Office in Łódź by WYG PSDB Sp. z o.o. and the Association for Labour Market Development STOS.

In order to achieve the objectives stated the following research methods and techniques were used:

- ▶ desk research (i.e. analysis of secondary sources); there was conducted an analysis of the documents related to the implementation of the HC OP, reports related to the topic of the labour market, as well as relevant statistical data (CSO and PEFS);
- ▶ quantitative research among the participants of projects realised under the Priorities VI and VII of the HC OP aged 15-30: completed using the method of computer-assisted telephone interview (CATI) (sample n = 800) and the method of paper and pencil interview (PAPI) (sample n = 80) - both preceded by a pilot study;
- ▶ focus group interviews (FGI) among the participants of projects implemented under the Priorities VI and VII of the HC OP aged 15-30 (4 carried out in the implementation of the main part of the study and 1 carried out in the pilot part).

The results of the study make a reader think that the main motivation of young people to participate in project activities was primarily a desire to develop own skills and competences, and increase knowledge (47% of responses in the CATI survey). Motivations to participate in the project were related to a large extent also to the desire to change their situation on the labour market, which should be combined with the perception of participation in projects as opportunity to develop skills and qualifications. The decision on participation in the project was in most cases taken independently, but often on impulse from the outside (as indicated by the results of the qualitative research). As many as 68% of respondents of the CATI survey participated, within the framework of the project, in training which focused on general skills. Qualitative research results show that the respondents just wanted to get those exact skills that could be used in various places of employment.

Quality rating of the support received by the young participants of the projects depended mainly on the type of beneficiary implementing the project - training, consulting and system of grants for start-ups carried out by the beneficiaries of the system (mainly labour offices) were scored lower than those carried out by project providers implementing competition projects. Trainings have not always been tailored to the needs and aptitudes of participants and as a result some of them did not plan to take up employment in the direction associated with the subject of training. However, each training was treated as an investment in the future. At the same time trainings aimed at people who wanted to start a business were usually positively evaluated (up to 64% of respondents of the CATI survey).

rated them as useful or very useful for running their businesses). Support in the form of grants for starting a business was positively evaluated, but the grant system itself aroused doubts - according to some respondents it is oversimplified, and managed following inappropriate criteria. Vocational guidance conducted by institutions other than the labour offices was assessed as a useful form of support, helpful in choosing a career path. The CATI survey also showed that in their majority the participants had a sense of impact on the choice of the support offered to them (big or very big impact is declared by a total of 67% of respondents).

It should be noted that the projects examined show a fairly high efficiency - a significant proportion of the respondents (69% of the CATI respondents) after participating in the project found employment, the majority of them signed a permanent employment contract. Importantly, the time to seek employment after participating in the project for the vast majority of respondents (80%) did not exceed 6 months. In the context of subsequent job opportunities the internships are top rated, but their quality was not always adequate. The study revealed that more positive results may be provided by a combination of training support and internship support. At the same time there is observed a very high degree of use of knowledge and skills acquired during internships and training in the present job, which indicates a significant utility of these forms. Support in the form of funds for the development of entrepreneurship gives the opportunity of almost immediate change in the situation on the labour market. It also features a fairly high level of durability. Half a year after participating in the project 88% of project participants who were subject to this type of support run their own businesses.

The highest efficiency was those of the projects implemented under the Measures 6.2 and 7.4, the lowest - those implemented under the Submeasures 7.1.1 and 7.1.2 (i.e. systemic projects implemented by social welfare centres and poviat family assistance centres; however such a result should be related to the main activities of these institutions in the area of social activation, not professional activation).

Despite the mismatch of some forms of support to the predispositions of the participants, they recognize that the project activities were sufficient. As many as 90% of respondents of the CATI survey answered that in the course of the project they did not participate in the activities that were unnecessary, and as many as 82% do not have the impression that anything was missing in their project. At the same time, young project participants treat their participation in the projects as a secondary activity in terms of building their position in the labour market. Participation in the projects was an action that helped them to gain professional experience (mainly through the implementation of internships), as well as to confirm their qualifications (mainly through empowerment training providing with competences confirmed by diplomas and certificates). In the case of non-benefiting from project support, young people would lose one of the opportunities to build their position in the market.

Labour market analysis show that in the Łódzkie voivodship there is a demand for both soft and hard competences. The quantitative study showed that support provided under the projects was to some extent consistent with the needs of the market, especially when it comes to "soft" competences (this type of training was attended by 37% of respondents), and as part of the demand for specific occupations (35% participated in training ending with professional examination which authorised to obtain suitable permissions).

The jobs obtained by the respondents after participating in the project had the characteristics of a good job - that supports professional development (85%) and allows the reconciliation of work and family life (87%). Sometimes it also provided the opportunity to use social packages, however they are not so much important for the respondents. Nevertheless the respondents did not score high the salaries they received (the largest percentage of respondents - 59% - indicated that their net earnings in the work undertaken after the project completion amounted to 1500 PLN). At the same time women were paid less than men.

The employment obtained after participating in the project has quite high durability, while a higher durability is attributed to the employment of people with the lowest levels of education, participants of the systemic projects. It is evident, therefore, that lower effectiveness goes hand in hand with higher durability.

The evaluation study led to the compilation of several key findings and the resulting recommendations as far as the measures planned for the 2014-2020 financial perspective are concerned:

1. Some young project participants took part in the projects in order to build a resume, quite accidentally selecting the type of support.

Recommendation: Participation in projects should be preceded by a thorough analysis of the suitability (predispositions) and capabilities of the participants.

2. Projects are relatively less effective for those with primary and secondary education.

Recommendation: It is necessary to take into account the specific nature of this group of young people in the projects offered.

3. Particularly effective are the projects offering comprehensive support, including counselling, training and internships.

Recommendation: Preference should be given to comprehensive projects, responding to the complex problems of the target groups, including the possibility of obtaining support for starting up a business.

4. Project participants pay attention to the poor quality of internships.

Recommendation: It is necessary to improve the quality of internships, so they could better perform their role and provide an opportunity to obtain an authentic professional experience.

5. Vocational guidance is ranked lowest of all forms of support, mainly because of its stereotyping image and formal character, however at the same time its potential usefulness is recognised.

Recommendation: It is necessary to change the formula to provide services of vocational guidance.

6. Training support offered is generally consistent with the needs of the labour market.

Recommendation: It is recommended to carry out regular analyses of labour market needs and to disseminate their results among the beneficiaries and target groups of the projects.

7. The study shows that the participants themselves lowly evaluate projects in which grants provided to start a business are granted without a solid selection of ideas and without preparation of potential entrepreneurs.



Recommendation: Grants should be awarded to persons verified in terms of readiness to run their own business and their skills in this area, who have a well thought out and rational idea for their enterprise.

1. CELE I PYTANIA BADAWCZE

Zakres niniejszego badania obejmował poniższe zagadnienia do eksploracji i wynikające z nich pytania badawcze:

1. Motywacja uczestników do udziału w działaniach proponowanych w ramach projektów

Jaka jest motywacja osób korzystających ze wsparcia? Czy ich udział był wynikiem aktualnej sytuacji na rynku pracy czy prognoz dotyczących przyszłej sytuacji? Co zmotywowało uczestników projektów do wzięcia w nich udziału? Czy ich udział był wynikiem motywacji wewnętrznej czy zewnętrznej (np. sugestie ze strony rodziny, pracowników urzędu pracy itp.)?

W jakim kierunku chcieli się rozwijać uczestnicy projektów? Czy chcieli rozwinąć się w ramach aktualnie posiadanych kompetencji czy nabyć nowe? Jakiego rodzaju umiejętności chcieli nabywać uczestnicy projektu? Umiejętności konkretne, związane z potencjalnym miejscem zatrudnienia, czy ogólne, które można zastosować w przyszłej pracy niezależnie od miejsca zatrudnienia (np. szkolenia z kreatywności, zarządzanie swoim czasem)?

2. Jakość otrzymanego przez uczestników wsparcia (m.in. szkoleń, staży, ofert zatrudnienia, dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczych);

Jak uczestnicy projektów oceniają otrzymane wsparcie? Czy dzięki projektom posiadli umiejętności, które pomogą im (pomogły im) w zdobyciu pracy lub założeniu działalności gospodarczej? Czy oceny są zróżnicowane w zależności od typu beneficjenta?

3. Kompleksowość i adekwatność oferowanego wsparcia, tzn. czy w ramach wsparcia zostały uwzględnione wszystkie formy pomocy niezbędne do poprawy sytuacji na rynku pracy;

Czy otrzymane wsparcie było wystarczające? Czy było ono dopasowane do potrzeb grupy docelowej? Czy były działania oceniane jako zbędne; czy można stwierdzić, że jakichś działań brakowało? Czy uczestnicy mieli wpływ (w jaki sposób?) na dobór stosowanych wobec nich form wsparcia? Czy – w opinii uczestników – były badane ich potrzeby i oczekiwania względem udziału w projekcie? W jaki sposób? Jaki miało to wpływ na ostateczny zestaw oferowanego wsparcia?

4. Wsparcie oferowane w ramach projektów a potrzeby regionalnego rynku pracy; adekwatność wsparcia do zapotrzebowania rynku pracy na konkretne kwalifikacje zawodowe;



Czy wsparcie oferowane w ramach projektów jest adekwatne do potrzeb regionalnego rynku pracy? Czy oferowane wsparcie dotyczy kwalifikacji zawodowych, na które było w danym okresie zapotrzebowanie (jakich)?

5. Skuteczność działań podejmowanych w ramach projektów pod kątem aktywizacji zawodowej i / lub społecznej uczestników projektu (należy m.in. zbadać sytuację uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu korzystania ze wsparcia (czy uzyskali zatrudnienie / podjęli dalsze kształcenie / rozpoczęli działalność gospodarczą?));

Jaki wpływ miał projekt na aktywizację zawodową i/lub społeczną uczestników? Czy uczestnicy znaleźli pracę, podjęli dalsze kształcenie lub rozpoczęli działalność gospodarczą? Czy praca/kształcenie/działalność gospodarcza mają związek z zakresem działań realizowanych w projekcie? Jak szybko po zakończeniu udziału w projekcie udało się znaleźć pracę?

Czy istnieje zależność między stosowanymi w projekcie formami wsparcia a jego skutecznością? Jeśli tak – które formy wsparcia i/lub ich zestawy cechują się największą skutecznością? Czy istnieje zależność między typem beneficjenta (forma prawna) a skutecznością jego projektu? Jeśli tak – jakie typy beneficjentów realizują najbardziej skuteczne projekty?

6. Wpływ udziału w projekcie na jakość uzyskanego zatrudnienia (należy wziąć pod uwagę takie aspekty jak m.in.: wysokość wynagrodzenia, rodzaj umowy, możliwość rozwoju zawodowego, zapewnienie równowagi między pracą a życiem osobistym, pakiety socjalne);

Jaki jest wpływ udziału w projekcie na jakość uzyskanego zatrudnienia (biorąc pod uwagę takie aspekty jak m.in.: wysokość wynagrodzenia, rodzaj umowy, możliwość rozwoju zawodowego, zapewnienie równowagi między pracą a życiem osobistym, pakiety socjalne)? Czy wyższą jakość zatrudnienia uzyskują osoby wcześniej już pracujące (mające doświadczenie zawodowe)? Czy wyższą jakość zatrudnienia uzyskują osoby wyżej wykształcone?

7. Trwałość efektów otrzymanego wsparcia; przydatność uzyskanych kwalifikacji i kompetencji w aktualnym miejscu pracy;

Jak trwałe są efekty otrzymanego wsparcia? Czy uczestnicy wykorzystują uzyskane kwalifikacje i kompetencje w aktualnym miejscu pracy? Od czego zależy trwałość efektów (czy ma na nią wpływ wiek, wykształcenie, płeć, miejsce zamieszkania uczestnika; czy ma na nią wpływ kompleksowość wsparcia)?

8. Wpływ udziału w projekcie na aktywność uczestników na rynku pracy, tzn. czy samodzielnie poszukują zatrudnienia, w jaki sposób, z jaką intensywnością, czy dalej podnoszą swoje kwalifikacje itp.;

Czy uczestnicy projektu, którzy nie znaleźli zatrudnienia, poszukują pracy? Uczą się? Poszukują możliwości udziału w kolejnym projekcie? Jak wpływ na te zachowania ma udział w projekcie?



Jeśli poszukują pracy – w jaki sposób to robią? Czy umiejętności nabyte w projekcie są im w tym pomocne? Jakiej pracy poszukują? Jeśli się uczą – czy jest to uzyskiwanie wyższego poziomu wiedzy i umiejętności w ramach dotychczasowego zawodu/ zawodu nabytego w ramach projektu, czy też realizowana jest inna ścieżka zdobywania kwalifikacji?

9. Projekcja sytuacji uczestników projektów w przypadku nie skorzystania ze wsparcia;

Jak uczestnicy projektów wyobrażają sobie swoją sytuację na rynku pracy w przypadku nie skorzystania ze wsparcia? Na czym opierają swoje wyobrażenia?

Badanie zostało zrealizowane z uwzględnieniem następujących kryteriów ewaluacyjnych:

- **Skuteczność** – czy podejmowane w ramach projektów działania przyczyniają się do poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy?
- **Trafność** – czy wsparcie oferowane w ramach projektów odpowiada potrzebom regionalnego rynku pracy?
- **Trwałość** – czy zmiana sytuacji uczestników projektu, poprzez udział w projekcie jest odczuwalna co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie?
- **Użyteczność** – czy działania realizowane w ramach projektów odpowiadają potrzebom uczestników projektów?

2. METODOLOGIA BADANIA

W procesie gromadzenia i analizy danych wykorzystana została triangulacja technik i podejść badawczych.

Elementem badania była analiza danych zastanych, w tym m.in. dokumentów programowych regulujących realizację projektów w ramach VI i VII Priorytetu PO KL, a także raportów z wynikami dotychczasowych badań:

- ▶ Program Operacyjny Kapitał Ludzki,
- ▶ Szczegółowy Opis Priorytetów PO KL,
- ▶ Plany działań dla VI i VII Priorytetu PO KL,
- ▶ Zasady Finansowania PO KL,
- ▶ Sprawozdania z realizacji Działań PO KL,
- ▶ Diagnoza działań osób aktywnie poszukujących pracy w województwie łódzkim, WUP Łódź 2010,
- ▶ Umiejętności zawodowe - teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim, WUP Łódź 2010,
- ▶ Sytuacja gospodarcza regionu łódzkiego w opinii ekspertów, WUP Łódź 2010,
- ▶ Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego, WUP Łódź 2010
- ▶ Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego PO KL, Pag Uniconsult 2010
- ▶ Paweł Gajewski, „Uwarunkowania rynku pracy województwa łódzkiego”, raport z badań w ramach realizowanego na Uniwersytecie Łódzkim projektu badawczego „Diagnoza potrzeb edukacyjnych – rozwój rynku pracy województwa łódzkiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego”, red. S. Krajewski, R. Jaros, P. Krajewski, M. Mackiewicz, Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2009
- ▶ Raport z badania „Wpływ działań realizowanych w ramach Priorytetu VI PO KL na sytuację na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego”, PSDB sp. z o.o., na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, Warszawa 2012.
- ▶ Kobiety i mężczyźni wobec zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje zawodowe, Laboratorium Badań Społecznych, na zlecenie Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Warszawa 2013
- ▶ Warunki rozwoju lokalnych rynków pracy w województwie łódzkim na podstawie analizy opinii przedstawicieli samorządów, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2012
- ▶ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego w 2013 r., Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2014

Analiza wymienionych dokumentów oraz raportów z dotychczasowych badań miała na celu zarówno opis specyfiki formalno-prawnej realizacji wsparcia projektowego dla osób w wieku 15-30 lat w ramach Priorytetów VI i VII, jak i wskazanie na realizację dotychczasowego wsparcia w ramach wymienionych Priorytetów w ujęciu kontekstowym – wskazując na szersze spectrum problemów pod względem terytorium oraz grup objętych wsparciem.

Dane statystyczne wykorzystane w badaniu obejmowały:

- dane GUS, w tym przede wszystkim dane pochodzące z Banku Danych Lokalnych (statystyki odnoszące się do łódzkiego rynku pracy),
- statystyki gromadzone w ramach systemu sprawozdawczości PO KL w odniesieniu do Priorytetu VI i VII (na poziomie województwa i krajowe).

W badaniu uwzględnione zostały również analizy statystyczne na bazie danych PEFS.

Analiza danych statystycznych miała na celu – podobnie jak w przypadku pozostałych źródeł danych – wskazanie na lokalne uwarunkowania realizacji wsparcia projektowego w województwie łódzkim (zwłaszcza dane GUS), jak i na sam wymiar i obszary wsparcia (zwłaszcza dane pochodzące z analizy PEFS, dane zawarte w sprawozdaniach z realizacji PO KL).

W ramach technik ilościowych wykorzystano CATI oraz PAPI.

Zamawiający określił liczebność próby do badania CATI na poziomie 800 respondentów. Dobór próby do tej części badania miał **charakter losowo-warstwowy**. Kryterium warstwowania było Działanie/Poddziałanie w ramach każdego z Priorytetów objętych badaniem oraz płeć respondenta. Podział próby ze względu na kryterium Działania/Poddziałania był nieproporcjonalny. Podział próby ze względu na kryterium płci miał natomiast charakter proporcjonalny.

Tabela 1. Podział próby ze względu na założone w badaniu kryteria

Działanie/Poddziałanie	kobiety	mężczyźni	razem
Poddziałanie 6.1.1	110	20	130
Poddziałanie 6.1.3	62	48	110
Działanie 6.2	60	50	110
Poddziałanie 7.1.1	73	37	110
Poddziałanie 7.1.2	61	49	110
Poddziałanie 7.2.1	58	52	110
Poddziałanie 7.2.2	73	37	110
Działanie 7.4	5	5	10
Razem	502	298	800

Źródło: opracowanie własne

Właściwa część badania CATI została poprzedzona pilotażem ankiety na grupie 15 losowo wybranych uczestników projektów z badanej populacji w celu eliminacji ewentualnych błędów technicznych – zwłaszcza dotyczących funkcjonowania elektronicznego skryptu ankiety, jak i niejasności związanych z zadawanymi pytaniami.

Badanie właściwe techniką PAPI przeprowadzone zostało z uczestnikami projektów realizowanych w ramach VI i VII Priorytetu PO KL, którzy:

- ▶ zakończyli udział w działaniach projektowych między styczniem 2011 r. a marcem 2014 r.,
- ▶ w momencie przystępowania do projektów byli w wieku 15 – 30 lat,
- ▶ w momencie przystępowania do projektu zamieszkiwali na terenie trzech powiatów województwa łódzkiego: powiatu ziemskiego, średniej wielkości miasta oraz dużego miasta; były to odpowiednio: powiat zduńskowski, miasto Piotrków Trybunalski i miasto Łódź.

Populację uczestników badania PAPI zdecydowano się zawęzić do uczestników pochodzących z wymienionych powiatów ze względu na specyfikę tych obszarów pod względem charakterystyki rynku pracy. Każdy z wybranych powiatów (ziemski i grodzkie) posiada specyficzny i odmienny dla siebie rynek pracy, a w związku z tym daje różne możliwości rozpoczęcia i utrzymania pracy przez uczestników projektów. Dodatkowo, z populacji zostały wyłączone osoby, które otrzymały wsparcie na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Liczebność próby w badaniu właściwym techniką PAPI wynosiła 80. Dobór respondentów badania PAPI przy tak określonej populacji uczestników projektów realizowanych w ramach Priorytetów VI i VII PO KL miał **charakter losowo-warstwowy**. Pierwszym kryterium warstwowania był powiat. Kolejnym kryterium warstwowania był wiek uczestników w momencie przystępowania do projektu – zastosowany został nieproporcjonalny podział próby na warstwy do 24 r.ż. oraz od 25 do 30 r.ż. Rozkład próby ze względu na kryterium powiatu oraz wieku wyglądał następująco:

Tabela 2. Dobór próby do badania PAPI

powiat	Uczestnicy do 24 r. ż.	Uczestnicy od 25 do 30 r. ż.	Razem
Zduńskowski	13	14	27
m. Piotrków Trybunalski	11	14	25
m. Łódź	16	12	28
Razem	40	40	80

Źródło: opracowanie własne

W części pilotażowej badania zostało przeprowadzonych 5 ankiet PAPI. Badanie pilotażowe posłużyło wyeliminowaniu usterek technicznych pojawiających się w konstrukcji ankiety (zwłaszcza w zastosowanych przejściach między pytaniami) oraz niejasności w sformułowaniu i zrozumieniu pytań przez badanych. Badanie zostało przeprowadzone wśród wylosowanych uczestników projektów z terenu miasta Łodzi.

Badanie terenowe techniką PAPI zostało poddane kontroli na grupie 10% uczestników badania. Kontrola wykazała poprawność realizacji zadania.

W ramach podejścia jakościowego wykorzystano natomiast technikę FGI.

Przeprowadzono 5 FGI – 1 w części pilotażowej oraz 4 w części właściwej badania.

Badaniem FGI zostali objęci uczestnicy projektów realizowanych w ramach VI i VII Priorytetu PO KL w wieku 15 – 30 lat w momencie przystępowania do projektu, którzy zakończyli w nich udział między styczniem 2011 r. a marcem 2014 r. Dobór uczestników do badania FGI miał charakter celowy.

3 FGI przeprowadzone zostały w Łodzi, w tym 1 pilotażowy. Wywiady grupowe zostały podzielone tematycznie, co spowodowało, że w jednym z nich udział wzięli uczestnicy projektów, którzy skorzystali ze wsparcia dotacyjnego na założenie własnej działalności gospodarczej (Poddziałanie 6.1.3 oraz Działanie 6.2 PO KL), a w kolejnych dwóch uczestnicy z pozostałych (nie-dotacyjnych) Działań/Poddziałań. Kolejne FGI przeprowadzone zostały w Zduńskiej Woli oraz w Piotrkowie Trybunalskim również ze względu na wybór tych lokalizacji powiatowych do badania techniką PAPI.

W każdym ze zrealizowanych FGI udział wzięło 6-8 uczestników projektów z Priorytetu VI i VII, objętych różnymi formami wsparcia. W ten sposób zagwarantowana została różnorodność uczestników FGI pod względem ich wsparcia projektowego.

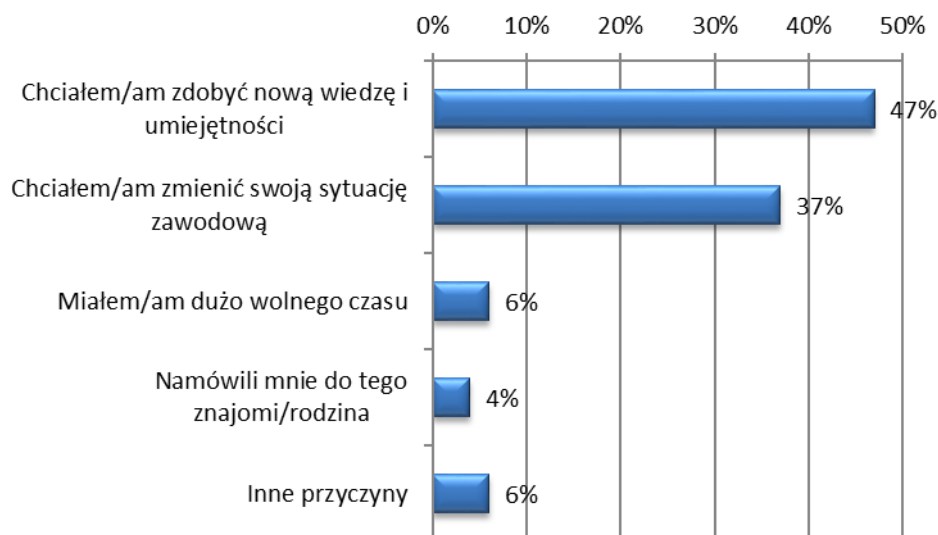
3. WYNIKI BADANIA

3.1. Motywacje i oczekiwania uczestników związane z udziałem w projektach

Jaka jest motywacja osób korzystających ze wsparcia? Czy ich udział był wynikiem aktualnej sytuacji na rynku pracy, czy prognoz dotyczących przyszłej sytuacji? Co zmotywowało uczestników projektów do wzięcia w nich udziału? Czy ich udział był wynikiem motywacji wewnętrznej czy zewnętrznej (np. sugestia ze strony rodziny, pracowników urzędu pracy itp.)?

Ważnym elementem powodzenia całego projektu jest motywacja uczestników do udziału w oferowanych im działaniach. Głównym powodem, dla którego prawie połowa uczestników badania CATI wzięła udział w projekcie, była chęć zdobycia nowej wiedzy i umiejętności. Wskazanie takiej odpowiedzi jako głównej motywacji do udziału w projekcie zróżnicowane było od statusu uczestnika na rynku pracy w momencie przystępowania do projektu. Osoby zatrudnione oraz nieaktywne częściej niż bezrobotne deklarowały taki powód rozpoczęcia udziału w projekcie (odpowiednio 60% wśród zatrudnionych, 55% wśród nieaktywnych zawodowo oraz 41% wśród bezrobotnych i 43% wśród bezrobotnych długotrwale). Dość często deklarowaną przyczyną była również chęć zmiany sytuacji zawodowej (37%). Wynik ten również należy wiązać ze statusem uczestników w momencie przystępowania do projektów – większość to osoby bezrobotne, w tym długotrwale (łącznie 61%), i to właśnie one częściej niż uczestnicy znajdujący się w innej sytuacji na rynku pracy deklarowały, że chcą zmienić swoją sytuację zawodową (45% w grupie osób bezrobotnych oraz 43% w grupie osób długotrwale bezrobotnych w porównaniu do 25% w grupie nieaktywnych i 29% w grupie zatrudnionych). Jednocześnie nie zaobserwowano istotnych różnic we wskazaniach badanych w zależności od miejsca zamieszkania w momencie przystępowania do projektu w ujęciu subregionalnym. Widoczna była jednak różnica w motywacji do udziału w projekcie poprzez chęć zdobycia nowej wiedzy i umiejętności między kobietami i mężczyznami – kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały taką odpowiedź (51% do 41%).

Wykres 1. Motywacje do udziału w projekcie



Źródło: badanie CATI, n=800

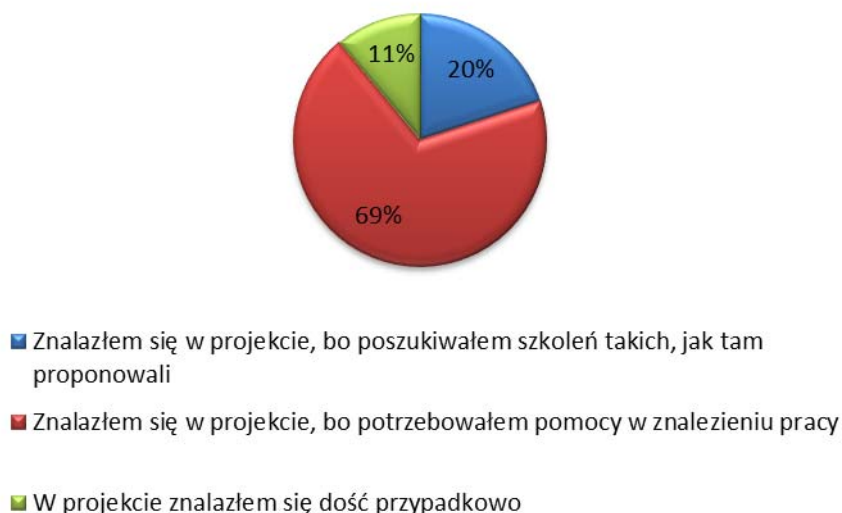
Motywacje do udziału w projekcie były jednak uzależnione od wieku badanych. Najmłodsi uczestnicy projektów (do 20 r. ż. w momencie przystępowania do projektu) najrzadziej – w porównaniu do starszych uczestników – wskazywali na motywację związaną z chęcią zmiany sytuacji zawodowej (24% w tej grupie wiekowej w porównaniu do 40% wskazań w grupie od 21 do 25 lat i 42% w grupie w wieku od 26 do 30). Istotnie statystycznie różnice we wskazaniach badanych w zależności od grupy wiekowej widoczne były również dla pozostałych wskazań. Najczęściej w porównaniu do pozostałych grup wiekowych najmłodsi wskazywali na motywację związaną z chęcią zdobycia nowej wiedzy i umiejętności (57% wśród osób do 20 r. ż., 46% wśród grupy w wieku 21-25 lat i 43% wśród osób w wieku 26-30 lat w momencie przystępowania do projektu). Najmłodsi również najczęściej wskazywali na dużą ilość wolnego czasu jako główną motywację do udziału w działaniach projektowych (9% w tej grupie, po 5% w grupach starszych wiekowo), a także namowy ze strony znajomych czy rodziny (7% w porównaniu do 3% wśród „starszych” i 4% wśród „najstarszych”).

