

RAPORT KOŃCOWY

Badanie ewaluacyjne pn.

„Ocena skuteczności, jakości i trwałości interwencji EFS na Dolnym Śląsku w zakresie efektywności zatrudnieniowej projektów Priorytetu VI, VII i VIII (Działanie 8.1) PO KL, w kontekście poprawy sytuacji społeczno-gospodarczej i wzrostu konkurencyjności regionu”

ZAMAWIAJĄCY:

DOLNOŚLĄSKI WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
UL. OGRODOWA 5B
58 – 306 WAŁBRZYCH

WYKONAWCA:

ZACHODNIOPOMORSKA PRACOWNIA BADAWCZA
UL. SALAMANDRY 4
72-003 DOBRA

SIERPIEŃ 2014



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| SPIS SKRÓTÓW | 4 |
| STRESZCZENIE..... | 5 |
| SUMMARY | 8 |
| 1 WPROWADZENIE..... | 11 |
| 1.1 Cel badania | 11 |
| 1.2 Zakres badania..... | 12 |
| 1.3 Kryteria ewaluacyjne | 15 |
| 1.4 Koncepcja badania | 16 |
| 1.5 Pytania badawcze..... | 17 |
| 2 METODOLOGIA BADANIA..... | 20 |
| 2.1 Opis metod, technik badawczych..... | 20 |
| 2.2 Metody analizy danych..... | 26 |
| 3 WYNIKI BADANIA..... | 28 |
| 3.1 Ocena stopnia wykonania kryterium wyboru projektów dotyczącego efektu zatrudnieniowego | 28 |
| 3.1.1 Przyjęte wartości wskaźnika..... | 28 |
| 3.1.2 Uczestnicy projektów – charakterystyka społeczno-demograficzna | 31 |
| 3.1.3 Osiągnięcie efektu zatrudnieniowego w projektach..... | 34 |
| 3.1.4 Efekt zatrudnieniowy a formy wsparcia | 36 |
| 3.1.5 Najwyższe wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej..... | 40 |
| 3.1.6 Trudności w osiągnięciu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej..... | 41 |
| 3.1.7 Efektywność kosztowa | 43 |
| 3.1.8 Skuteczność i trwałość poszczególnych form wsparcia..... | 44 |
| 3.1.9 Trwałość udzielonego wsparcia..... | 47 |
| 3.1.10 Tryb realizowanego projektu a efektywność zatrudnieniowa | 49 |
| 3.1.11 Skuteczność zastosowania wskaźnika | 51 |
| 3.1.12 Benchmarking..... | 52 |
| 3.1.13 Porównanie z pozostałymi regionami – benchmarking | 52 |
| 3.2 Analiza i ocena efektów udzielonego wsparcia..... | 55 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 3.2.1 | Struktura form zatrudnienia..... | 55 |
| 3.2.2 | Zadowolenie uczestników z podjętej pracy..... | 59 |
| 3.2.3 | Kontynuacja zatrudnienia..... | 60 |
| 3.2.4 | Skuteczność udzielonego wsparcia | 63 |
| 3.2.5 | Efekt creamingu i zapobieganie temu zjawisku | 65 |
| 3.2.6 | Kompetencje poszukiwane przez pracodawców | 67 |
| 3.2.7 | Przykłady dobrej praktyki – historie uczestników projektów realizowanych na Dolnym Śląsku | 70 |
| 3.3 | Ocena wpływu działań na zmiany społeczno-gospodarcze i wzrost konkurencyjności Dolnego Śląska | 75 |
| 3.3.1 | Województwo dolnośląskie a EFS | 75 |
| 3.3.2 | Rezultaty EFS a strategiczne obszary województwa | 76 |
| 3.3.3 | Wpływ interwencji EFS | 79 |
| 3.3.4 | Projekty a mobilność | 81 |
| | Wskazanie kierunków przyszłych działań..... | 83 |
| 3.3.5 | Formy wsparcia warte kontynuacji | 83 |
| 3.3.6 | Efektywność aktywizacji zawodowej..... | 84 |
| 3.3.7 | Dobre praktyki – projekty z innych regionów | 85 |
| 3.3.8 | Elementy, których zabrakło..... | 91 |
| 3.3.9 | Najsukuteczniejsze działania | 94 |
| 3.3.10 | Założenia idealnego modelu wsparcia | 96 |
| 4 | ANALIZA SWOT..... | 97 |
| 5 | WNIOSKI I REKOMENDACJE | 98 |
| 6 | PODSUMOWANIE..... | 102 |

SPIS SKRÓTÓW

| | |
|-------------------------|--|
| B | benchmarking |
| B2B | relacje biznesowe (z ang. <i>business to business</i>) |
| CATI | ankieta telefoniczna wspomagana komputerowo |
| CAWI | ankieta internetowa |
| CS | case study/studium przypadków |
| DR | analiza <i>desk research</i> (analiza danych zastanych) |
| DWUP | Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy |
| EFS | Europejski Fundusz Społeczny |
| FGI | zogniskowany wywiad grupowy |
| IDI | indywidualny wywiad pogłębiony |
| IOB | instytucja/instytucje otoczenia biznesu |
| IP | Instytucja Pośrednicząca |
| IP2 | Instytucja Pośrednicząca II stopnia |
| IZ | instytucja zarządzająca |
| MiIR | Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju |
| MMŚP | mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa |
| NGO(s) | organizacja pozarządowa (organizacje pozarządowe) |
| PARP | Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości |
| PI | Priorytet Inwestycyjny |
| PO KL | Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 |
| PO WER 2014-2020 | Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 |
| PSZ | Publiczne służby zatrudnienia |
| PUP | Powiatowy Urząd Pracy |
| OPS | Ośrodek Pomocy Społecznej |
| ROPS | Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej |
| RPO WD 2014-2020 | Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 |
| RSI | Regionalna Strategia Innowacji |
| SWOT | analiza słabych i mocnych stron |
| TDI | telefoniczny wywiad pogłębiony |
| UMWD | Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego |
| WE | wywiad ekspercki |
| WUP | Wojewódzki Urząd Pracy |
| WND | wniosek/wnioski o dofinansowanie projektów |
| WNP | wniosek/wnioski o płatność |
| ZPORR | Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego |

STRESZCZENIE

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej jest stosowany w ramach PO KL od roku 2011. W zakresie Działań wdrażanych przez DWUP mierzony był dla:

- Priorytetu VI (Poddziałanie 6.1.1, 6.1.3), gdzie jego wartości docelowe wynosiły: dla osób w wieku 15-24 lata – co najmniej 40%, dla osób w wieku 50 – 64 lata – co najmniej 35%, dla osób niepełnosprawnych – co najmniej 30%, dla osób niekwalifikujących się do żadnej z powyższych grup – co najmniej 45%;
- Priorytetu VII (Poddziałanie 7.2.1 i Działanie 7.4), gdzie jego wartość docelowa wynosiła 20%;
- Priorytetu VIII (projekt systemowy „Aktywizacja rynku pracy - wsparcie osób, które utraciły zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawców” w ramach Poddziałania 8.1.2), gdzie jego wartość docelowa wynosiła 55%.

Od roku 2011 do 2013, projekty objęte wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej ukończyło 19 356 osób, w tym 10 769 kobiet (co stanowi 55,6% całej grupy) i 8 587 mężczyzn (44,4%). Spośród nich, w okresie trzech miesięcy po zakończeniu udziału w projektach, zatrudnienie znalazło lub kontynuowało łącznie 13 046 osób, w tym odpowiednio 7 119 kobiet i 5 927 mężczyzn. A zatem wskaźnik zatrudnieniowy liczony zbiorczo dla wszystkich trzech Priorytetów objętych badaniem wskaźnika wyniósł 67,40%; dla kobiet wyniósł on 66,11%, zaś dla mężczyzn 69,02%.

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej został osiągnięty w odniesieniu do wszystkich zaplanowanych wartości. Najwyższą wartość wskaźnik osiągnął w Priorytecie VI (68,98%), przy czym w sposób szczególny przyczyniły się do tego projekty systemowe PUP realizowane w ramach Poddziałania 6.1.3 (69,74%), których efektywność (także kosztowa) jest dużo wyższa niż projektów konkursowych w ramach Poddziałania 6.1.1. Efekty te przedstawiają się korzystnie także na tle innych regionów (np. w zakresie uzyskanej najwyższej w Polsce efektywności działań skierowanych do grupy niebędącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy). Przyczyną jest tu w dużej mierze duże doświadczenie pracowników PUP i samej instytucji w pracy z grupami docelowymi. W przypadku Poddziałania 7.2.1 występuje istotna różnica pod względem efektywności zatrudnieniowej między projektami realizowanymi przed wprowadzeniem wskaźnika zatrudnieniowego, a projektami realizowanymi po jego wprowadzeniu – wprowadzenie wskaźnika zwiększyło wpływ podejmowanych działań integracyjnych na wzrost zatrudnienia. W ramach Poddziałania 8.1.2 porównanie wypadło zdecydowanie na korzyść projektu systemowego, objętego wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej – projekty realizowane przed 2011 r. osiągały niższą efektywność w tym zakresie. Najbardziej efektywnym działaniem wspierającym outplacement okazały się dotacje na założenie działalności gospodarczej.

Stosunkowo najniższe wartości wskaźnik osiągał w przypadku osób niepełnosprawnych, zwłaszcza kobiet oraz w grupie osób w wieku 50-64. Najwyższe wartości wskaźnik przyjmował w grupach niekwalifikujących się do żadnej z wyróżnionych grup docelowych, tj. w grupie osób w wieku 25(30) - 49 lat, niedotkniętych niepełnosprawnością i bezrobotnych krócej niż 12 miesięcy.

Najwyższą efektywnością charakteryzują się takie formy wsparcia jak staże, szkolenia i zakładanie własnej działalności gospodarczej. Stosunkowo słabiej wypadały działania psychologiczne i doradcze, niezwiązane ściśle z rynkiem pracy, określaniem predyspozycji zawodowych i innymi podobnymi

działaniami z wstępnego etapu uczestnictwa w projektach – część uczestników narzekała na małe doświadczenie personelu wykonującego te zadania. Dotyczyło to przede wszystkim projektów konkursowych. Projekty objęte wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej w bardzo małym stopniu wpłynęły na mobilność, natomiast w dużym – na motywację uczestników.

Do najważniejszych trudności w osiągnięciu wskaźnika zatrudnieniowego należała niechęć do podjęcia pracy wśród uczestników (wynikająca z przyczyn takich jak np. niezadowolające warunki proponowane przez pracodawców bądź kwestie rodzinne) oraz niemożliwość znalezienia pracy mimo starań. Beneficjenci stosowali tu środki zaradcze w postaci np. aktywnej pomocy i kontaktów oraz negocjacji z potencjalnymi pracodawcami, a także udzielając dodatkowego indywidualnego wsparcia dla uczestników.

Spśród uczestników biorących udział w badaniu CATI, którzy podjęli pracę po otrzymaniu wsparcia, 73,1% kontynuowało ją w momencie badania. Pozostała część osób nie pracuje już w pierwszym miejscu, w którym była zatrudniona po zakończeniu projektu, a część w ogóle nie ma pracy. Co do formy – dominowało zatrudnienie na czas określony, najczęściej nie dłuższy niż 6 miesięcy. Zatrudnienie to nie zawsze jest też zadowolające. Badani uczestnicy stosunkowo nisko ocenili stopień satysfakcji z wynagrodzenia netto w obecnej pracy, podjętej po udziale w projekcie oraz możliwości dalszego rozwoju zawodowego. Dobrze natomiast oceniana jest atmosfera pracy.

Do najważniejszych branż, w których uczestnicy projektów znaleźli zatrudnienie, należą branże związane z produkcją i przemysłem, handlem oraz branża budowlana i gastronomiczno-spożywcza. Zwłaszcza stworzenie nowych zasobów pracy dla przedsiębiorstw przemysłowych (w tym w branżach strategicznych: chemicznej, motoryzacyjnej i elektrycznej) wpłynęło pozytywnie na wzrost konkurencyjności regionu. Na rozwój regionu wpływa też poprawa kapitału ludzkiego i społecznego w województwie poprzez aktywizację osób biernych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, pomoc pracodawcom w adaptacji do zmian oraz - pośrednio - poprawa kultury pracy w przedsiębiorstwach regionu.

Udział w projektach, zdaniem uczestników, przede wszystkim wpłynął pozytywnie na ich motywację do pracy i wiarę w siebie. Najniżej natomiast oceniają oni wpływ projektów na mobilność geograficzną oraz – co ciekawe - umiejętność poruszania się po rynku pracy, pomimo szeregu działań skierowanych na ten cel.

Istnienia efektu creamingu w realizowanych projektach nie można wykluczyć, jednak jego skala nie wydaje się być znacząco wyższa, niż w przypadku działań nieobjętych wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej. Zjawisku creamingu w dużej mierze przeciwdziałało konkretne określenie grup docelowych, do jakich mają być kierowane projekty.

Liczbowo wyrażony wpływ interwencji PO KL objętej mierzaniem efektu zatrudnieniowego na zmniejszenie bezrobocia w regionie wynosi około 2,8% - taki odsetek wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowi bowiem średnioroczny odpływ z bezrobocia dzięki projektom objętym wskaźnikiem.