Interesujące zależności można zauważyć między motywacjami badanych do udziału w projekcie a ich wykształceniem w tym czasie. Biorąc pod uwagę podejście do kwestii motywacji ze względu na chęć zmiany sytuacji zawodowej, a także chęci zdobycia nowych kompetencji, badani legitymujący się wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym oraz pomaturalnym wydają się być do siebie dość podobni ze względu na skłonności do wyboru wymienionych aspektów, a zarazem różni od badanych legitymujących się wykształceniem ponadgimnazjalnym i wyższym. Chęć zmiany swojej sytuacji zawodowej najczęściej wskazywali badani z grupy osób z wykształceniem wyższym (43%), następnie z grupy osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym (39%). Odsetki badanych wskazujących na tę motywację w grupie badanych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym oraz pomaturalnym były wyraźnie niższe (odpowiednio 27% i 31%). W przypadku motywacji dotyczącej chęci podniesienia kwalifikacji największy odsetek wskazań dotyczył badanych z wykształceniem pomaturalnym (54%), następnie co najwyżej gimnazjalnym (51%). Odsetki wskazań badanych z wykształceniem wyższym i ponadgimnazjalnym były natomiast w tym przypadku niższe (odpowiednio 46% i 44%).

Wytłumaczeniem dla takiego podejścia młodych ludzi z różnym wykształceniem może być „status” przytoczonych typów wykształcenia. Wykształcenie co najwyżej gimnazjalne oraz wykształcenie pomaturalne można postrzegać jako swego rodzaju etap „przejściowy” – typ wykształcenia, którego bezpośredni następny etap przynosi dużo więcej „korzyści” dla legitymującego się nim. Wykształcenie ponadgimnazjalne oraz wyższe wydają się być tymi typami wykształcenia, które kończą pewien etap w edukacji i nie wymagają kończenia kolejnych szczebli, aby móc rozpocząć pracę odpowiednią dla wymogów stawianych osobom z wykształceniem średnim i wyższym. Nie można wykluczyć, że być może dlatego młodzi ludzie z wykształceniem wyższym i ponadgimnazjalnym rzadziej niż ich rówieśnicy z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym i pomaturalnym motywowali swoją decyzję o przystąpieniu do projektu chęcią zdobycia nowej wiedzy i umiejętności – nie musieli tak często doksztalać się nieformalnie, ponieważ mieli wystarczające wykształcenie formalne.

Wyniki badania PAPI potwierdzają, że aspekt pomocniczości projektów w zmianie statusu na rynku pracy był ważną motywacją do udziału w działaniach projektowych. Dla większości młodych ludzi z badanych powiatów główną motywacją do przystępowania do projektu była właśnie potrzeba pomocy w znalezieniu pracy.

Wykres 2. Motywacje do udziału w projekcie wśród uczestników badania PAPI



Źródło: badanie PAPI, n=80

Na motywacje uczestników badania PAPI nie wpływał ich wiek, płeć, wykształcenie, czy stan zdrowia (niepełnosprawność). Widoczne było jednak zróżnicowanie motywacji badanych w zależności od powiatu, z którego pochodzili. Najczęściej badani brali udział w projekcie z potrzeby uzyskania pomocy w znalezieniu pracy w mieście Łodzi (24 z 28), najrzadziej natomiast w powiecie zduńskowolskim (14 z 25).

Jednocześnie przystępując do projektu uczestnicy badania PAPI mieli kilka rodzajów oczekiwań, na które projekt miał być odpowiedzią. Chodziło ogólnie o:

- ▶ zatrudnienie po projekcie:

- *Że będę zatrudniona po stażu na stałe. [badanie PAPI]*

- *Oferty pracy w miejscu stażu. [badanie PAPI]*
- *Że łatwej znaleźć pracę i będzie to dobra praca. [badanie PAPI]*
- *Aktywacji zawodowej. [badanie PAPI]*
- *Zatrudnienia. [badanie PAPI]*
- ▶ **rozwój wiedzy i umiejętności, zdobycie kwalifikacji (w kontekście znalezienia pracy):**
 - *Uzyskania uprawnień do kierowania wózkami widłowymi, żeby móc podjąć pracę. [badanie PAPI]*
 - *Zdobycie kwalifikacje dodatkowe, oprócz szkoły, i podjąć pracę. [badanie PAPI]*
 - *Doskonalenia w zawodzie. [badanie PAPI]*
 - *Rozwinąć kwalifikacje zawodowe. [badanie PAPI]*
 - *Chciałam zmienić swoje kwalifikacje zawodowe. [badanie PAPI]*
 - *Udoskonalenia pewnych umiejętności. [badanie PAPI]*
- ▶ **zdobycie doświadczenia zawodowego:**
 - *Zdobycia doświadczenia w pracy i znalezienia pracy. [badanie PAPI]*
 - *Zdobycie doświadczenia na określonym stanowisku. [badanie PAPI]*
 - *Chciałem zdobyć doświadczenie w zawodzie. [badanie PAPI]*
- ▶ **udział w konkretnej formie wsparcia oferowanej w projekcie – stażu (również w kontekście zdobywania doświadczenia zawodowego):**
 - *Odbycia stażu i lepszego przygotowania do pracy. [badanie PAPI]*
 - *Szukałam stażu i pracy po stażu. [badanie PAPI]*
 - *Otrzymania stażu. [badanie PAPI]*

Widać zatem, że wątek zmiany statusu na rynku pracy silnie łączył się z wątkiem podnoszenia kwalifikacji i zdobywania doświadczenia zawodowego, na co wskazują zarówno wyniki badania PAPI, jak i CATI. Młodzi ludzie postrzegają aspekt rozwojowy jako środek do osiągnięcia celu, jakim jest podjęcie pracy spełniającej ich oczekiwania.

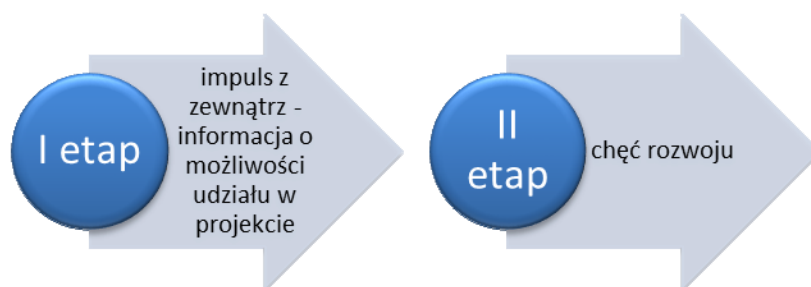
Dodatkowo ponad połowa badanych techniką PAPI (45 z 80) przystępując do projektu miała już wybrany konkretny rodzaj pracy, w której chciałyby być zatrudnione. Podobnie było w przypadku konkretnego pracodawcy – przystępując do projektu ponad połowa badanych (43 z 80) miała już wybranego pracodawcę, u którego mogłyby podjąć zatrudnienie. Wizja pracy u konkretnego pracodawcy była silnie uzależniona od miejsca zamieszkania badanych. Najczęściej wybranego pracodawcę mieli badani z Łodzi (24 z 28), następnie z Piotrkowa Trybunalskiego (11 z 27), a najrzadziej zamieszkujący na terenie powiatu zduńskowolskiego (8 z 25).

Widoczne jest zatem, że motywacje młodych ludzi do przystępowania do projektu miały charakter **motywacji wewnętrznych** z mocnym akcentem na rozwój osobisty. Motywacje związane z zewnętrznym wpływem środowiska badanych były marginalizowane. Jedynie 4% odpowiedzi w

badaniu CATI wskazywało na namowę ze strony rodziny czy znajomych. Dodatkowo w badaniu PAPI zdecydowana większość badanych (68 z 80) zadeklarowała, że nikt nie wpłynął na ich decyzję o udziale w projekcie – badani podjęli tę decyzję samodzielnie. Najczęściej ktoś wpływał na decyzję badanych z powiatu zduńskowolskiego (7 z 25), najrzadziej z miasta Łodzi (1 z 28). Jeśli ktoś wpływał na badanych do podjęcia takiej decyzji, to zazwyczaj byli to znajomi (5 wskazań) i/lub rodzina (4 wskazania).

Badanie jakościowe potwierdza, że motywacje młodych ludzi przystępujących do projektów wiązały się głównie z aspektem rozwojowym w kontekście postrzegania swojej sytuacji na rynku pracy. Badanie jakościowe zwraca jednak uwagę na inny aspekt wpływu otoczenia na młodych uczestników projektów. Widoczna jest bowiem duża rola źródła, z którego uczestnicy projektów dowiedzieli się o możliwości udziału w nich. Badani sygnalizowali, że często dowiadawali się o projekcie właśnie od osób z ich najbliższego otoczenia. Część badanych znalazła ogłoszenie dotyczące projektu przez przypadek, np. na tablicy z ogłoszeniami w urzędzie pracy, części badanych oferta uczestnictwa została przedstawiona przez pracowników urzędu pracy czy ośrodka pomocy społecznej. Widoczna była jednak chęć zdobycia kwalifikacji, wiedzy czy też umiejętności, które badani mogliby wpisać do swojego CV. Wyniki badania jakościowego wskazują więc, że młodzi ludzie często potrzebowali impulsu z zewnątrz, którego nie należy traktować jako wpływu na decyzję o uczestnictwie, a raczej jako kanału przekazania informacji o projekcie, a samą motywację należy wiązać z chęcią rozwoju.

Rysunek 1. Sekwencja etapów podejmowania decyzji o udziale w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie FGI

Badani wskazywali również, że zdarzały się przypadki, kiedy motywacją do samego udziału w projektach było także oferowane w nich wsparcie. Niektóre formy wsparcia, jak staże, czy szkolenia, które dawały konkretne kwalifikacje, były zachęcające młodych ludzi do skorzystania z możliwości udziału w nich. Abstrahując od jakości i trafności oferowanego wsparcia, o czym będzie mowa później, młodzi uczestnicy traktowali więc udział w projekcie jako możliwość zdobycia doświadczenia, podniesienia kwalifikacji, a przez to poprawienia swojej pozycji na rynku pracy poprzez wykorzystanie konkretnej formy wsparcia.

Pojawił się projekt, więc jeżeli ma być jakiś staż, to zawsze już coś, jakaś praktyka wtedy będzie, więc chyba to właśnie miało wpływ na to, że jednak zdecydowałam się pójść do tego projektu. [FGI, powiat zduńskowolski]

Wsparcie projektowe traktowane było w kategoriach „przydatności” na przyszłość. Motywacje dotyczące udziału w działaniach projektowych były więc raczej wynikiem prognoz dotyczących przyszłej sytuacji na rynku pracy uczestników – chęci poprawy ich sytuacji i budowania podstaw do osiągnięcia lepszej pozycji na danym rynku.

Specyficzną grupą młodych ludzi byli uczestnicy projektów chcących założyć własną działalność gospodarczą. Badanie jakościowe wskazuje, że dla części uczestników główną motywacją była właśnie chęć pracy „na własną rękę”. Osoby, które decydowały się na taki krok, najczęściej były silnie zdeterminowane do rozpoczęcia samozatrudnienia. Widoczne to było zwłaszcza wśród uczestników projektów trwających dość długo, z kompleksowym wsparciem, kiedy badani czekali na otrzymanie środków na rozwój przedsiębiorczości przechodząc przez znaczną liczbę form wsparcia – szkoleniowych, doradczych.

U nas naprawdę było tak, że... wiadomo, nie wszystkim się udało, ale było widać, że nawet wróżce zależało na tym, żeby dostać tę dotację, że tam były osoby, które naprawdę chciały. [FGI, Łódź, przedsiębiorcy]

Podsumowanie

- ▶ Powodami, dla których młodzi uczestnicy projektów najczęściej brali udział w działaniach projektowych była chęć rozwoju swoich umiejętności i zdobycia wiedzy, a także chęć zmiany swojej sytuacji zawodowej (podjęcia zatrudnienia). Dla części uczestników głównym motywem była chęć rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.
- ▶ Część badanych, przystępując do projektu, miała wybranego już konkretnego pracodawcę i/lub rodzaj pracy, co może wskazywać, że wybierali projekty potrzebne do uzyskania zatrudnienia w wybranym miejscu pracy.
- ▶ Motywacje dotyczące udziału w działaniach projektowych odnosiły się do subiektywnej oceny sytuacji uczestników projektów na rynku pracy – działania projektowe traktowane były w kategoriach przydatności na przyszłość.
- ▶ Młodzi uczestnicy projektów wykazywali dużą samosterowność przy podejmowaniu decyzji o udziale w projekcie – na decyzję większości z nich nie miał wpływu nikt, oprócz nich samych. Należy jednak podkreślić, że wielu z nich zwracało uwagę na możliwość udziału w projekcie pod wpływem impulsu płynącego z zewnątrz.

W jakim kierunku chcieli się rozwijać uczestnicy projektów? Czy chcieli rozwinąć się w ramach aktualnie posiadanych kompetencji czy nabyć nowe? Jakiego rodzaju umiejętności chcieli nabywać uczestnicy projektu? Umiejętności konkretne, związane z potencjalnym miejscem zatrudnienia, czy ogólne, które można zastosować w przyszłej pracy niezależnie od miejsca zatrudnienia (np. szkolenia z kreatywności, zarządzanie swoim czasem)?

Przystępując do projektu respondenci badania PAPI częściej chcieli nabyć nowe umiejętności i wiedzę (49 z 80) niż rozwinąć już posiadane (25 z 80). Należy wiązać to z młodym wiekiem badanych, dla których często jest to okres dopiero zdobywania doświadczenia i nabywania odpowiednich umiejętności. Takie podejście wśród badanych nie było zróżnicowane nawet w zależności od ich wykształcenia.

Uczestnicy badania CATI w zdecydowanej większości (68%) uczestniczyli w ramach projektu szkoleniach, które dotyczyły umiejętności ogólnych – możliwych do zastosowania w wielu miejscach zatrudnienia w porównaniu do szkoleń z umiejętności konkretnych – do zastosowania w konkretnym



miejscu pracy (28%). Badanie jakościowe wskazało natomiast, że młodzi ludzie zazwyczaj chcieli rozwijać się w ramach umiejętności możliwych do zastosowania w różnych miejscach pracy. Można zatem uznać, że oczekiwania uczestników projektów w tym zakresie zostały spełnione.

Podsumowanie

- ▶ Uczestnicy przystępując do projektów częściej chcieli nabyć nowe kompetencje, niż rozwinąć aktualne, co można wiązać z chęcią rozwoju i podnoszenia swoich szans na rynku pracy.
- ▶ Uczestnicy zazwyczaj chcieli rozwijać się w ramach umiejętności możliwych do zastosowania w różnych miejscach pracy.

3.2. Ocena wsparcia oferowanego w ramach projektów

3.2.1. Jakość otrzymanego przez uczestników wsparcia

Jak uczestnicy projektów oceniają otrzymane wsparcie? Czy dzięki projektom posiadli umiejętności, które pomogą im (pomogły im) w zdobyciu pracy lub założeniu działalności gospodarczej? Czy oceny są zróżnicowane w zależności od typu beneficjenta?

Podstawową kwestią, którą należy zaznaczyć przy ocenie wsparcia dla bezrobotnych otrzymanego w ramach projektów finansowanych z PO KL jest fakt, iż większość uczestników wywiadów grupowych nie zdawała sobie sprawy, że uczestniczyła w projekcie. Respondenci traktowali otrzymane wsparcie indywidualnie – jako uczestnictwo w konkretnym stażu, szkoleniu czy otrzymanie dotacji. Badanie pilotażowe wskazało, że uczestnicy przeważnie nie byli w stanie przypomnieć sobie nazwy projektu i nie byli świadomi tego, co obejmował. Już na początku spotkania respondenci nie byli pewni, dlaczego zostali na nie zaproszeni, wprost wyrażając swoje zdziwienie.

Jeśli chodzi o mnie, to nie wiem czemu mnie tu zaproszono. Chyba ze względu na staż, który miałam w urzędzie pracy dwa lata temu. To było finansowane przez Unię, bo były wyższe zarobki niż na normalnym stażu. [FGI, Łódź]

Trudno było im więc ocenić kompleksowość otrzymanego wsparcia. Po przeprowadzonym pilotażu, na pozostałych fokusach, zdecydowano się więc rozdać respondentom kartki zawierające szczegółowe informacje na temat projektów¹, w których uczestniczyli – ich nazwę, zakres czasowy, otrzymane wsparcie. To rozwiązanie wskazało na kolejny problem – część respondentów – wbrew temu, co pokazywały oficjalne informacje – twierdziła, że nie otrzymała niektórych form wsparcia. Dotyczyło to głównie „miękkich” form takich jak doradztwo, tworzenie indywidualnych planów działań czy poradnictwo zawodowe. Respondenci twierdzili, że nie przypominają sobie, aby mieli do czynienia z wymienionymi formami wsparcia. Część wskazywała, że być może chodziło o standardowe procedury, jakie przechodzi się podczas rejestracji w urzędzie pracy – Indywidualny Plan Działań odczytywali jako dokument, który tworzy się w celu ustalenia dat, kiedy należy zgłosić się w urzędzie. Poradnictwo zawodowe czy doradztwo zapamiętane były jako krótkie rozmowy, podczas których określają jaki mają zawód i gdzie mogliby znaleźć pracę. Wszyscy podkreślali jednak, że tego typu wsparcie otrzymuje każdy bezrobotny zgłaszający się do urzędu pracy, i że jest ono niezależne od uczestnictwa w projekcie. Dodatkowo wsparcia tego nie oceniali wysoko – podkreślając, że spotkania trwały krótko, a pracownicy urzędów nie mieli wiedzy na temat poszczególnych zawodów. Widoczny był brak indywidualnego podejścia do poszczególnych osób. Respondenci wskazywali, że dostawali propozycje odbywania stażu zupełnie odbiegające od ich wykształcenia. Przy czym należy zauważyć, że być może na ocenę wpływał nie zawsze pozytywny wizerunek urzędów pracy, który wyłania się w trakcie różnego rodzaju badań społecznych.

¹ działania przypominające badanym o projekcie, w którym uczestniczyli zastosowano we wszystkich technikach gromadzenia danych wykorzystanych w badaniu

Istotną kwestią było również zróżnicowanie w ocenie poszczególnych form wsparcia, ze względu na instytucję organizującą projekt. Podczas realizacji fokusów dało się zauważyć wyraźną tendencję – uczestnicy projektów organizowanych przez urzędy pracy dużo gorzej oceniali otrzymywane wsparcie niż pozostali. To również te osoby zazwyczaj twierdziły, że nie otrzymały niektórych form wsparcia, które były im przypisane. Tendencję tę widać było również podczas fokusów z osobami, które otrzymały dotację na działalność gospodarczą. W sytuacji, gdy projekt organizowany był przez jakiś inny podmiot niż urząd pracy, zazwyczaj oceniany był przez młodych ludzi jako bardziej atrakcyjny i kompleksowy.

SZKOLENIA – szkolenia były oceniane przez uczestników badania jakościowego pod kilkoma względami: poziomu merytorycznego osoby prowadzącej szkolenia, charakteru zajęć (praktyczne vs. teoretyczne) oraz podziału na grupy według stopnia zaawansowania uczestników.

Respondenci w badaniu jakościowym zdecydowanie preferowali szkolenia praktyczne. Zgodnie twierdzili, że kursy jedynie teoretyczne są najmniej przydatne, nie ma bowiem okazji, aby przećwiczyć to, czego się nauczyli, sprawdzić się. Jedna z respondentek, która odbyła teoretyczny kurs księgowości przyznała, że miała opory przed tym, aby w ogóle spróbować podjąć pracę w tym obszarze, nie czuła się bowiem wystarczająco do tego przygotowana.

Praktyczne kursy są najfajniejsze, że od razu mam teorię i założmy przy biznes planie, że od razu robimy przykładowy biznes plan i o tym mówimy. I najlepiej jeszcze jest jak po szkoleniu mamy możliwość konsultacji właśnie z tym specjalistą. Dla mnie taka forma wtedy jest pewna. [FGI, Łódź]

Jednocześnie badani techniką PAPI, którzy uczestniczyli w szkoleniach, w zdecydowanej większości uczestniczyli w takich, które łączyły zarówno teorię, jak i praktykę (43 z 47 uczestników szkoleń). Można zatem uznać, że charakter szkoleń spełnił oczekiwania większości młodych uczestników.

Idealnym rozwiązaniem według uczestników badania jakościowego byłaby jednak sytuacja, w której część kursu byłaby teoretyczna, część praktyczna, a po odbytych szkoleniach odbywał się staż, podczas którego można by sprawdzić swoje umiejętności oraz je utrwalić. Należy zaznaczyć, że część projektów była właśnie w ten sposób zaplanowana – najpierw odbywało się szkolenie, a następnie związany z nim staż (który najczęściej uczestnicy musieli poszukać samodzielnie). Uczestnicy samemu oceniali pozytywnie, zabrakło im jednak monitoringu stażu ze strony urzędu pracy, czy innej jednostki organizującej projekt. Zdarzały się bowiem przypadki, w których zdobyte umiejętności nie były wykorzystywane (np. osoba, która odbyła kurs manicure, zajmowała się na stażu sprzątaniami oraz pomocą w przeprowadzce, przedstawiciel firmy w której odbywała staż poinformował bowiem, że z powodu sezonu zimowego nie przyjmuje zbyt wielu klientów). Z kolei w innym przypadku kobieta odbywająca kurs graficzny uczyła się na nim obsługi innego programu do obróbki zdjęć niż ten, na którym pracowała na stażu.

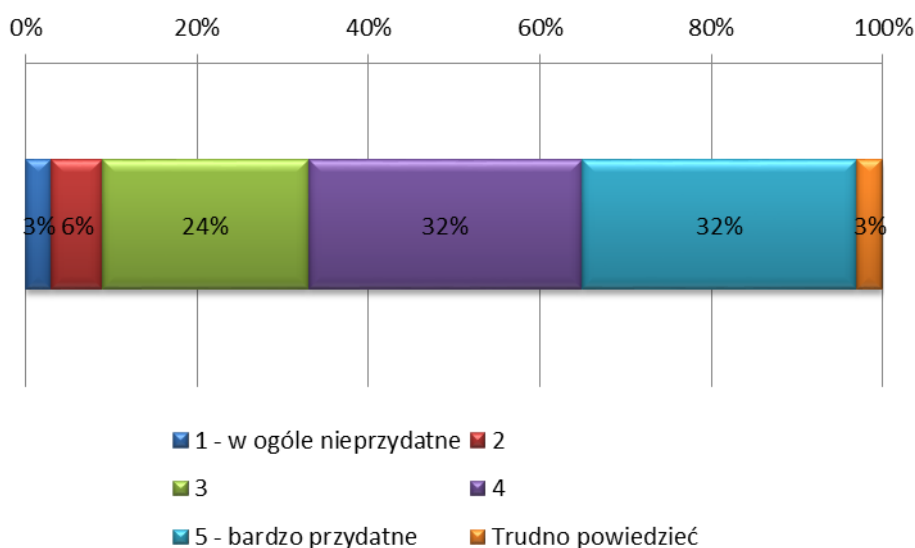
Niektóre szkolenia według respondentów wymagają szczególnie dużej ilości zajęć praktycznych, jak np. szkolenie z wózków widłowych, czy obsługi koparki. Część z uczestników tego typu szkoleń twierdziła, że zbyt mało godzin poświęcono na ćwiczenie tych umiejętności, nie poświęcono im wystarczającej uwagi. Dodatkowo czas, który upłynął od zakończenia kursów sprawił, że umiejętności te zanikły – nie było bowiem okazji, aby je utrwalić.

Osoby prowadzące szkolenia oceniane były pozytywnie przez uczestników badania jakościowego, jako posiadające dużą wiedzę na dany temat i mające dobre podejście do prowadzenia tego typu zajęć.

Nieco mniej pozytywnie osoby prowadzące szkolenia oceniają przedsiębiorcy, którzy otrzymali dofinansowanie na założenie własnej działalności gospodarczej. Szkolenia, które miały przybliżyć formalności związane z prowadzeniem firmy były oceniane dosyć nisko, zwłaszcza pod względem poziomu merytorycznego. Respondenci często oceniali własną wiedzę jako wyższą niż osób prowadzących kurs. Dodatkowo wskazywali, że prowadzący nie potrafili udzielić jasnej odpowiedzi na zadawane im pytania. Jednocześnie prawie wszyscy uczestnicy badania PAPI stwierdzili, że trenerzy prowadzący szkolenia byli do tego zawsze odpowiednio przygotowani, a także zawsze pomocni w rozwiązywaniu problemów (po 46 z 47 uczestników szkoleń). Wyniki te korespondują więc z oceną jakości szkoleń wyłaniającą się z badania jakościowego, zważywszy na fakt, iż w badaniu PAPI nie uczestniczyły osoby wsparte środkami na rozwój przedsiębiorczości.

Biorąc jednak pod uwagę samą kwestię użyteczności wsparcia szkoleniowego dla przedsiębiorców – abstrahując od poziomu merytorycznego osób prowadzących tego typu szkolenia – wyniki badania CATI pokazują, że większość badanych (łącznie 64%) oceniła szkolenia z zakładania lub prowadzenia własnej firmy, w których brała udział, jako przydatne lub bardzo przydatne pod kątem późniejszego prowadzenia działalności gospodarczej.

Wykres 3. Ocena przydatności szkoleń z zakładania/prowadzenia działalności gospodarczej na pięciopunktowej skali



Źródło: badanie CATI, n=161

Uczestnicy badania jakościowego nisko oceniali natomiast kursy, które nie były dzielone na grupy ze względu na stopień zaawansowania uczestników. Podawano tu przykłady szkoleń z programów komputerowych (np. Excel) czy językowych (w przypadku tego szkolenia zwracano również uwagę na krótki okres trwania kursu – miesiąc nauki języka angielskiego to według respondentów zdecydowanie zbyt krótki czas, aby móc się czegoś nauczyć). Zwracano również uwagę na szkolenia z kompetencji miękkich, w których uczestniczyły dwie grupy wiekowe, dla których stworzony był kurs – do 30 lat i powyżej 50 lat. Respondenci wskazywali, że w inny sposób o funkcjonowaniu na rynku pracy powinno mówić się do osób stawiających na nim pierwsze kroki, czy wracających po urlopach macierzyńskich niż do osób 50+, które zapewne z innych powodów znalazły się w sytuacji bezrobocia.

Tam było do 30. roku życia, ale też była grupa 50+. I to wszystko w jednym worku, a przy takim temacie zupełnie inne horyzonty te osoby miały i nie do końca tak naprawdę myślały o podjęciu pracy w takim zawodzie (szkolenie z marketingu – przyp. WYG PSDB). [FGI, Łódź]

Inną kwestią, na którą dodatkowo należy zwrócić uwagę przy omawianiu jakości szkoleń, jest ich dopasowanie do kompetencji, wykształcenia i predyspozycji osób w nich uczestniczących. Zazwyczaj to nie kursanci wyszukiwali sobie szkolenia, to osoby trzecie dostarczały im informacji o możliwości udziału w konkretnym projekcie (np. przedstawiciele urzędów pracy, czy ośrodków pomocy społecznej). W części przypadków nie odbywało się to jednak na zasadzie dopasowania tematyki do umiejętności potencjalnego kursanta. Przykładem może być kobieta o wykształceniu pedagogicznym, pragnąca pracować w przedszkolu lub szkole, której zaproponowano kurs księgowości. Kierowano się zasadą, iż jest to najodpowiedniejsze szkolenie dla osoby z wyższym wykształceniem (pozostałe dotyczyły gastronomii lub kosmetyki). Znamienitym przykładem jest również popularny wśród respondentów kurs na przedstawiciela handlowego, który zapewniał możliwość darmowego zrobienia prawa jazdy, co było główną motywacją uczestniczenia w nim. Jak twierdzili respondenci, poza nauką jazdy samochodem nie mieli oni innych zajęć przydatnych w pracy przedstawiciela handlowego, chociażby związanych z technikami sprzedaży. Respondenci sami przyznawali, że nie mieli zamiaru podejmować pracy w tym zawodzie lub nawet jeśli taka myśl się pojawiała, szybko z niej rezygnowali.

Ja nie, ja szczerze powiedziawszy, to nie mogłabym podjąć pracy w tym kierunku, dlatego, że mam na stałe rentę, ale nie mogę podjąć pracy. [FGI, powiat zduńskowolski]

Jeśli chodzi natomiast o ogólną ocenę szkoleń, to zdecydowana większość badanych techniką PAPI, którzy uczestniczyli w szkoleniach (43 z 47) uznała, że szkolenia prowadzone były w odpowiedni sposób. Dla trzech badanych, którzy stwierdzili, że sposób prowadzenia szkolenia był nieodpowiedni, problem stanowił język używany przez trenera, który dla badanego nie był zrozumiały, problemem był także nieadekwatny język użyty w materiałach szkoleniowych oraz rotacja trenerów między modułami szkolenia (po 1 wskazaniu).

STAŻE – w przypadku staży również najważniejszym elementem dla uczestników był wymiar praktyczny – to, czego mogli się na nich nauczyć. Była to bardzo indywidualna kwestia, ponieważ przebieg stażu zależał od danego pracodawcy i tego, na co był w stanie pozwolić swojemu stażystce. Większość uczestników badania jakościowego była zadowolona z uczestnictwa w stażach. Badani uważali, że mogli się dużo nauczyć, a dodatkowym pozytywnym elementem była możliwość zarobienia chociaż niewielkiej ilości pieniędzy. Z tych dwóch powodów staże były najbardziej pożądaną formą wsparcia. Nie wszyscy jednak byli zadowoleni – część uczestników narzekała na złą organizację staży – np. brak odpowiedniego sprzętu, czy zbyt małą ilość pracy ze względu np. na wielkość firmy. Kluczową kwestią w tym przypadku była więc kontrola staży ze strony beneficjentów. Respondenci opowiadali o przypadkach, kiedy w dokumenty wpisywane było zupełnie coś innego niż robili w rzeczywistości. Niektórzy respondenci podnosili kwestię sporych formalności przy okazji staży – wspominali o sytuacjach, kiedy cały proces trwał trzy miesiące i dopiero po tym czasie udało się rozpocząć staż.

Uczestnicy badania PAPI również pozytywnie ocenili tę formę wsparcia. Większość badanych (26 z 32) stwierdziła, że staż spełnił ich oczekiwania. Dla trzech badanych, dla których staż nie spełnił

oczekiwania, przyczyną był brak propozycji pracy po odbyciu stażu (2 wskazania) oraz brak odpowiedniej jakości programu stażu:

*Brak zaangażowania pracodawcy w poszerzenie mojej wiedzy. Mało interesujący program stażu. Brak szkolenia. Nabyte umiejętności nie pomogły mi znaleźć pracy.
[badanie PAPI]*

Jednocześnie zdecydowana większość badanych korzystających ze stażu w ramach projektu miała opiekuna podczas odbywania stażu (26 z 32) i prawie wszyscy stwierdzili, że opiekun faktycznie opiekował się nimi podczas odbywania stażu (25 z 26).

Jak wspomniano przy okazji omawiania szkoleń, najbardziej pożądanym wsparciem przez uczestników badania jakościowego (zwłaszcza tych, którzy nie odbywali stażu w wyuczonym zawodzie a przekwalifikowywali się) było jednak połączenie kursów/szkoleń wraz z późniejszym odbyciem stażu, co pozwoliłoby wykorzystać świeżo zdobytą wiedzę w praktyce.

DORADZTWO – tak jak wspomniano powyżej, niektóre osoby nie kwalifikowały otrzymanego w urzędzie pracy doradztwa jako elementu projektu, a jako standardowe wsparcie dla osób rejestrujących się w urzędzie pracy. Te osoby oceniały spotkania z doradcą jako mało indywidualne, przeprowadzane mechanicznie i masowo. Na spotkaniu takim zazwyczaj sprawdzane było CV i list motywacyjny.

to było jakoś tak na szybko. Były dwie rozmowy, ale trwały kwadrans chyba. Tak sobie wyobrażam, że jeżeli np. ktoś miał dużo problemów z CV i trzeba byłoby je poprawić, to w zasadzie przez doradcę nie da się tego zrobić, bo... taka, taka tam definicyjna pomoc. [FGI, Łódź]

Z kolei osoby, które miały do czynienia z doradztwem zawodowym organizowanym poza urzędem pracy, były z niego bardzo zadowolone, podkreślały, że pozwoliło im to lepiej poznać siebie.

*Trochę się dowiedziałem o sobie, tam było wypisane do czego najbardziej się człowiek nadaje, a do czego nie za bardzo, czyli to jest już taka wiedza o sobie i to jest dobre.
[FGI, zduńskowski]*

Podczas spotkań omawiano również sposób zachowania się podczas rozmów kwalifikacyjnych, ale także to, jak uczestnicy zamierzają wykorzystać wiedzę i umiejętności zdobyte podczas projektu. Zajęcia – według osób w nich uczestniczących – były bardzo wartościowe. Pozytywnie oceniono również osoby prowadzące te spotkania. Podobna ocena samych doradców widoczna była wśród uczestników badania PAPI – 27 z 30 badanych stwierdziło, że doradcy, z którymi mieli kontakt w projekcie byli pomocni w rozwiązywaniu ich problemów.

Osoby uczestniczące w badaniu jakościowym, które w ramach projektu nie otrzymały wsparcia w postaci doradztwa twierdziły, że żałują, iż nie miały takiej możliwości. Ich zdaniem spotkanie z doradcą – który miałby do nich indywidualne podejście – mogłoby być owocne i pomóc w odnalezieniu ich ścieżki zawodowej.

POŚREDNICTWO PRACY – osoby uczestniczące w wywiadach grupowych, które w ramach projektu oficjalnie otrzymały wsparcie w postaci pośrednictwa pracy twierdziły, że polegało ono na tym, że sami znaleźli sobie pracodawcę, który przyjął ich na staż. Trudno więc im ocenić jakość otrzymanego wsparcia.

Natomiast uczestnicy badania PAPI, którzy korzystali ze wsparcia w postaci pośrednictwa pracy poproszeni byli o ocenę oferowanych im ofert pracy. Stosunkowo niewielka grupa badanych (12 z 29) stwierdziła, że przedstawiane im oferty pracy umożliwiały podjęcie dobrej pracy.

Ogólnie można zatem uznać, że jakość oferowanego w projektach wsparcia w postaci pośrednictwa pracy nie była satysfakcjonująca dla uczestników projektów.

DOTACJA NA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ – najwięcej kontrowersji w przypadku tej formy wsparcia rodził sam proces przyznawania dotacji poszczególnym przedsiębiorcom. Również w tym przypadku należy zaznaczyć, że cała procedura różniła się w zależności od tego, czy dotację przyznawał urząd pracy czy inna instytucja. W przypadku urzędu pracy – jak twierdzili uczestnicy spotkania, właściwie nie było żadnej procedury weryfikującej osoby, które chciały uzyskać dofinansowanie. Uczestnicy przyznawali, że otrzymali dotację nawet już po miesiącu od złożenia wniosku – nikt nie omawiał z nimi ich biznesplanu, nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach, które miały ich przygotować do rozpoczęcia działalności. Mogli w nich uczestniczyć już po otrzymaniu dotacji, ale z tego zrezygnowali (kurs dotyczył spraw związanych z księgowością, respondenci jednak podjęli współpracę z profesjonalną księgową, nie skorzystali więc z tego typu wsparcia). Jeden z uczestników wskazywał, że tego typu postępowanie „psuje” rynek. Wytłumaczył to na przykładzie własnej branży – taksówkarzy w jego mieście. Były to według niego osoby, które korzystały ze wsparcia tylko po to, aby kupić nowy samochód, a po roku zrezygnować z działalności. W międzyczasie stanowili jednak konkurencję dla osób funkcjonujących na rynku od wielu lat.

Z drugiej strony, osoby otrzymujące wsparcie w postaci dotacji od innych projektodawców (np. Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego czy Wyższa Szkoła Finansów i Informatyki prof. Chychlińskiego) musiały przejść cały proces, na który składały się różnego rodzaju kursy, doradztwo, wsparcie w pisaniu biznes planu, analiza SWOT swojego pomysłu na biznes – nim otrzymały dotację. W przypadku jednego z uczestników, wszystko trwało ok. pół roku. Twierdził jednak, iż było to pozytywne doświadczenie – podawał przykład osób, które w międzyczasie zrezygnowały z projektu, ponieważ zrozumiały, że nie nadają się do prowadzenia działalności lub że ich pomysł na biznes był chybiony. Ten sam respondent otrzymał kilka lat wcześniej dotację z urzędu pracy – porównując te dwie sytuacje dużo bardziej przychylił się do półrocznego okresu weryfikacji. Po pierwsze, pozwalał on na lepsze przygotowanie do wejścia na rynek jako przedsiębiorstwo, a po drugie, na weryfikację osób, które nie poradziłyby sobie na rynku.

To, co zmieniliby przedsiębiorcy, to system przyznawania punktów dla osób uczestniczących w projektach, starających się o dotację. Krytykowali przyznawanie ich za płeć, posiadanie potomstwa czy wiek. Pochwalali natomiast punktację za pomysł. Jedna z uczestniczek brała udział w projekcie, na który przyjęto 30 osób, finalnie dotację miało dostać 25 przedsiębiorców. Każdej osobie przyznawano punkty na poszczególnych etapach szkoleń i spotkań. Ostatecznie stwierdzono jednak, że cała pula zostanie podzielona na wszystkich uczestników projektu. Respondentka ocenia tę sytuację bardzo negatywnie – dostała bowiem dużo mniejszą dotację niż oczekiwała, mimo otrzymania jednej z najwyższych not. Respondentka wskazywała, że nie bez przyczyny niektóre osoby uzyskały niewielką liczbę punktów, być może wskazywało to na to, iż nie poradzą sobie w prowadzeniu działalności.

Uczestnicy badania FGI zgodnie stwierdzili, że proces otrzymywania dotacji powinien być zdecydowanie bardziej skomplikowany – tak, aby dotację otrzymywali ci, którzy rzeczywiście chcą otworzyć swój biznes i którzy mają na to realną szansę. Dużym wsparciem byłoby również zwolnienie

z płacenia ZUS-u przez pierwsze miesiące działalności lub wsparcie pomostowe. Ci, którzy je otrzymali, oceniają je bardzo pozytywnie – nie wszyscy jednak wiedzieli o takiej możliwości.

Wyniki badania CATI wskazują, że **środki finansowe z projektu na założenie działalności gospodarczej były dla zdecydowanej większości młodych ludzi warunkiem koniecznym rozpoczęcia ich działalności**. 80% badanych, którzy skorzystali ze środków na rozwój przedsiębiorczości stwierdziło, że bez tego rodzaju wsparcia nie rozpoczęłoby własnej działalności gospodarczej. Widoczne jest jednak bardzo duża różnica w tej kwestii między kobietami i mężczyznami – aż 28% mężczyzn uznało, że bez środków finansowych z projektu rozpoczęliby własną działalność, w porównaniu do tylko 8% wskazań kobiet, które podjęłyby się takiego działania bez wskazanej formy wsparcia.

W przypadku wsparcia pomostowego prawie połowa badanych (49%), którzy skorzystali w projekcie z tego wsparcia stwierdziło, że bez pomocy w takiej postaci nie założyłoby własnej firmy. W przypadku szkoleń przygotowujących do prowadzenia własnej działalności 34% objętych tą formą wsparcia wskazało, że bez nich nie rozpoczęłoby działalności gospodarczej.

Podsumowanie

- ▶ Badanie pokazało, że jakość otrzymanego przez uczestników wsparcia była różnie oceniana, nie zawsze pozytywnie i zależna była od typu beneficjenta realizującego projekt.
- ▶ Szkolenia nie były zawsze trafnie dobrane i dopasowane do kompetencji, wykształcenia i predyspozycji osób w nich uczestniczących. Najgorzej jakość tego wsparcia oceniana była w przypadku oferty projektów realizowanych przez powiatowe urzędy pracy. Uczestnicy kursów – w związku z nietrafnością doboru tematyki szkolenia – nie zamierzali podejmować pracy w tym kierunku. Młodzi uczestnicy projektów postrzegali jednak swój udział w działaniach projektowych jako inwestycję na przyszłość – liczyli, że w dłuższej perspektywie nabyte umiejętności będą im przydatne do znalezienia czy zmiany pracy. Szkolenia dotyczące prowadzenia własnej działalności gospodarczej oceniane były natomiast jako przydatne w późniejszym prowadzeniu działalności.
- ▶ Staże oceniane były jako forma wsparcia, która daje duże możliwości rozwoju umiejętności niezbędnych w zdobyciu pracy. Jakość stażów na ogół oceniana była dobrze. Zdarzały się jednak przypadki wskazujące na brak należytego świadczenia stażu przez pracodawcę, np. nie przestrzegając przez niego zapisów programu stażu.
- ▶ Doradztwo oferowane przez urzędy pracy oceniane było zazwyczaj jako forma wsparcia obecna „na papierze”. Doradztwo oferowane przez inne instytucje oceniane było natomiast jako przydatna w wyborze ścieżki zawodowej forma wsparcia.
- ▶ Oferty pracy przedstawiane uczestnikom projektów nie spełniały zazwyczaj ich oczekiwań.
- ▶ Wsparcie w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczych oceniane było pozytywnie – jako możliwość rozpoczęcia pracy na własny rachunek. Badanie pokazało jednak, że uczestnicy projektów mieli zastrzeżenia do systemu przyznawania punktów dla osób starających się o dotację – według nich preferowanym kryterium mogłby być sam pomysł na działalność. Dodatkowo, badani wskazywali, że proces przyznawania dotacji powinien być dość skomplikowany, aby finalnie wsparcie trafiło do osób faktycznie zdeterminowanych do podjęcia działalności. W tym przypadku również proces przyznawania wsparcia udzielanego w projektach przez urzędy pracy oceniony był znacznie niżej niż w przypadku instytucji przyznających dotacje w ramach projektów konkursowych.



3.2.2. Kompleksowość i adekwatność wsparcia oferowanego w projektach

Czy otrzymane wsparcie było wystarczające? Czy było ono dopasowane do potrzeb grupy docelowej? Czy były działania oceniane jako zbędne; czy można stwierdzić, że jakichś działań brakowało? Czy uczestnicy mieli wpływ (w jaki sposób?) na dobór stosowanych wobec nich form wsparcia? Czy – w opinii uczestników – były badane ich potrzeby i oczekiwania względem udziału w projekcie? W jaki sposób? Jaki miało to wpływ na ostateczny zestaw oferowanego wsparcia?

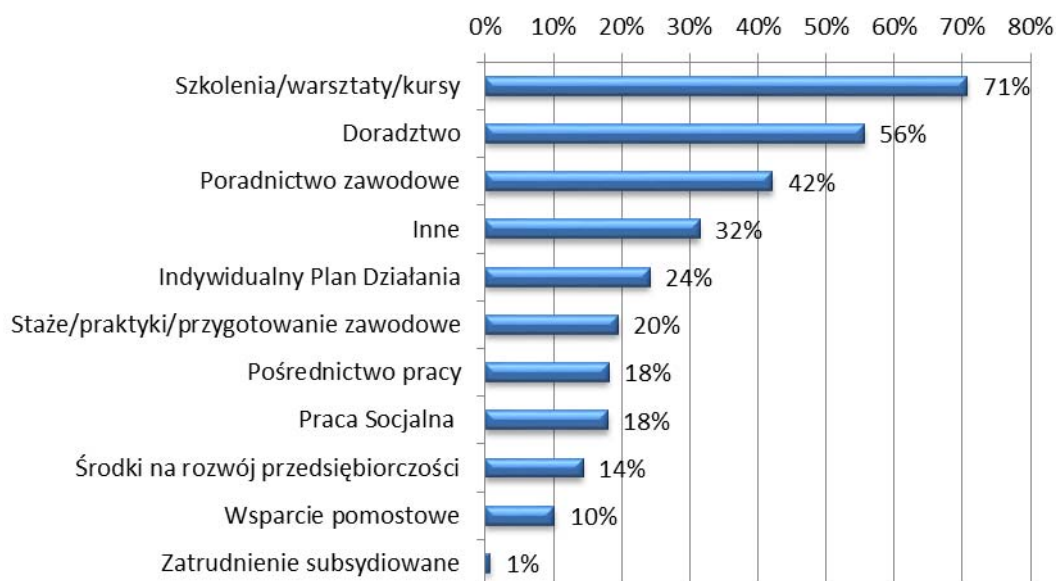
Analizując zebrane dane jakościowe można stwierdzić, że uczestnicy projektów oczekują przede wszystkim kompleksowości – większość z nich chciałaby otrzymywać wszystkie możliwe formy wsparcia, zarówno doradztwo, jak i szkolenia oraz staże, nie wszyscy jednak mieli taką możliwość. Rozmówcy podkreślali, że połączenie wszystkich tych elementów może dać wymierne efekty. Niektóre z nich dawały im bowiem wsparcie psychologiczne, budowanie miękkich kompetencji i pewności siebie, inne z kolei konkretne umiejętności.

Tak, jak wspomniano powyżej, nie wszystkie formy wsparcia były jednak adekwatne i dopasowane do wykształcenia i umiejętności osób uczestniczących w projektach (np. szkolenie z księgowości, szkolenie na przedstawiciela handlowego). Może o tym świadczyć również fakt, że niewielu uczestników badania jakościowego pracowało później w zawodzie związanym z projektem, co więcej, niektórzy nie szukali nawet pracy z nim związanej.

Część uczestników badania jakościowego deklarowała, że nie miała wpływu na stosowane wobec nich formy wsparcia. Jednocześnie uczestnictwo w projekcie tych badanych było impulsem wywołanym przez osoby trzecie (o czym była mowa wyżej) – ktoś informował ich o odbywającym się kursie i wówczas decydowali się na niego bądź nie. Uczestnicy deklarowali co prawda, że przystępując do projektu często chcieli zmienić swoją sytuację na rynku pracy, czy też ogólnie rozwinąć swoje umiejętności, jednak zazwyczaj nie podejmowali udziału w projekcie posiadając konkretny plan odnośnie tego w jaki sposób chcą to osiągnąć (z wyjątkiem osób chcących założyć działalność gospodarczą lub tych, które decydowały się na udział w projekcie ze względu na możliwość uczestniczenia w konkretnej formie wsparcia – szczególnie stażu). Wpływ na wybór poszczególnych form wsparcia wydawał się więc nie być dla nich kluczowy.

Biorąc pod uwagę formalny zakres wsparcia, uczestnicy badania CATI objęci byli szerokim wachlarzem form wsparcia. Najwięcej badanych skorzystało ze wsparcia szkoleniowego (71%), choć znaczna część objęta była wsparciem doradczym (56%) i poradnictwem zawodowym (42%).

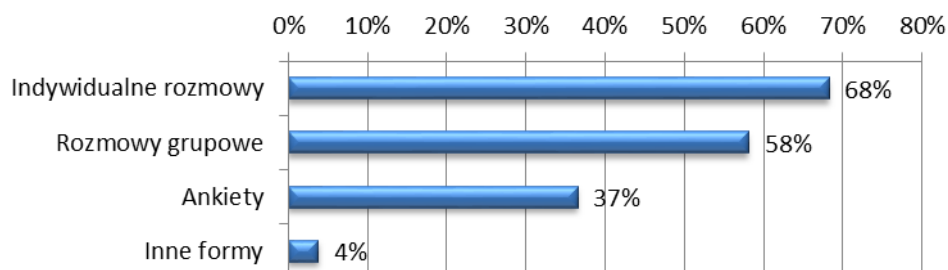
Wykres 4. Formy wsparcia, z których skorzystali uczestnicy projektów



Źródło: dane PEFS w odniesieniu do uczestników badania CATI, n=800

Jeśli chodzi natomiast ogólnie o kwestię dopasowywania wsparcia oferowanego w ramach projektów, należy wskazać, że większość uczestników badania CATI (75%) zadeklarowało, że wsparcie to było z nimi uzgadniane. Formą uzgadniania wsparcia, którą wskazało najwięcej badanych były indywidualne rozmowy (68%), choć znaczna część wskazywała również na rozmowy grupowe (58%). Konfrontując wynik badania CATI z wynikami badania jakościowego można zauważyć, że występuje pewna grupa uczestników projektów, którym konkretne formy wsparcia zostały narzucone odgórnie. Opierając się na wynikach badania jakościowego można stwierdzić, że wynikało to z ograniczonej oferty form wsparcia w projektach. Ogólną tendencją było jednak konsultowanie proponowanego wsparcia w ramach możliwości projektowych. Nie wykluczało to jednak sytuacji, w których wsparcie było nietrafnie dobrane z uwagi na okoliczności przystąpienia uczestników do projektu (wynikające z zewnętrznej inicjatywy osób trzecich, głównie w zakresie dostarczania informacji o możliwości udziału w projekcie) oraz wspomnianą ograniczoną pulę form wsparcia w projektach.

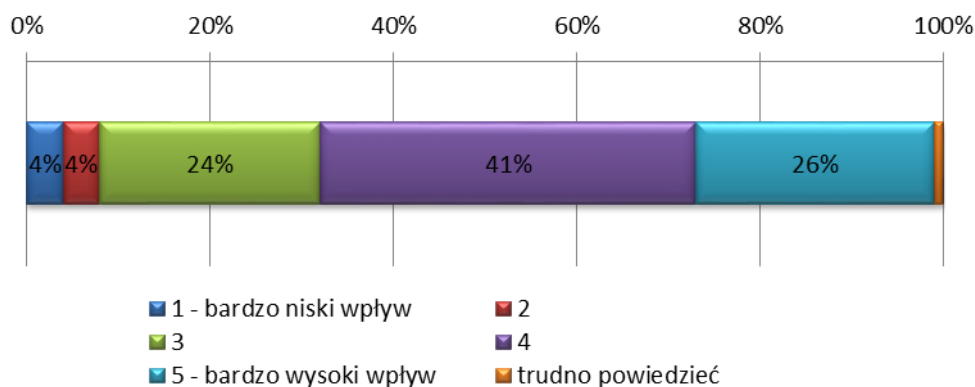
Wykres 5. Formy konsultacji wsparcia z uczestnikami projektów



Źródło: badanie CATI, n=599; badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Badani, z którymi uzgadniano kwestie wsparcia oferowanego w projekcie w większości deklarowali, że mieli duży lub bardzo duży wpływ na wybór rodzaju wsparcia, z którego później skorzystali (łącznie 67% wskazań).

Wykres 6. Ocena wpływu badanych na wybór rodzaju wsparcia na pięciopunktowej skali



Źródło: badanie CATI, n=599

Zdecydowana większość respondentów badania CATI (90%) wskazała, że w ramach projektu nie brała udziału w działaniach, które były niepotrzebne. Ci, którzy stwierdzili, że uczestniczyli w takich działaniach (8%) najczęściej wskazywali na zagadnienia związane ze szkoleniami (ich zakres i tematyka), doradztwem i biurokracją projektową. Podobne wyniki uzyskano w ramach badania jakościowego. Badanym trudno było wskazać jakiegokolwiek działanie, które było zbędne w ich projekcie. Jedynie osoby, które otrzymywały dotację na działalność gospodarczą, jako zbędne uważały przymusowe uczestnictwo w niektórych szkoleniach, które w ich poczuciu były im niepotrzebne. Również zdaniem większości uczestników badania PAPI nie było takiej formy wsparcia, która była w projekcie zbędna (56 z 80). Jeśli już pojawiały się wskazania dotyczące niepotrzebnych działań, to relatywnie najczęściej wskazywano na pośrednictwo pracy (7 wskazań z 34 korzystających z tej formy) i poradnictwo (5 z 29). Potwierdza się jednak wniosek dotyczący postrzegania przez młodych uczestników projektów samego udziału w projekcie oraz oferowanego im wsparcia jako aktywności mogących być przydatnymi w dłuższej perspektywie czasowej. Młodzi uczestnicy nie mieli tak często jak w następnych grupach wiekowych perspektywy utrzymania rodziny, co również mogło przyczyniać się do szukania przez nich możliwości poprawy swojej aktualnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy kosztem alokowania czasu na tego typu działania. Z tego powodu większość działań projektowych postrzegali jako przydatne, nawet, jeśli oceniane były przez nich jako nietrafnie dobrane. Uczestnicy badania PAPI właśnie tak argumentowali swoje podejście do oceniania wszystkich form wsparcia jako w pewnym stopniu przydatnych:

- Każda z tych form może w jakiś sposób komuś pomóc. [badanie PAPI]
- Wszystkie formy przyczyniają się do znalezienia pracy. [badanie PAPI]
- Każda z następujących form spełnia jakieś funkcję i się uzupełnia. Można się skonsultować i doradzić. [badanie PAPI]
- Wszystko jest potrzebne w znalezieniu pracy. [badanie PAPI]

*- Dla osoby chcącej czegoś się nauczyć każdy sposób zdobycia wiedzy jest dobry.
[badanie PAPI]*

Jednocześnie zdecydowana większość uczestników badania CATI (82%) wskazała, że nie ma wrażeń, aby cokolwiek brakowało w ich projekcie. Uczestnicy badania jakościowego również nie potrafili wskazać dodatkowej formy pomocy, którą można by jeszcze włączyć do projektu. Jeśli któryś z uczestników badania CATI stwierdził, że odczuwał w projekcie braki, to najczęściej dotyczyły one rozszerzenia wsparcia o kolejną formę, często szkoleniową, więcej zajęć praktycznych, czy też więcej czasu na poszczególne etapy realizacji wsparcia. Określając ogólne zadowolenie z udziału w projekcie, większość badanych wskazała natomiast, że jest zadowolona (38%) lub bardzo zadowolona (48%).

Jeśli chodzi o ogólne stwierdzenie dotyczące oczekiwań związanych z projektem, a co za tym idzie również ocenę samego wsparcia, to dla ponad połowy badanych (w ramach PAPI) wszystkie oczekiwania zostały spełnione (43 z 80), dla reszty (14) spełnione częściowo lub w ogóle (20). Jeśli projekt nie spełnił oczekiwań badanych, to najczęściej tych, związanych z zatrudnieniem po projekcie:

- Nie znalazłam pracy. [badanie PAPI]

- Nie zaproponowano mi pracy. [badanie PAPI]

albo nieodpowiednią jakością pracy:

- Znalazłam pracę, ale nie do końca jestem z niej zadowolona. [badanie PAPI]

- Myślałam, że szybciej znajdę bardziej odpowiednie zatrudnienie. [badanie PAPI]

dla części osób wiązało się to z niską skutecznością form wsparcia:

- Udział w szkoleniach nie pomógł mi w znalezieniu pracy. [badanie PAPI]

*- Na stażu nie zdobyłam odpowiedniego doświadczenia, zbyt dużo się nie nauczyłam.
[badanie PAPI]*

lub nieodpowiedniego podejścia do realizacji projektu:

- Oczekiwałem większego zaangażowania w mojej sprawie. [badanie PAPI]

Najrzadziej oczekiwania uczestników związane z udziałem w projekcie (wszystkie lub przynajmniej część) zostały spełnione wśród uczestników z miasta Łodzi (12 z 28), częściej wśród uczestników z Piotrkowa Trybunalskiego (22 z 27) i najczęściej wśród uczestników projektów z powiatu zduńskowolskiego (23 z 25).

Podsumowanie

- ▶ W projektach część wsparcia nie była adekwatnie dobrana i dopasowana do wykształcenia i umiejętności uczestników projektów.
- ▶ Jednocześnie młodzi uczestnicy projektów uznawali w większości, że w ich projektach nie brakowało jakichś działań. Otrzymane wsparcie można zatem uznać dla większości za wystarczające.
- ▶ Badani na ogół nie mieli poczucia, że brali udział w działaniach, które były zbędne. Należy to rozpatrywać w kontekście ogólnego poczucia przydatności działań projektowych na sytuację uczestników na rynku pracy w przyszłości.



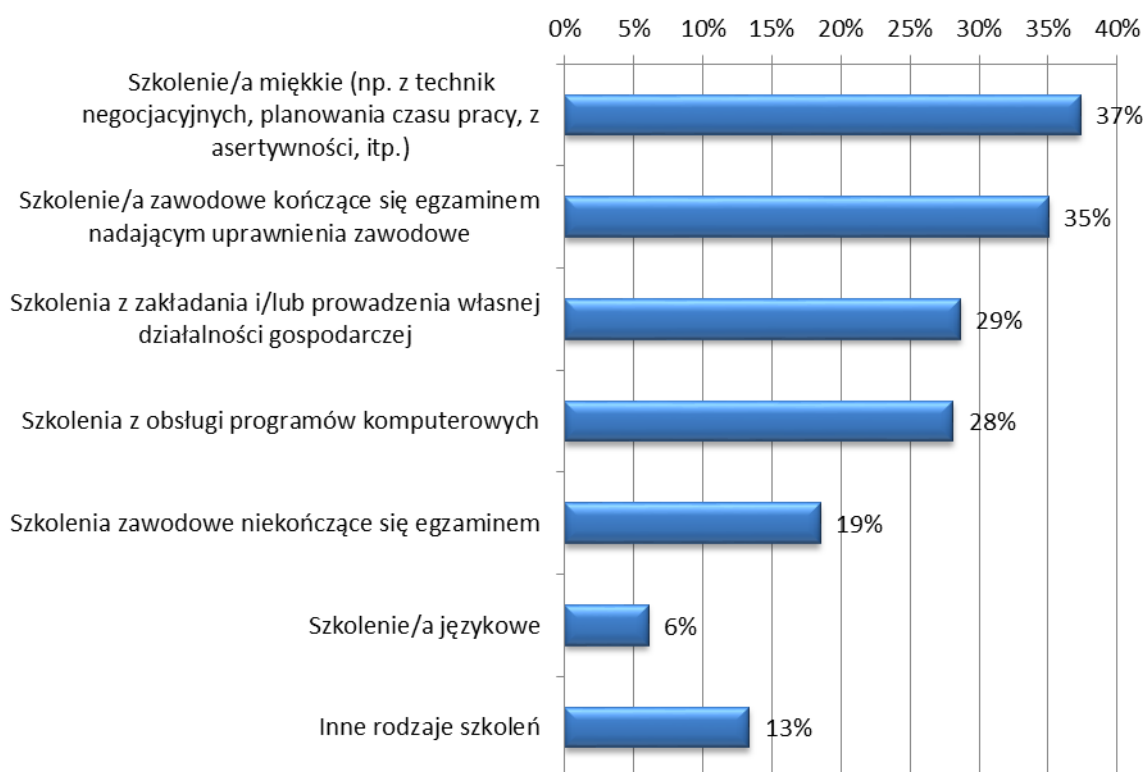
- ▶ Badanie ilościowe wskazuje, że uczestnicy na ogół mieli wpływ na wybór oferowanego im wsparcia projektowego. Konsultacje wsparcia odbywały się zazwyczaj w formie rozmów indywidualnych i grupowych. W odczuciu respondentów ich wpływ na zestaw ostatecznego wsparcia był zazwyczaj duży.