Ewaluator rekomenduje:

- 1) Nakierowanie działań konkursowych na działania innowacyjne, inne od form przewidzianych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 2) Premiowanie projektów realizowanych we współpracy z pracodawcami, odpowiadających na potrzeby pracodawców;
- 3) Premiowanie projektów zakładających zatrudnienie wysokiej jakości (bardziej długotrwałe, na wyższych stanowiskach itp.);
- 4) Utrzymanie wskaźnika zatrudnieniowego jako obligatoryjnego w działaniach na rzecz integracji społecznej (wyjąwszy niektóre projekty ściśle integracyjne, dla najtrudniejszych do aktywizacji grup);
- 5) Większa indywidualizacja i elastyczność w doborze form wsparcia w kolejnym okresie programowania;
- 6) Stworzenie systemowego rozwiązania w zakresie długoterminowego monitorowania wartości wskaźnika;
- 7) Położenie nacisku na wysoką jakość ogólnych działań psychologicznych i doradczych i premiowanie doświadczonych ekspertów.

SUMMARY

The employment efficiency indicator was measured within the Human Capital Operational Programme since 2011 in the following Priorities/Measures implemented by DWUP:

- Priority VI (Sub-measure 6.1.1, 6.1.3) – target values: for persons aged 15-24 years - at least 40%; for persons aged 50 - 64 years - at least 35%, for the persons with disabilities - at least 30%, for those not eligible for any of the above groups - at least 45%;
- Priority VII (Sub-measure 7.2.1 and Measure 7.4), where the target value was 20%;
- Priority VIII (system project "Activation of the labor market - support for people who lost their jobs for reasons related to employers' under Sub-measure 8.1.2), where the target value was established at 55%.

From 2011 to 2013, projects including the indicator were completed by 19 356 people, including 10 769 women (representing 55.6% of the group) and 8 587 men (44.4%). Among them, in three months after participating in the projects a total of 13 046 people found new employment or continued to work, including 7119 women and 5927 men. Thus, the employment efficiency indicator, calculated collectively for all three Priorities covered by the study, amounted to 67.40%; for women - 66.11%, and 69.02% for men.

Employment efficiency indicator was achieved in regard to all target values. The indicator reached the highest value in Priority VI (68.98%), largely due to contribution of the system projects of Poviats Labour Offices implemented under Sub-measure 6.1.3 (69.74%), whose effectiveness (including cost effectiveness) is much higher than within competitive projects under Sub-measure 6.1.1. These results are also high in comparison to the other regions of Poland (eg. Lower Silesia has the highest effectiveness of actions directed to a group in non-specific situation on the labor market). The reason for the contribution of system project is largely the extensive experience PUP employees and the institution potential in working with target groups. In the case of Sub-measure 7.2.1 there is a significant difference in terms of the efficiency of employment between the projects implemented before the introduction of the employment efficiency indicator, and projects implemented after its introduction - the introduction of the indicator has increased the impact of the integration activities on employment growth. The Sub-measure 8.1.2 comparison is favorable for the system project, subject to the effectiveness of the employment indicator - projects before 2011 achieved lower efficiency in this regard. The most effective action within outplacement are grants for starting businesses.

The relatively lowest value of the indicator was reached in the case of persons with disabilities (incl. especially women) and among people aged 50-64. The highest indicator value was reached in the groups which are not eligible for any of the specific target groups, ie. among persons aged 25 - 49 years, without disabilities and unemployed for less than 12 months.

The forms of support with the highest efficiency were i.a. internships, trainings and support for enterprise starting. Relatively less effective are psychological support and counseling, not related closely to the labor market or diagnosis. Some of the participants complained about insufficient

experience of staff performing these tasks. This primarily concerned the competition mode projects. Projects covered by the indicator of employment effectiveness affected the mobility to a very small extent, yet they affected the motivation of the participants significantly.

The major difficulty in achieving the employment rate was the unwillingness to work among the participants (resulting from causes such as unsatisfactory conditions offered by employers or family issues) and the impossibility of finding a job despite their efforts. Beneficiaries have used here such remedies as active assistance, contacts and negotiations with potential employers, as well as providing additional support for individual participants.

Among the participants involved in the study CATI who started their employment after receiving project support, 73.1% continued it at the time of the study. The remainder of the participants recently did not work in the first place, where they had been employed at the end of the project, and some did not have any job. Among the forms of employment, most of the participants were employed for a specified period, usually not longer than six months. Employment after project support is not always satisfactory. Respondents reported a relatively low degree of their satisfaction with net payments in their present work. They also were poorly satisfied with opportunities for further professional development, while working atmosphere was assessed positively.

The most important branches in which the participants found employment after participation in the projects included sectors related to the production and industry, trade and construction as well as catering and food production. In particular, the creation of new labor resources especially for industrial enterprises (including strategic industries: chemical, automotive and electrical) had a positive effect on the growth of competitiveness of the region. The development of the region was also affected by the improvement of human and social capital in the region through activation of the inactive people at risk of social exclusion, by the support for employers in adaptation to changes and - indirectly – by improvement of the culture of work in enterprises of the region.

Participation in projects, according to the participants, mainly had a positive impact on their motivation and self-confidence. The lowest impact of projects was on the area of geographic mobility, and on ability to navigate in the labor market, despite a number of activities aimed at this goal.

The existence of the creaming effect in the projects can not be excluded, but the scale does not appear to be significantly higher than in the case of activities not covered by the employment effectiveness indicator. Creaming phenomenon was largely counteracted by specifying target groups and goals.

Numerically expressed, the impact of projects intervention on the labour market, measured by the effect of reducing unemployment in the region is about 2.8%, which is the percentage of the average outflow from unemployment through projects covered by the indicator.

The evaluator recommends:

- 1) Targeting competition projects for innovative measures, different from the methods provided for in the Act on employment promotion and labor market institutions;
- 2) Bonus points for projects implemented in cooperation with employers, responding to the needs of employers;
- 3) Bonus points for projects resulting in „high quality employment”
- 4) Maintaining the use of the employment effectiveness indicator as mandatory in actions for social inclusion (except for some of the projects for the most difficult groups);
- 5) Increasing individualization and flexibility in the choice of forms of support in the next programming period;
- 6) Elaboration of a systemic solution for long-term monitoring of the indicator;
- 7) Emphasis on high quality psychological and counseling activities and rewarding experienced experts.

1 WPROWADZENIE

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i biernych zawodowo, na tle dokonujących się przemian społecznych, gospodarczych i demograficznych, mających wpływ na strukturę rynku pracy, stanowi istotny element w polityce zatrudnieniowej i społecznej państwa. Ze względu na terytorialne zróżnicowanie zachodzących zmian oraz specyfikę problemów występujących w wymiarze lokalnym i regionalnym, konieczne jest kształtowanie polityki działań oraz wspieranie mechanizmów współdziałania różnych podmiotów w ramach lokalnego partnerstwa, wpisującej się nie tylko w cele Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Priorytetu VII Promocja integracji społecznej oraz Priorytetu VIII PO KL Regionalne kadry gospodarki, ale przede wszystkim zgodnej z celami założonymi w Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku. Wsparcie oferowane w ramach środków PO KL umożliwia zastosowanie szeregu działań i rozwiązań, służących podniesieniu zatrudnienia w regionie oraz realizacji działań prewencyjnych w obliczu zachodzących zmian na rynku pracy. Jednak, aby ocenić stan wdrażania i efekty powyższych działań, pod kątem stopnia realizacji założonych celów, w szczególności wzrostu poziomu zatrudnienia dzięki interwencji PO KL, niezbędnym stało się zdefiniowanie adekwatnego sposobu monitorowania. W tym celu w 2011 r. w Planach Działania PO KL dla typów operacji realizowanych na rzecz aktywizacji zawodowej wprowadzono kryterium wyboru projektów w postaci wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, tj. dla projektów w Poddziałaniu 6.1.1, 6.1.3, 7.2.1 oraz 8.1.2, a od 2012 r. w ramach Działania 7.4. Minimalne wartości określone dla ww. wskaźnika dla poszczególnych Działań/Poddziałań w województwie dolnośląskim ustalono w oparciu o ogólne wytyczne Instytucji Zarządzającej PO KL w tym zakresie, z uwzględnieniem aktualnej sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Aktualna i rzetelna oraz przekrojowa wiedza na temat stopnia wykonania wskaźnika efektu zatrudnieniowego w projektach Priorytetu VI, VII i VIII komponentu regionalnego PO KL na Dolnym Śląsku, umożliwi podejmowanie skuteczniejszych działań w tym zakresie, a w konsekwencji przyczyni się także do bardziej efektywnego wykorzystania środków publicznych. Głównym celem niniejszego badania jest ocena stopnia wykonania kryterium wyboru projektów dotyczącego efektu zatrudnieniowego, przewidzianego w Planach Działania na dany rok wdrażania PO KL. Osiągnięcie celu głównego stanowi punkt wyjścia do wskazania obszarów, w których konieczna jest większa koncentracja, wzmocnienie lub modyfikacja działań, aby wsparcie w ramach przyszłej perspektywy finansowej EFS 2014-2020 było skuteczne i adekwatne do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy. Badanie określa warunki oraz zidentyfikować czynniki, które w największym stopniu przyczyniają się do zwiększenia aktywności zawodowej mieszkańców regionu, a przy uwzględnieniu możliwości interwencyjnych EFS w przyszłej perspektywie finansowej 2014-2020 dodatkowo wzmocnić efekt oddziaływania.

1.1 Cel badania

Celem głównym ewaluacji była analiza i ocena skuteczności, jakości i trwałości interwencji EFS na Dolnym Śląsku w zakresie efektywności zatrudnieniowej projektów Priorytetu VI, VII i VIII

(Działanie 8.1) PO KL, w kontekście poprawy sytuacji społeczno-gospodarczej i wzrostu konkurencyjności regionu.

Cel główny badania był realizowany poprzez następujące cele szczegółowe:

1. Ocena stopnia wykonania kryterium wyboru projektów dotyczącego efektu zatrudnieniowego, przewidzianego od 2011 r. w Planach działania dla Priorytetu VI, VII i VIII (Działanie 8.1) PO KL w województwie dolnośląskim.
2. Analiza i ocena efektów udzielonego wsparcia, w tym w szczególności użyteczności, skuteczności, jakości i trwałości uzyskanego rezultatu w postaci podjętego przez uczestników projektów zatrudnienia.
3. Ocena wpływu działań zastosowanych w projektach oraz dodatkowych, nieplanowanych efektów interwencji na zmiany społeczno-gospodarcze i wzrost konkurencyjności regionu Dolnego Śląska.
4. Wskazanie kierunku działań, a także ocena możliwości oraz określenie warunków i sposobów implementacji wypracowanych w ramach PO KL rozwiązań w procesie planowania działań strategicznych dla Dolnego Śląska w obszarze aktywizacji zawodowej, z uwzględnieniem specyfiki regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz możliwości interwencyjnych EFS w latach 2014-2020.

1.2 Zakres badania

| | |
|----------------------------|--|
| Zakres przedmiotowy | projekty konkursowe i systemowe realizowane w ramach Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Priorytetu VII Promocja integracji społecznej, Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki (Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie) w województwie dolnośląskim, dla których określony został w Planach działania wymóg osiągnięcia efektu zatrudnieniowego |
| Zakres czasowy | od rozpoczęcia wdrażania PO KL w województwie dolnośląskim do momentu rozpoczęcia badania |
| Zakres terytorialny | województwo dolnośląskie |
| Zakres podmiotowy | <ul style="list-style-type: none"> beneficjenci i uczestnicy projektów konkursowych i systemowych w ramach Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Priorytetu VII Promocja integracji społecznej, Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki (Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie) komponentu regionalnego PO KL, instytucje zaangażowane w realizację PO KL 2007-2013, PO WER 2014-2020 oraz RPO WD 2014-2020 na Dolnym Śląsku, instytucje rynku pracy, pomocy i integracji społecznej, podmioty działające na rzecz rozwoju zasobów ludzkich, organizacje pozarządowe, |

- przedsiębiorcy i organizacje pracodawców,
- eksperci z zakresu polityki rynku pracy w regionie, w tym przedstawiciele samorządu biorący udział w planowaniu i realizowaniu zadań z zakresu rozwoju regionalnego województwa dolnośląskiego, w szczególności w obszarze aktywizacji zawodowej

Typy operacji przewidziane do realizacji w ramach Priorytetu VI, VII i VIII, wpisujące się w zakres badania:

Priorytet VI, Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.1

- identyfikacja potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, w tym m.in. poprzez zastosowanie Indywidualnych Planów Działania, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie,
- organizacja warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych,
- wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy,
- realizacja programów aktywizacji zawodowej obejmujących jedną lub kilka z następujących form wsparcia:
 - pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe,
 - staże/praktyki zawodowe,
 - szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych,
 - subsydiowanie zatrudnienia,
- wspieranie inicjatyw na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej (regionalnej i międzyregionalnej) osób pozostających bez zatrudnienia (w tym w szczególności osób zamieszkujących na obszarach wiejskich),
- wsparcie doradczo-szkoleniowe pracownika, który uzyskał zatrudnienie w ramach projektu prowadzące do jego adaptacji w miejscu pracy (wsparcie pomostowe),
- opracowanie i rozpowszechnianie informacji o ofertach pracy, możliwościach udziału w szkoleniach i stażach oraz innych oferowanych usługach i instrumentach aktywizacji zawodowej, w tym m.in. poprzez zastosowanie nowoczesnych i wielokanałowych technik informacyjnych i komunikacyjnych;

Priorytet VI, Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.3

- instrumenty i usługi wymienione w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), finansowane ze środków Funduszu Pracy, obejmujące następujące formy wsparcia:
 - szkolenia,
 - staże,
 - przygotowanie zawodowe dorosłych,
 - prace interwencyjne,

- o wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy,
- o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym pomoc prawną, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności gospodarczej.