3.2.3. Wsparcie oferowane w projektach a potrzeby rynku pracy

Czy wsparcie oferowane w ramach projektów jest adekwatne do potrzeb regionalnego rynku pracy? Czy oferowane wsparcie dotyczy kwalifikacji zawodowych, na które było w danym okresie zapotrzebowanie (jakich)?

Biorąc pod uwagę rodzaj szkoleń, w których uczestniczyli respondenci badania CATI, największą popularnością cieszyły się tzw. szkolenia „miękkie” (37%), a także szkolenia zawodowe kończące się egzaminem nadającym uprawnienia (35%).

Wykres 7. Rodzaje szkoleń, w których uczestniczyli badani



Źródło: badanie CATI, n=566; badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Należy zaznaczyć, że określone umiejętności miękkie są dość pożądane przez pracodawców, na co wskazują m.in. wyniki badania „Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego”². Autorzy raportu wskazują, że pracodawcy z tzw. „branż przyszłości” województwa łódzkiego, do których można zaliczyć m.in. elektronikę, elektrotechnikę, AGD, branżę papierniczą, czy farmaceutyczną, wskazują na szereg umiejętności miękkich pożądanych wśród potencjalnych

² Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego, WUP Łódź 2010

pracowników. Są to m.in. umiejętność pracy w grupie, umiejętność wywierania wpływu na ludzi, umiejętność organizowania sobie pracy, samodzielność w działaniu, umiejętność efektywnego działania w warunkach stresu, umiejętności związane z autoprezentacją oraz tworzeniem relacji.³ Niestety badanie nie pozwala na wskazanie, czy któreś z tych umiejętności ćwiczone były podczas działań projektowych – podczas realizacji szkoleń miękkich, jednak tak wysoki odsetek wskazujący na użycie tej tematyki szkoleń może skłaniać do wniosku, że jest duża szansa na znalezienie się podczas szkoleń ćwiczeń rozwijających wspomniane cechy i umiejętności. Ponadto badanie pn. „Sytuacja gospodarcza regionu łódzkiego w opinii ekspertów” z 2010 r. również wskazuje na zapotrzebowanie w województwie łódzkim na pracowników z kompetencjami miękkimi, zwłaszcza w handlu.⁴

Jeśli chodzi o tematykę szkoleń zawodowych, najwięcej wskazań badanych dotyczyło szkoleń z obszaru sprzedaży towarów i usług – bardzo często połączonych z kursem obsługi kas fiskalnych, czy przedstawiciela handlowego, szkolenia przygotowujące do roli pracownika biurowego, czy z dziedziny księgowości, szkolenia z kosmetyczki, na operatora wózków widłowych, kierowcę zawodowego czy magazyniera. Widać zatem, że tematyka szkoleń obejmowała zarówno zawody (obszary działalności), w ramach których potrzebne są umiejętności miękkie, jak te wymagające sztywnych uprawnień i kwalifikacji.

Tabela 3. Tematyka szkoleń zawodowych uczestników projektów

zawód/obszar	liczba wskazań
kasjer/sprzedawca	38
pracownik biurowy	29
operator wózków widłowych	25
przedstawiciel handlowy	21
kosmetyczka	20
księgowość	17
kierowca zawodowy	16
magazynier	16
kadrowo-płacowy	9
operator koparko-ładowarki	9
kucharz	8
informatyk	6
opiekun osób starszych	6
pracownik ochrony	6

³ Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego, WUP Łódź 2010, s. 89-92

⁴ Sytuacja gospodarcza regionu łódzkiego w opinii ekspertów, WUP Łódź 2010, s. 17

cukiernik	5
florystyka	5
opiekun dzieci	5
fryzjerstwo	4
gastronomia	4
grafik komputerowy	4
instruktor fitness	4
kelner	4
rachunkowość	4
spawacz	4
piekarz	2

Źródło: badanie CATI, n=270 (bez respondentów kategorii „inne”); uwzględniono braki danych; badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Biorąc pod uwagę wsparcie w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości i efekty tego wsparcia, należy wskazać, że najczęściej badanych (39%) założyło swoje działalności przy wsparciu w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości w sekcji S (Pozostała działalność usługowa – wg PKD 2007). Dość znaczny odsetek badanych (17%) założył firmę w sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) i w sekcji C (Przetwórstwo przemysłowe) (10%). Widoczna jest tendencja do zakładania przez młodych ludzi firm w takich samych branżach, co w przypadku innych uczestników (także z innych grup wiekowych) korzystających ze wsparcia z Priorytetu VI PO KL, na co wskazują wyniki badania „Wpływ działań realizowanych w ramach Priorytetu VI PO KL na sytuację na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego” z 2012 r.⁵

Tabela 4. Sekcje PKD, w ramach których badani rozpoczęli działalności gospodarcze wsparte z projektu

Sekcja PKD 2007	odsetek wskazań badanych
S. Pozostała działalność usługowa	39%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	17%
C. Przetwórstwo przemysłowe	10%
F. Budownictwo	8%

⁵ Raport z badania „Wpływ działań realizowanych w ramach Priorytetu VI PO KL na sytuację na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego”, PSDB sp. z o.o., na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, Warszawa 2012

M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4%
P. Edukacja	4%
J. Informacja i komunikacja	3%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3%
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1%

Źródło: badanie CATI, n=115

Jednocześnie branżami, w ramach których funkcjonuje na rynku łódzkim najwięcej przedsiębiorstw są handel (Sekcja G), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C) i budownictwo (sekcja F).

Tabela 5. Liczba przedsiębiorstw w województwie łódzkim w podziale na sekcje PKD 2007

sekcja PKD 2007	liczebność przedsiębiorstw
Sekcja G	68481
Sekcja C	28373
Sekcja F	24354
Sekcja M	18499
Sekcje S i T	14990
Sekcja H	14588
Sekcja Q	11870
Sekcja P	8357
Sekcja L	8348
Sekcja K	7507
Sekcja I	5813
Sekcja J	5391
Sekcja N	5218
Sekcja A	4738
Sekcja R	4002
Sekcja O	2150
Sekcja E	757
Sekcja D	358
Sekcja B	284

Sekcja U	1
ogółem	234079

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS 2013

Liczba przedsiębiorstw skoncentrowanych w ramach branż wskazanych w tabeli nr 5 koresponduje ze wskaźnikiem poziomu przeciętnego zatrudnienia. Dane z Urzędu Statystycznego w Łodzi wskazują, że „w roku 2013, podobnie jak w roku poprzednim, najwyższy poziom przeciętnego zatrudnienia w województwie łódzkim odnotowano w przypadku przetwórstwa przemysłowego – 135,9 tys. osób”.⁶ Kolejnymi branżami zapewniającymi w województwie największe zatrudnienie były według danych GUS budownictwo i handel.⁷

Porównując tematykę szkoleń zawodowych, a także powstałe w tym czasie działalności gospodarcze (potencjalnie generujące nowe miejsca pracy) oraz ogólną tendencję do koncentrowania się przedsiębiorstw generujących całościowo najwięcej miejsc pracy w ramach wskazanych wyżej branż w województwie łódzkim, można zauważyć pewną zbieżność – zwłaszcza ze względu na sekcję usługową i handlową.

Ponadto, wyniki badania na temat sytuacji gospodarczej województwa łódzkiego, zrealizowanego w 2010 r. wśród ekspertów⁸ wskazują, że zapotrzebowanie na pracowników po tym okresie dotyczyć miało takich zawodów jak:

- ▶ informatyk,
- ▶ osoby posługujące się językami obcymi,
- ▶ specjaliści w zakresie mechatroniki,
- ▶ inżynier produkcyjny,
- ▶ przedstawiciel handlowy,
- ▶ operator wózka widłowego,
- ▶ logistyk, specjalista ds. logistyki,
- ▶ pracownik produkcyjny, np. składacz AGD, pracownik obsługi nowoczesnych linii produkcyjnych programowanych komputerowo,
- ▶ pracownik budowlany,
- ▶ specjalista ds. obsługi klienta.⁹

Patrząc na tematykę szkoleń zawodowych w zrealizowanych projektach, zwłaszcza na znaczną liczbę wskazań dotyczących szkoleń przygotowujących do roli przedstawiciela handlowego oraz operatora wózka widłowego, można dojść do wniosku, że przynajmniej po części zapotrzebowanie na tego rodzaju kwalifikacje zawodowe w województwie łódzkim zostało zaspokojone. Łącząc powyższe z sygnalizowanym wyżej zapotrzebowaniem w regionie na kompetencje miękkie i znacznym odsetkiem

⁶ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego w 2013 r., Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2014, s. 31

⁷ Ibidem.

⁸ Sytuacja gospodarcza regionu łódzkiego w opinii ekspertów, WUP Łódź 2010

⁹ Sytuacja gospodarcza regionu łódzkiego w opinii ekspertów, WUP Łódź 2010, s. 16-17



wskazań dotyczących realizowania tej tematyki szkoleń w projektach, można stwierdzić, że oferowane młodym ludziom wsparcie było adekwatne do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Podsumowanie

- ▶ Badania i analizy związane z rynkiem pracy wskazują, że na łódzkim rynku pracy widoczne jest zapotrzebowanie zarówno na kompetencje „miękkie”, jak i na przedstawicieli konkretnych zawodów w dużej mierze związanymi z tzw. „branżami przyszłości” województwa łódzkiego.
- ▶ Badanie wśród uczestników projektów wskazuje, że oferowane w ramach projektów wsparcie było częściowo zbieżne z zapotrzebowaniem rynku pracy na kwalifikacje zawodowe. Zbieżność widoczna jest zwłaszcza w obszarze kompetencji „miękkich”, jak i w ramach zawodów takich jak przedstawiciel handlowy czy operator wózka widłowego.

3.3. Wpływ udziału w projekcie na sytuację społeczno-zawodową uczestników

3.3.1. Skuteczność działań projektowych

Jaki wpływ miał projekt na aktywizację zawodową i/lub społeczną uczestników? Czy uczestnicy znaleźli pracę, podjęli dalsze kształcenie lub rozpoczęli działalność gospodarczą? Czy praca/kształcenie/działalność gospodarcza mają związek z zakresem działań realizowanych w projekcie? Jak szybko po zakończeniu udziału w projekcie udało się znaleźć pracę?

Czy istnieje zależność między stosowanymi w projekcie formami wsparcia a jego skutecznością? Jeśli tak – które formy wsparcia i/lub ich zestawy cechują się największą skutecznością? Czy istnieje zależność między typem beneficjenta (forma prawna) a skutecznością jego projektu? Jeśli tak – jakie typy beneficjentów realizują najbardziej skuteczne projekty?

Od czasu zakończenia udziału w projekcie (w ogóle) pracowało 69% uczestników badania CATI.¹⁰ Wysoki odsetek pracujących po projekcie potwierdza również wyniki badania PAPI (70 z 80 respondentów). Większość uczestników badania PAPI (66 z 80) miała również doświadczenia zawodowe w pracy przed udziałem w projekcie. Kwestia ta była związana z wiekiem badanych – częściej przed projektem pracowali badani, którzy w momencie przystępowania do projektu byli w wieku 25-30 lat (38 z 40) niż badani do 24 r. ż. (28 z 40).

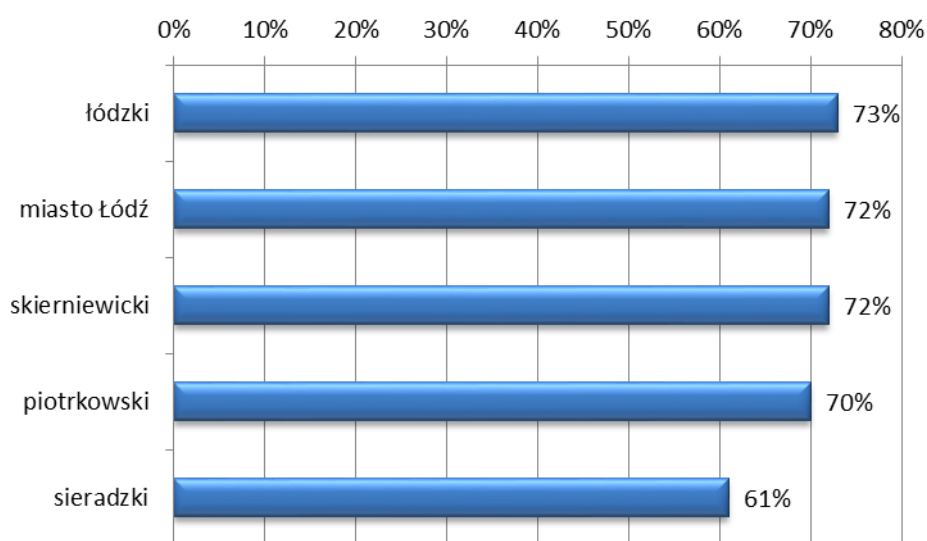
Największy odsetek badanych, którzy pracowali po projekcie, przypadał na grupę uczestników badania CATI, którzy byli bezrobotni w momencie przystępowania do projektu (78%). W kolejnych grupach wyróżnionych ze względu na status uczestników w momencie przystępowania do projektu odsetki pracujących były relatywnie sporo niższe – 66% wśród długotrwale bezrobotnych i 59% wśród nieaktywnych zawodowo. **Zmienną różnicującą sam fakt zatrudnienia badanych w czasie od zakończenia udziału w projekcie było wykształcenie badanych.** Największy odsetek osób zatrudnionych można zaobserwować w grupie osób z wykształceniem wyższym (85%). W pozostałych grupach wyróżnionych ze względu na wykształcenie badanego w momencie przystępowania do projektu odsetki zatrudnionych były niższe i malały wraz z obniżaniem poziomu wykształcenia – 77% wśród osób z wykształceniem pomaturalnym, 68% wśród osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym, 48% wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i 32% wśród badanych legitymujących się wykształceniem podstawowym.

Wiek również okazał się cechą różnicującą fakt zatrudnienia badanych po projekcie. W grupie wiekowej od 21 do 25 r. ż. w momencie przystępowania do projektu odsetek pracujących po projekcie był najwyższy – 74% uczestników badania CATI. W grupie wiekowej od 26 do 30 r. ż. odsetek pracujących był nieznacznie niższy i wynosił 72%. Wśród najmłodszych (do 20 r. ż.) odsetek zatrudnionych był najniższy – 57%.

¹⁰ nie uwzględniono badanych, którzy mieli status zatrudnionych w momencie przystępowania do projektu

Kwestia zatrudnienia młodych ludzi po projekcie związana była również z miejscem zamieszkania w momencie przystępowania do projektu w ujęciu subregionalnym. Najniższy odsetek pracujących po projekcie przypada na subregion sieradzki (61% badanych techniką CATI). W pozostałych subregionach odsetki zatrudnionych były znacznie wyższe. Jest to dość zaskakujący wynik, wzięwszy pod uwagę statystyki bezrobocia w ujęciu subregionalnym. Dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego wskazują, że subregion sieradzki był trzecim w kolejności subregionem w województwie łódzkim ze względu na wysokość stopy bezrobocia (14,9%) zaraz po subregionie piotrkowskim (15,8%) i łódzkim (17,2%).¹¹

Wykres 8. Odsetki uczestników, którzy pracowali od czasu zakończenia udziału w projekcie w podziale na subregiony ich miejsca zamieszkania w momencie przystępowania do projektu



Źródło: badanie CATI, n=514

Jednocześnie należy dodać, że badanie CATI **nie wykazało różnic w zatrudnieniu badanych po projekcie w zależności od płci.**

Typ beneficjenta realizującego projekt również był zmienną silnie różnicującą sam fakt podjęcia pracy przez badanych po projekcie. Największe odsetki badanych pracujących po projekcie można zauważyć wśród projektodawców będących: agencją rozwoju regionalnego, agencją zatrudnienia, fundacją, izbą rzemieślniczą, JST na poziomie gminy i powiatu, parkiem przemysłowo-technologicznym, instytucją doradczą-szkoleniową (często trudniącą się również działalnością badawczą), czy placówką edukacyjną (od co najmniej 80% do nawet 100% wskazań w badaniu CATI). Kolejna, choć mniej skuteczna grupa, to powiatowe urzędy pracy (78%). Kolejną instytucją ze względu na odsetek pracujących są stowarzyszenia realizujące projekty – 68%. Najniższe odsetki zatrudnionych po projekcie zanotowano wśród projektodawców będących ośrodkami pomocy społecznej – 45% oraz powiatowymi centrami pomocy rodzinie – 39%. **Widoczne jest, że najniższą skuteczność „zatrudnieniową” swoich projektów miały instytucje pomocy i integracji społecznej, należy mieć jednak na uwadze,**

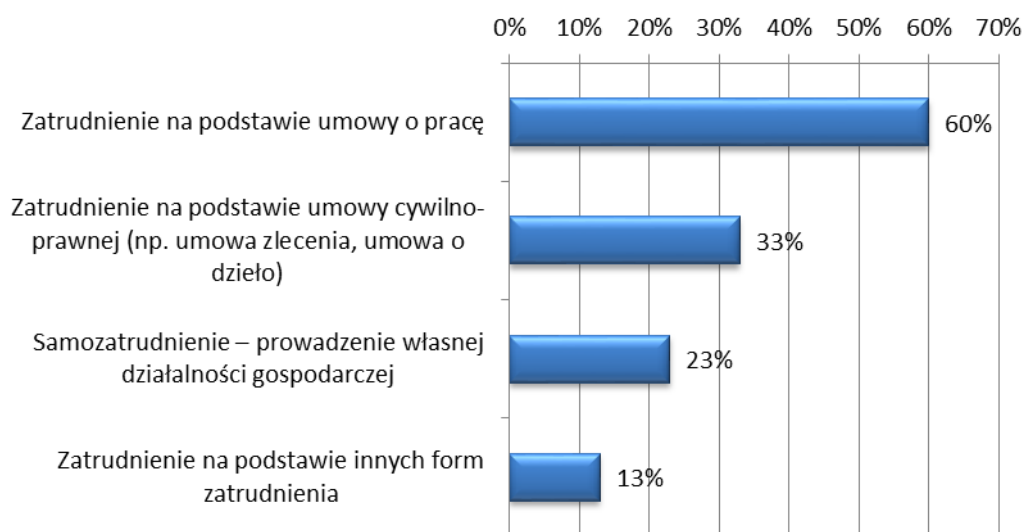
¹¹ Według danych GUS: Stopa bezrobocia rejestrowanego w styczniu 2014 r.

że są to instytucje, których głównym zadaniem jest aktywizacja społeczna, nie zawodowa.

Biorąc pod uwagę Działania bądź Poddziałania PO KL z Priorytetów VI i VII, w ramach których realizowane były projekty, największy odsetek pracujących po projekcie przypada na Działanie 6.2 (92% wskazań w badaniu CATI). Tak wysoki odsetek wskazań w tej grupie badanych należy wiązać z przyznawaniem środków na rozwój przedsiębiorczości jako jedną z form wsparcia oferowanego w ramach Działania 6.2 PO KL. Zdecydowana większość badanych skorzystała z tego wsparcia w ramach analizowanego Działania. Kolejne odsetki pracujących w kolejności od najwyższych występują w ramach następujących modułów PO KL: Działanie 7.4 (90%)¹², Poddziałanie 6.1.1 (81%), Poddziałanie 7.2.2 (77%), Poddziałanie 6.1.3 (76%), Poddziałanie 7.2.1 (po 74%), Poddziałanie 7.1.1 (43%) i Poddziałanie 7.1.2 (39%). Widoczne jest, że hierarchia wskazań zatrudnienia po projekcie związana jest z typem beneficjentów, którzy mogą realizować wsparcie w ramach poszczególnych Działań/Poddziałań. W przypadku Poddziałania 7.1.1 PO KL są to OPS-y, w przypadku Poddziałania 7.1.2 – PCPR-y.

Ci z badanych techniką CATI, którzy pracowali od czasu zakończenia udziału w projekcie, najczęściej zatrudnieni byli na podstawie umowy o pracę (60%), choć znaczna część badanych objęta była jakimś rodzajem umowy cywilno-prawnej (33%) i/lub samozatrudnieniem (23%). Podobnie sytuacja wyglądała wśród uczestników badania PAPI – jeśli pracowali, to najczęściej na podstawie umowy o pracę (49 z 70) i/lub umowy cywilno-prawnej (26 z 70).

Wykres 9. Formy zatrudnienia badanych od czasu zakończenia udziału w projekcie



Źródło: badanie CATI, n=514; badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Badanie wskazało dodatkowo na dużą samodzielność w obszarze poszukiwania zatrudnienia. Jeśli badani techniką PAPI pracowali po projekcie, to w większości znaleźli tę pracę samodzielnie (43 z 70). Najczęściej samodzielnymi w znalezieniu pracy byli mieszkańcy dwóch badanych miast – Piotrkowa

¹² należy mieć na uwadze, że grupa respondentów z Działania 7.4 wynosiła 10 osób, co stanowiło 17% populacji badanych uczestników tego Działania

Trybunalskiego (21 z 25) i Łodzi (15 z 24), najrzadziej natomiast mieszkańcy powiatu zduńskowskiego (7 z 20). Samodzielność w znajdowaniu pracy związana była z wykształceniem badanych. Najczęściej pracę znajdowali samodzielnie respondenci z wykształceniem pomaturalnym w momencie przystępowania do projektu (10 z 12) i wyższym (12 z 15). Wraz ze spadkiem poziomu wykształcenia wzrastał odsetek badanych, którzy potrzebowali pomocy w znalezieniu pracy. Pomoc tę najwięcej badanych uzyskało z powiatowego urzędu pracy (11 z 26), a także od znajomych (8 z 26) i rodziny (4 z 26).

Wracając do skuteczności wsparcia projektowego należy wskazać, że w momencie badania pracowało jednak 53% badanych techniką CATI¹³, co wskazuje na utratę pracy przez ok. 16% badanych w odniesieniu do okresu wcześniejszego – począwszy od zakończenia udziału w projekcie. Utratę statusu osoby pracującej przez część uczestników projektów widać również w przypadku badania PAPI – w momencie badania pracowało 58 z 80 badanych. Jednocześnie częściej pracowali mężczyźni (26 z 30) niż kobiety (32 z 50) oraz osoby, które nie deklarowały niepełnosprawności (54 z 71) niż osoby niepełnosprawne (4 z 9).

Aktualne zatrudnienie badanych techniką CATI również było silnie zależne od ich statusu na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu. Największy odsetek badanych pracował w grupie osób bezrobotnych (61%), następnie w grupie osób długotrwale bezrobotnych (48%), a najrzadziej zatrudnionego można było spotkać wśród nieaktywnych zawodowo (45%). Również w przypadku aktualnie zatrudnionych wykształcenie, z jakim przychodzili do projektu różnicowało później ich zatrudnienie. Wśród badanych z wykształceniem wyższym znów odsetek pracujących w momencie badania był najwyższy (72%) i spadał wraz z obniżaniem się poziomu wykształcenia (skończywszy na 23% badanych wśród osób z wykształceniem podstawowym, którzy deklarowali aktualne zatrudnienie).

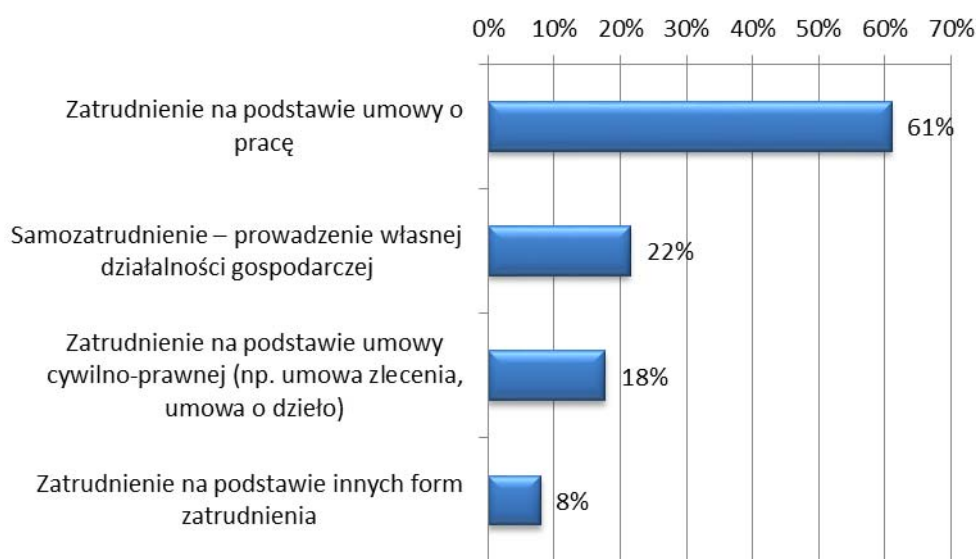
Jeśli chodzi o wiek badanych, to w grupie uczestników, którzy przystępując do projektu mieli 21-25 lat, odsetek aktualnie pracujących był najwyższy (61% respondentów badania CATI). W kolejnych grupach wiekowych odsetki zatrudnienia badanych wynosiły odpowiednio: 54% w grupie osób 26-30 lat i 36% wśród osób do 20 r. ż. Miejsce zamieszkania w ramach poszczególnych subregionów województwa oraz płeć nie różnicowały natomiast badanych z punktu widzenia zatrudnienia w momencie badania.

Biorąc pod uwagę typ beneficjentów realizujących projekty, należy wskazać, że najwyższe odsetki pracujących w momencie badania przypadają na grupę beneficjentów, do której można zaliczyć: agencje rozwoju regionalnego, agencje zatrudnienia, izby rzemieślnicze (co najmniej 80%). Kolejną grupą ze względu na wysokość odsetków zatrudnionych są instytucje takie jak: fundacje, instytucje doradczo-szkoleniowe oraz parki przemysłowo-technologiczne (65-67%), a także powiatowe urzędy pracy (62%). Należy zauważyć, że „pozycja” PUP w hierarchii instytucji z odsetkami pracujących po zrealizowaniu przez instytucję projektu nie zmieniła się znacząco – powiatowe urzędy pracy miały najwyższej skuteczności zatrudnieniowej w ogóle po zrealizowanych przez siebie projektach, jednak utrzymały względnie stabilną pozycję we wspomnianej hierarchii, co wskazuje na dość dużą „trwałość” zatrudnienia. Najniższe odsetki badanych zatrudnionych w momencie badania miały ośrodki pomocy społecznej oraz powiatowe centra pomocy rodzinie (odpowiednio 32% i 26%).

¹³ nie uwzględniono badanych, którzy mieli status zatrudnionych w momencie przystępowania do projektu

Aktualna forma zatrudnienia dla większości badanych techniką CATI to także zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (również 61%), obniżył się natomiast odsetek zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej (18%). Należy wskazać również względnie stabilną tendencję do samozatrudnienia, która w grupie aktualnie pracujących obejmuje podobny odsetek badanych, co w przypadku okresu „od zakończenia udziału w projekcie” (22%). Podobne tendencje widoczne były w przypadku badania PAPI – aktualne formy zatrudnienia badanych objętych tą techniką badawczą, to również najczęściej umowa o pracę (39 z 58) i/lub umowa cywilno-prawna (14 z 58).

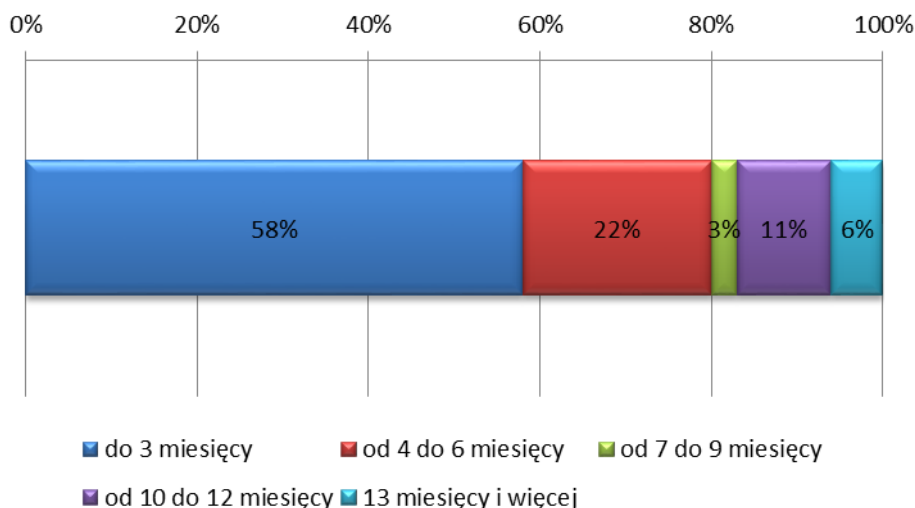
Wykres 10. Aktualne formy zatrudnienia badanych



Źródło: badanie CATI, n=392; badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Dość zaskakujący był czas, w jakim respondentom badania CATI udało się znaleźć zatrudnienie. **Do 6 miesięcy znalazło zatrudnienie aż 80% badanych. Oznacza to, że do 6-go miesiąca od zakończenia udziału w projekcie pracowało ok. 55% wszystkich, wcześniej niezatrudnionych badanych.** Należy mieć na uwadze, że znaczna część badanych objęta była wsparciem w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości, dzięki którym założyła własne działalności gospodarcze. W związku z tym ta sama część badanych uzyskała w krótkim czasie samozatrudnienie. Również w przypadku badania PAPI większość uczestników (59 z 70), którzy pracowali po projekcie, znalazła pracę w okresie do połowy roku.