Priorytet VII, Działanie 7.2, Poddziałanie 7.2.1

- wsparcie dla tworzenia i/lub działalności podmiotów integracji społecznej tj. centrów integracji społecznej, klubów integracji społecznej, zakładów aktywności zawodowej oraz podmiotów działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej (których podstawowym zadaniem nie jest działalność gospodarcza), z wyjątkiem warsztatów terapii zajęciowej,
- działania prowadzące do poszukiwania i testowania długookresowych źródeł finansowania ww. podmiotów integracji społecznej,
- kursy i szkolenia umożliwiające nabycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz rozwijanie umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędnych na rynku pracy,
- staże, subsydiowane zatrudnienie i zajęcia reintegracji zawodowej u pracodawcy,
- poradnictwo psychologiczne, psychospołeczne, prowadzące do integracji społecznej i zawodowej,
- rozwój nowych form i metod wsparcia indywidualnego i środowiskowego na rzecz integracji zawodowej i społecznej (w tym np. środowiskowej pracy socjalnej, centrów aktywizacji lokalnej, animacji lokalnej, streetworkingu, coaching, treningu pracy),
- rozwój usług społecznych przezwyciężających indywidualne bariery w integracji społecznej, w tym w powrocie na rynek pracy,
- wsparcie tworzenia i działalności środowiskowych instytucji aktywizujących osoby niepełnosprawne, w tym zaburzone psychicznie,
- promocja i wsparcie wolontariatu, w zakresie integracji osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- poradnictwo zawodowe oraz pośrednictwo pracy;

Priorytet VII, Działanie 7.4

- programy aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych, w ramach których dla każdego z uczestników przygotowywane i realizowane są indywidualne plany działania, opracowane w oparciu o analizę predyspozycji zawodowych danej osoby niepełnosprawnej, obejmujące co najmniej dwie formy wsparcia spośród następujących:
 - o poradnictwo psychologiczne i psychospołeczne, prowadzące do integracji społecznej i zawodowej,
 - o kursy i szkolenia umożliwiające nabycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz rozwijanie umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędnych na rynku pracy,
 - o poradnictwo zawodowe,
 - o pośrednictwo pracy,
 - o zatrudnienie wspomaganie obejmując wsparcie osoby niepełnosprawnej przez trenera pracy/asystenta zawodowego u pracodawcy,

- staże i praktyki zawodowe,
- subsydiowane zatrudnienie,
- skierowanie do pracy w Zakładzie Aktywności Zawodowej i sfinansowanie kosztów zatrudnienia w ZAZ,
- usługi społeczne przewyższające indywidualne bariery w integracji społecznej i powrocie na rynek pracy, w tym usługi asystenta osobistego,
- działania o charakterze środowiskowym, w tym w szczególności działania edukacyjne i integracyjne, mające na celu adaptację pracownika w środowisku pracy (jedynie łącznie z główną grupą docelową, czyli osobami niepełnosprawnymi);

Priorytet VIII, Działanie 8.1, Poddziałanie 8.1.2

- wsparcie dla osób zwolnionych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zatrudnionych u pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne, realizowane w formie tworzenia i wdrażania programów typu outplacement, obejmujących:
 - szkolenia i poradnictwo zawodowe,
 - poradnictwo psychologiczne,
 - wsparcie dla osób zamierzających podjąć działalność gospodarczą poprzez zastosowanie co najmniej jednego z następujących instrumentów:
 - doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej,
 - przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości, do wysokości 40 tys. PLN na osobę,
 - wsparcie pomostowe udzielane w okresie do 6/ do 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy o udzielenie wsparcia pomostowego, obejmujące finansowe wsparcie pomostowe wypłacane miesięcznie w kwocie nie wyższej niż równowartość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu wypłacenia dotacji, połączone z doradztwem oraz pomocą w efektywnym wykorzystaniu dotacji (wyłącznie dla osób, które rozpoczęły działalność w ramach danego projektu).

1.3 Kryteria ewaluacyjne

Badanie ewaluacyjne realizowane było w oparciu o poniższe kryteria ewaluacyjne:

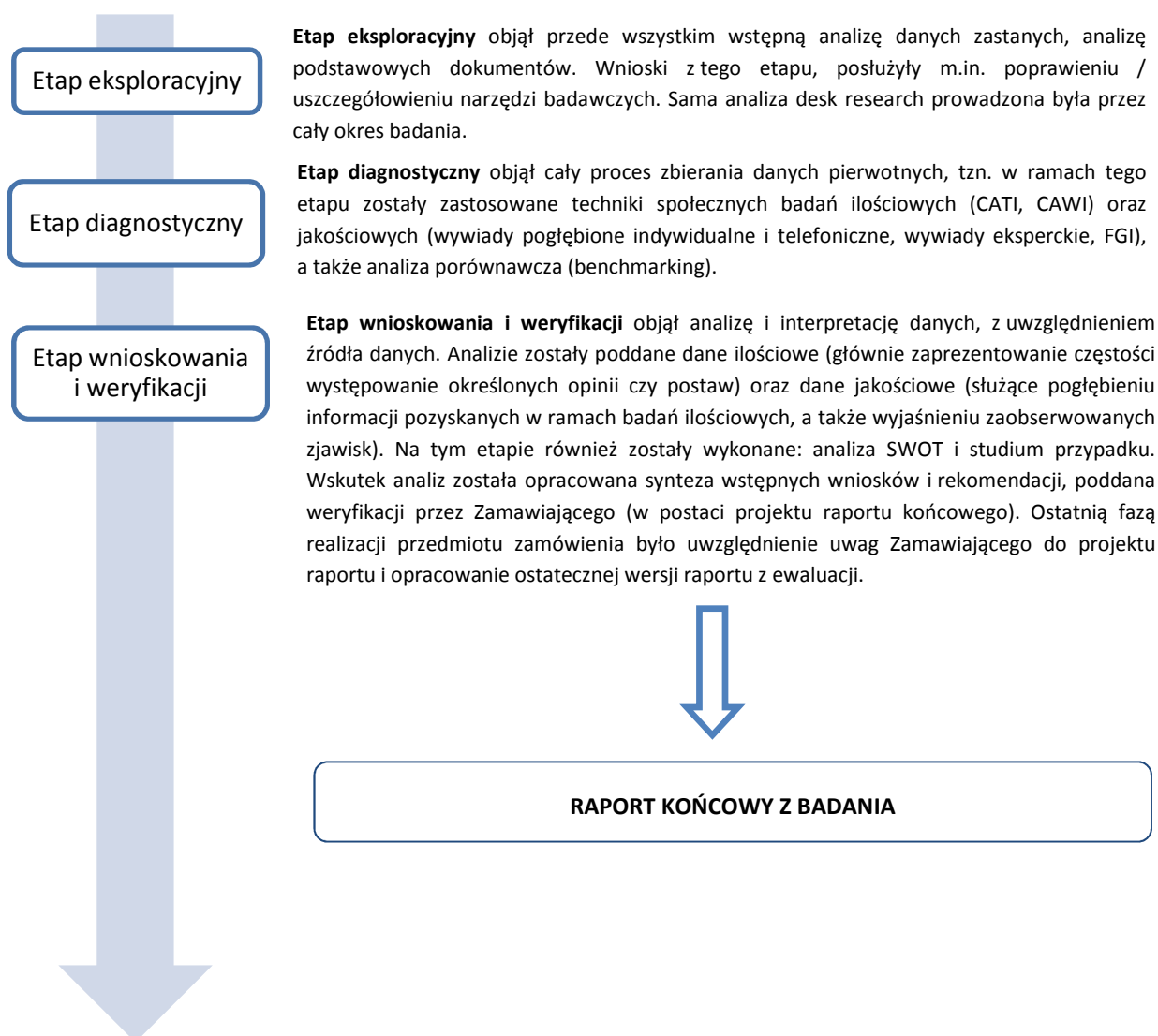
- **użyteczność** - rozumiana jako ocena stopnia, w jakim efekty i rezultaty zrealizowanych działań/zastosowanych instrumentów w ramach projektów odpowiadają na potrzeby odbiorców wsparcia oraz dolnośląskiego rynku pracy;
- **skuteczność** - rozumiana jako ocena stopnia, w jakim udzielone w ramach projektów wsparcie wpłynęło na rozwój aktywności zawodowej, poprawę sytuacji społeczno-gospodarczej i wzrost konkurencyjności Dolnego Śląska;
- **efektywność** - rozumiana jako stosunek nakładów poniesionych (rozumianych jako zasoby finansowe, ludzkie i poświęcony czas) na działania do otrzymanych rezultatów, w kontekście

jakości zastosowanych działań i instrumentów na rzecz aktywizacji zawodowej i rozwoju zasobów ludzkich w regionie;

- **trwałość** - rozumiana jako ocena stopnia, w jakim wsparcie udzielone w ramach projektów przyczyniło się do wzrostu zatrudnienia w regionie oraz jako ocena szans i możliwości na utrzymanie lub wzmocnienie osiągniętego stanu uzyskanych pozytywnych efektów, z uwzględnieniem możliwości wykorzystania interwencji EFS w przyszłym okresie programowania 2014-2020.

1.4 Koncepcja badania

W celu pełnej realizacji badania oraz uzyskania rzetelnego i wartościowego materiału badawczego, proces badawczy został podzielony na 3 zasadnicze etapy:



Etap eksploracyjny objął przede wszystkim wstępną analizę danych zastanych, analizę podstawowych dokumentów. Wnioski z tego etapu, posłużyły m.in. poprawieniu / uszczegółowieniu narzędzi badawczych. Sama analiza desk research prowadzona była przez cały okres badania.

Etap diagnostyczny objął cały proces zbierania danych pierwotnych, tzn. w ramach tego etapu zostały zastosowane techniki społecznych badań ilościowych (CATI, CAWI) oraz jakościowych (wywiady pogłębione indywidualne i telefoniczne, wywiady eksperckie, FGI), a także analiza porównawcza (benchmarking).

Etap wnioskowania i weryfikacji objął analizę i interpretację danych, z uwzględnieniem źródła danych. Analizie zostały poddane dane ilościowe (głównie zaprezentowanie częstości występowania określonych opinii czy postaw) oraz dane jakościowe (służące pogłębieniu informacji pozyskanych w ramach badań ilościowych, a także wyjaśnieniu zaobserwowanych zjawisk). Na tym etapie również zostały wykonane: analiza SWOT i studium przypadku. Wskutek analiz została opracowana synteza wstępnych wniosków i rekomendacji, poddana weryfikacji przez Zamawiającego (w postaci projektu raportu końcowego). Ostatnią fazą realizacji przedmiotu zamówienia było uwzględnienie uwag Zamawiającego do projektu raportu i opracowanie ostatecznej wersji raportu z ewaluacji.

1.5 Pytania badawcze

Cel szczegółowy I.

Ocena stopnia wykonania kryterium wyboru projektów dotyczącego efektu zatrudnieniowego, przewidzianego od 2011 r. w Planach działania dla Priorytetu VI, VII i VIII (Działanie 8.1) PO KL w województwie dolnośląskim

1. Jakie wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej zostały przyjęte dla poszczególnych Działań/Poddziałań, form wsparcia, grup docelowych w poszczególnych latach w Planach Działania dla Priorytetu VI, VII i VIII (Działanie 8.1) PO KL w województwie dolnośląskim?
2. W jakim stopniu zrealizowano w projektach zaplanowany efekt zatrudnieniowy? Jakie wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej zostały dotychczas osiągnięte w ramach poszczególnych Działań/Poddziałań? Na jakim poziomie kształtują się te wartości w odniesieniu do form wsparcia, grup docelowych, płci?
3. Dla których Działań/Poddziałań, form wsparcia, grup docelowych wskaźnik efektywności zatrudnieniowej osiągnął najwyższe wartości? Jakie to były wartości? Czy były wyższe od założonych w Planach działania? Jeśli tak, to o ile zostały przekroczone? Co było przyczyną ich przekroczenia?
4. Czy w projektach wystąpiły trudności w osiągnięciu założonych wartości efektywności zatrudnieniowej? Jeśli tak, to w których obszarach i jakie to były trudności? Z czego wynikają? Jakie były różnice między nieosiągniętymi a zaplanowanymi wartościami wskaźnika efektywności zatrudnieniowej? Czy i jakie podjęto działania zaradcze? W jakim stopniu zrealizowane działania prewencyjne wpłynęły na poprawę sytuacji? Czy istnieje zagrożenie niewykonania kryterium wyboru projektów na zakończenie okresu programowania 2007-2013? Jeśli tak, to dla których Działań/Poddziałań, form wsparcia, grup docelowych?
5. Które z form wsparcia są najbardziej skuteczne i trwałe pod względem efektu zatrudnieniowego? W których grupach docelowych najłatwiej, a w których najtrudniej jest osiągnąć założone w Planach działania wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej? Jakie czynniki o tym decydują?
6. W jakim okresie po zakończeniu projektów wskaźnik efektywności jest najwyższy? Czy efektywność zatrudnieniowa projektów jest rezultatem trwałym czy chwilowym?
7. Czy i na ile tryb realizowanego projektu miał wpływ na osiągnięcie zaplanowanych wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej?
8. Czy i na ile efekt zatrudnieniowy projektów, dla których zastosowano kryterium dostępu w postaci wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, jest trwalszy od osiąganego w ramach projektów realizowanych w obszarze aktywizacji zawodowej bez narzuconych wartości docelowych w tym zakresie?
9. Jaka jest charakterystyka społeczno-demograficzna uczestników ewaluowanych projektów? Jaki jest rozkład takich zmiennych jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, wykształcenie, miejsce zamieszkania (miasto / wieś), status zawodowy w momencie przystąpienia do projektu (nieaktywny zawodowo / bezrobotny / zagrożony zwolnieniem), status materialny?
10. Jaka jest ocena realizacji wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w woj. dolnośląskim na tle pozostałych regionów Polski?

Cel szczegółowy II.

Analiza i ocena efektów udzielonego wsparcia, w tym w szczególności użyteczności, skuteczności, jakości i trwałości uzyskanego rezultatu w postaci podjętego przez uczestników projektów zatrudnienia

11. Jak wygląda struktura ilościowa i jakościowa form zatrudnienia w odniesieniu do Działania/Poddziałania, form wsparcia, grup docelowych? Jakie formy zatrudnienia są najczęściej występującym efektem udzielonego wsparcia? W jakim wymiarze etatu pracują uczestnicy projektów, w jakiej liczbie godzin, jaka jest wysokość ich wynagrodzenia? Na jak długi okres zawierane były umowy z uczestnikami projektów? W jakich sektorach i branżach uczestnicy projektów znaleźli zatrudnienie? Na jakich stanowiskach?
12. W jakim stopniu podjęte zatrudnienie odpowiadało na rzeczywiste potrzeby uczestników projektów? Czy spełniało ich oczekiwania pod względem integracji zawodowej i społecznej, finansowym, poczucia stabilizacji, możliwości dalszego rozwoju zawodowego, itp.?

13. W jakim stopniu i w jakiej formie zatrudnienie podjęte w wyniku udziału w projekcie było dalej kontynuowane? Przez jaki okres czasu? Co spowodowało, że zatrudnienie nie było kontynuowane? Jak wyglądała sytuacja zawodowa uczestników po ustaniu zatrudnienia podjętego w wyniku udziału w projekcie? Czy udział w projekcie miał wpływ na większą aktywność na rynku w skutecznym poszukiwaniu i podjęciu pracy?

14. Jakie nakłady (rozumiane jako zasoby finansowe, ludzkie, poświęcony czas) poniesiono w ramach projektów na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej uczestników projektów zakończonej podjęciem zatrudnienia? Jaka jest efektywność kosztowa rezultatu w przeliczeniu na jednego uczestnika projektu?

15. Jaki model wsparcia (w kontekście efektu zatrudnieniowego) i w jakich warunkach jest najbardziej skuteczny, efektywny i trwały w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych?

16. Czy skuteczność udzielonego wsparcia jest rzeczywista? Czy bez wsparcia projektowego uczestnicy znaleźliby zatrudnienie? W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do podjęcia i kontynuowania zatrudnienia? Jaki jest szacowany efekt wsparcia netto? Czy osoby, których zatrudnienie w wyniku udziału w projekcie przyczyniło się do osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia w dalszej perspektywie czasowej radzą sobie lepiej na rynku pracy, są bardziej aktywne i krócej pozostają bez zatrudnienia, niż osoby, które po zakończeniu udziału w projekcie nie znalazły pracy?

17. Czy w realizacji projektów, dla których zastosowano kryterium dostępu w postaci wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, wystąpił efekt creamingu? Jeśli tak, to czy wystąpił on w równym stopniu w projektach konkursowych i systemowych? Czy miał on wpływ na jakość i trwałość udzielonego wsparcia? Jeśli tak, to jaki?

18. Jakich kompetencji (cech, umiejętności, kwalifikacji) oczekują od swoich pracowników dolnośląscy przedsiębiorcy? Czy projekty realizowane w ramach EFS zapewniają rozwój tych kompetencji u ich uczestników?

Cel szczegółowy III

Ocena wpływu działań zastosowanych w projektach oraz dodatkowych, nieplanowanych efektów interwencji na zmiany społeczno-gospodarcze i wzrost konkurencyjności regionu Dolnego Śląska

19. W jakim stopniu rezultaty osiągnięte w wyniku realizacji projektów PO KL z założonym kryterium efektu zatrudnieniowego przyczyniają się do osiągnięcia celów określonych w dokumentach strategicznych Dolnego Śląska? W jakich obszarach widoczne jest ich największe oddziaływanie? W jaki sposób wpłyną na zmiany społeczno-gospodarcze w regionie?

20. Jaki wpływ na rozwój gospodarczy regionu, w tym na rozwój sektorów i branż gospodarki o największym potencjale lub uznanych za przyszłościowe, strategiczne, czy rozwojowe dla regionalnego rynku pracy, mają realizowane projekty?

21. Czy i w jakim stopniu działania podjęte w ramach projektów zwiększyły mobilność geograficzną i zmniejszyły dysproporcje pomiędzy lokalnymi rynkami pracy województwa dolnośląskiego? Jakie czynniki miały tu największe znaczenie?

22. W jakim stopniu interwencja EFS, dzięki kryterium efektu zatrudnieniowego w projektach PO KL, wpłynęła na zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu oraz zmniejszenie bezrobocia?

23. Na ile realizacja projektów ma wpływ na wzrost konkurencyjności regionu Dolnego Śląska na tle innych województw? W zakresie jakich obszarów Dolny Śląsk dysponuje większym potencjałem rozwojowym dzięki zastosowanej interwencji EFS?

24. Czy w wyniku zastosowanych w projektach działań wystąpiły dodatkowe, nieplanowane pozytywne efekty interwencji? Jeśli tak, to jakie są związki przyczynowo – skutkowe pomiędzy tymi efektami a wsparciem PO KL? Czy dodatkowe efekty mają wpływ na zmiany społeczno-gospodarcze i wzrost konkurencyjności regionu?

25. Jaka jest charakterystyka społeczno-gospodarcza woj. dolnośląskiego na tle innych regionów? Jaka jest jej dynamika na przestrzeni lat do 2004 do 2013?

Cel szczegółowy IV

Wskazanie kierunku działań, a także ocena możliwości oraz określenie warunków i sposobów implementacji wypracowanych w ramach PO KL rozwiązań w procesie planowania działań strategicznych dla Dolnego Śląska w obszarze aktywizacji zawodowej, z uwzględnieniem specyfiki regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz możliwości interwencyjnych EFS w latach 2014-2020

26. Jakie działania, instrumenty aktywizacji zawodowej, formy wsparcia PO KL warto kontynuować w latach 2014-2020 z uwagi na ich skuteczność i efektywność w osiągnięciu założonych wartości efektywności zatrudnieniowej? Jakie działania, instrumenty aktywizacji zawodowej, formy wsparcia nie sprawdziły się w tym zakresie? Czy i w jakim zakresie poszczególne działania zrealizowane w ramach PO KL wymagają doprecyzowania lub skorygowania w oparciu o otrzymane rezultaty i z uwzględnieniem potencjału regionalnego rynku pracy Dolnego Śląska, aby w kolejnej perspektywie finansowej były bardziej użyteczne, skuteczne i trwałe?

27. Które z elementów interwencji PO KL w zakresie osiągnięcia założonych wartości efektywności zatrudnieniowej wyróżniają się pod względem efektywnego wydatkowania środków EFS? Jakie aspekty należałoby wziąć pod uwagę w procesie planowania wsparcia w ramach EFS w latach 2014-2020, aby osiągnąć najbardziej korzystną relację nakład/rezultat, co zwiększyłoby celowość wydatkowania środków, a tym samym, przyczyniło do spełnienia celów Europa 2020?

28. Jakie dobre praktyki i skuteczne rozwiązania w osiągnięciu efektu zatrudnieniowego, zastosowane w innych regionach Polski, byłyby możliwe do zaimplementowania na gruncie Dolnego Śląska w ramach interwencji EFS w latach 2014-2020?

29. Jakich elementów w zakresie dążenia do zwiększenia efektu zatrudnieniowego zabrakło w obecnej perspektywie finansowej, a warto byłoby je zastosować w latach 2014-2020 w ramach działań współfinansowanych z EFS?

30. Czy kontynuowanie w nowym okresie programowania EFS idei kryterium wyboru projektów dotyczącego efektu zatrudnieniowego jest skutecznym i wystarczającym rozwiązaniem w podnoszeniu aktywności zawodowej? Czy zastosowanie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej wymaga większego zróżnicowania w zależności od formy wsparcia, grupy docelowej, itp.? Jakie optymalne wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej dla poszczególnych grup docelowych należałoby brać pod uwagę w procesie planowania działań strategicznych dla Dolnego Śląska w obszarze aktywizacji zawodowej, z uwzględnieniem specyfiki regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz możliwości interwencyjnych EFS w latach 2014-2020? W jakim trybie, konkursowym czy pozakonkursowym, należałoby realizować projekty, aby osiągnąć lepsze rezultaty?

31. Które z działań/instrumentów/form wsparcia PO KL mają w latach 2014-2020 największe szanse i warunki na skuteczne i efektywne zaimplementowanie? Do jakich grup docelowych kierowanie poszczególnych działań/instrumentów/form wsparcia ma największe szanse powodzenia w kontekście efektu zatrudnieniowego?

32. Jak powinien wyglądać idealny dla dolnośląskiego rynku pracy model wsparcia w przyszłym okresie programowania 2014-2020 – w kontekście efektu zatrudnieniowego, w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych, działań, instrumentów aktywizacji zawodowej, form wsparcia? Jakie powinny zostać spełnione warunki dla wdrożenia takiego modelu, aby był on skuteczny, efektywny i trwały?

2 METODOLOGIA BADANIA

2.1 Opis metod, technik badawczych

Metody monograficzne, w tym analiza danych wtórnych (desk research)

Desk research

Metoda badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. Badanie to nie jest zatem związane z pozyskiwaniem nowych informacji, a jedynie scalaniem, przetworzeniem i analizą danych rozproszonych dotychczas wśród rozmaitych źródeł.

Analiza danych zastanych (desk research) – badanie zostało przeprowadzone z uwzględnieniem dokumentów programowych oraz innych dokumentów istotnych z punktu widzenia realizacji celów badania, m.in.:

- Program Operacyjny Kapitał Ludzki (z dnia 15.04.2014 r.),
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (z dnia 01.07.2014 r.),
- System Realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (z dnia 10.09.2007 r., z późn. zm.), w tym w szczególności Podręcznik wskaźników Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 (lipiec 2013 r.),
- Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku,
- Szczegółowe zasady realizacji wybranych form wsparcia w ramach Poddziałania 6.1.1, Poddziałania 7.2.1, Działania 7.4, Poddziałania 8.1.2,
- Projekty systemowe powiatowych urzędów pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (z dnia 05.12.2013 r.),
- Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Poradnik aktualizacja (2010 r.),
- Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (wrzesień 2012 r.),
- Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie dolnośląskim (lipiec 2012 r.),
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim (2008-2013),
- Raporty z badań prowadzonych w ramach projektu pt.: „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji”,

- Raporty z badań prowadzonych w ramach projektu pt.: „Określenie struktury zawodowej mieszkańców Dolnego Śląska oraz zdefiniowanie i opisanie kierunków rozwoju dolnośląskiego rynku pracy”,
- Raporty z badań ewaluacyjnych zrealizowanych na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, dostępne na stronie www.pokl.dwup.pl,
- Plany Działania PO KL dla województwa dolnośląskiego na lata 2011, 2012, 2013, 2014-2015,
- Sprawozdania z realizacji Działań w ramach Priorytetu VI, VII oraz VIII PO KL dla województwa dolnośląskiego,
- Sposób pomiaru wskaźnika efektywności zatrudnieniowego w projekcie (dokument opracowany przez Instytucję Zarządzającą PO KL, stanowiący załącznik do Podręcznika wskaźników PO KL),
- Dokumentacja konkursowa dla Konkursów: I/6.1.1/A/11, I/6.1.1/A/12, I/7.2.1/A/11, II/7.2.1/C/11, III/7.2.1/E/11, I/7.2.1/A/12, II/7.2.1/B/12, I/7.4/A/12, II/7.4/PN/12,
- Wnioski o dofinansowanie projektu, na realizację których zawarto umowy w ramach ww. Konkursów, wymienionych w Tabeli nr 1 (n=36),
- Wnioski o płatność dotyczące projektów realizowanych w ramach ww. konkursów,
- Wnioski o dofinansowanie projektów systemowych Poddziałania 6.1.3, 7.4 i 8.1.2 (n=16),
- Dane wyeksportowane z Podsystemu Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego 2007 dla PO KL - PEFS 2007, w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia badania,
- Dane społeczno-gospodarcze oraz statystyczne (np. GUS, WUP, PUP),
- Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 Umowa Partnerstwa (z dnia 21.05.2014 r.),
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 PO WER 2014-2020 (z dnia 08.01.2014 r.),
- Projekt Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 (z dnia 08.04.2014 r.),
- Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), Efektywność polityki rynku pracy w Polsce, WUP-UMK, Toruń: 2011,
- J. Czapiński, T. Panek (red.), Diagnoza Społeczna 2007, 2009, 2011, 2013, Warszawa,
- Opracowania Departamentu Rynku Pracy MPiPS, Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2013 roku; Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2013 roku; Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2013 roku, Warszawa,
- Badania skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013, PAG Uniconsult, Warszawa 2013,

- Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2012 roku, MPiPS, Departament Funduszy, Warszawa, maj 2013,
- Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2014 poz. 598).