Wykres 11. Czas, w jakim badani uzyskali zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie



Źródło: badanie CATI, n=424; uwzględnione zostały braki danych

Na czas znalezienia pracy przez badanych techniką CATI nie wpływały takie czynniki jak wiek, ich status na rynku pracy w momencie przystępowania do projektu, czy miejsce, z którego pochodzili. Można zauważyć jednak zależność między wykształceniem badanych a szybkością znalezienia pracy – najczęściej w czasie do 3 miesięcy znajdowały zatrudnienie osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (64%) i wyższym (57%), najrzadziej – z wykształceniem podstawowym (27%). Częściej w tak krótkim czasie zatrudnienie znajdowali mężczyźni niż kobiety (67% w porównaniu do 52%). Uczestnicy projektów z Działania 7.4 wszyscy znaleźli zatrudnienie w czasie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, następnie w tym czasie częściej niż pozostali podjęli pracę uczestnicy projektów z Działania 6.2 (co należy wiązać z założeniem przez większość z nich działalności gospodarczych), uczestnicy z Poddziałania 6.1.3 (69%) i Poddziałania 7.1.2 (64%). Ponadto, jeśli uczestnictwo w projekcie było dla badanych przydatne w znalezieniu pracy, istotnie częściej znajdowali oni pracę w okresie do połowy roku niż w przypadku badanych, którzy bez udziału w projekcie i tak by pracowali (odpowiednio: 80% wskazań w grupie osób, którym projekt pomógł znaleźć pracę i 71% w grupie badanych, którym uczestnictwo w projekcie nie pomogło w znalezieniu pracy).¹⁴

Większość badanych techniką CATI, **którzy po zakończeniu udziału w projekcie pracowali, uważa, że jest to korzyść płynąca z projektu** (65% stwierdziło, że udział w projekcie pomógł im w uzyskaniu pracy¹⁵). Na subiektywne odczucie użyteczności projektu w kontekście późniejszego zatrudnienia nie wpływały takie aspekty jak status uczestników na rynku pracy w momencie przystępowania do projektu, ich wiek, czy wykształcenie. Poczucie użyteczności projektu jest jednak uzależnione od płci badanych i ich pochodzenia z określonego obszaru województwa. Mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali, że projekt pomógł im uzyskać pracę (71% w porównaniu do 61% wśród kobiet). Najczęściej również udział w projekcie pomagał badanym z subregionu

¹⁴ z wyłączeniem badanych, którzy wskazali odpowiedź „trudno powiedzieć”

¹⁵ z wyłączeniem badanych, którzy wskazali odpowiedź „trudno powiedzieć”

skierniewickiego (79%). Także realizacja projektu w ramach różnych modułów PO KL różnicowała odpowiedzi badanych. **Najczęściej usatysfakcjonowanych z udziału w projekcie pod względem pomocy w uzyskaniu zatrudnienia można było spotkać wśród uczestników projektów z Działania 6.2 (79%), Poddziałania 6.1.3 (72%) oraz Poddziałania 7.2.1 (70%). Należy zatem uznać, że to właśnie beneficjenci z tych Działań/Poddziałań realizują projekty najczęściej zmieniające sytuację swoich uczestników.**

Jeśli chodzi natomiast o pomoc udziału w projekcie w uzyskaniu pracy przez badanych techniką PAPI, widoczny był mniejszy entuzjazm badanych niż w przypadku uczestników badania CATI. Znaczna część respondentów (34 z 70) stwierdziła, mimo wszystko, że również widzi taką zależność. Przeciwnego zdania było 27 z 70 badanych. Jeśli badani zauważali wpływ projektu na późniejsze znalezienie przez nich zatrudnienia, to zazwyczaj wiązało się to z możliwością zdobycia doświadczenia:

- *Odbyty staż, zdobycie doświadczenia. [badanie PAPI]*
- *Pracodawca był zobowiązany zatrudnić mnie po odbytym stażu. Projekt dodał mi odwagi i zdobyłem doświadczenie w pracy i staż pracy. [badanie PAPI]*
- *Nabyłam pewności siebie. Zdobylam doświadczenie w pracy i założyłam swoją działalność. [badanie PAPI]*
- *Nabyłem doświadczenia w zawodzie i lubię tą pracę. [badanie PAPI]*

oraz podniesieniem kwalifikacji:

- *Uzyskany certyfikat i zdobyte umiejętności. [badanie PAPI]*
- *Zdobycie uprawnień na wózki, na wymianę butli. Zdobycie kwalifikacje. [badanie PAPI]*
- *Uprawnienia zawodowe które zdobyłem na kursie. [badanie PAPI]*

Jednocześnie z kwestiami związanymi z zatrudnieniem badanych – faktem zatrudnienia po projekcie, szybkością znalezienia pracy, czy wpływem projektu na zatrudnienie po projekcie – nie wiązało się miejsce zamieszkania badanych. Również badanie jakościowe nie wykazało różnic terytorialnych w kwestiach związanych z zatrudnieniem badanych w trzech powiatach, w których zostało przeprowadzone.

Jednak, o ile udział w projekcie postrzegany jest przez większość uczestników jako pomocny, o tyle nie jest uznawany przez badanych jako jedyna szansa na uzyskanie zatrudnienia (25% wskazań badanych, którzy uznali, że udział w projekcie był dla nich jedyną szansą na zatrudnienie¹⁶). Postrzeganie udziału w projekcie w tych kategoriach było silnie związane ze statusem uczestników w momencie przystępowania do projektu. Największy odsetek badanych, dla których projekt to jedyna szansa na zatrudnienie przypada na grupę osób bezrobotnych (31%), następnie na grupę długotrwale bezrobotnych (22%) i nieaktywnych (17%). W przypadku modułów POKL, największe odsetki wskazań badanych potwierdzające takie podejście do udziału w projekcie można zauważyć wśród uczestników z Działania 7.4 (osoby niepełnosprawne) (43%) oraz Poddziałania 6.1.3 (37%).

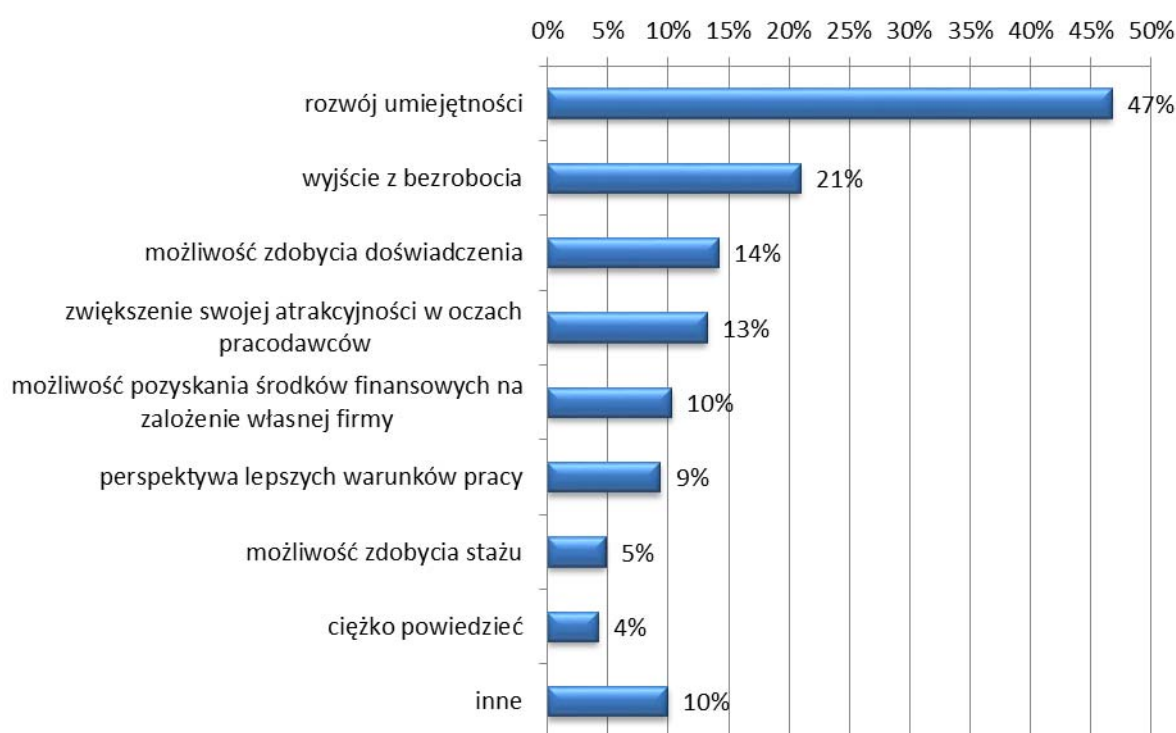
Porównując odsetki wskazań w obu kwestiach można dojść do wniosku, że **młodzi ludzie postrzegają swój udział w projektach zazwyczaj jako alternatywę do innych działań –**

¹⁶ z wyłączeniem badanych, którzy wskazali odpowiedź „trudno powiedzieć”

aktywność pomocną, jednak nie niezbędną. Potwierdzają to wyniki badania CATI w odpowiedzi na pytanie, czy bez udziału w projekcie uczestnikom udało się osiągnąć podobną sytuację na rynku pracy. Większość badanych (44%) wskazała, że osiągnęłyby podobną sytuację na rynku pracy, 39% stwierdziło jednak, że byłoby w gorszej sytuacji bez udziału w projekcie. Tylko 3% badanych stwierdziło, że gdyby nie uczestniczyli w projekcie, byłoby w lepszej sytuacji na rynku pracy. Potwierdza to wniosek, że udział w projektach, w tym m.in. alokowanie czasu na udział w działaniach projektowych postrzegany jest jako aktywność, która może pomóc, nie zaszkodzić.

Uczestnicy badania CATI, którzy uznali, że bez udziału w projekcie ich sytuacja na rynku pracy byłaby gorsza najczęściej wskazywali, że dzięki projektowi mogli rozwinąć swoje umiejętności (47%). Dla znacznej części badanych udział w projekcie postrzegany był jako możliwość wyjścia z bezrobocia, co koresponduje ze wskazanymi wyżej motywacjami do udziału w projekcie.

Wykres 12. Powody, dla których badani uznają, że bez udziału w projekcie byłoby w gorszej sytuacji na rynku pracy



Źródło: badanie CATI, n=310; badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Biorąc jednak pod uwagę niższy, choć i tak dość relatywnie wysoki odsetek badanych techniką CATI, dla których udział w projekcie był jedyną szansą na zatrudnienie można wyrazić zaniepokojenie, że prawie ¼ młodych ludzi nie widziała dla siebie alternatywy w uzyskaniu zatrudnienia poza projektem.

W badaniu podjęto również próbę oceny skuteczności samych form wsparcia oferowanych w realizowanych projektach. Do tego celu posłużyła analiza skupień metodą k-średnich przeprowadzona wśród uczestników badania CATI. Podstawą segmentacji były formy wsparcia, którymi objęci byli uczestnicy projektów. W ten sposób wyróżnione zostały grupy respondentów korzystających z określonych zestawów form wsparcia:

- ▶ skupienie pierwsze: w ramach tego skupienia prawie wszyscy uczestnicy korzystali ze wsparcia w postaci staży/praktyk/przygotowania zawodowego, poradnictwa oraz innych form wsparcia (niesklasyfikowanych w kategoriach wsparcia w PEFS 2007); zdecydowana większość badanych skorzystała ze wsparcia w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL,
- ▶ skupienie drugie: prawie wszyscy respondenci, którzy znaleźli się w tym skupieniu korzystali ze szkoleń, doradztwa, środków na rozwój przedsiębiorczości oraz wsparcia pomostowego; to badani z Działania 6.2 PO KL,
- ▶ skupienie trzecie: badani z tej grupy również korzystali ze wsparcia stażowego, z pośrednictwa, a także każdemu założony był Indywidualny Plan Działania; to badani z Poddziałania 6.1.3 PO KL,
- ▶ skupienie czwarte: większość respondentów z tej grupy skorzystała ze szkoleń i doradztwa; to respondenci z Priorytetu VII PO KL, głównie z Poddziałania 7.2.2 PO KL,
- ▶ skupienie piąte: to grupa respondentów korzystających ze wsparcia w postaci szkoleń, doradztwa, poradnictwa, a także zazwyczaj zakładany był im IPD; większość badanych to uczestnicy projektów z Priorytetu VI PO KL (zwłaszcza Poddziałania 6.1.1 PO KL, a także Poddziałania 7.2.1 w ramach Priorytetu VII),
- ▶ skupienie szóste: respondenci, którzy znaleźli się w tej grupie skorzystali w większości ze wsparcia szkoleniowego, doradztwa, poradnictwa, pracy socjalnej oraz form określonych jako inne; uczestnicy projektów, którzy zaklasyfikowali się do tego skupienia pochodzą z Poddziałania 7.1.1 i 7.1.2 PO KL,
- ▶ skupienie siódme: badani z tej grupy objęci byli wsparciem szkoleniowym, doradczym, skorzystali z poradnictwa i pośrednictwa; to badani objęci wsparciem w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL.

Biorąc pod uwagę kwestie pracy od zakończenia udziału w projekcie, największy odsetek badanych pracował w ramach skupienia drugiego (niemalże wszyscy), czyli uczestników, którzy objęci byli wsparciem na założenie działalności gospodarczej. Znaczny odsetek badanych pracował również w ramach skupień siódmego (80%), pierwszego (80%), piątego (77%), trzeciego (76%) oraz czwartego (65%). Najrzadziej badani pracowali, jeśli skorzystali ze wsparcia w ramach skupienia szóstego (45%). Widoczne jest zatem, że najskuteczniejsze wsparcie, jeśli chodzi o sam fakt podjęcia pracy po projekcie, to połączenie form: szkoleniowej, doradczej, środków na rozwój przedsiębiorczości oraz wsparcia pomostowego – oferowanych uczestnikom zamierzającym rozpocząć własną działalność gospodarczą. Widać jednak, że dość skuteczne okazało się połączenie form wsparcia szkoleniowego i doradczego oferowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL, a także wsparcie stażowe w połączeniu z poradnictwem oraz z pośrednictwem.

Jeśli wziąć pod uwagę subiektywne odczucie badanych na temat tego, czy projekt był dla nich pomocny w znalezieniu pracy¹⁷, najwyższy odsetek wskazań można zauważyć również wśród badanych zaklasyfikowanych do skupienia drugiego (87%). Kolejne odsetki dotyczą skupienia trzeciego (71%) – „stażyści”, pierwszego (69%) – również „stażyści” i piątego (64%) – uczestnicy wsparcia szkoleniowego, doradczego i poradnictwa z projektów konkursowych. Najrzadziej można

¹⁷ Z wyłączeniem badanych, którzy wskazali odpowiedź „trudno powiedzieć”

zauważyć usatysfakcjonowanych z kwestii pomocy udziału w projekcie w kontekście późniejszego zatrudnienia wśród badanych zaklasyfikowanych do skupienia siódmego (41%), które w przypadku analizowanej wyżej kwestii miało jeden z najwyższych odsetków wskazań. Badani korzystający z połączenia form wsparcia w ramach skupienia siódmego relatywnie często podejmowali zatrudnienie, jednak biorąc pod uwagę ich subiektywne odczucie skuteczności projektu, można przypuszczać, że była to grupa osób, które, mimo wszystko, i tak znalazłyby w większości zatrudnienie – nawet bez udziału w projekcie. Widać zatem, że – jeśli projekt wpływa na późniejsze zatrudnienie badanych – oferowane w nim wsparcie dotyczy form takich jak:

- ▶ środki na rozwój przedsiębiorczości w połączeniu ze wsparciem szkoleniowym, doradczym i wsparciem pomostowym,
- ▶ wsparcie w postaci stażu – dające doświadczenie zawodowe potrzebne młodym ludziom, połączone z poradnictwem zawodowym (w innym przypadku z pośrednictwem),
- ▶ wsparcie szkoleniowo-doradcze, realizowane jednak przez instytucje wyłaniane w trybie konkursowym.

W badaniu PAPI respondenci poproszeni byli natomiast o wskazanie formy wsparcia najbardziej ich zdaniem przydatnej do znalezienia pracy. **Należy zauważyć, że jako najbardziej przydatne w kontekście znalezienia pracy ocenione zostały szkolenia** (31 wskazań z 47 osób korzystających z tej formy wsparcia) **oraz staże** (21 z 32 osób korzystających z tej formy). Wynik ten koresponduje również z zależnościami zaobserwowanymi w badaniu CATI. Najrzadziej jako przydatne wskazywane były w badaniu PAPI formy takie jak poradnictwo (1 wskazanie z 29 korzystających z poradnictwa w projekcie), doradztwo (6 wskazań z 30 osób) i pośrednictwo pracy (5 z 34 osób). Taki wynik należy wiązać z różnymi – nie zawsze pozytywnymi – opiniami na temat jakości wsparcia doradczego i pośrednictwa pracy w projektach. Staże i szkolenia młodzi ludzie traktują jako wsparcie, które daje im albo możliwość zdobycia doświadczenia, albo rozwój kompetencji, nierzadko uprawnienia i kwalifikacje:

- *To ułatwiło mi znalezienie pracy przez podjęcie stażu i zdobycie jakiegoś doświadczenia. [badanie PAPI]*
- *Zostałem zaraz po stażu zatrudniony. [badanie PAPI]*
- *Na szkoleniu zdobywa się wiedzę teoretyczną i praktyczną. [badanie PAPI]*
- *Posiadam wtedy dodatkowe kwalifikacje, które są udokumentowane – certyfikat. [badanie PAPI]*

Podsumowanie

- ▶ Projekty wykazywały wysoką skuteczność – znaczna część badanych po zakończeniu udziału w projekcie pracowała, z czego większość na umowę o pracę, choć część tych zatrudnień okazała się nietrwała. Co ważne – czas poszukiwania zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie dla zdecydowanej większości nie przekraczał 6 miesięcy.
- ▶ Wyższą skuteczność projekty wykazują wobec osób bezrobotnych niż wobec długotrwale bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz wobec osób z wyższym i średnim wykształceniem niż wobec osób z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym.

- ▶ Najmniej skuteczne zatrudnieniowo były projekty realizowane przez instytucje pomocy społecznej, co jednak należy wiązać z główną działalnością tych instytucji w obszarze aktywizacji społecznej, a nie zawodowej.
- ▶ Najwyższą skuteczność mają projekty wdrażane w ramach Działania 6.2 i 7.4, najniższą – w ramach Poddziałania 7.1.1 i 7.1.2.
- ▶ Wyniki badania potwierdzają wnioski z innych badań, zgodnie z którymi jedną z najbardziej efektywnych form ze względu na skuteczność zatrudnieniową jest staż.¹⁸ Jeszcze lepsze efekty daje połączenie wsparcia szkoleniowego i stażowego. Wsparcie w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości z definicji jest wsparciem, które daje możliwość niemal natychmiastowej zmiany sytuacji na rynku pracy.

¹⁸ Badanie osiągniętej wartości wskaźników komponentu regionalnego PO KL, PAG Uniconsult na zlecenie MRR, maj 2012

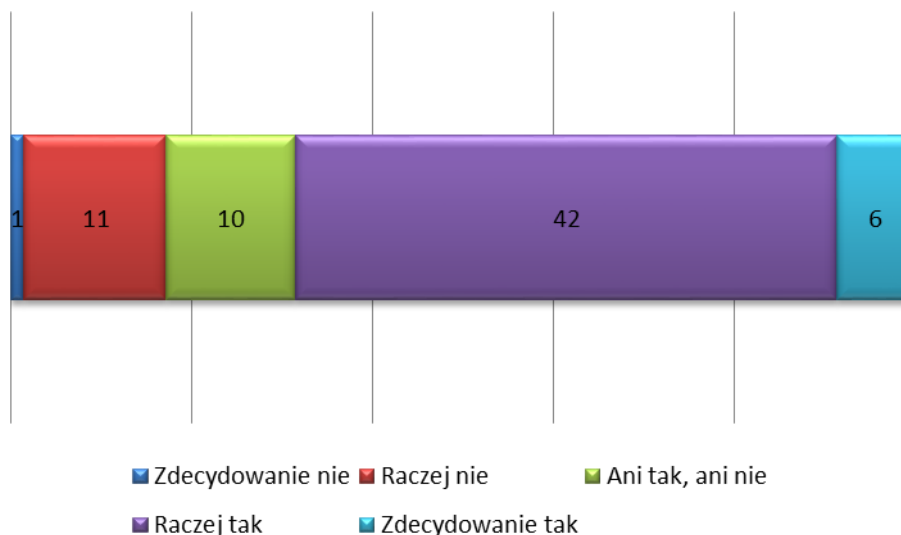
3.3.2. Wpływ udziału w projekcie na jakość późniejszego zatrudnienia uczestników

Jaki jest wpływ udziału w projekcie na jakość uzyskanego zatrudnienia (biorąc pod uwagę takie aspekty jak m.in.: wysokość wynagrodzenia, rodzaj umowy, możliwość rozwoju zawodowego, zapewnienie równowagi między pracą a życiem osobistym, pakiety socjalne)? Czy wyższą jakość zatrudnienia uzyskują osoby wcześniej już pracujące (mające doświadczenie zawodowe)? Czy wyższą jakość zatrudnienia uzyskują osoby wyżej wykształcone?

Określając odpowiednie warunki zatrudnienia uczestnicy badania PAPI poproszeni byli o wskazanie, w jakim wymiarze czasu pracy najbardziej chcieliby pracować. Prawie wszyscy badani stwierdzili, że interesuje ich praca na pełen etat (73 z 80). Ponadto, większość badanych chciałaby zarabiać od 1600 do 2500 zł netto (47 z 80) lub od 2600 do 3500 zł netto (21 z 80). Niższe oczekiwania płacowe częściej miały kobiety niż mężczyźni. Badani, którzy pracowali po projekcie proszeni byli dodatkowo o ocenę, które aspekty pracy są ważne, aby uznać, że praca jest dobra. Dla większości badanych praca musiała dawać możliwość rozwoju zawodowego (67 z 70), umożliwiać godzenie życia prywatnego z zawodowym (69 z 70), dawać możliwość odpowiednich zarobków (68 z 70), jednak już nie tak często musiała umożliwiać korzystanie z pakietów socjalnych (43 z 70).

Przez większość badanych techniką PAPI praca podjęta po projekcie uznawana była za dobrą pracę.

Wykres 13. Ocena, czy pracę podjętą po projekcie można uznać za dobrą pracę

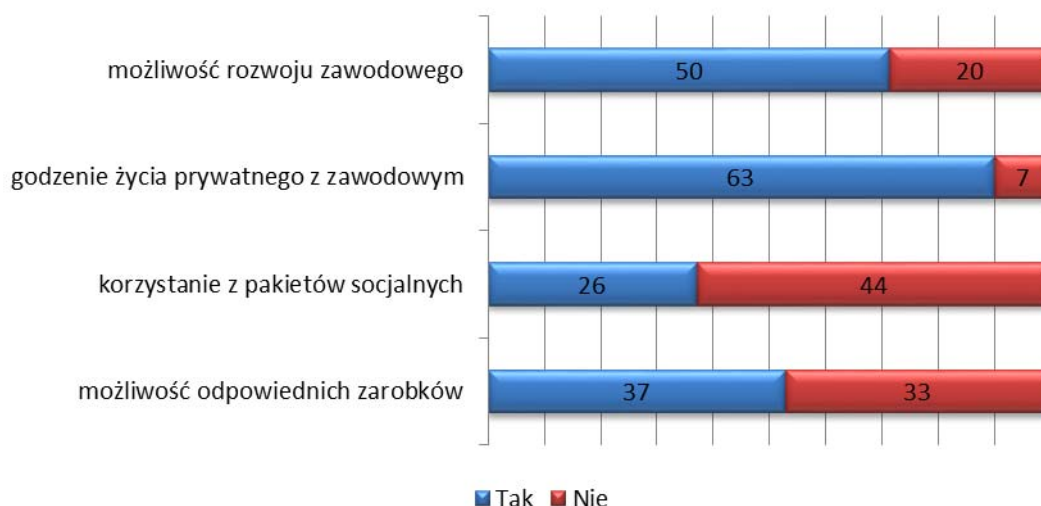


Źródło: badanie PAPI, n=70

Jednocześnie określając, czy poszczególne aspekty dobrej pracy były obecne w pracy badanych podjętej po projekcie można zauważyć, że zatrudnienie nie dawało znacznej części badanych techniką PAPI możliwości korzystania z pakietów socjalnych, a także możliwości odpowiednich zarobków. O ile

pierwsza z tych kwestii (pakiety socjalne) nie była istotna dla sporej części uczestników badania, o tyle aspekt odpowiednich zarobków nie został osiągnięty w odpowiednim stopniu.

Wykres 14. Ocena jakości pracy podjętej po projekcie



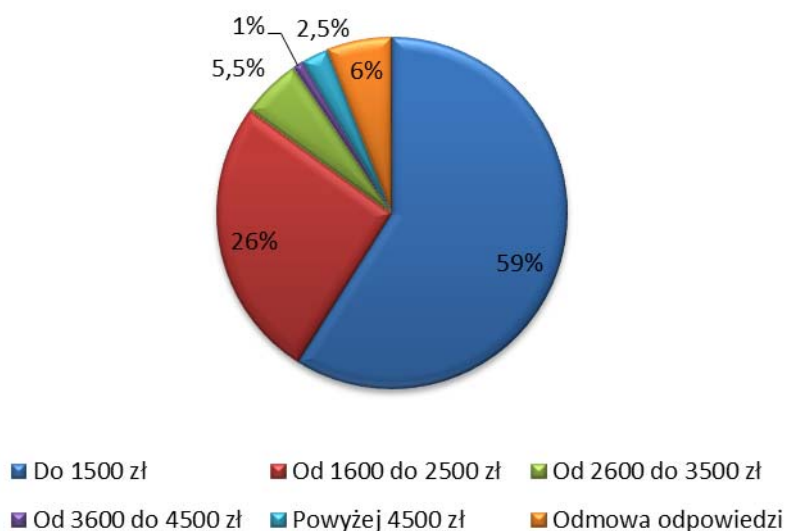
Źródło: badanie PAPI, n=70

Najczęściej pracę, która dawała możliwość rozwoju zawodowego podejmowali badani pochodzący z Łodzi (22 z 25), następnie z Piotrkowa Trybunalskiego (17 z 25), a najrzadziej z powiatu zduńskowolskiego (11 z 20). Z kolei pracę, która dawała możliwość korzystania z pakietów socjalnych najczęściej podejmowali badani z Piotrkowa Trybunalskiego (15 z 25), następnie z powiatu zduńskowolskiego (8 z 20), a najrzadziej z Łodzi (3 z 25). Różnicę widać również w aspekcie zarobków. Najczęściej badani podejmowali pracę zapewniającą w ich ocenie odpowiednie zarobki w Łodzi (21 z 25), później w Piotrkowie Trybunalskim (11 z 25), a najrzadziej w powiecie zduńskowolskim (5 z 20). Pracę, która umożliwiała godzenie życia prywatnego z zawodowym częściej podejmowali natomiast mężczyźni (29 z 29) niż kobiety (34 z 41).

Podobne wyniki uzyskano w przypadku badania CATI. Praca, którą uczestnicy badania CATI podejmowali po zakończeniu udziału w projekcie dla zdecydowanej większości (85%) umożliwiała rozwój zawodowy oraz umożliwiała godzenie życia prywatnego z zawodowym (87%). Mniejsza część badanych (40%) wskazała, że ich praca umożliwiała korzystanie z pakietów socjalnych. Kwestie takie, jak m.in. wykształcenie, czy płeć nie różnicowały w tym przypadku ocen badanych.

Jednocześnie należy wskazać, że zarobki młodych ludzi nie były wysokie. Największy odsetek badanych techniką CATI (59%) wskazał, że zarobki „na rękę” w pracy podjętej po projekcie wynosiły do 1500 zł. Dla 26% badanych były to zarobki netto mieszczące się w przedziale od 1600 do 2500 zł.