Analiza projektów

W ramach analizy desk research przeprowadzona została analiza projektów, na podstawie wniosków o dofinansowanie projektu oraz wniosków o płatność. W tym celu badaniu poddane zostały:

a) Wnioski o dofinansowanie projektu

Dobór celowy – do analizy zostały wybrane wnioski o dofinansowanie połowy projektów; wybór został dokonany warstwowo z uwzględnieniem Działania/Poddziałania i trybu realizacji projektów, a także grup docelowych oferowanego wsparcia.

Tabela 1. Struktura próby WND

| Działanie/Poddziałanie | Próba [n] |
|------------------------|-----------|
| 6.1.1 (konkursowe) | 14 |
| 6.1.3 (systemowe) | 14 |
| 7.2.1 (konkursowe) | 17 |
| 7.4 (konkursowe) | 5 |
| 7.4 (systemowy) | 1 |
| 8.1.2 (systemowy) | 1 |
| SUMA | 52 |

b) Wnioski o płatność

Dobór całkowity – analizie zostały poddane wnioski o płatność, zatwierdzone na dzień 31 marca 2014 r. (wyjątek stanowią projekty systemowe z Poddziałania 6.1.3, które były analizowane wg stanu na dzień 22.05.2014 r. – do kiedy to wszystkie wnioski o płatność za 2013 r. zostały ostatecznie zatwierdzone).

W przypadku projektów zrealizowanych, analizie podlegały końcowe wnioski o płatność oraz załączniki do wniosków o płatność, wskazujące na wykonanie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w określonym czasie po zakończeniu projektu, natomiast w przypadku projektów jeszcze nieukończonych – wnioski zatwierdzone na dzień 31 marca 2014 r.

Ankieta kwestionariuszowa - CATI

Wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny. W badaniach realizowanych metodą CATI wywiad z respondentem jest prowadzony przez telefon, a ankieter odczytuje pytania i notuje uzyskiwane odpowiedzi korzystając ze specjalnego skryptu. Ze względu na skomplikowanie niektórych pytań obecność ankietera będzie bardzo wskazana, zatem nie da się całkowicie wykluczyć jego obecności.

Wielkość próby:

Zrealizowanych zostało łącznie **838** ankiet CATI [n=838].

Struktura próby:

Badanie CATI zostało przeprowadzone z:

a) uczestnikami projektów objętych badaniem

Wielkość i dobór próby:

Wg tabeli 2 liczba uczestników N=26 206, przyjmując parametry próby na poziomie:

p (poziom ufności) > 0,95

e (błąd próby) < 0,04,

wielkość próby wyniosła 588 osób [n=588].

Tabela 2. Struktura próby CATI z uczestnikami projektów

| Działanie/Podziałanie | Próba [n] |
|-----------------------|------------|
| 6.1.1 | 101 |
| 6.1.3 | 231 |
| 7.2.1 | 150 |
| 7.4 | 25 |
| 8.1.2 | 81 |
| SUMA | 588 |

b) NGO

Wielkość i dobór próby:

Wykonawca objął badaniem 100 organizacji pozarządowych [n=100].

Dobór próby: dobór losowy prosty – każda jednostka ma taką samą szansę na dostanie się do próby.

c) Przedstawiciele przedsiębiorstw (w tym pracodawcy dla uczestników projektów)

Wielkość i dobór próby:

Zgodnie z danymi GUS wg stanu na 31.12.2013 r., liczba MMŚP na Dolnym Śląsku to 336 928. Przyjmując parametry próby na poziomie:

p (poziom ufności) > 0,95,

e (błąd próby) < 0,08,

wielkość próby wyniosła 150 jednostek [n=150], w tym pracodawcy zatrudniający uczestników projektów – 32 jednostki.

Dobór próby:

a. celowy;

b. losowy prosty.

Ankieta internetowa - CAWI

Wspomagany komputerowo wywiad z wykorzystaniem Internetu. Formularz był dostępny za pośrednictwem przeglądarki stron WWW. Respondenci otrzymali specjalnie przygotowaną wiadomość na pocztę elektroniczną, która kierowała ich na wygenerowany odrębnie dla każdego respondenta kwestionariusz.

Struktura próby

Badanie CAWI zostało przeprowadzone z następującymi instytucjami:

1) Powiatowe Urzędy Pracy województwa dolnośląskiego:

Próba zakładana: min. 19 jednostek (70% populacji)

Próba zrealizowana: 19 (70% populacji)

2) Ośrodki pomocy społecznej z terenu Dolnego Śląska:

Próba zakładana: min. 84 jednostki (50% populacji)

Próba zrealizowana: 105 jednostek (62,5% populacji)

3) Realizatorzy projektów, w których mierzono wskaźnik efektywności zatrudnieniowej (bez PUP i OPS):

Próba zakładana: min. 33 jednostki (50% populacji)

Próba zrealizowana: 34 jednostki (51,5% populacji)

Dobór próby

Dla wszystkich grup respondentów badania CAWI zastosowany został dobór całkowity. Z uwagi na liczebności badanych populacji, założony wyżej minimalny procentowy udział respondentów zapewni reprezentatywność wyników (zgodnie z zasadą, iż im większa populacja tym mniejszy udział procentowy próby zapewnia reprezentatywność badania).

Indywidualne wywiady pogłębione IDI

Wywiad pogłębiony w postaci osobistej rozmowy z respondentem, moderowanej przez ankietera, zgodnie z określonym scenariuszem wywiadu zawierającym komplet zagadnień do omówienia.

Wielkość próby

Zrealizowanych zostało łącznie 7 wywiadów [n=7]

Struktura próby

Badanie IDI zostało przeprowadzone z udziałem:

- Przedstawiciele instytucji, które pełnią funkcje IP i IP2 dla komponentu regionalnego PO KL na Dolnym Śląsku – 3 pracowników DWUP (po 1 dla każdego Priorytetu) oraz 1 pracownik UMWD,
- Przedstawiciela instytucji zaangażowanej w przygotowania do wdrażania PO WER 2014-2020 na Dolnym Śląsku – na obecnym etapie wdrażania programu - 1 pracownik MliR,
- Przedstawiciele komórek UMWD zaangażowanych w przygotowanie do wdrażania RPO WD 2014-2020 – 2 osoby (1 osoba z Departamentu Funduszy Europejskich oraz 1 osoba z Departamentu Rozwoju Regionalnego).

Respondenci do badania zostali wybrani w sposób celowy, co oznacza, że ich wybór uwzględniał posiadaną przez nich wiedzę oraz doświadczenie (użyteczne z punktu widzenia celów badania).

Zogniskowany wywiad grupowy - FGI

Rodzaj konwersacji/dyskusji, skupionej (zogniskowanej) na wybranym zagadnieniu, trwającej z góry określoną ilość czasu, prowadzonej przez moderatora (członka zespołu badawczego). Technika ta łączy elementy zwykłego wywiadu z metodami warsztatowymi o charakterze konsultacyjnym. W trakcie FGI możliwe jest nie tylko odpowiadanie na pytania, ale konstruktywna dyskusja, a nawet przeprowadzenie ćwiczeń, symulacji za pomocą metod kreatywności, metod aktywizujących, etc. Moderator prowadzi wywiad zgodnie z przyjętym scenariuszem, a przebieg wywiadu jest rejestrowany na nośnikach audio.

Wielkość próby

Przeprowadzone zostały 2 sesje, w których łącznie udział wzięło 10 respondentów.

Wywiady fokusowe przeprowadzone zostały z dwoma typami respondentów:

- a) uczestnikami projektów objętych badaniem (5 osób),
- b) beneficjentami (5 osób).

Wywiad ekspercki

Specyfika tej techniki polega na tym, że respondentami są eksperci w danej dziedzinie. Celem badania jakościowego, jakim jest wywiad ekspercki, nie jest dostarczenie reprezentatywnych wyników, ale wyjaśnienie przyczyn pewnych postaw i opinii. Wywiad prowadzony przez odpowiednio przygotowanego moderatora umożliwia dogłębne poznanie interesujących badacza kwestii i pozyskanie informacji, które nie są dostępne przy zastosowaniu innej techniki (lub pojawia się wątpliwość co do aktualności lub kompletności dostępnych danych).

Wielkość próby

Zrealizowane zostały łącznie 4 wywiady eksperckie [n=4]

Struktura próby

Respondentami byli eksperci zewnętrzni w zakresie polityki rynku pracy w regionie, posiadający doświadczenie naukowe i zawodowe w zakresie polityki rynku pracy w woj. dolnośląskim:

- 1) pracownicy naukowcy uczelni wyższych o stopniu min. doktora – 2 wywiady,
- 2) przedstawiciele samorządu biorący udział w planowaniu i realizowaniu zadań z zakresu rozwoju regionalnego Dolnego Śląska i aktywizacji zawodowej – 2 wywiady (PUP, UMWD).

Respondenci do badania zostali wybrani w sposób celowy, co oznacza, że ich wybór uwzględniał posiadaną przez nich wiedzę oraz doświadczenie (użyteczne z punktu widzenia celów badania).

Telefoniczny Wywiad Pogłębiony

Wywiad pogłębiony opierający się o telefoniczną rozmowę z respondentem, moderowaną przez ankietera zgodnie z określonym scenariuszem wywiadu, zawierającym komplet zagadnień do omówienia.

Wielkość próby

Zrealizowanych zostało łącznie 13 wywiadów telefonicznych [n=13]

Struktura próby

Badanie TDI zostało przeprowadzone z udziałem:

- a) przedstawiciele 2 organizacji pracodawców działających na terenie Dolnego Śląska – 2 osoby [n=2],
- b) przedstawiciele 3 pracodawców zatrudniających uczestników projektów – 3 osoby [n=3],
- c) przedstawiciele instytucji wdrażających komponent regionalny PO KL (WUP, Urząd Marszałkowski) z 4 województw, z których zostały wybrane przypadki dobrych praktyk do case study – 4 osoby [n=4],
- d) uczestników projektów realizowanych na terenie Dolnego Śląska (w ramach case study) – 4 osoby [n=4].

2.2 Metody analizy danych

Technika analizy porównawczej (Benchmarking)

Polega na ocenie danego zagadnienia poprzez porównanie go z innymi, analogicznymi. Zastosowanie tej techniki jest pomocne w przypadku braku uniwersalnych mierników oceny, analogiczne zagadnienie stanowi punkt odniesienia przy wartościowaniu zagadnienia.

Benchmarking w ramach niniejszej ewaluacji miał na celu:

- 1) ocenę wpływu interwencji EFS na wzrost konkurencyjności Dolnego Śląska na tle innych województw,
- 2) wybór województw, z których będą wyłonione dobre praktyki i skuteczne rozwiązania w osiągnięciu efektu zatrudnieniowego.

Zastosowany został dobór całkowity próby, który zapewnił zgodność jej struktury z badaną populacją – analizie porównawczej zostało poddanych 16 województw [n=16].

Ze względu na dostępność szeregu danych, zdecydowano się na porównanie tych najbliższych tematowi niniejszego badania – danych dotyczących wskaźnika efektywności zatrudnieniowej dla różnych grup, Działań i Poddziałań.

Źródłem analiz były sprawozdania Instytucji Pośredniczących/Instytucji Pośredniczących II stopnia z poszczególnych województw.

Studia przypadków (case studies)

Metoda polegająca na analizowaniu jednostkowych przypadków funkcjonujących w konkretnej przestrzeni lub na analizie określonego zjawiska w obszarze badanego programu poprzez pryzmat jednostkowych przypadków. Metoda ta jest, na potrzeby niniejszych badań, traktowana zarówno jako metoda badawcza, jak i analityczna¹.

Studia przypadków przeprowadzono w odniesieniu do dwóch grup:

- a) uczestników projektów realizowanych w województwie dolnośląskim, w ramach których zidentyfikowano dobre praktyki (będących przedstawicielami grup docelowych) – 4 przypadki,
- b) projektów realizowanych na obszarze innych województw, w których zastosowano dobre praktyki i skuteczne rozwiązania w osiągnięciu efektu zatrudnieniowego – 4 przypadki.

Zostały zaprezentowane oraz przeanalizowane studia:

- a) po jednym z przypadków wzorcowej ścieżki udziału w projekcie, zakończonej zdobyciem satysfakcjonującego zatrudnienia wśród następujących grup docelowych wsparcia:
 - a. długotrwale bezrobotni;
 - b. kobiety;
 - c. osoby do 25 roku życia;
 - d. osoby po 50 roku życia.
- b) przykłady projektów zrealizowanych na obszarze 4 województw (innych niż dolnośląskie), w których zastosowano dobre praktyki i skuteczne rozwiązania w osiągnięciu efektu zatrudnieniowego.

Łącznie zostało zrealizowanych 8 studiów przypadków [n=8].

Technika analizy SWOT

Technika oceny pozycji badanego obiektu (jego silnych i słabych stron) na tle szans i zagrożeń ze strony otoczenia, wspomagająca wybór najlepszej strategii działania. Jej nazwa pochodzi od pierwszych liter rozpatrywanych grup czynników: **strengths** – silne strony, **weaknesses** - słabości, **opportunities** - szanse, **threats** – zagrożenia i jednocześnie wskazuje na kolejność ich analizowania (punktem wyjścia są atuty i słabości, które bada się w odniesieniu do szans i zagrożeń zewnętrznych).