Wykres 15. Przedziały zarobków „na rękę” w pracy podjętej po projekcie



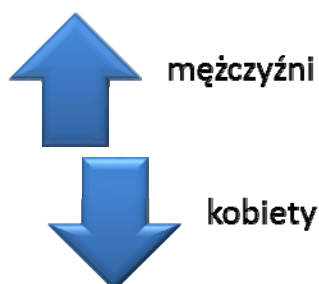
Źródło: badanie CATI, n=469

Na te same tendencje wskazują wyniki badania PAPI. Najwięcej badanych tą techniką, którzy pracowali po projekcie, zarabiali w przedziale do 1500 zł netto (43 z 70), następnie od 1600 do 2500 zł „na rękę” (21 z 70). Zarobki badanych nie były jednocześnie zależne od miejsca ich zamieszkania. Widać zatem, że młodzi uczestnicy projektów zarabiali znacznie poniżej swoich oczekiwań.

Widoczny był jednak związek między wysokością zarobków w pracy wykonywanej po zakończeniu udziału w projekcie a wykształceniem badanych techniką CATI. Wśród osób z wykształceniem podstawowym odsetek zarabiających do 1500 zł netto był najwyższy (75%). Najrzadziej badani z wykształceniem wyższym – w porównaniu do pozostałych grup wyróżnionych ze względu na formalne wykształcenie – osiągnęli tak niski poziom zarobków (44%). Wysokość zarobków uzależniona była również od wieku badanych. Najczęściej takie zarobki deklarowali najmłodsi badani (79%). Jednocześnie miejsce zamieszkania badanych również w tym przypadku nie wpływało na ich zarobki. Duża różnica widoczna była natomiast między płciami. Kobiety znacznie częściej deklarowały zarobki do 1500 zł netto (66% w porównaniu do 48% wśród mężczyzn). Mężczyźni częściej deklarowali zarobki w pozostałych przedziałach – dla kwoty od 1600 do 2500 zł odsetek wskazań mężczyzn wynosił 32%, kobiet – 23%, dla kwoty od 2600 do 3500 zł wynosił dla mężczyzn 9%, dla kobiet 3%. Dyskryminację kobiet ze względu na wysokość zarobków na obszarze województwa łódzkiego potwierdzają także wyniki innych badań, w tym m.in. badanie pn. „Kobiety i mężczyźni wobec zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje zawodowe” zrealizowane na zlecenie Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi w 2013 r.¹⁹

¹⁹ Kobiety i mężczyźni wobec zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje zawodowe, Laboratorium Badań Społecznych, na zlecenie Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Warszawa 2013

Rysunek 2. Wysokość wynagrodzenia badanych w podziale na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Najrzadziej najniższy z analizowanych przedziałów zarobków osiągnęli również uczestnicy projektów z Działania 6.2 PO KL (31%), najczęściej badani z Działania 7.4 (100%) oraz Poddziałania 7.1.1 (80%).

Uczestnicy projektów objęci badaniem CATI, którzy w momencie przystępowania do projektów mieli status osób nieaktywnych na rynku pracy częściej niż osoby o pozostałych statusach (bezrobotnych i bezrobotnych długotrwale) deklarowali, że po zakończeniu udziału w projekcie pracowali na podstawie umowy o pracę (67% wskazań wśród nieaktywnych, 63% wśród długotrwale bezrobotnych i 57% wskazań wśród bezrobotnych). Z kolei bezrobotni częściej niż inni deklarowali, że byli samozatrudnieni (28% wskazań wśród tej grupy, 22% wśród długotrwale bezrobotnych i 16% wśród nieaktywnych). W przypadku aktualnych form zatrudnienia badanych zachowana została taka sama hierarchia wskazań ze względu na status uczestnika na rynku pracy jak w przypadku uczestników, którzy podejmowali pracę w ogóle po projekcie. Osoby z wyższym wykształceniem w momencie przystępowania do projektu rzadziej – w porównaniu do pozostałych – deklarowały, że od czasu zakończenia udziału w projekcie zatrudnione były w oparciu o umowę cywilno-prawną (30% wskazań) i jednocześnie najczęściej były samozatrudnione (37% wskazań). W przypadku aktualnego zatrudnienia badanych sytuacja wyglądała podobnie. Wskazania dotyczące świadczenia pracy w oparciu o umowę o pracę nie były zróżnicowane ze względu na wykształcenie. Najwyższy odsetek badanych techniką CATI zatrudnionych w oparciu o umowę cywilno-prawną po projekcie widoczny był w subregionie miasto Łódź (aż 45%). W momencie badania najwyższy odsetek pracujących w oparciu o taki rodzaj umowy przypadał jednak na subregion skierniewicki (31%). Należy jednocześnie wskazać, że subregion skierniewicki charakteryzuje się jednym z najniższych poziomów stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim.²⁰

Biorąc pod uwagę sam wpływ projektu na kwestie jakości uzyskanego zatrudnienia, należy zauważyć, że istotne statystycznie różnice między grupą osób, dla których projekt był pomocny w uzyskaniu pracy a grupą osób, które nie podzielają takiego zdania widoczne były w przypadku badania CATI tylko w odniesieniu do aspektu rozwoju zawodowego. W grupie osób, dla których projekt był pomocny w późniejszym zatrudnieniu odsetek tych, którzy stwierdzili, że podjęta praca umożliwiała rozwój zawodowy był zdecydowanie wyższy (92%) w porównaniu do grupy osób, którym projekt nie pomógł w zatrudnieniu (71%). Taki sam wynik uzyskano w przypadku badania PAPI. Badani, którym udział w projekcie pomógł w uzyskaniu pracy istotnie częściej niż badani, którzy uzyskaliby zatrudnienie nawet bez udziału w projekcie wskazywali, że ich praca zapewniała możliwość rozwoju zawodowego (30

²⁰ Według danych GUS: Stopa bezrobocia rejestrowanego w styczniu 2014 r.

wskazań z grupy 34 osób, dla których projekt był pomocny w znalezieniu pracy wobec 16 wskazań z 27 pozostałych osób). Był to jednocześnie również jedyny aspekt jakości pracy spośród wcześniej analizowanych, który wiązał się z udziałem badanego w projekcie. Należy więc wskazać, że jeśli udział w projekcie przyczyniał się do znajdowania przez badanych pracy, to była to częściej praca zapewniająca możliwość rozwoju zawodowego niż w przypadku osób, które znalazłyby pracę bez pomocy projektu. Udział w projekcie wpływał więc na możliwość podjęcia rozwojowej zawodowo pracy. Jednocześnie w badaniu nie stwierdzono, aby wcześniejsze zatrudnienie badanych (ich wcześniejsze doświadczenia zawodowe sprzed projektu) wiązały się z późniejszą jakością ich zatrudnienia.

Podsumowanie

- ▶ Uzyskiwana przez uczestników projektów praca ma cechy dobrej pracy – umożliwia rozwój zawodowy i godzenie życia rodzinnego i zawodowego.
- ▶ W niewielkim stopniu zapewnia możliwość korzystania z pakietów socjalnych, nie są one jednak istotne dla badanej grupy.
- ▶ Wysokość otrzymywanych wynagrodzeń nie była jednak satysfakcjonująca. Wysokość wynagrodzeń była istotnie uzależniona od wykształcenia (im wyższe, tym wynagrodzenia wyższe) i od płci (wyższe wynagrodzenia uzyskiwali mężczyźni).

3.3.1. Trwałość efektów otrzymanego wsparcia

Jak trwałe są efekty otrzymanego wsparcia? Czy uczestnicy wykorzystują uzyskane kwalifikacje i kompetencje w aktualnym miejscu pracy? Od czego zależy trwałość efektów (czy ma na nią wpływ wiek, wykształcenie, płeć, miejsce zamieszkania uczestnika; czy ma na nią wpływ kompleksowość wsparcia)?

Uczestnicy badania CATI, którzy w ogóle pracowali od zakończenia udziału w projekcie i jednocześnie deklarowali zatrudnienie w momencie badania w większości przyznali (59%), że jest to ta sama praca. Na utrzymanie tego samego zatrudnienia nie miały wpływu takie kwestie związane z uczestnictwem badanych w projektach jak ich status na rynku pracy w momencie przystępowania do projektu, czy płeć. Należy dodać, że badanie nie wykazało zależności między wykonywaniem tej samej pracy w momencie badania, co bezpośrednio po zakończeniu udziału w projekcie a rokiem zakończenia udziału w projekcie. Oznacza to, że równie często badani mogli zmieniać zatrudnienie, co pozostawać w tym samym miejscu pracy niezależnie od tego, czy zakończyli swój udział w projekcie w stosunkowo odległej perspektywie czasowej (2011 r.), czy co najmniej pół roku przed rozpoczęciem badania. Jednocześnie odnotowano jednak zależność pozostawania w tej samej pracy od wykształcenia – najwyższy odsetek badanych, którzy deklarowali wykonywanie tej samej pracy w momencie badania, co bezpośrednio po zakończeniu udziału w projekcie najwyższy był w grupie osób z wykształceniem podstawowym (75%), następnie gimnazjalnym (68%), wyższym (65%), podyplomowym (54%) i ponadgimnazjalnym (49%). Na wspomnianą kwestię wpływa również:

- ▶ wiek badanych – najczęstszą stabilność pozostawania w tej samej pracy widać wśród najstarszej grupy (67%),
- ▶ subregion, z którego pochodzili – największy odsetek wskazań wśród badanych z subregionu łódzkiego (74%),
- ▶ Działanie lub Poddziałanie, w ramach którego realizowany jest projekt – największe odsetki badanych przypadają na grupy uczestników projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.1.2 PO KL (którego beneficjentami są PCPR-y – 85%) oraz Poddziałania 6.1.3 (którego beneficjentami są PUP-y). W odniesieniu do ostatnich wyników, widoczne jest, że uczestnicy projektów systemowych PCPR i PUP, jeśli już podejmują pracę, to najrzadziej ją zmieniają.

W przypadku kryterium podziału badanych na uczestników projektów realizowanych w ramach różnych Działań bądź Poddziałania PO KL, można zauważyć, że najbardziej „nietrwałym zatrudnieniowo” modułem PO KL, w ramach którego realizowane były projekty jest Działanie 7.4 PO KL (wsparcie osób niepełnosprawnych) i Poddziałanie 7.2.1 PO KL (Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym). Należy również dodać, że fakt zmiany statusu badanych na rynku pracy z zatrudnionych na niepracujących nie był uzależniony od roku zakończenia ich udziału w projekcie.

Tabela 6. Różnice w odsetkach zatrudnienia badanych od zakończenia udziału w projekcie (w ogóle) i w momencie badania w ramach Działań/Poddziałań PO KL

Działanie/Poddziałanie PO KL	zatrudnieni (w ogóle) od zakończenia udziału w projekcie	zatrudnieni w momencie badania	różnica w odsetku zatrudnionych
Działanie 7.4	90%	60%	30%
Poddziałanie 7.2.1	74%	47%	27%
Poddziałanie 6.1.1	81%	64%	17%
Poddziałanie 6.1.3	76%	60%	16%
Działanie 6.2	92%	78%	14%
Poddziałanie 7.2.2	77%	64%	13%
Poddziałanie 7.1.2	39%	26%	13%
Poddziałanie 7.1.1	43%	31%	12%

Źródło: badanie CATI, n aktualnie zatrudnionych=392, n zatrudnionych w ogóle od czasu zakończenia udziału w projekcie=514

W momencie badania 65% respondentów CATI, którzy skorzystali ze wsparcia w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości prowadziło działalność gospodarczą założoną przy wsparciu z projektu. Połowa badanych prowadzi działalność gospodarczą do 36 miesięcy. W przypadku działalności już zakończonych, połowa badanych prowadziła je do 24 miesięcy. Trwałość działalności gospodarczych można uznać za wysoką. **Pół roku po zakończeniu udziału w projekcie działalność gospodarczą prowadziło 88% uczestników projektów, którzy objęci byli wsparciem w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości.** Jednocześnie badanie nie wykazało zależności między trwałością prowadzenia działalności w analizowanym okresie czasu a szeregiem cech społeczno-demograficznych młodych uczestników projektów. Na trwałość prowadzenia działalności do połowy roku od zakończenia korzystania ze wsparcia nie wpływały między innymi takie czynniki jak: wiek uczestników projektów, ich wykształcenie, miejsce zamieszkania, czy status na rynku pracy w momencie przystępowania do projektu. Nie miały również wpływu kwestie związane z organizacją projektu, takie jak typ beneficjenta realizującego projekt, czy Działanie bądź Poddziałanie, z którego uzyskiwano wsparcie. Zidentyfikowano jednak zależność między faktem prowadzenia działalności gospodarczej pół roku po zakończeniu udziału w projekcie od płci właściciela firmy. Istotnie częściej po upływie połowy roku od zaprzestania korzystania ze wsparcia swoje działalności gospodarcze prowadzili mężczyźni niż kobiety (odpowiednio: 94% do 83%).

Jednocześnie ponad $\frac{3}{4}$ badanych uczestniczących w projekcie w szkoleniach stwierdziło, że w pracy zawodowej wykonywanej po zakończeniu udziału w projekcie mogło wykorzystać wiedzę i umiejętności zdobyte podczas szkoleń. Również większość (72%) uczestników projektów korzystających w projekcie z doradztwa wskazała, że wiedzę zdobytą dzięki doradztwu mogła wykorzystać w wykonywanej pracy zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie. Najwyższy



odsetek użyteczności dotyczył jednak badanych korzystających w projekcie ze wsparcia w postaci stażu. Aż 82% badanych wskazało, że wiedzę i umiejętności zdobyte podczas stażu mogli wykorzystać w pracy po zakończeniu udziału w projekcie. Jednocześnie oceny użyteczności wsparcia przez badanych nie różnicowały takie aspekty jak np. ich wiek, płeć, czy wykształcenie.

Podsumowanie

- ▶ Uzyskiwane po zakończeniu udziału w projekcie zatrudnienie cechuje dość duża trwałość, przy czym wyższą trwałością charakteryzuje się zatrudnienie osób o najniższych poziomach wykształcenia, uczestników projektów systemowych. Widoczne jest więc, że niższa skuteczność idzie w parze z wyższą trwałością.
- ▶ Trwałość zakładanych działalności gospodarczych jest także dość wysoka.
- ▶ Bardzo wysoki jest stopień wykorzystania w wykonywanej pracy wiedzy i umiejętności nabytych podczas staży, a także podczas szkoleń.

3.3.2. Wpływ udziału w projekcie na późniejszą aktywność uczestników na rynku pracy

Czy uczestnicy projektu, którzy nie znaleźli zatrudnienia, poszukują pracy? Uczą się? Poszukują możliwości udziału w kolejnym projekcie? Jaki wpływ na te zachowania ma udział w projekcie?

Jeśli poszukują pracy – w jaki sposób to robią? Czy umiejętności nabyte w projekcie są im w tym pomocne? Jakiej pracy poszukują? Jeśli się uczą – czy jest to uzyskiwanie wyższego poziomu wiedzy i umiejętności w ramach dotychczasowego zawodu/ zawodu nabytego w ramach projektu, czy też realizowana jest inna ścieżka zdobywania kwalifikacji?

Uczestnicy badania CATI, którzy nie pracowali w momencie badania w większości deklarowali, że szukają pracy (68%). Poszukiwanie pracy i związana z tym aktywność zróżnicowane były od wykształcenia badanych. Najrzadziej pracy poszukiwały osoby, które przystępując do projektu legitymowały się wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (odpowiednio 39% i 44%). Należy to wiązać również z wiekiem badanych – najrzadziej pracy poszukiwali najmłodsi (do 20 r. ż. w momencie przystępowania do projektu). Zdecydowana większość młodych ludzi poszukuje pracy przeglądając ogłoszenia w internecie (88%), choć badani korzystają z wielu kanałów, źródeł i możliwości poszukiwania pracy:

- ▶ pośrednictwo powiatowego urzędu pracy – 59% badanych,
- ▶ przeglądanie ogłoszeń w gazetach – 57%,
- ▶ inne sposoby, źródła – 39%.

Do innych źródeł i sposobów poszukiwania pracy przez uczestników badania CATI zaliczyć należy przede wszystkim:

- ▶ szukanie pracy poprzez korzystanie z sieci kontaktów, często wśród bliskiej rodziny czy znajomych (59 wskazań z 95),
- ▶ osobiste zgłaszanie się do przedsiębiorców (25 wskazań z 95).

Sposoby poszukiwania pracy przez młodych ludzi potwierdzają wyniki badania jakościowego:

- *Samemu. Przede wszystkim samemu.*
- *Przede wszystkim samemu. Internet...*
- *Ja przeważnie zawsze przez Internet znajduję.*
- *Przez znajomych.*
- *Po prostu wszystkie możliwości...*
- *A swoją znalazłem przez znajomego, bo polecił mnie szefowi, bo akurat miał miejsce.*

Również prawie wszyscy uczestnicy badania PAPI, którzy nie pracowali w momencie badania deklarowali, że poszukują pracy (20 z 22). Jeśli szukają pracy, to najczęściej z nich robi to samodzielnie przeglądając ogłoszenia o pracę w internecie (15 z 20), przez „pocztę pantoflową” – pytając wśród rodziny i znajomych (14 z 20), a także przeglądając ogłoszenia w gazetach (8 z 20) i/lub korzystając z usług urzędu pracy (8 z 20). Sposoby poszukiwania pracy stanowią więc stały katalog, który nie jest różnicowany.

Jednocześnie badani techniką PAPI wskazywali na powody, dla których ich zdaniem nie znaleźli do tej pory pracy. Najczęściej wiązały się one z:

- ▶ sytuacją na rynku pracy:
 - *Zbyt duże bezrobocie, niskie płace, chęć wykorzystania pracownika. [badanie PAPI]*
 - *Mały rynek pracy. [badanie PAPI]*
- ▶ sytuacją kobiet na rynku pracy:
 - *Jestem w wieku, w którym pracodawcy obawiają się, iż mogę odejść na urlop macierzyński. [badanie PAPI]*
- ▶ zbyt małym doświadczeniem zawodowym:
 - *Nie mam dostatecznego doświadczenia zawodowego. [badanie PAPI]*
- ▶ sytuacją zdrowotną:
 - *Mam III grupę inwalidzką, a pracodawcy chcą osób z II grupą. Nie każdą pracę mogę wykonywać ze względu na zdrowie. [badanie PAPI]*
 - *Mam dużą niepełnosprawność. Nie mogę przyjąć nieodpowiedniej pracy. [badanie PAPI]*
- ▶ czy też brakiem odpowiednich ofert na rynku pracy:
 - *Brak odpowiednich ofert pracy, niedogodne warunki zatrudnienia. [badanie PAPI]*
 - *Nie było odpowiedniej oferty. [badanie PAPI]*

W momencie badania tylko 12% respondentów CATI brało udział w kursach i/lub szkoleniach. Jeśli jednak badani dokończali się w ten sposób, to w większości przypadków (67 na 96) było to zgodne z ich wcześniejszą ścieżką zawodową. Od czasu zakończenia udziału w projekcie również tylko niewielka część uczestników badania PAPI brała udział w kursach i/lub szkoleniach (15 z 80). Najczęściej doszkalali się badani z Piotrkowa Trybunalskiego (11 z 27). Jeśli badani brali udział w tego typu aktywnościach, to w tym przypadku dla mniejszości z nich były one zgodne z wcześniejszą ścieżką zawodową (6 z 15). Widoczne jest zatem, że istnieje pewna grupa młodych ludzi, którzy – jeśli już wykazywali tego typu aktywność – szukali sposobów przekwalifikowywania się.

Większość młodych uczestników badania CATI (63%) od czasu zakończenia udziału w projekcie nie podejmowała jednak dalszego kształcenia formalnego. 13% badanych nie podjęło nauki na kolejnym szczeblu edukacji, jednak kontynuowało kształcenie trwające podczas realizacji projektu. ¼ badanych, którzy rozpoczęli dalszą naukę, zrobiło to najczęściej w ramach studiów wyższych – łącznie 58% badanych (26% w ramach studiów pierwszego stopnia (licencjackich, trzyletnich), 15% w ramach



studiów drugiego stopnia (magisterskich, dwuletnich), 6% w ramach jednolitych studiów magisterskich (pięcioletnich) i 12% w ramach studiów podyplomowych). Jednocześnie zdecydowana większość młodych uczestników badania CATI (88%) stwierdziła, że bez udziału w projekcie i tak rozpoczęłyby dalsze kształcenie. **Działania związane z realizacją projektu nie były dla badanych warunkiem dalszego rozwoju w ramach kształcenia formalnego.**

W momencie badania kształciło się natomiast 27% respondentów CATI. Dla większości (60%) aktualne kształcenie również jest zgodne z wcześniejszą ścieżką zawodową. Wynik ten wskazuje jednak na dość wysoki odsetek badanych, którzy, mimo wszystko, zmienili obrany wcześniej kierunek rozwoju zawodowego. Należy mieć na uwadze, że badana była grupa ludzi młodych, którzy bardziej skłonni są do zmian zakresu działalności i przekwalifikowywania się. Widać zatem pewien potencjał do aktywności w obszarze zmiany kwalifikacji.

Biorąc pod uwagę wpływ projektu na kwestie aktywności młodych ludzi na rynku pracy, wyniki badania jakościowego skłaniają do wniosku, że realizowane projekty mają wartość inspirującą młodych ludzi do dalszych aktywności. Młodzi ludzie, często stykając się z problemem braku lub niewystarczającego doświadczenia zawodowego, traktowali udział w projekcie jako możliwość uzupełnienia tych braków i w pewnym stopniu ich rekompensatę. Można zauważyć, że część badanych bardzo poważnie podchodziła do kwestii udziału w projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej, traktując jednocześnie udział w kolejnych projektach jako budowanie swojego CV, a tym samym – zwiększanie swoich szans na rynku pracy:

Z racji tego, że to był staż, zdobycie doświadczenia no i zostanie u tego pracodawcy albo po prostu zdobyć doświadczenie, które by pozwoliło na rynku pracy lepiej wyglądać. [FGI, Łódź]

Ja na pewno się spodziewałem, że jak będę miał wpisane w CV chociażby to, że uczestniczyłem w stażu z Unii Europejskiej, program taki i taki, że pracodawcy będą patrzyli na to pozytywnie i jakoś będą pod uwagę brali. [FGI, Piotrków Trybunalski]

Nie należy kojarzyć jednak tego zjawiska ze zjawiskiem tzw. „turystyki projektowej”, kiedy udział w projektach staje się w pewnym stopniu sposobem na życie i nie wiąże się z faktyczną chęcią zmiany swojej sytuacji na rynku pracy. Młodzi ludzie traktowali udział w projektach i zdobywane w nich kompetencje i kwalifikacje jako element budowania ich przewagi konkurencyjnej na rynku pracy. Wyniki badania jakościowego wskazują, że jako najbardziej przydatny w perspektywie znalezienia pracy oceniany był udział w kilku projektach. Uczestnicy projektu poszukiwali możliwości udziału w kolejnym zazwyczaj z dwóch powodów: jeśli mieli pozytywne doświadczenia z udziału w projekcie lub jeśli uznawali, że zdobyte przez nich kwalifikacje nie są wystarczające ze względu na wymogi rynku pracy. W tym tkwił główny charakter inspiracyjny projektów do rozwoju kompetencji i kwalifikacji uczestników oraz zwiększania swoich szans na rynku pracy – przez to również swojej aktywności w tym obszarze.

Widać jednak pewną zależność, rozpatrywaną również bardziej w kategoriach inspiracji, aktywności młodych ludzi na rynku pracy w zależności od oferowanego wsparcia projektowego. Taką formą były staże. Uczestnicy badania jakościowego wskazywali, że korzystając ze stażowej formy wsparcia, sami znajdowali sobie pracodawców, u których mogli odbyć staż. W ten sposób wzrastała ich aktywność na rynku pracy i rozwój umiejętności poszukiwania pracy.



Badanie jakościowe wskazało również na inną kwestię w ramach zwiększania aktywności młodych ludzi w obszarze rynku pracy – było nią budowanie kapitału społecznego. Udział w projekcie umożliwił nawiązywanie licznych znajomości, budowanie sieci kontaktów z innymi uczestnikami. Znajomości nawiązane podczas projektu postrzegane były jako potencjalnie procentujące w przyszłości. Uczestnicy pozostawali ze sobą w kontakcie i często informowali się o nowych projektach, czy szkoleniach niezwiązanych z projektami unijnymi. Aspekt ten można uznać za wartość dodaną realizowanych projektów. Młodzi ludzie, pozostając ze sobą w kontakcie, motywując się nawzajem do nowych aktywności związanych z podnoszeniem kwalifikacji, stali się sami dla siebie motywatorem do bycia aktywnym.

3.3.3. Projekcja sytuacji uczestników projektów w przypadku nie skorzystania ze wsparcia

Jak uczestnicy projektów wyobrażają sobie swoją sytuację na rynku pracy w przypadku nie skorzystania ze wsparcia? Na czym opierają swoje wyobrażenia?

Uczestnicy badania jakościowego postrzegali swój udział w projekcie raczej jako aktywność, która mogła im pomóc w późniejszym podjęciu pracy, czy ogólnym rozwoju, jednak nie konieczną drogę i sposób osiągnięcia tych aspektów. Jak już zostało wspomniane – udział w projekcie odbierali jako pomocny, jednak nie niezbędny. Pozostając cały czas w perspektywie „pomocniczości” udziału w projekcie dla młodych ludzi, kolejny raz należy wspomnieć o możliwości budowania doświadczenia zawodowego i rozwoju kwalifikacji poprzez działania projektowe. W przypadku nieskorzystania ze wsparcia straciliby tę możliwość, co byłoby z ich perspektywy gorszym rozwiązaniem.

*Bardzo mnie napędziło to do takiego kreatywnego działania i zdecydowanie myślę, że ja robiłbym teraz co innego, gdyby nie ten kurs, więc jestem zadowolony ogólnie z całości. **Stricte mi się te umiejętności nie przydają, ale mam nadzieję, że może kiedyś jeszcze się uda wykorzystać**, czy w jakiejś agencji reklamowej może złapać robotę i namówić ich, że ta animacja ma sens. [FGI, Łódź]*

Kwestia projekcji sytuacji młodych ludzi w przypadku nieuczestniczenia przez nich w projekcie poddana została również pod refleksję w badaniu PAPI. Większość uczestników badania PAPI uznała, że bez udziału w projekcie zajmowałoby się aktualnie poszukiwaniem pracy:

- *Nadal szukałabym pracy. [badanie PAPI]*
- *Szukałbym pracy w swoim zawodzie. [badanie PAPI]*
- *Szukałbym jakiejś pracy, jeśli bym ją znalazł, to bym pracował. [badanie PAPI]*

Część badanych stwierdziła jednak, że ich sytuacja wyglądałaby tak samo, jak dotychczas:

- *Pracowałabym w obecnej pracy, gdyż kurs kadry płace nie był mi potrzebny w tej pracy. Nie podjęłam pracy zgodnie z ukończonym kursem. [badanie PAPI]*
- *Tym samym, czym się zajmuję. [badanie PAPI]*
- *Udział w projekcie nic nie zmienił w moim życiu. [badanie PAPI]*
- *Nic to by nie zmieniło. O dobrą pracę jest bardzo ciężko w naszym regionie. [badanie PAPI]*

Nieliczni badani uznali, że ich sytuacja bez udziału w projekcie byłaby znacznie gorsza:

- *Gdybym nie wzięła udziału w projekcie, byłoby mi ciężko podjąć taką pracę jaką mam. [badanie PAPI]*
- *Byłabym bez pracy. [badanie PAPI]*

Po raz kolejny potwierdził się więc wniosek, że wielu badanych traktowało udział w projekcie pomocniczo w swojej sytuacji, jednak nie jako warunek niezbędny dla jej poprawy. Widoczne jest to zwłaszcza w momencie podejmowania pracy niezgodnej z kierunkiem wsparcia oferowanego w projektach. Badani silnie wiązali wyobrażenia na temat ich sytuacji w przypadku nieskorzystania ze wsparcia z aktualnym poczuciem swojej pozycji na rynku pracy. Ci, którzy widzieli szansę na zatrudnienie stwierdzali najczęściej, że udział w projekcie może być im przydatny – traktując go często jako inwestycję na przyszłość, jednak nie niezbędny dla osiągnięcia zatrudnienia. Przywołując jednak wyniki badania CATI i fakt, iż ok. ¼ pracujących po projekcie uczestników stwierdziło, że projekt był ich jedyną szansą na uzyskanie zatrudnienia, można odnieść wrażenie, że istnieje grupa młodych ludzi, którzy swoją jedyną szansę na rynku pracy widzą w działaniach projektowych. Dla tej grupy projekt nie jest tylko pomocniczym działaniem, ale koniecznością.

Jednocześnie wnioski płynące z wykorzystania perspektywy projekcji sytuacji uczestników w przypadku nieskorzystania z udziału w projekcie wskazują na sygnalizowaną wcześniej dość dużą aktywność badanych na rynku pracy – zarówno w sferze deklaratywnej, jak i faktycznych działań. Młodzi uczestnicy projektów wskazywali, że nawet gdyby nie brali udziału w projekcie i tak poszukiwaliby pracy. Badanie CATI potwierdza natomiast, że młodzi uczestnicy faktycznie działają w tym obszarze – większość spośród tych, którzy nie mieli zatrudnienia w momencie badania aktywnie poszukiwała pracy. Można zatem uznać, że udział w projekcie był dla badanych środkiem do osiągnięcia celu, którym dla większości było zatrudnienie. Włączały się w to zwłaszcza wspomniane kwestie, takie jak możliwość zdobywania doświadczenia, budowania swojego CV, czy ogólny rozwój umiejętności w ramach projektu. Należy zatem podkreślić, że młodzi ludzie biorący udział w projektach realizowanych na terenie województwa łódzkiego nie wykazywali postaw bierności, a udział w projektach traktowali jako jeden z elementów wyrazu swojej aktywności.

4. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzone badanie daje podstawę do **sformułowania następujących ocen w odniesieniu do kryteriów ewaluacyjnych**:

- ▶ projekty okazują się być skuteczne, zwłaszcza dla osób z wyższymi poziomami wykształcenia, dając możliwość znalezienia dobrej jakości zatrudnienia;
- ▶ oferowane w ramach projektów wsparcie względnie odpowiada potrzebom regionalnego rynku pracy, choć jest w tym obszarze duże pole do poprawy;
- ▶ zmiana sytuacji uczestników projektów cechuje wysoka trwałość; co ważne – wyższą trwałością zmiany charakteryzują się projekty, wobec których stwierdzono niższą skuteczność, można więc zaryzykować twierdzenie, że w części przypadków skuteczność jest osiągnięta w sposób sztuczny, wyłącznie na potrzeby rozliczenia się beneficjenta z planowanych rezultatów;
- ▶ działania realizowane w ramach projektów w sensie zawartości odpowiadają na potrzeby uczestników projektów, ale ich jakość nie zawsze jest zgodna z oczekiwaniami.

W wyniku badania sformułowano pewne rekomendacje pod adresem wsparcia projektowanego w ramach nowej perspektywy finansowej. Rekomendowane działania wynikają z wniosków płynących z badania i ocen w stosunku do przyjętych w badaniu kryteriów ewaluacyjnych. Rekomendacje przedstawione zostały w poniższej tabeli.



Tabela rekomendacji

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat Rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja
1	Część młodych uczestników projektów brała w nich udział dla budowania CV, dość przypadkowo dobierając typ wsparcia (3.1)	Udział w projektach powinien być poprzedzony dokładną diagnozą predyspozycji i możliwości uczestników	IZ/OP RPO 2014-2020	Proponowany sposób wdrożenia odnosi się do trzech aspektów: 1) uwzględnienie w procesie (i aspektach) oceny projektów tego aspektu – uwzględnienie sposobu kwalifikowania uczestników do projektów, 2) promowanie wśród beneficjentów projektów podejścia uwzględniającego konieczność właściwego kwalifikowania uczestników do projektów, 3) zachęcanie (działaniami promocyjnymi i sposobem oceny) do przygotowywania projektów elastycznych, dostosowujących ofertę do potrzeb konkretnych uczestników		Od momentu uruchomienia programu	operacyjna

2	Projekty są relatywnie mniej skuteczne dla osób z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym (3.3.1)	Niezbędne jest uwzględnienie specyfiki tej grupy młodzieży w oferowanych projektach	WUP w ramach POWER (Gwarancje dla młodzieży)	Specyfika grupy młodych osób o najniższych poziomach wykształcenia wymaga przygotowania dla nich specjalnej oferty wsparcia, uwzględniającej aspekty integracji społecznej i przygotowania do samodzielnego działania, z formami wsparcia zrozumiałymi i atrakcyjnymi dla tej grupy. Będzie to możliwe w ramach Gwarancji dla młodzieży, wymaga jednak opracowania odpowiednich kryteriów wyboru projektów, skłaniających beneficjentów do właściwego zajęcia się tą grupą		Od momentu uruchomienia programu	operacyjna
3	Szczególnie skuteczne są projekty oferujące kompleksowe wsparcie, obejmujące doradztwo, szkolenia i staż; (3.3.1)	Należy preferować projekty kompleksowe, odpowiadające na złożone problemy grup docelowych, z uwzględnieniem możliwości otrzymania wsparcia w zakresie uruchamiania działalności gospodarczej	IZ/IP RPO 2014-2020	W ogłaszanych konkursach należy formułować wymaganie, by wsparcie było kompleksowe, dostosowane do potrzeb i możliwości uczestników. W procesie oceny należy uwzględniać ocenę kompleksowości (nie rozumianą jednak jako uwzględnienie określonej liczby form wsparcia, lecz		Od momentu uruchomienia programu	operacyjna

				różnorodności form, adekwatnych do przedstawionego problemu, jaki ma być rozwiązany poprzez działania projektu)			
4	Uczestnicy projektów zwracają uwagę na niską jakość staży (3.3.1)	Niezbędne jest podniesienie jakości staży, tak by lepiej pełniły swoją rolę i dawały możliwość uzyskania autentycznego doświadczenia zawodowego	IZ/IP RPO 2014-2020	Instytucja finansująca projekty w ramach prowadzonych kontroli projektów powinna także kontrolować prawidłowość realizacji staży. Umowy dofinansowania projektów powinny zobowiązywać beneficjentów do realizacji staży zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami, co obejmuje zawarcie umowy oraz określenie programu stażu, ale także monitorowanie ich realizacji		Od momentu uruchomienia programu	operacyjna
5	Poradnictwo zawodowe oceniane jest najniżej ze wszystkich form wsparcia, głównie z powodu jego schematyzmu i formalnego charakteru, a jednocześnie dostrzega się jego potencjalną	Niezbędne jest dokonanie zmiany formuły świadczenia usług doradztwa zawodowego	WUP we współpracy z RCPS	Niskie oceny usług poradnictwa zawodowego w połączeniu z dostrzeganiem jego potencjalnej użyteczności, zarzuty świadczą, że formuła tej usługi jest nieadekwatna do potrzeb jej odbiorców. Niezbędne jest wypracowanie i wypromowanie wśród		Od momentu uruchomienia programu	operacyjna

	użyteczność (3.2.1)			beneficjentów modelowych rozwiązań świadczenia poradnictwa w sposób dostosowanych do możliwości i potrzeb badanej grupy. Należy przy tym odstąpić od dominującego w projektach „akcyjnego” poradnictwa (filtr na wejściu do projektu, opracowanie schematycznego IPD) na rzecz poradnictwa towarzyszącego uczestnikowi przez cały czas udziału w projekcie			
6	Oferowane wsparcie szkoleniowe jest ogólnie zgodne z zapotrzebowaniem rynku pracy (3.2.3)	Rekomenduje się prowadzenie regularnych analiz zapotrzebowania rynku pracy i upowszechnianie ich wyników wśród beneficjentów i grup docelowych projektów	WUP – Obserwatorium Rynku Pracy	Zarówno beneficjenci, jak i potencjalni uczestnicy projektów (a w przypadku, gdy uczestnikami mają być ludzie młodzi – również ich rodzice i nauczyciele) potrzebują stale aktualizowanej wiedzy o potrzebach rynku pracy. Wiedza ta potrzebna jest także osobom oceniającym projekty. Z tego względu potrzebne są regularne badania rynku pracy, na podstawie których opracowywane powinny być syntetyczne		Cyklicznie w okresie 2014-2020	operacyjna



				informatory, dostosowane do percepcji poszczególnych adresatów.			
7	Badanie pokazuje, że sami uczestnicy źle oceniają projekty, w których dotacje na uruchomienie działalności gospodarczej są przyznawane bez solidnej selekcji pomysłów i przygotowania potencjalnych przedsiębiorców. (3.2.2)	Dotacje powinny być przyznawane osobom zweryfikowanym pod względem gotowości do prowadzenia firmy i umiejętności w tym zakresie, mające przemyślany racjonalny pomysł na firmę	IZ/IP RPO 2014-2020	W procedurze wyboru projektów konieczne jest zwrócenie uwagi na kompleksowość wsparcia w obszarze wspierania uruchamiania działalności gospodarczej. Z jednej strony projekty takie powinny obejmować adekwatne do potrzeb poszczególnych uczestników wieloetapowe działania (badanie predyspozycji, doradztwo, szkolenia kończone egzaminami, pomoc w przygotowaniu biznes planu), z drugiej – selekcję uczestników na poszczególnych etapach tak, by ostatecznie dotacje otrzymywali wyłącznie ci uczestnicy, których pomysł jest trafny, a oni sami są zdeterminowani do założenia własnej firmy i dobrze rokują co do możliwości utrzymania firmy		Od momentu uruchomienia programu	operacyjna

5. ANEKS – NARZĘDZIA BADAWCZE

Poniżej przedstawione zostały narzędzia badawcze wykorzystane w niniejszym badaniu.

5.1. Scenariusz do badania FGI uczestników projektów, którzy nie rozpoczęli działalności gospodarczej (nie otrzymali środków na rozwój przedsiębiorczości)

1. Powitanie uczestników, prezentacja tematu dyskusji

🕒 5 minut

Prezentacja Zamawiającego i firmy realizującej badanie.

Prezentacja celów badania.

Prezentacja moderatora.

Dzień dobry,

Nazywam się ... i jestem przedstawicielem firmy WYG PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi przeprowadza badanie dotyczące tego, jaki wpływ na Państwa obecną sytuację zawodową miał udział w projekcie współfinansowanym z POKL. Chcielibyśmy porozmawiać o tym, co skłoniło Państwa do udziału w projekcie, czy projekt spełnił Państwa oczekiwania, czy wpłynął i w jaki sposób na Państwa sytuację zawodową.

Spotkanie jest nagrywane, jednak chciałem/chciałam zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych.

Każda opinia jest akceptowana. Jestem zainteresowany/a opinią każdej osoby, a nie tylko opinią większości.

2. Rozgrzewka

🕒 5 minut

Jest to bardzo istotny element wywiadu, często decydujący o powodzeniu całego spotkania. Każdy z uczestników powinien w tej części się wypowiedzieć, ponieważ zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i pozwala przełamać opory przed dalszymi wypowiedziami w grupie.

- Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie – w jakim projekcie Państwo brali udział, czy było to pozytywne doświadczenie? Kto organizował ten projekt?

[Osoby zabierają głos po kolei]

Moderator rozdaje każdemu z uczestników karteczki z nazwą projektu w którym uczestniczył, nazwą organizatora projektu oraz wsparciem, jakie uzyskał w ramach projektu (dane z bazy).

Jeśli byli respondenci, którzy nie pamiętali nazwy programu w którym uczestniczyli:

- Niektórzy z P. nie pamiętali, jak nazywa się projekt w którym uczestniczyliście. Czy teraz przypomina się P. jego nazwa? Mieli P. świadomość, że ten projekt się tak nazywał?

Pytanie do wszystkich:

- ☞ A czy zakres wsparcia się zgadza? Czy skorzystali P. z form wsparcia, które są wypisane? Z których P. skorzystali/nie skorzystali?

3. Sytuacja przed projektem

🕒 15 minut

Blok pytań dotyczyć będzie diagnozy sytuacji uczestników przed udziałem w projekcie, w tym m.in. wskazanie na istotne kwestie podejmowanych prób budowania doświadczenia zawodowego.

- ☞ **Jaka była Państwa sytuacja zawodowa przed udziałem w projekcie?**
- ☞ Czym się Państwo zajmowali wcześniej? Jaki Państwo mają zawód i jakie wykształcenie? Jaki był przebieg Państwa drogi zawodowej? Czy szukaliście Państwo pracy? *Jeśli tak:* Jak długo szukaliście Państwo pracy? Jakie kroki podejmowaliście, żeby znaleźć pracę? **Jakie kroki podejmowaliście Państwo, żeby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy?** Dlaczego P. zdaniem nie mieliście pracy – jakie były tego przyczyny w P. opinii?
- ☞ Czy braliście Państwo udział w innych projektach finansowanych z funduszy europejskich wcześniej? Jakie były Państwa wcześniejsze doświadczenia związane z tymi projektami? Czy te projekty były skuteczne? Dlaczego?
- ☞ *Jeśli nie padnie wcześniej:* A czy w swoich poszukiwaniach zatrudnienia zdarzyło się Państwu korzystać z usług publicznych służb zatrudnienia – szkoleniach lub innych działaniach skierowanych do osób poszukujących pracy?
 - o *Jeśli tak:* Dlaczego zdecydowali się Państwo skorzystać z ich usług?
 - o *Jeśli nie:* Dlaczego nie zdecydowali się Państwo na korzystanie z ich usług? Jakie były ku temu powody?

4. Motywacje udziału w projekcie

🕒 20 minut

Blok pytań poświęcony będzie motywacjom, jakie towarzyszyły respondentom przy podejmowaniu decyzji o udziale w projekcie. Celem bloku jest uzyskanie informacji o możliwych osobistych motywacjach, którymi kierują się uczestnicy decydując się na udział w projekcie. W trakcie tego bloku pytań możliwe będzie również poznanie wpływów zewnętrznych – rekrutacji, sugestii ze strony pracowników PUP (w przypadku projektów systemowych), otoczenia (przykładu innych osób), konieczności. Znajac sytuację wyjściową respondentów, moderator będzie miał możliwość konkretnego dopytywania o motywy.

- ☞ **Dlaczego wzięliście Państwo udział w projekcie?**
- ☞ Czy myśleliście P. w kategoriach przyszłości – o kompetencjach, które mogą się P. przydać kiedyś na rynku pracy, po zakończeniu studiów/obecnej pracy? Czy raczej w kategoriach tego co potrzebują P.tu i teraz?
- ☞ Jak dowiedzieliście Państwo o projekcie? Czy sami znaleźliście tę informację? Czy ktoś Państwa poinformował o projekcie? Czy ktoś Państwa zachęcał do udziału w projekcie?
- ☞ Czy Państwo sami szukaliście projektu dla siebie? Jeśli tak, to dlaczego? Co chcieliście Państwo osiągnąć? Czy szukając projektu dla siebie, analizowaliście kilka możliwości? Jakie były Państwa kryteria wyboru? A może nie mieliście P. wyboru? Czy ważny był dla Państwa rodzaj potwierdzenia uczestnictwa w kursie (np. certyfikat)?
- ☞ Jaki element projektu zdecydował, że wzięliście Państwo w nim udział? Czy było to jakieś konkretne szkolenie? Jeśli tak, to jakie? A może inna forma pomocy – staż, zatrudnienie subsydiowane, szkolenie? Inne?

☞ **Jakie były Państwa oczekiwania względem projektu?**

- ☞ Co P. chcieli uzyskać w projekcie? Czy chodziło P. o nowe kwalifikacje, wiedzę, umiejętności? Czy może o podniesienie P. kompetencji które już posiadacie? Czy chodziło o zdobycie miękkich kompetencji, takich które przydadzą się w każdego rodzaju pracy, czy twardych, konkretnych umiejętności? Jeśli tak, to jakie? Co chcieli P. zmienić w swojej sytuacji zawodowej?

5. Doświadczenia z udziału w projekcie

🕒 20 minut

Ten blok pytań pozwoli na poznanie doświadczeń związanych z udziałem w projekcie, z czego respondenci skorzystali, co było skuteczne a co mniej, jakie jest ich ogólne postrzeganie projektu.

☞ **Jakie są P. doświadczenia z projektu?**

- ☞ Na początku rozdałam P. kartki z formami wsparcia w ramach projektu. Wypiszmy sobie w czym de facto brali P. udział w ramach projektu??

[Moderator: należy zapisać na flipczarcie wszystkie formy wsparcia wymienione przez respondentów i dopytać o te, których nie wymieniono spontanicznie]

- ☞ Jak oceniają P. te formy wsparcia? Które pozytywnie? Które negatywnie? Dlaczego?
- ☞ A co jeśli chodzi o jakość tych form wsparcia?
- o SZKOLENIA – jak oceniacie P. osobę prowadzącą szkolenie? Sposób, język prowadzenia? Czy szkolenie było bardziej teoretyczne czy praktyczne? Czy to dobrze, czy źle? Czy na szkoleniu wykorzystywany był jakiś sprzęt – czy była wystarczająca ilość tego sprzętu dla wszystkich uczestników?
 - o STAŻE – jak oceniacie P. staż pod względem merytorycznym – czego się na nim P. nauczyli? Czy czegoś nowego? Jak oceniają P. organizację stażu, poziom zaangażowania waszych przełożonych/osób które wyznaczały wam zadania podczas stażu?
 - o DORADZTWO – jak oceniacie P. podejście doradców – czy byli pomocni w rozwiązywaniu problemów? Czy mieli do P. indywidualne podejście? Czy czuliście się P. zaopiekowani?
 - o IPD – jak wyglądało układanie indywidualnych Planów Działań? Czy czegoś P. zabrakło w tym procesie? Czy ktoś P. coś narzucał czy mieliście swobodę wyboru?
 - o *inne formy – wyżej nie wymienione.*

☞ **Jaka była skuteczność poszczególnych działań? Co P. dały poszczególne działania? Co zmieniły? Jak te działania na P. wpłynęły?**

[dopytać o wszystkie formy wsparcia zanotowane na flipczarcie]

- ☞ Czy te formy wsparcia P. odpowiadały? Czy były przydatne?
- ☞ Które nie były przydatne? Dlaczego? Od czego to było uzależnione (od długości czasu trwania, od trenera, od uczestnika)?
- ☞ Które były najskuteczniejsze?
- ☞ Jakie działania w projekcie dały P. najwięcej? A które najmniej?
- ☞ Czy były elementy projektu zbędne (były stratą czasu)? Jakie?
- ☞ Czy oceniają P. projekt całościowo - pozytywnie czy negatywnie? Co się P. podobało w projekcie? A co się P. nie podobało?

- ☞ Czy otrzymali P. w projekcie to, czego oczekiwaliście? **Czy Państwa zdaniem projekt oferował wszystkie formy pomocy niezbędne do poprawy Państwa sytuacji na rynku pracy?** Czego zabrakło? Dlaczego tego nie otrzymaliście?
- ☞ [Moderator: należy zastosować technikę projekcyjną tzw. niedokończonych zdań:
Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej czasu na....
Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej pieniędzy na....

6. Sytuacja po zakończeniu projektu

🕒 15 minut

Blok pytań poświęcony będzie sytuacji respondentów już po zakończeniu udziału w projekcie, a także projekcji ich sytuacji w przypadku nie skorzystania ze wsparcia. Celem bloku będzie uzyskanie informacji na temat losów respondentów. Określone zostanie, na ile udział w projekcie wpłynął na dalsze losy respondentów, czy nastąpiły w ich życiu zmiany, przede wszystkim w zakresie ich sytuacji zawodowej.

- ☞ **Jak projekt wpłynął na P. sytuację zawodową?**
- ☞ Czy P. sytuacja zawodowa uległa zmianie? Na czym polega ta zmiana? Czy jest to zmiana na lepsze?
- ☞ Czy udało się P. znaleźć pracę? Jaką? Jak P. ją znaleźli? Jak szybko?
- ☞ Co zadecydowało o tym, że zdobyli P. tę pracę?
 - o **Czy stało się to dzięki projektowi?** Jaki element projektu był decydujący (staż, zatrudnienie subsydiowane, inne)?
 - o Jeśli nie dzięki projektowi, to dzięki czemu (wykształceniu, znajomościom, rodzinie)?
 - o Jak Państwo oceniają pracę podjętą po zakończeniu udziału w projekcie: czy jest ona satysfakcjonująca pod względem otrzymywanego wynagrodzenia, rodzaju umowy, możliwości rozwoju zawodowego, zapewnienia równowagi między pracą a życiem osobistym, zapewniająca odpowiednią gamę pakietów socjalnych? Czy jest bardziej atrakcyjna niż poprzednia? [moderator dopyta o każdy z tych aspektów osobno]
 - o Czy bez udziału w projekcie znaleźliby P. pracę?
- ☞ Czy w obecnej pracy wykorzystujecie P. kwalifikacje uzyskane w trakcie projektu?
- ☞ *Jeśli respondenci nie rozpoczęli pracy:*
 - o Jeśli nie znaleźli P. nadal pracy, to dlaczego? Jak długo jej P. szukają? Jakiej pracy P. szukają?
 - o Czy samodzielnie poszukują Państwo zatrudnienia? Czy w poszukiwaniu zatrudnienia korzystają Państwo z usług publicznych służb zatrudnienia? Jak intensywnie poszukują Państwo zatrudnienia?
- ☞ Czy udział w projekcie zmienił Państwa nastawienie do poszukiwania pracy?
- ☞ Czy po udziale w projekcie podjęli Państwo dalsze kształcenie? Jakie? Czy podnoszą Państwo swoje kwalifikacje? Jaki wpływ miał na to projekt?
- ☞ **Proszę powiedzieć jak wyglądałaby Państwa sytuacja zawodowa w przypadku nie skorzystania z udziału w projekcie?** Dlaczego tak P. myślą?

7. Plany na przyszłość

🕒 10 minut



Celem bloku będzie zdiagnozowanie trwałości wpływu projektu na sytuację (w tym zawodową) respondentów.

- ↪ **Jak P. postrzegacie swoją przyszłość?**
- ↪ Czy sądzicie P., że utrzymacie swoją pracę?
- ↪ Czy uważacie P., że wkrótce znajdziecie pracę? Jakiego kroki podejmujecie?
- ↪ Czy uczestniczycie P. w innym projekcie?
- ↪ A czy chcieliby P. uczestniczyć w innym projekcie? Dlaczego tak/nie? Czy szukają P. takiej możliwości?

8. Zakończenie i podziękowanie za udział w badaniu

5.2. Scenariusz do badania FGI uczestników projektów, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą po otrzymaniu środków na rozwój przedsiębiorczości

1. Powitanie uczestników, prezentacja tematu dyskusji

⌚ 5 minut

Prezentacja Zamawiającego i firmy realizującej badanie.

Prezentacja celów badania.

Prezentacja moderatora.

Dzień dobry,

Nazywam się ... i jestem przedstawicielem firmy WYG PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi przeprowadza badanie dotyczące tego, jaki wpływ na Państwa obecną sytuację zawodową miał udział w projekcie współfinansowanym z POKL. Chcielibyśmy porozmawiać o tym, co skłoniło Państwa do udziału w projekcie, czy projekt spełnił Państwa oczekiwania, czy wpłynął i w jaki sposób na Państwa sytuację zawodową.

Spotkanie jest nagrywane, jednak chciałem/chciałam zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych.

Każda opinia jest akceptowana. Jestem zainteresowany/a opinią każdej osoby, a nie tylko opinią większości.

2. Rozgrzewka

⌚ 5 minut

Jest to bardzo istotny element wywiadu, często decydujący o powodzeniu całego spotkania. Każdy z uczestników powinien w tej części się wypowiedzieć, ponieważ zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i pozwala przełamać opory przed dalszymi wypowiedziami w grupie.

- ↪ Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie – jaka jest Państwa sytuacja zawodowa, w jakim projekcie Państwo brali udział, jak oceniacie Państwo projekt i swój w nim udział, czy było to pozytywne doświadczenie?

Moderator rozdaje każdemu z uczestników karteczki z nazwą projektu w którym uczestniczył, nazwą organizatora projektu oraz wsparciem, jakie uzyskał w ramach projektu (dane z bazy).

Jeśli byli respondenci, którzy nie pamiętali nazwy programu w którym uczestniczyli:

- ✎ Niektórzy z P. nie pamiętali, jak nazywa się projekt w którym uczestniczyliście. Czy teraz przypomina się P. jego nazwa? Mieli P. świadomość, że ten projekt się tak nazywał?

Pytanie do wszystkich:

- ✎ A czy zakres wsparcia się zgadza? Czy skorzystali P. z form wsparcia, które są wypisane? Z których P. skorzystali/nie skorzystali?

[Osoby zabierają głos po kolei]

3. Sytuacja przed projektem

🕒 15 minut

Blok pytań dotyczyć będzie diagnozy sytuacji uczestników przed udziałem w projekcie, w tym m.in. wskazanie na istotne kwestie podejmowanych prób budowania doświadczenia zawodowego.

- ✎ **Jaka była Państwa sytuacja zawodowa przed udziałem w projekcie?**
- ✎ Czym się Państwo zajmowali wcześniej? Jaki Państwo mają zawód i jakie wykształcenie? Jaki był przebieg Państwa drogi zawodowej? Czy szukaliście Państwo pracy? *Jeśli tak:* Jak długo szukaliście Państwo pracy? Jakiego kroki podejmowaliście, żeby znaleźć pracę? **Jakie kroki podejmowaliście Państwo, żeby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy?** Dlaczego P. zdaniem nie mieliście pracy – jakie były tego przyczyny w P. opinii?
- ✎ Czy braliście Państwo udział w innych projektach finansowanych z funduszy europejskich wcześniej? Jakiego były Państwa wcześniejsze doświadczenia związane z tymi projektami? Czy te projekty były skuteczne? Dlaczego?
- ✎ *Jeśli nie padnie wcześniej:* A czy w swoich poszukiwaniach zatrudnienia zdarzyło się Państwu korzystać z usług publicznych służb zatrudnienia – szkoleniach lub innych działaniach skierowanych do osób poszukujących pracy?
 - o *Jeśli tak:* Dlaczego zdecydowali się Państwo skorzystać z ich usług?
 - o *Jeśli nie:* Dlaczego nie zdecydowali się Państwo na korzystanie z ich usług? Jakiego były ku temu powody?

4. Motywacje udziału w projekcie

🕒 20 minut

Blok pytań poświęcony będzie motywacjom, jakie towarzyszyły respondentom przy podejmowaniu decyzji o udziale w projekcie. Celem bloku jest uzyskanie informacji o możliwych osobistych motywacjach, którymi kierują się osoby bezrobotne i poszukujące pracy decydując się na udział w projekcie. w trakcie tego bloku pytań możliwe będzie również poznanie wpływów zewnętrznych – rekrutacji, sugestii ze strony pracowników PUP (w przypadku projektów systemowych), otoczenia (przykładu innych osób). Znając sytuację wyjściową respondentów, moderator będzie miał możliwość konkretnego dopytywania o motywacje.

- ✎ **Dlaczego wzięliście Państwo udział w projekcie?**
- ✎ Czy myśleliście P. w kategoriach przyszłości – o kompetencjach, które mogą się P. przydać kiedyś na rynku pracy, po zakończeniu studiów/obecnej pracy? Czy raczej w kategoriach tego co potrzebują P.tu i teraz?
- ✎ Jak dowiedzieliście Państwo o projekcie? Czy sami znaleźliście tę informację? Czy ktoś Państwa poinformował o projekcie? Czy ktoś Państwa zachęcał do udziału w projekcie?
- ✎ Czy Państwo sami szukaliście projektu dla siebie? Jeśli tak, to dlaczego? Co chcieliście Państwo osiągnąć? Czy szukając projektu dla siebie, analizowaliście kilka możliwości? Jakiego były Państwa kryteria wyboru? A może nie mieliście P. wyboru?
- ✎ Jaki element projektu zdecydował, że wzięliście Państwo w nim udział? Czy była to jakaś konkretna forma pomocy?
- ✎ **Jakiego były Państwa oczekiwania względem projektu?**

- ☞ Co P. chcieli uzyskać w projekcie? Czy chodziło P. o nowe kwalifikacje, wiedzę, umiejętności? Jeśli tak, to jakie? Co chcieli P. zmienić w swojej sytuacji zawodowej? Czy może o podniesienie P. kompetencji które już posiadacie?
- ☞ Dlaczego zdecydowali się Państwo na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej? Co Państwa do tego skłoniło? Jaki wpływ w podjęciu tej decyzji miała możliwość udziału w projekcie? Czy przed przystąpieniem do projektu mieliście już Państwo pomysł na biznes? Jeśli tak, dlaczego nie zrealizowaliście go wcześniej?

5. Doświadczenia z udziału w projekcie

🕒 30 minut

Ten blok pytań pozwoli na poznanie doświadczeń związanych z udziałem w projekcie, z czego respondenci skorzystali, co było skuteczne a co mniej, jakie jest ich ogólne postrzeganie projektu.

☞ Jakie są P. doświadczenia z projektu?

- ☞ Na początku rozdałam P. kartki z formami wsparcia w ramach projektu. Wypiszmy sobie w czym de facto brali P. udział w ramach projektu??

[Moderator: należy zapisać na flipczarcie wszystkie formy wsparcia wymienione przez respondentów i dopytać o te, których nie wymieniono spontanicznie]

- ☞ Jak oceniają P. te formy wsparcia? Które pozytywnie? Które negatywnie? Dlaczego?
- ☞ A co jeśli chodzi o jakość tych form wsparcia?
 - o SZKOLENIA – jak oceniacie P. osobę prowadzącą szkolenie? Sposób, język prowadzenia? Czy szkolenie było bardziej teoretyczne czy praktyczne? Czy to dobrze, czy źle? Czy na szkoleniu wykorzystywany był jakiś sprzęt – czy była wystarczająca ilość tego sprzętu dla wszystkich uczestników?
 - o ŚRODKI NA ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI – jak oceniają P. procedurę przyznawania dotacji? Jak ten proces powinien wyglądać, aby to wsparcie było jak najlepiej wykorzystane? Czy wysokość dotacji była odpowiednia?
 - o WSPARCIE POMOSTOWE – czy P. zdaniem wysokość wsparcia była odpowiednia? Jak oceniają P. procedurę przyznawania wsparcia pomostowego? W jaki sposób P. zdaniem wsparcie powinno być przyznawane?
 - o DORADZTWO – jak oceniacie P. podejście doradców – czy byli pomocni w rozwiązywaniu problemów? Czy mieli do P. indywidualne podejście? Czy czuliście się P. zaopiekowani?
 - o IPD – jak wyglądało układanie indywidualnych Planów Działań? Czy czegoś P. zabrakło w tym procesie? Czy ktoś P. coś narzucał czy mieliście swobodę wyboru?
 - o inne formy – wyżej nie wymienione.