Analiza SWOT uwzględniła:

- listę sił
- listę słabości
- listę identyfikowanych szans
- listę identyfikowanych zagrożeń

¹ Yin, R. K. *Case study research: design and methods*, 2nd edition, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1994.

3 WYNIKI BADANIA

3.1 Ocena stopnia wykonania kryterium wyboru projektów dotyczącego efektu zatrudnieniowego

3.1.1 Przyjęte wartości wskaźnika

Jakie wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej zostały przyjęte dla poszczególnych Działań/Poddziałań, form wsparcia, grup docelowych w poszczególnych latach w Planach Działania dla Priorytetu VI, VII i VIII (Działanie 8.1) PO KL w województwie dolnośląskim?

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej jest stosowany w ramach PO KL od roku 2011. Aby właściwie ocenić stopień wykonania tego kryterium, na wstępie należy wprowadzić kilka podstawowych rozróżnień i prześledzić sposób badania tego wskaźnika dla każdego z Priorytetów PO KL, dla których został on określony.

W roku 2011 w Planach Działania w województwie dolnośląskim, w Działaniach wdrażanych przez DWUP, założono następujące wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej:

- a) W **Planie Działania dla Priorytetu VI**, w ramach planowanych konkursów dla Poddziałania 6.1.1 oraz w projektach systemowych Powiatowych Urzędów Pracy w ramach Poddziałania 6.1.3:
 - a. dla osób w wieku 15-24 lata – co najmniej 40%;
 - b. dla osób w wieku 50 – 64 lata – co najmniej 35%;
 - c. dla osób niepełnosprawnych – co najmniej 30%;
 - d. dla osób niekwalifikujących się do żadnej z powyższych grup – co najmniej 45%.
- b) W **Planie Działania dla Priorytetu VII** – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla wszystkich projektów w ramach Poddziałania 7.2.1 – co najmniej 20%;
- c) W **Planie Działania dla Priorytetu VIII Działanie 8.1** – planowany wskaźnik zatrudnienia w ramach projektu „Aktywizacja rynku pracy – wsparcie osób, które utraciły zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawców” – na poziomie co najmniej 55%. Ostatecznie we wniosku o dofinansowanie projektu zastosowany został wskaźnik w wysokości 60,6% (386 osób na 637 miało podjąć zatrudnienie).

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla Priorytetu VI i VII był definiowany w Planach Działania i w dokumentacjach konkursowych w następujący sposób:

Określony powyżej odsetek uczestników projektu podejmie zatrudnienie na okres co najmniej 6 miesięcy na podstawie umowy o pracę, która przewiduje wymiar czasu pracy w wysokości co najmniej ½ etatu. W przypadku realizacji w ramach projektu subsydiowanego zatrudnienia projekt zakłada, że każdy uczestnik projektu, który jest zatrudniony w ramach subsydiowanego zatrudnienia w okresie realizacji projektu będzie kontynuował pracę po zakończeniu okresu subsydiowanego zatrudnienia na podstawie

umowy o pracę, która przewiduje wymiar czasu pracy w wysokości co najmniej ½ etatu (osoby te wliczają się do wskaźnika efektywności zatrudnieniowej projektu)².

Wskaźnik ten mierzony miał być **na zakończenie realizacji projektów**.

W przypadku projektu systemowego „Aktywizacja rynku pracy – wsparcie osób, które utraciły zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawców” w ramach Poddziałania 8.1.2, zastosowano następującą definicję i sposób pomiaru:

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej uczestników projektu mierzony na zakończenie jego realizacji wynosi co najmniej 55% (uczestnicy, którzy podejmą prace lub rozpoczną prowadzenie działalności gospodarczej). Kryterium ma na celu wzrost efektywności zatrudnieniowej uczestników projektu. Przy czym, przez podjęcie pracy należy rozumieć zarówno zatrudnienie w formie umowy o pracę, jak i wykonanie pracy w formie umów cywilno-prawnych oraz założenie działalności gospodarczej. Kryterium zostanie zweryfikowane na podstawie treści wniosku o dofinansowanie projektu oraz na zakończenie realizacji projektu.

W roku 2012 w Planach Działania założono następujące wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej:

- a) W **Planie Działania dla Priorytetu VI**, w ramach planowanego konkursu dla Poddziałania 6.1.1:
 - a. dla osób w wieku 15-24 lata – co najmniej 40%;
 - b. dla osób w wieku 50 – 64 lata – co najmniej 35%;
 - c. dla osób niepełnosprawnych – co najmniej 30%;

Nie określono natomiast wartości wskaźnika dla osób niekwalifikujących się do żadnej z powyższych grup.

Dla projektów systemowych PUP w ramach Poddziałania 6.1.3 określono wszystkie powyższe wskaźniki w tej samej wysokości oraz wskaźnik dla osób niekwalifikujących się do żadnej z powyższych grup (ten ostatni w wysokości co najmniej 45%).

- b) W **Planie Działania dla Priorytetu VII** – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla wszystkich projektów w ramach Poddziałania 7.2.1 oraz Działania 7.4 na poziomie 20%.
- c) W **Planie Działania dla Priorytetu VIII Działanie 8.1** założono kontynuację projektu systemowego „Aktywizacja rynku pracy – wsparcie osób, które utraciły zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawców” (wskaźnik efektywności zatrudnieniowej bez zmian).

² Na podstawie: Plan Działania na rok 2011, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, DWUP 2010, str. 5.

Należy zwrócić uwagę, że **w konkursach ogłoszonych w 2012 r. wskaźnik zatrudnienia nie był już definiowany w dokumentacji konkursowej**, a zatem obowiązywała jego definicja określona w Podręczniku Wskaźników PO KL:

...należy wykazać uczestników, którzy podjęli zatrudnienie w okresie do trzech miesięcy następujących po dniu, w którym zakończyli udział w projekcie. Należy uwzględnić tylko osoby, które zostały zatrudnione minimum na okres trzech miesięcy (weryfikacji okresu trwania umowy należy dokonać na podstawie dokumentacji przedłożonej przez uczestnika) (...) Przez zatrudnienie należy rozumieć podjęcie pracy w oparciu o:

- *stosunek pracy,*
- *stosunek cywilno-prawny,*
- *samo zatrudnienie.*

Podjęcie zatrudnienia przez uczestnika projektu na podstawie umowy cywilnoprawnej należy uwzględnić pod warunkiem spełnienia łącznie dwóch przesłanek:

- *umowa zawarta na okres minimum trzech miesięcy oraz*
- *wartość umowy zlecenia/o dzieło nie może być niższa niż 3-krotność minimalnego wynagrodzenia.*

Było to zdecydowane złagodzenie surowego dotąd kryterium wyboru projektów. Zmienił się też **moment mierzenia wskaźnika** – przesunięto go **na trzy miesiące po zakończeniu projektu**.

W przypadku projektu systemowego „Sprawni w pracy” w ramach Działania 7.4, efektywność zatrudnieniowa także mogła wyrażać się w umowach o pracę lub umowach cywilnoprawnych.

W roku 2013, w Planach Działania założono następujące wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej:

- a) W **Planie Działania dla Priorytetu VI**, w ramach projektów systemowych Powiatowych Urzędów Pracy w ramach Poddziałania 6.1.3:
 - a. dla osób w wieku 15-30 lat – co najmniej 40%;
 - b. dla osób w wieku 50 – 64 lata – co najmniej 35%;
 - c. dla osób niepełnosprawnych – co najmniej 30%;
 - d. dla osób niekwalifikujących się do żadnej z powyższych grup – co najmniej 45%.
- b) W **Planie Działania dla Priorytetu VII** założono kontynuację projektu systemowego „Sprawni w pracy” w ramach Działania 7.4. Planowana efektywność zatrudnieniowa wśród osób niepełnosprawnych miała wynieść 20%. Taki wskaźnik określono także we wniosku o dofinansowanie projektu (8 osób spośród 40 uczestników niepełnosprawnych, którzy ukończyli udział w projekcie (łącznie w projekcie udział ma wziąć 50 uczestników)).
- c) W **Planie Działania dla Priorytetu VIII** założono kontynuację projektu systemowego „Aktywizacja rynku pracy – wsparcie osób, które utraciły zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawców” (wskaźnik efektywności zatrudnieniowej bez zmian).

Podsumowując, **można stwierdzić, że wskaźnik zatrudnienia ewoluował w ostatnich latach. Nastąpiły dwie istotne zmiany w zakresie wskaźnika zatrudnieniowego: złagodzenie definicji wskaźnika oraz zmiana sposobu mierzenia w 2012 r. i rozszerzenie grupy „młodych” w 2013 r. do osób w wieku 15-30 lat.**

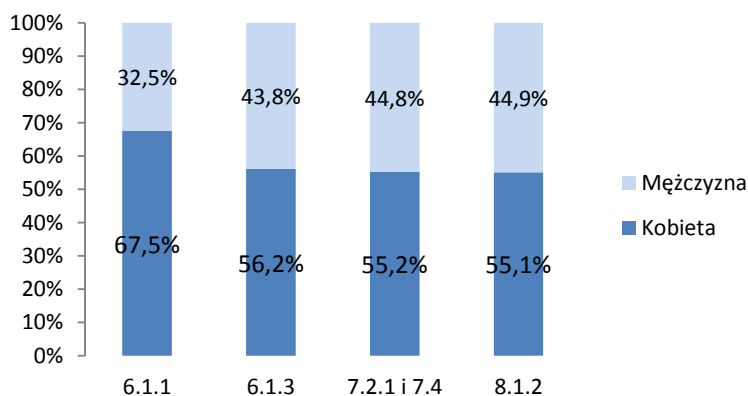
3.1.2 Uczestnicy projektów – charakterystyka społeczno-demograficzna

Jaka jest charakterystyka społeczno-demograficzna uczestników ewaluowanych projektów? Jaki jest rozkład takich zmiennych jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, wykształcenie, miejsce zamieszkania (miasto / wieś), status zawodowy w momencie przystąpienia do projektu (nieaktywny zawodowo / bezrobotny / zagrożony zwolnieniem), status materialny?

Pod względem płci, większą grupę uczestników projektów objętych wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej stanowiły **kobiety** (58,5%). Szczególnie duża różnica wystąpiła w przypadku Poddziałania 6.1.1, w którym kobiety stanowiły aż 67,5% uczestników, zaś stosunkowo najmniejsza – w przypadku projektu systemowego w ramach Poddziałania 8.1.2, gdzie kobiet było 55,1%.

Dane na temat struktury płci w projektach objętych wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej przedstawia wykres 1.

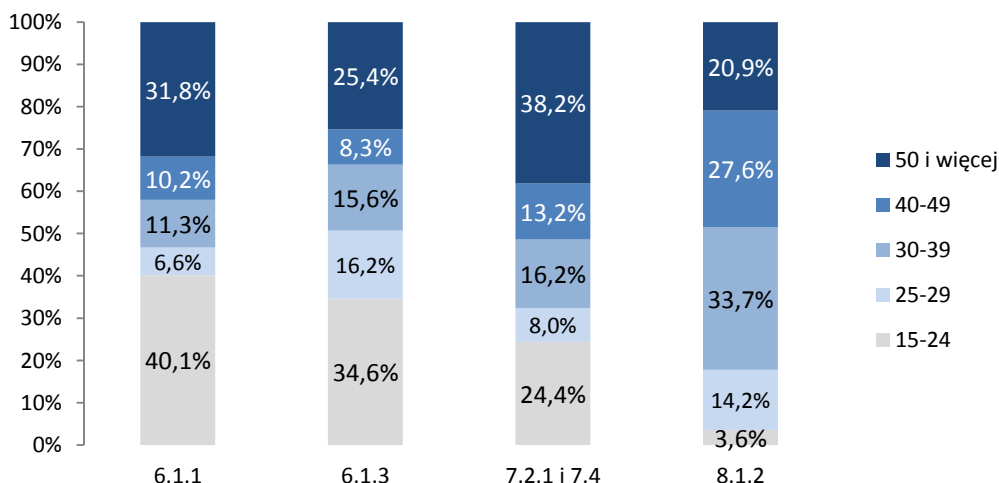
Wykres 1. Struktura płci uczestników badanych projektów



Źródło: PEFS 2007

Jeśli chodzi o wiek uczestników projektów, to **najwięcej było wśród nich seniorów** – osób powyżej 50 roku życia. Grupa ta stanowiła niemal 1/3 uczestników (29,1%). Reprezentowana była najsilniej w Poddziałaniu 7.2.1 i Działaniu 7.4. Duża była także reprezentacja młodych (wiek 15-24) – było ich 25,7%, w tym najwięcej w projektach z Poddziałania 6.1.1. Nieco inna była charakterystyka uczestników projektu systemowego w ramach Poddziałania 8.1.2 – tam dominowały osoby w wieku średnim (30-49).