- ☞ Czy oceniają P. projekt pozytywnie czy negatywnie? Co się P. podobało w projekcie? A co się P. nie podobało?

- ☞ Jakie działania w projekcie dały P. najwięcej? A które najmniej?

- ☞ Czy były elementy projektu zbędne (były stratą czasu)? Jakież?

- ☞ Czy otrzymali P. w projekcie to, czego oczekiwaliście? **Czy Państwa zdaniem projekt oferował wszystkie formy pomocy niezbędne do poprawy Państwa sytuacji na rynku pracy?** Czego zabrakło? Dlaczego tego nie otrzymaliście?

- ☞ **Jaka była skuteczność poszczególnych działań? Co P. dały poszczególne działania? Co zmieniły? Jak te działania na P. wpłynęły?**

[dopytać o wszystkie formy wsparcia zanotowane na flipczarcie]

- ☞ Czy te formy wsparcia P. odpowiadały? Czy były przydatne?

- ☞ Które nie były przydatne? Dlaczego? Od czego to było uzależnione (od długości czasu trwania, od trenera, od uczestnika)?

- ☞ Jaką pomoc otrzymali P. w celu podjęcia działalności gospodarczej w ramach projektu?
- ☞ Czy była ona wystarczająca? Jakiej wiedzy zabrakło? Jakich szkoleń lub doradztwa zabrakło?
- ☞ Czy czuli się P. przygotowani do rozpoczęcia działalności gospodarczej? Czy wiedzieli P. jak przygotować biznes plan, jakie wydatki można w nim zaplanować, a których nie? Czy wiedzieli P. jakie formalności trzeba wykonać, żeby założyć i prowadzić działalność?
- ☞ Czy otrzymali P. pomoc już po rozpoczęciu działalności? Jaka to była pomoc? Na czym polegała? Czy była wystarczająca?
- ☞ Jakie trzeba spełniać warunki (wykształcenie, wiek, doświadczenie zawodowe, inne), żeby z powodzeniem prowadzić działalność gospodarczą?
- ☞ Czy można każdemu dać dotację na rozpoczęcie działalności? Od czego należałoby to uzależnić?

[Moderator: należy zastosować technikę projekcyjną tzw. niedokończonych zdań:

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej czasu na....

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej pieniędzy na....

6. Sytuacja po zakończeniu projektu

🕒 15 minut

Blok pytań poświęcony będzie sytuacji respondentów już po zakończeniu udziału w projekcie. Celem bloku będzie uzyskanie informacji na temat losów respondentów, którzy otrzymali dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Określone zostanie, na ile udział w projekcie i dotacja na rozpoczęcie działalności wpłynęły na dalsze losy respondentów, czy nastąpiły w ich życiu zmiany, przede wszystkim w zakresie ich sytuacji zawodowej.

- ☞ **Jak projekt wpłynął na P. sytuację zawodową?**
- ☞ Czy po udziale w projekcie podjęli Państwo dalsze kształcenie? Czy podnoszą Państwo swoje kwalifikacje?
- ☞ Czy bez udziału w projekcie założyliby P. działalność gospodarczą?
- ☞ Czy nadal prowadzą P. tę działalność? Czy prowadzą ją P. zgodnie z planem początkowym? Czy coś musieli P. zmienić? Co?
- ☞ Jak Państwo widzą rozwój tej działalności? Jeśli już nie prowadzą – dlaczego już nie prowadzą Państwo tej działalności?
- ☞ Czy w obecnej pracy wykorzystujecie P. kwalifikacje uzyskane w trakcie projektu?
- ☞ Czy P. zdaniem prowadzenie przez P. działalności gospodarczej to sukces? Dlaczego P. udało się odnieść ten sukces? Czy to wynika z motywacji osobistej? Jaki jest wkład projektu w P. sukces? Co zadecydowało?
- ☞ Na jakie bariery natrafiać P. prowadząc swoje firmy? Co szczególnie utrudnia, a co ułatwia zakładanie firm i ich prowadzenie?
- ☞ Proszę powiedzieć jak wyglądałaby Państwa sytuacja zawodowa w przypadku nie skorzystania z udziału w projekcie?

7. Plany na przyszłość

🕒 10 minut

Celem bloku będzie zdiagnozowanie trwałości wpływu projektu na sytuację zawodową respondentów.

- ☞ **Jak P. postrzegacie swoją przyszłość?**
- ☞ Czy nadal zamierzacie P. prowadzić działalność gospodarczą?
- ☞ Jak długo planujecie P. prowadzić działalność gospodarczą?
- ☞ Czy widzicie P. jakieś zagrożenia dla własnego biznesu? Czego się P. obawiacie?

☞ Czy założone przez P. firmy mają szansę rozwoju? Od czego zależą możliwości firm?

8. Zakończenie i podziękowanie za udział w badaniu.

☞ Dziękuję za udział w badaniu.

5.3. Kwestionariusz do badania CATI uczestników projektów

I. Pytania o ocenę projektu i sytuacji uczestników projektów	
O1. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i wziąć udział w projekcie ? (proszę wybrać jedną, najważniejszą odpowiedź)	☐ A. Chciałem/am zmienić swoją sytuację zawodową ☐ B. Chciałem/am zdobyć nową wiedzę i umiejętności ☐ C. Miałem/am dużo wolnego czasu ☐ D. Namówili mnie do tego znajomi/rodzina ☐ E. Inne przyczyny (jakie?)
O2. Z jakich form wsparcia korzystał/a Pan/i podczas udziału w projekcie? [uzyskane z bazy PEFS] (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	☐ A. Szkolenia/warsztaty/kursy ☐ B. Doradztwo ☐ C. Staże/praktyki/przygotowanie zawodowe ☐ D. Zatrudnienie subsydiowane ☐ E. Poradnictwo zawodowe ☐ F. Pośrednictwo pracy ☐ G. Dofinansowanie kosztów dojazdów do miejsca pracy i zakwaterowania ☐ H. Indywidualny Plan Działania ☐ I. Środki na rozwój przedsiębiorczości ☐ J. Wsparcie pomostowe ☐ K. Praca socjalna ☐ L. Inne
Jeśli O2=A O3. W jakiego rodzaju szkoleniach uczestniczyła Pan/i w ramach projektu? (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	☐ A. Szkolenie/a zawodowe kończące się egzaminem nadającym uprawnienia zawodowe ☐ B. Szkolenia zawodowe niekończące się egzaminem ☐ C. Szkolenie/a miękkie (np. z technik negocjacyjnych, planowania czasu pracy, z asertywności, itp.) ☐ D. szkolenia z zakładania i/lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej ☐ E. Szkolenie/a językowe ☐ F. Szkolenia z obsługi programów komputerowych ☐ G. Inne rodzaje szkoleń (jakie?)
Jeśli O3 = A lub B O4. Proszę wskazać jakich zawodów dotyczyła tematyka szkoleń zawodowych, w których Pan/i uczestniczył/a (wymienić maksymalnie 3):	
Jeśli O2 = A O5. Jaki charakter miały szkolenia, w których Pan/i uczestniczył/a: czy dotyczyły umiejętności konkretnych, możliwych do zastosowania w konkretnym miejscu pracy, czy raczej ogólnych,	☐ A. Konkretnych ☐ B. Ogólnych ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)

możliwych do zastosowania w wielu miejscach zatrudnienia?	
O6. Czy w ramach projektu brał/a Pan/i udział w działaniach, które Pana/i zdaniem były niepotrzebne?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli O6=A	
O7. Które z działań były Panu/i niepotrzebne?	
O8. Czy czegoś Panu/i brakowało w projekcie, w którym brał/a Pan/i udział?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli O8 = A	
O9. Czego Panu/i brakowało w projekcie?	
O10. Czy wsparcie oferowane w projekcie było z Panem/ią uzgadniane?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli O10 = A	☐ A. Indywidualne rozmowy ☐ B. Rozmowy grupowe ☐ C. Ankiety ☐ D. Inne (jakie?)
Jeśli O10=A	
O12. Jaki miał/a Pan/i wpływ na wybór rodzaju wsparcia, z którego Pan/i skorzystał/a? Proszę ocenić to na skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo niski, a wartość 5 – bardzo wysoki	1-2-3-4-5 ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
O13. Proszę określić Pana/i ogólne zadowolenie z udziału w projekcie na skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo niezadowolony/a, natomiast wartość 5 oznacza bardzo zadowolony/a:	1-2-3-4-5 ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
II. Praca	
F1. Czy od czasu zakończenia udziału w projekcie pracował/a Pan/i?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F1=A	
F2. Proszę wskazać wszystkie formy zatrudnienia, którymi był/a Pan/i objęty/a od czasu zakończenia udziału w projekcie : (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	☐ A. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę ☐ B. Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło) ☐ C. Samozatrudnienie – prowadzenie własnej działalności gospodarczej ☐ D. Zatrudnienie na podstawie innych form zatrudnienia (jakich?)
F3. Czy aktualnie Pan/i pracuje?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F3 = A	
F4. Proszę wskazać wszystkie aktualne formy Pana/i zatrudnienia: (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	☐ A. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę ☐ B. Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło) ☐ C. Samozatrudnienie – prowadzenie własnej działalności gospodarczej ☐ D. Zatrudnienie na podstawie innych form zatrudnienia (jakich?)

Jeśli F1=A & F3=A F5. Czy Pana/i aktualna praca jest tą samą pracą, którą podjął/eła Pan/i po zakończeniu udziału w projekcie?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F1 = A F6. Jak szybko po zakończeniu udziału w projekcie udało się Panu/i znaleźć zatrudnienie? Czas proszę podać w miesiącach.	 [miejsce na ewentualny komentarz respondenta]
Jeśli F1= A F7. Czy udział w projekcie pomógł Pani w uzyskaniu pracy?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli F1= A F8. Czy udział w projekcie był Pana/i jedyną szansą na uzyskanie zatrudnienia?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli F1= A F9. Czy podjęta przez Pana/ią praca po zakończeniu udziału w projekcie umożliwiła Pana/i rozwój zawodowy?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli F1= A F10. Czy podjęta przez Pana/ią praca po zakończeniu udziału w projekcie umożliwiła godzenie życia prywatnego z zawodowym?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli F1= A & F2 = A, B lub D F12. Czy podjęta przez Pana/ią praca po zakończeniu udziału w projekcie umożliwiła Panu/i korzystanie z pakietów socjalnych?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli F1= A F13. Proszę wskazać przedział Pan/i zarobków „na rękę” w pracy podjętej po zakończeniu udziału w projekcie.	☐ Do 1500 zł ☐ Od 1600 do 2500 zł ☐ Od 2600 do 3500 zł ☐ Od 3600 do 4500 zł ☐ Powyżej 4500 zł ☐ Odmowa odpowiedzi (ANK: nie czytać)
F14. Czy bez udziału w projekcie udałooby się Panu/i osiągnąć podobną sytuację na rynku pracy?	☐ A. Tak ☐ B. Nie, byłbym w gorszej sytuacji ☐ C. Nie, byłbym w lepszej sytuacji ☐ D. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli F14=A lub B lub C F15. Dlaczego tak Pan/i sądzi?	

Jeśli F3 = B F16. Czy szuka Pan/i pracy?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F16 = A F17. Jak szuka Pan/i pracy?	☐ A. Przez Urząd Pracy ☐ B. Przeglądam ogłoszenia w gazetach ☐ C. Przeglądam ogłoszenia w internecie ☐ D. Inne (jakie?)
F18. Czy aktualnie bierze Pan/i udział w kursach i/lub szkoleniach?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F18 = A F19. Czy aktualne szkolenia są zgodne z Pana/i wcześniejszą ścieżką zawodową?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
F20. Czy od czasu zakończenia udziału w projekcie podjął Pan/podjęła Pani dalsze kształcenie?	☐ A. Tak, rozpocząłem/rozpoczęłam naukę na kolejnym szczeblu edukacji ☐ B. Nie, jednak kontynuowałem/kontynuowałam kształcenie trwające podczas realizacji projektu ☐ C. Nie, nie podjąłem/nie podjęłam dalszego kształcenia
Jeśli F20 = A F21. W jakiej formie rozpoczął Pan/rozpoczęła Pani naukę po zakończeniu udziału w projekcie?	☐ A. nauka w technikum uzupełniającym ☐ B. nauka w liceum uzupełniającym ☐ C. nauka w szkole policealnej ☐ D. nauka w ramach studium ☐ E. studia pierwszego stopnia (licencjackie, trzyletnie) ☐ F. studia drugiego stopnia (magisterskie, dwuletnie) ☐ G. jednolite studia magisterskie (pięcioletnie) ☐ H. studia podyplomowe ☐ I. inne (jakie?)
Jeśli F20 = A F22. Czy bez udziału w projekcie rozpocząłby Pan/rozpoczęłaby Pani dalsze kształcenie?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
F24. Czy aktualnie się Pan/i kształci?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F24 = A F25. Czy aktualne kształcenie jest zgodne z Pana/i wcześniejszą ścieżką zawodową?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli F1=A & O2=A F26. Czy wiedzę i umiejętności zdobyte podczas szkoleń mógł/mogła Pan/i wykorzystać w wykonywanej pracy zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli F1=A & O2=B F27. Czy wiedzę zdobytą dzięki doradztwu mógł/mogła Pan/i wykorzystać w wykonywanej pracy zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)

Jeśli F1=A & O2=C F28. Czy wiedzę i umiejętności zdobyte podczas stażu/y mógł/mogła Pan/i wykorzystać w wykonywanej pracy zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli O3=D F29. Jak ocenia Pan/i przydatność szkoleń z zakładania lub prowadzenia własnej firmy pod kątem późniejszego prowadzenia działalności gospodarczej na skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo mało przydatne, natomiast wartość 5 oznacza bardzo przydatne?	1-2-3-4-5 ☐ Trudno powiedzieć/nie mam zdania
III. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	
Jeśli O2 = I C1. Czy bez środków finansowych z projektu rozpoczęłby/rozpoczęłaby Pan/i własną działalność gospodarczą?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli O2 = J C2. Czy bez wsparcia pomostowego z projektu rozpoczęłby/rozpoczęłaby Pan/i własną działalność gospodarczą?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli O3 = D C3. Czy bez szkoleń z projektu przygotowujących do prowadzenia działalności gospodarczej rozpoczęłby/rozpoczęłaby Pan/i własną działalność?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli O2 = I C4. Czy aktualnie prowadzi Pan/i działalność gospodarczą założoną przy wsparciu z projektu?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli C4 = A C5. Jak długo prowadzi Pan/i działalność gospodarczą założoną przy wsparciu z projektu? (w miesiącach)	_ _ _ _ miesięcy
Jeśli C4 = B C6. Jak długo prowadził/a Pan/i działalność gospodarczą założoną przy wsparciu z projektu? (w miesiącach)	_ _ _ _ miesięcy
Jeśli O2 = I C7. Do jakiej sekcji PKD można zaliczyć założoną przez Pana/ią firmę w ramach wsparcia z PO KL? (system: ANK sam przyporządkowuje odpowiedź do odpowiedniej kategorii)	A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo B. Górnictwo i wydobywanie C. Przetwórstwo przemysłowe D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją F. Budownictwo

	G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle H. Transport i gospodarka magazynowa I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi J. Informacja i komunikacja K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne P. Edukacja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją S. Pozostała działalność usługowa T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; Gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby U. Organizacje i zespoły eksterytorialne
--	---

5.4. Kwestionariusz do badania PAPI uczestników projektów

I. Pytania wstępne	
W1. Mamy informację, że podczas udziału w projekcie korzystał/a Pan/i z następujących form wsparcia [uzyskane z bazy PEFS] (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	☐ A. Szkolenia/warsztaty/kursy ☐ B. Doradztwo ☐ C. Staże/praktyki/przygotowanie zawodowe ☐ D. Zatrudnienie subsydiowane ☐ E. Poradnictwo zawodowe ☐ F. Pośrednictwo pracy ☐ G. Dofinansowanie kosztów dojazdów do miejsca pracy i zakwaterowania ☐ H. Indywidualny Plan Działania ☐ I. Inne
Jeśli W1=A W2. W jakiego rodzaju szkoleniach uczestniczyła Pan/i w ramach projektu? (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	☐ A. Szkolenie/a zawodowe kończące się egzaminem nadającym uprawnienia zawodowe ☐ B. Szkolenia zawodowe niekończące się egzaminem ☐ C. Szkolenie/a miękkie (np. z technik negocjacyjnych, planowania czasu pracy, z asertywności, itp.) ☐ D. Szkolenie/a językowe ☐ E. Szkolenia z obsługi programów komputerowych ☐ F. Inne rodzaje szkoleń (jakie?)
W3. Czy jest Pan/i osobą niepełnosprawną?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
W4. Jakie jest Pana/i aktualne wykształcenie?	☐ Podstawowe ☐ Gimnazjalne ☐ Średnie (ogólnokształcące)

	☐ Średnie (techniczne) ☐ Zasadnicze zawodowe ☐ Pomaturalne ☐ Wyższe (licencjackie/inżynierskie) ☐ Wyższe (magisterskie) ☐ Brak ☐ Inne (jakie?) ☐
II. Ocena działań proponowanych w ramach projektów	
M1. Proszę określić, które stwierdzenie najbardziej pasuje do Pana/Pani udziału w projekcie:	☐ Znalazłem się w projekcie, bo poszukiwałem szkoleń takich jak tam proponowali ☐ Znalazłem się w projekcie, bo potrzebowałem pomocy w znalezieniu pracy ☐ W projekcie znalazłem się dość przypadkowo
M2. Czy przystępując do projektu miał/a Pan/i już wybrany konkretny rodzaj pracy, w której chciał(a)by być Pan/i zatrudniony/a?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
M3. Czy przystępując do projektu miał/a Pan/i już wybranego pracodawcę, u którego mógłby/mogłaby Pan/i podjąć zatrudnianie?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
M4. Czy ktoś wpłynął na Pana/Pani decyzję o udziale w projekcie?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli M4 = A M5. Kto miał wpływ na podjętą przez Pana/Pani decyzję o udziale w projekcie? (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	☐ Rodzina ☐ Znajomi ☐ Osoby realizujące projekt ☐ Instytucje pomocy społecznej (np. ośrodek pomocy społecznej, powiatowe centrum pomocy rodzinie), które nie były odpowiedzialne za realizację projektu ☐ Instytucje rynku pracy (np. powiatowy urząd pracy), które nie były odpowiedzialne za realizację projektu ☐ Inne instytucje (jakie?)
M6. Czego oczekiwał/a Pan/i przystępując do projektu?	
M7. Czy te oczekiwania zostały spełnione?	☐ A. Tak, wszystkie ☐ B. Tak, częściowo ☐ C. Nie ☐ D. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli M7 = B M8. Jakie oczekiwania nie zostały spełnione?	
M9. Czy przystępując do projektu chciał/a Pan/i bardziej rozwinąć posiadane już kompetencje, czy nabyć nowe?	☐ Bardziej zależało mi na rozwoju posiadanych już umiejętności i wiedzy ☐ Bardziej zależało mi na nabyciu nowych umiejętności i wiedzy ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
M10. W projekcie korzystał/a Pan/i z następujących form: [formy wsparcia z bazy PEFS] ➤ M10A) Którą z tych form uważa Pan/i za najbardziej przydatną do znalezienia pracy?	☐ A) [formy wsparcia z bazy PEFS] ☐ nie ma takiej formy

➤ M10B) Która z form była w Pana/i ocenie całkowicie zbędna? Dlaczego?	☐ B) [formy wsparcia z bazy PEFS] Dlaczego?..... ☐ nie ma takiej formy
Jeśli W1 = A M11. Jaki charakter miało/miały szkolenie/a, w którym/ych brał/a Pan/i udział?	☐ tylko teoretyczne ☐ tylko praktyczne ☐ mieszane – teoria i praktyka
Jeśli W1 = A M12. Czy szkolenie (szkolenia) prowadzone było (były) Pana/i zdaniem w odpowiedni sposób?	☐ Tak, wszystkie ☐ Część tak, część nie ☐ Nie, wszystkie były źle prowadzone ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli M12 = B lub C M13. Co Pana/i zdaniem było problemem w prowadzeniu szkolenia (szkoleń)? (proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi)	☐ A. język używany przez trenera nie był zrozumiały ☐ B. język użyty w materiałach szkoleniowych nie był zrozumiały ☐ C. polecenia wydawane przez trenera nie były przez niego odpowiednio tłumaczone ☐ D. sprzęt używany podczas szkolenia był nieodpowiedni i/lub przestarzały ☐ E. sprzęt używany podczas szkolenia nie wystarczał dla wszystkich uczestników, którzy chcieli z niego skorzystać ☐ F. inne problemy (jakie?.....)
Jeśli W1 = A M14. Czy trenerzy prowadzący szkolenie byli do tego odpowiednio przygotowani?	☐ Tak, zawsze ☐ Czasami tak, czasami nie ☐ Nie, nigdy nie byli przygotowani ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli M14 = B lub C M15. Dlaczego uważa Pan/i, że trenerzy nie byli odpowiednio przygotowani do prowadzenia szkolenia?	
Jeśli W1 = A M16. Czy trenerzy podczas szkoleń byli pomocni w rozwiązywaniu problemów?	☐ Tak, zawsze ☐ Czasami tak, czasami nie ☐ Nie, nigdy nie byli pomocni ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli W1 = B M17. Czy doradcy, z którymi miał/a Pan/i kontakt w projekcie byli pomocni w rozwiązywaniu problemów?	☐ Tak, zawsze ☐ Czasami tak, czasami nie ☐ Nie, nigdy nie byli pomocni ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli W1 = C M18. Czy staż, w którym Pan/i uczestniczył/a z projektu spełnił Pana/i oczekiwania?	☐ Tak ☐ Nie ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli M18 = B M19. Które oczekiwania nie zostały spełnione?	
Jeśli W1 = C M20. Czy podczas stażu miał/a Pan/i opiekuna?	☐ Tak ☐ Nie ☐ Nie pamiętam (ANK: nie czytać)
Jeśli M20 = A M21. Czy opiekun faktycznie się Panem/Panią opiekował podczas odbywania stażu?	☐ Tak ☐ Nie ☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli W1 = F M22. Podczas udziału w projekcie korzystał/a Pan/i z pośrednictwa pracy. Czy przedstawiano Panu/i oferty pracy, które umożliwiały podjęcie dobrej pracy?	☐ Tak ☐ Nie ☐ Nie pamiętam (ANK: nie czytać)
M23. Czy ogólnie uważa Pan/i, że w projekcie poświęcono Panu/i odpowiednią ilość czasu?	☐ Tak ☐ Nie

	☐ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
III. Wpływ udziału w projekcie na uczestników	
F0. Czy przed udziałem w projekcie kiedykolwiek Pan/i pracował/a?	☐ Tak ☐ Nie
F1. Czy od czasu zakończenia udziału w projekcie z PO KL pracował/a Pan/i?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F1 = A F2. Czy znalazł/a Pan/i pracę samodzielnie czy ktoś Panu/i w tym pomógł?	☐ A. samodzielnie ☐ B. z pomocą
Jeśli F2 = B F3. Skąd uzyskał Pan/i pomoc w znalezieniu pracy?	☐ Z powiatowego urzędu pracy ☐ Z Ochotniczego Hufca Pracy ☐ Z ośrodka pomocy społecznej ☐ Z powiatowego centrum pomocy rodzinie ☐ Od znajomych ☐ Od rodziny ☐ Od innych (kogo?, jakich instytucji?)
Jeśli F1 = A F4. Proszę wskazać wszystkie formy zatrudnienia, którymi był/a Pan/i objęty/a od czasu zakończenia udziału w projekcie : (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	☐ A. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę ☐ B. Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło) ☐ C. Samozatrudnienie – prowadzenie własnej działalności gospodarczej ☐ D. Zatrudnienie na podstawie innych form zatrudnienia (jakich?)
F5. Czy aktualnie Pan/i pracuje?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F5 = A F6. Proszę wskazać wszystkie aktualne formy Pana/i zatrudnienia: (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	☐ A. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę ☐ B. Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło) ☐ C. Samozatrudnienie – prowadzenie własnej działalności gospodarczej ☐ D. Zatrudnienie na podstawie innych form zatrudnienia (jakich?)
Jeśli F1=A & F5=A F7. Czy Pana/i aktualna praca jest tą samą pracą, którą podjął/ęła Pan/i po zakończeniu udziału w projekcie?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F1 = A F8. Jak szybko po zakończeniu udziału w projekcie udało się Panu/i znaleźć zatrudnienie? Czas proszę podać w miesiącach.	 [miejsce na ewentualny komentarz respondenta]
Jeśli F1 = A F9. Czy Pana/i zdaniem to, że wziął Pan/wzięła Pani udział w projekcie pomogło Panu/i w uzyskaniu pracy?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
Jeśli F9 = A F10. Co konkretnie się do tego przyczyniło?	
Jeśli F1 = A F11. Co jest dla Pana/i ważne, aby uznać, że praca jest dobra:	☐ Praca musi dawać możliwość rozwoju zawodowego <i>skala Likerta</i> (zdecydowanie nie; raczej nie; ani tak, ani nie; raczej tak; zdecydowanie tak) ☐ Praca musi umożliwić godzenie życia prywatnego z zawodowym <i>skala Likerta</i> ☐ Praca musi umożliwiać korzystanie z pakietów socjalnych <i>skala Likerta</i>

	☐ Praca musi dawać możliwość odpowiednich zarobków <i>skala Likerta</i>
F11a. Czy praca, którą podjął Pan/ podjęła Pani po zakończeniu udziału w projekcie była dobrą pracą?	☐ Zdecydowanie nie ☐ Raczej nie ☐ Ani tak, ani nie ☐ Raczej tak ☐ Zdecydowanie tak ☐
F11b. Czy praca, którą podjął Pan/ podjęła Pani po zakończeniu udziału w projekcie zapewniała:	☐ możliwość rozwoju zawodowego <i>TAK/NIE</i> ☐ godzenie życia prywatnego z zawodowym <i>TAK/NIE</i> ☐ korzystanie z pakietów socjalnych <i>TAK/NIE</i> ☐ możliwość odpowiednich zarobków <i>TAK/NIE</i>
Jeśli F5 = B F13. Czy szuka Pan/i pracy?	☐ A. Tak ☐ B. Nie
Jeśli F13 = A F14. Jak szuka Pan/i pracy? (proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi)	☐ A. Przez urząd pracy ☐ B. Przez agencje zatrudnienia ☐ C. Przeglądam ogłoszenia w gazetach ☐ D. Przeglądam ogłoszenia w Internecie ☐ E. Przez „pocztę pantoflową” (pytając wśród rodziny, znajomych) ☐ F. Przez kontakt osobisty z potencjalnymi pracodawcami ☐ G. Przez portale rekrutacyjne (np. Goldenline) ☐ H. Przez biura karier szkół wyższych ☐ I. Przez targi pracy ☐ J. Inne sposoby (jakie?)
Jeśli F13 = A F15. Dlaczego Pana/i zdaniem do tej pory nie znalazł/a Pan/i pracy?	
F16. W jakim wymiarze czasu pracy chciał(a)by Pan/i pracować?	☐ Na pełen etat ☐ Na pół etatu ☐ Na jedną czwartą etatu ☐ Inny wymiar czasu pracy (jaki?)
F17. Ile chciał(a)by Pan/i zarabiać „na rękę”?	☐ Do 1500 zł ☐ Od 1600 do 2500 zł ☐ Od 2600 do 3500 zł ☐ Od 3600 do 4500 zł ☐ Powyżej 4500 zł ☐ Odmowa odpowiedzi (ANK: nie czytać)
Jeśli F1 = A F17a. Proszę wskazać przedział Pan/i zarobków „na rękę” w pracy podjętej po zakończeniu udziału w projekcie.	☐ Do 1500 zł ☐ Od 1600 do 2500 zł ☐ Od 2600 do 3500 zł ☐ Od 3600 do 4500 zł ☐ Powyżej 4500 zł ☐ Odmowa odpowiedzi (ANK: nie czytać)
F18. Czy od czasu zakończenia udziału w projekcie brał/a Pan/i udział w kursach i/lub szkoleniach?	☐ A. Tak ☐ B. Nie



Jeśli F18 = A F19. Czy szkolenia, w których brał/a Pan/i udział po projekcie są zgodne z Pana/i wcześniejszą ścieżką zawodową?	☐ A. Tak ☐ B. Nie ☐ C. Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)
IV. Projekcja sytuacji uczestników projektów w przypadku nie skorzystania ze wsparcia	
P1. Proszę sobie wyobrazić, że nie brała/a Pan/i udziału w projekcie. Czym aktualnie zajmował(a)by się Pan/i w takiej sytuacji?	
P2. Dlaczego tak Pan/i uważa?	