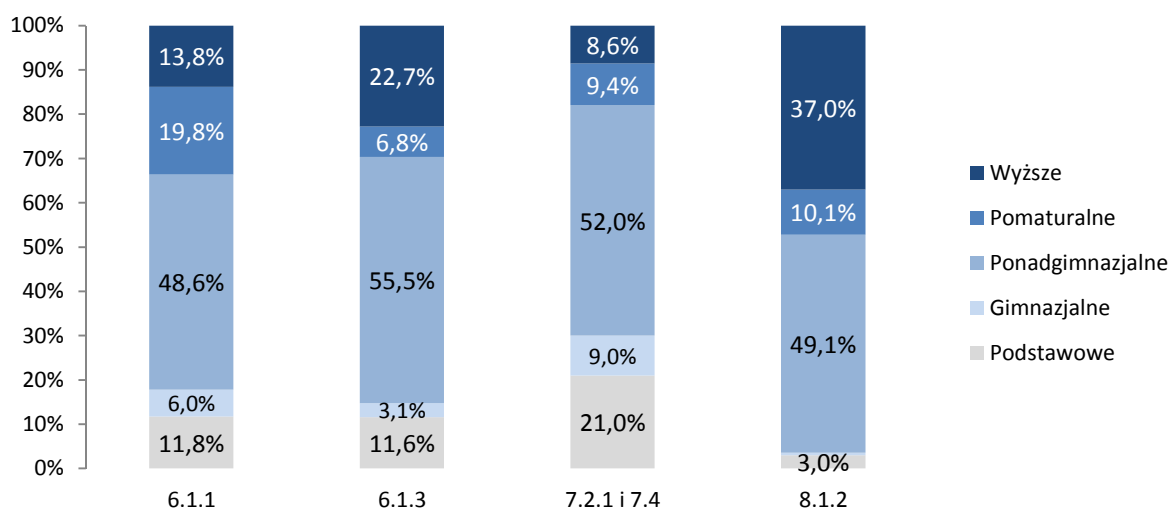
Wykres 2. Struktura wieku uczestników badanych projektów



Źródło: PEFS 2007

W grupie uczestników dominowały osoby z wykształceniem **ponadgimnazjalnym** (zwłaszcza w projektach systemowych PUP) i, co ciekawe – **wyższym** (choć wynik ten zawiąza projekt systemowy w ramach Poddziałania 8.1.2, jednak także w projektach PUP udział osób z wykształceniem wyższym jest dość wysoki). A zatem w projektach uczestniczyły osoby stosunkowo aktywne – niestety małą część uczestników stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, w których to grupach bezrobocie jest najbardziej dotkliwe, a pracę najtrudniej znaleźć. Wskazują na to choćby dane PUP, według których w końcu 2013 r. spośród 153 558 osób bezrobotnych zarejestrowanych w województwie dolnośląskim 29,6% stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, i była to największa grupa bezrobotnych wyodrębniona pod względem wykształcenia.

Wykres 3. Struktura wykształcenia uczestników badanych projektów



Źródło: PEFS 2007

Większość uczestników projektów stanowiły **osoby bezrobotne**, często – długotrwale bezrobotne. W przypadku projektów systemowych PUP odsetek długotrwale bezrobotnych był najwyższy. Osoby nieaktywne zawodowo stosunkowo częściej występowały w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 (vide poniższa tabela).

Tabela 3. Status zawodowy uczestników w momencie przystępowania do projektu

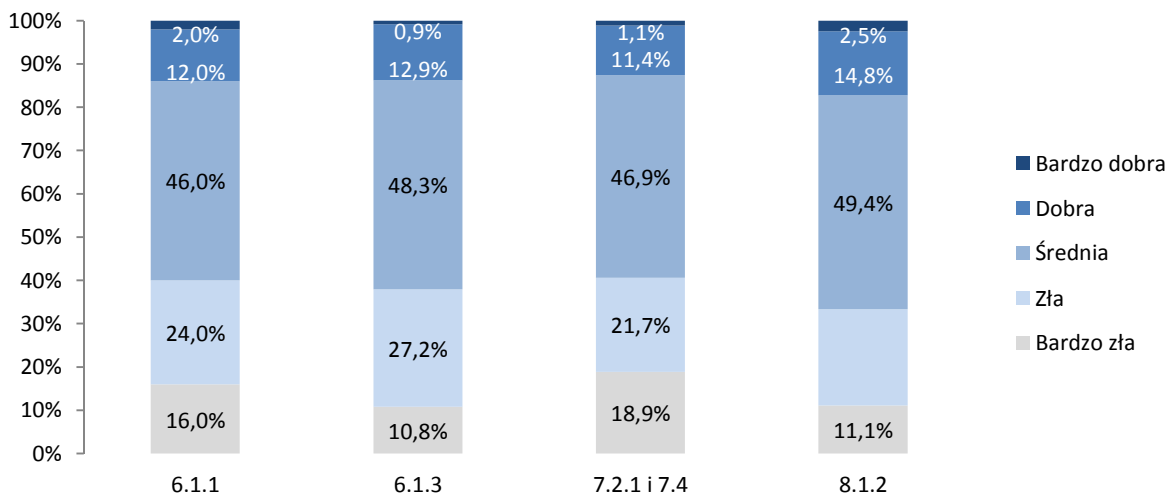
| Status na rynku pracy | 6.1.1 | 6.1.3 | 7.2.1 i 7.4 | 8.1.2 |
|---|-------|--------|-------------|-------------|
| Bezrobotni | 64,3% | 100,0% | 68,4% | 87,7% |
| Długotrwale bezrobotni (jako % wszystkich) | 44,3% | 46,6% | 34,8% | brak danych |
| Nieaktywni zawodowo | 35,7% | 0,0% | 31,3% | 0,0% |
| Nieaktywni - uczący się (jako % wszystkich) | 5,1% | 0,0% | 6,7% | 0,0% |
| Pracujący | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 12,3% |

Źródło: PEFS 2007

W ankiecie zapytano uczestników o ich status materialny w chwili przystąpienia do projektu. Zdecydowana większość respondentów (ponad 85%) uznała ten status za co najwyżej średni. Najniżej swój status oceniali uczestnicy projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 i Działania 7.4 (niemal co piąty uczestnik swoją sytuację oceniał jako „bardzo złą”).

Dane na temat opinii uczestników o statusie materialnym w chwili przystąpienia do projektu przedstawia wykres 4.

Wykres 4. Opinie uczestników o własnej sytuacji materialnym w chwili przystępowania do projektu



Źródło: Ankieta CATI z uczestnikami

3.1.3 Osiągnięcie efektu zatrudnieniowego w projektach

W jakim stopniu zrealizowano w projektach zaplanowany efekt zatrudnieniowy? Jakie wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej zostały dotychczas osiągnięte w ramach poszczególnych Działań/Poddziałań? Na jakim poziomie kształtują się te wartości w odniesieniu do form wsparcia, grup docelowych, płci?

W których grupach docelowych najłatwiej, a w których najtrudniej jest osiągnąć założone w Planach Działania wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej? Jakie czynniki o tym decydują?

Od roku 2011 do 2013, projekty objęte wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej ukończyło **19 356** osób, w tym **10 769 kobiet** (co stanowi 55,6% całej grupy) i **8 587** mężczyzn (44,4%). Spośród nich, w odpowiednim okresie po zakończeniu udziału w projektach, zatrudnienie znalazło lub kontynuowało łącznie **13 046 osób**, w tym odpowiednio **7 119 kobiet** i **5 927** mężczyzn. A zatem wskaźnik zatrudnieniowy liczony zbiorczo dla wszystkich trzech Priorytetów objętych

działaniami aktywizacyjnymi wyniósł **67,40%** - tyle bowiem osób pracowało w przepisowym terminie po zakończeniu udziału w projektach (na zakończenie projektu lub w trzy miesiące po jego zakończeniu – vide poprzedni podrozdział); dla kobiet wyniósł on **66,11%**, zaś dla mężczyzn **69,02%**. Wskazuje to na fakt, że **efekt zatrudnieniowy nieco trudniej osiągnąć w grupie kobiet**, choć różnica ta nie jest duża (zważywszy, że ogólnie więcej kobiet wzięło udział w projektach). Wskazują na to także wypowiedzi respondentów badań jakościowych:

Zawsze mówi się o tym, że to kobiety są bardziej defaworyzowane na rynku pracy. Zresztą to wynika też z art. 49 [ustawy o promocji zatrudnienia-przyp. ewaluatora]. To jest pogłębianie stereotypu, rozumie pan, tylko dlatego że jestem kobietą, to od razu muszę mieć ciężiej. Ale niestety czasem dane statystyczne pokazują, że w niektórych przypadkach kobiety mają ciężiej.

W ramach Priorytetu VI w dniu 31.12.2013 r. 27 było zakończonych projektów systemowych PUP w zakresie roku 2013³, 6 projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz projekt systemowy „Aktywizacja rynku pracy - wsparcie osób, które utraciły zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawców” w ramach Poddziałania 8.1.2, natomiast nie były zakończone żadne projekty w ramach Poddziałania 7.2.1 i Działania 7.4 Priorytetu VII, a co za tym idzie, stosunkowo niewielka grupa uczestników zakończyła udział w projektach.

Wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej dla poszczególnych Działań/Poddziałań i grup docelowych wg stanu na 31.12.2013 r. przedstawia poniższa tabela, dotycząca wniosków o płatność zaakceptowanych do tego dnia.

³ Projekty systemowe PUP mają charakter wieloletni: co roku zawierany jest aneks do umowy. Nowe aneksy zostały zawarte i projekty są kontynuowane w 2014 r.

Tabela 4. Osiągnięte w województwie dolnośląskim wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej wg stanu na dzień 31.12.2013 r. (kolor zielony oznacza najwyższe wartości wskaźnika dla danego Działania/Poddziałania, kolor czerwony – najniższe)

| Grupa docelowa | Osiągnięta wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w ramach Działania (%) | | |
|--|--|---------|---------|
| | K | M | Ogółem |
| Działanie 6.1. ogółem | 67,49% | 70,85% | 68,98% |
| w tym osoby niekwalifikujące się do żadnej z poniższych grup docelowych | 88,05% | 88,20% | 88,12% |
| w tym osoby w wieku 15-24 lata | 65,58% | 69,82% | 67,36% |
| w tym osoby w wieku 50-64 lata | 58,56% | 60,32% | 59,44% |
| w tym osoby niepełnosprawne | 56,00% | 60,82% | 57,95% |
| w tym osoby długotrwale bezrobotne | 60,96% | 64,59% | 62,50% |
| W tym Poddziałanie 6.1.1 - projekty konkursowe | 40,11% | 43,85% | 41,13% |
| w tym osoby niekwalifikujące się do żadnej z poniższych grup docelowych ⁴ | 62,50% | brak | 62,50% |
| w tym osoby w wieku 15-24 lata | 43,98% | 50,00% | 45,45% |
| w tym osoby w wieku 50-64 lata | 23,53% | 22,73% | 23,33% |
| w tym osoby niepełnosprawne | 44,96% | 47,06% | 45,69% |
| w tym osoby długotrwale bezrobotne | 25,62% | 30,30% | 26,62% |
| W tym Poddziałanie 6.1.3 - projekty systemowe PUP | 68,47% | 71,30% | 69,74% |
| w tym osoby niekwalifikujące się do żadnej z poniższych grup docelowych | 88,35% | 88,20% | 88,28% |
| w tym osoby w wieku 15-24 lata | 66,44% | 70,17% | 68,03% |
| w tym osoby w wieku 50-64 lata | 59,72% | 60,72% | 60,22% |
| w tym osoby niepełnosprawne | 57,76% | 62,48% | 59,71% |
| w tym osoby długotrwale bezrobotne | 62,11% | 64,99% | 63,34% |
| Poddziałanie 7.2.1 ogółem | 31,40% | 24,20% | 28,16% |
| Działanie 7.4 ogółem⁵ | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| Poddziałanie 8.1.2 (projekt systemowy) | 60,00% | 61,32% | 60,60% |
| RAZEM | 66,11% | 69,02% | 67,40% |

Źródło: dane monitoringowe DWUP

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej **został osiągnięty we wszystkich działaniach** – jeżeli analizować je jako całość.

⁴ Działania projektowe ukończyły jedynie 24 osoby z tej grupy, dlatego dane te nie są adekwatne do pozostałych; przyjęto, iż adekwatne jest mierzenie wartości wskaźnika dla grup, które ukończyły udział w projekcie liczących od 50 osób wzwyż.

⁵ Zasada jw. – działania ukończyło w badanym okresie jedynie 6 osób.

Najniższe wartości wskaźnik osiągał w przypadku:

- **osób niepełnosprawnych, zwłaszcza kobiet,**
- **osób w wieku 50-64.**

Relatywnie najwyższe wartości wskaźnik przyjmował w grupach niekwalifikujących się do żadnej z wyróżnionych grup docelowych (a więc w grupie osób w wieku 25(30)⁶- 49 lat, niedotkniętych niepełnosprawnością i bezrobotnych krócej niż 12 miesięcy), oraz:

- w przypadku projektów systemowych PUP – **w grupie osób w wieku 15-24/30;**
- w przypadku projektów konkursowych – **w grupie osób niepełnosprawnych** (jednak wskaźnik ten okazał się i tak niższy niż w przypadku projektów PUP).

Grupy docelowe, w których wystąpiła szczególna różnica między kobietami i mężczyznami to:

- grupa osób niepełnosprawnych – niższe wartości wskaźnika w grupie kobiet;
- osoby w wieku 15-24/30 – niższe wartości wskaźnika w grupie kobiet (różnica ta jest szczególnie wyraźna w przypadku projektów konkursowych Poddziałania 6.1.1);
- osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (uczestnicy Poddziałania 7.2.1) – zdecydowanie niższe wartości wskaźnika w grupie mężczyzn.

3.1.4 Efekt zatrudnieniowy a formy wsparcia

Kolejna analiza dotyczy poszczególnych **form wsparcia**. Została ona oparta na DR wniosków o płatność z dotychczas ukończonych projektów. Należy tu na wstępie zauważyć, że na tym etapie nie jest możliwe jednoznaczne wydzielenie wskaźnika efektywności dla poszczególnych form wsparcia, gdyż jest ona dużo bardziej zasadna dla projektów ukończonych, natomiast:

- ukończono łącznie jedynie 34 projekty (spośród 102 analizowanych), z czego 27 stanowią projekty systemowe PUP w ramach Poddziałania 6.1.3 (aneksy do roku 2013), 6 – projekty konkursowe w ramach Poddziałania 6.1.1;
- w zdecydowanej większości zakończonych projektów uczestnicy korzystali z więcej niż jednej formy wsparcia (np. szkolenia + staże, szkolenia + jednorazowe środki na prowadzenie działalności gospodarczej, szkolenia zawodowe + szkolenia miękkie).

W przypadku Poddziałania 6.1.3 staże założone były we wszystkich 27 projektach, a jednorazowe środki na działalność gospodarczą – w 26 z nich, dlatego też można poddać analizie zróżnicowanie

⁶ Dla projektów, dla których wniosek o dofinansowanie złożony został do końca 2012 r. – dane dla osób w wieku 15-24, zaś dla projektów, dla których wniosek o dofinansowanie złożony został od początku 2013 r. – dla osób w wieku 15-30.

wartości wskaźnika w zależności od zastosowania (bądź nie) innych, mniej typowych form wsparcia. Dane te przedstawia poniższa tabela.

Tabela 5. Wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w projektach 6.1.3 w zależności od zastosowanych form wsparcia

| Forma wsparcia | Projekty zakładające tę formę wsparcia | | | Projekty niezakładające tej formy wsparcia | | |
|--|--|-------|--------|--|-------|--------|
| | K | M | Ogółem | K | M | Ogółem |
| Szkolenia | 72,8% | 76,0% | 74,2% | 73,4% | 81,7% | 77,2% |
| Prace interwencyjne | 66,8% | 76,8% | 71,5% | 75,4% | 78,4% | 76,7% |
| Wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy | 64,0% | 69,4% | 66,6% | 76,4% | 81,5% | 78,7% |

Źródło: DR wniosków o płatność

Należy pamiętać, że zastosowanie (lub nie) w projekcie danej formy wsparcia jest tylko jednym z czynników wpływających na efektywność danego projektu. Jednakże interesujący jest fakt, że **wyższą efektywność zatrudnieniową osiągnęły projekty, w których zastosowano mniej dodatkowych form wsparcia**, a skupiono się na dwóch podstawowych formach – stażach oraz środkach na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W wywiadach indywidualnych eksperci także wskazują na wysoką efektywność staży:

Moim zdaniem należy położyć większy nacisk na staże – i to nie tylko do ludzi młodych, bo się utarło tak, że to staż to może mieć tylko młody. A to nie jest prawda. Na dofinansowywanie staży i praktyki. Praktyki w szkolnictwie ponadgimnazjalnym. Dla mnie mało efektywnym wsparciem jest forma tylko i wyłącznie czystego doradztwa.

Warto także zauważyć, że **zastosowanie prac interwencyjnych w szczególny sposób zwiększa szanse mężczyzn na zatrudnienie** – w projektach, w których zastosowano tę formę, różnica między wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej mężczyzn a wskaźnikiem kobiet jest znacznie większa niż w przypadku projektów, w których forma ta nie została zastosowana.

Projekty PUP zawierają przede wszystkim podstawowe działania takie jak szkolenia zawodowe i staże, natomiast działania w projektach konkursowych są bardziej różnorodne. W przypadku zakończonych projektów konkursowych w ramach Poddziałania 6.1.1 najważniejszymi formami wsparcia były staże, indywidualne plany działania, szkolenia zawodowe oraz szkolenia i warsztaty „miękkie” (z poruszania się po rynku pracy i umiejętności interpersonalnych). W zdecydowanej większości projektów uczestnicy brali udział w kilku formach wsparcia. Efektywność zatrudnieniową w zależności od zastosowania bądź nie ww. najważniejszych działań przedstawia poniższa tabela.

Tabela 6. Wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w projektach 6.1.1 w zależności od zastosowanych form wsparcia

| Forma wsparcia | Projekty zakładające tę formę wsparcia | | | Projekty niezakładające tej formy wsparcia | | |
|---------------------------------|--|-------|--------|--|-------|--------|
| | K | M | Ogółem | K | M | Ogółem |
| Staże | 45,0% | 31,6% | 42,4% | 36,4% | 34,9% | 35,9% |
| Indywidualne Plany Działania | 26,7% | 31,6% | 27,8% | 46,5% | 34,9% | 42,6% |
| Szkolenia zawodowe | 40,7% | 15,4% | 35,0% | 39,6% | 42,9% | 40,8% |
| Szkolenia i warsztaty "miękkie" | 37,7% | 35,1% | 36,8% | 43,8% | 32,0% | 40,8% |

Źródło: DR wniosków o płatność

Powyższe dane potwierdzają **wysoką efektywność zatrudnieniową staży** – wskazuje na to także ogólnie wyższa efektywność projektów systemowych PUP, w których założone były staże.

W przypadku Poddziałania 7.2.1 żaden projekt jeszcze się nie zakończył, ale ze względu na fakt, że udział w projektach ukończyło już 625 osób, przeprowadzono także powyższą analizę. W tym Poddziałaniu katalog form wsparcia był bardziej zróżnicowany niż w przypadku Priorytetu VI. Do najpopularniejszych form należały: szkolenia zawodowe, szkolenia i warsztaty „miękkie” (w tym z zakresu integracji społecznej), staże, pomoc psychologiczna i doradztwo zawodowe. Poniższa tabela przedstawia wartości wskaźnika zatrudnienia w zależności od zastosowania poszczególnych metod, przy czym szkolenia i warsztaty zawodowe i „miękkie” nie są brane pod uwagę, gdyż wystąpiły w niemal wszystkich analizowanych projektach.

Tabela 7. Wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w projektach 7.2.1 w zależności od zastosowanych wybranych form wsparcia

| Forma wsparcia | Projekty zakładające tę formę wsparcia | | | Projekty niezakładające tej formy wsparcia | | |
|----------------------|--|-------|--------|--|-------|--------|
| | K | M | Ogółem | K | M | Ogółem |
| Staże | 31,5% | 30,3% | 31,0% | 26,7% | 17,5% | 19,5% |
| Pomoc psychologiczna | 34,1% | 30,6% | 32,7% | 22,1% | 17,2% | 19,3% |
| Doradztwo zawodowe | 48,3% | 30,1% | 39,3% | 22,8% | 17,0% | 20,1% |

Źródło: DR wniosków o płatność

Powyższa tabela wskazuje na wysoką efektywność wszystkich wymienionych form wsparcia, przy czym **doradztwo zawodowe jest szczególnie efektywne w przypadku kobiet**, zaś **w przypadku mężczyzn efektywność jest stosunkowo podobna dla różnych zastosowanych form wsparcia; stosunkowo najmniejszą różnicę efektywności zaobserwowano w przypadku staży**.

W przypadku projektu systemowego realizowanego w ramach Poddziałania 8.1.2 najbardziej efektywne okazało się wspieranie działalności gospodarczej, vide następująca wypowiedź:

Najbardziej efektywne to jest zawsze zakładanie działalności gospodarczej, ponieważ tutaj dajemy duży potencjał finansowy. Szkolimy, prowadzimy doradztwo, udzielamy wsparcia pomostowego – czyli (...) osoba, która się decyduje na to, jest w stanie podjąć prowadzenie działalności, ma olbrzymie wsparcie na 12 miesięcy.

Działania te cieszyły się także największą popularnością wśród uczestników; popyt na wsparcie działalności gospodarczej przekroczył oczekiwane wartości, jednakże nie wszyscy uczestnicy są predysponowani do założenia własnego przedsiębiorstwa:

Bardzo wiele osób chce zakładać tę działalność i mamy też dużo odwołań z tego tytułu, ponieważ zazwyczaj szkolimy większą liczbę osób, niż możemy tego wsparcia na działalność udzielić, po to, żeby wybrać te najlepsze biznesplany i osoby, które są najlepiej predysponowane.

Takie kompleksowe podejście – od diagnozy do realizacji działań dostosowanych do potrzeb danego beneficjenta - jest dobrą praktyką i sprawdza się w projektach dążących do osiągnięcia efektu zatrudnieniowego.

3.1.5 Najwyższe wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej

Dla których Działań/Poddziałań, form wsparcia, grup docelowych wskaźnik efektywności zatrudnieniowej osiągnął najwyższe wartości? Jakie to były wartości? Czy były wyższe od założonych w Planach Działania? Jeśli tak, to o ile zostały przekroczone? Co było przyczyną ich przekroczenia?

Biorąc pod uwagę wartości bezwzględne, **wskaźnik efektywności zatrudnieniowej najwyższą wartość osiągnął w Priorytecie VI** (68,98%, dla K – 67,49%, dla M – 70,85%), **przy czym w sposób szczególny przyczyniły się do tego projekty systemowe PUP realizowane w ramach Poddziałania 6.1.3** (69,74%, dla K – 71,30%, dla M – 68,74%).

Plany Działania – jak wskazuje podrozdział pt. „Przyjęte wartości wskaźnika” zakładały minimalne wartości docelowe wskaźnika dla poszczególnych grup w przypadku Priorytetu VI, w przypadku Priorytetu VII i projektu systemowego w ramach Priorytetu VIII – dla wszystkich uczestników. Na poziomie Priorytetów planowane wartości wskaźników zostały przekroczone, natomiast w poszczególnych Działaniach i Poddziałaniach występują istotne różnice, które obrazuje poniższa tabela⁷.

Tabela 8. Osiągnięcie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w projektach w porównaniu do wartości docelowych przyjętych w Planach Działania

| Działanie/Poddziałanie | A. Osiągnięta wartość wskaźnika | B. Wartość przyjęta w Planie Działania | C. Różnica między wartością przyjętą w Planie Działania a osiągniętą (A-B) |
|---|------------------------------------|---|---|
| Działanie 6.1. ogółem | 68,98% | | |
| w tym osoby niekwalifikujące się do żadnej z poniższych grup docelowych | 88,12% | 45,00% | 43,12% |
| w tym osoby w wieku 15-24 lata | 67,36% | 40,00% | 27,36% |
| w tym osoby w wieku 50-64 lata | 59,44% | 35,00% | 24,44% |
| w tym osoby niepełnosprawne | 57,95% | 30,00% | 27,95% |
| W tym Poddziałanie 6.1.1 - projekty konkursowe | 41,13% | | |
| w tym osoby w wieku 15-24 lata | 45,45% | 40,00% | 5,45% |
| w tym osoby w wieku 50-64 lata | 23,33% | 35,00% | -11,67% |
| w tym osoby niepełnosprawne | 45,69% | 30,00% | 15,69% |

⁷ Nie są analizowane: Działanie 7.4 oraz osoby niekwalifikujące się do żadnej z wyróżnionych grup w przypadku Poddziałania 6.1.1, gdyż zbyt mała liczba osób ukończyła projekty, by obliczenia mogły posłużyć do wnioskowania.

| Działanie/Poddziałanie | A. Osiągnięta wartość wskaźnika | B. Wartość przyjęta w Planie Działania | C. Różnica między wartością przyjętą w Planie Działania a osiągniętą (A-B) |
|---|------------------------------------|---|---|
| W tym Poddziałanie 6.1.3 - projekty systemowe PUP | 69,74% | | |
| w tym osoby niekwalifikujące się do żadnej z poniższych grup docelowych | 88,28% | 45,00% | 43,28% |
| w tym osoby w wieku 15-24 lata | 68,03% | 40,00% | 28,03% |
| w tym osoby w wieku 50-64 lata | 60,22% | 35,00% | 25,22% |
| w tym osoby niepełnosprawne | 59,71% | 30,00% | 29,71% |
| Poddziałanie 7.2.1 ogółem | 28,16% | 20,00% | 8,16% |
| Poddziałanie 8.1.2 (projekt systemowy) | 60,60% | 55,00% | 5,60% |

Źródło: dane monitoringowe, Plany Działania

Największe przekroczenie wartości docelowej wskaźników nastąpiło w przypadku osób niekwalifikujących się do żadnej z wyróżnionych grup docelowych oraz w przypadku osób niepełnosprawnych. W dużo mniejszym stopniu przekroczone zostały założone wartości wskaźnika w przypadku Poddziałania 8.1.2 i 7.2.1, a przede wszystkim – w projektach konkursowych 6.1.1 (w odniesieniu do grupy seniorów wskaźnik jak dotąd nie został osiągnięty, jednakże zakończyła się niewielka liczba projektów i na realną ocenę tej sytuacji trzeba poczekać na zakończenie wszystkich).

3.1.6 Trudności w osiągnięciu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej

Czy w projektach wystąpiły trudności w osiągnięciu założonych wartości efektywności zatrudnieniowej? Jeśli tak, to w których obszarach i jakie to były trudności? Z czego wynikają? Jakie były różnice między nieosiągniętymi a zaplanowanymi wartościami wskaźnika efektywności zatrudnieniowej? Czy i jakie podjęto działania zaradcze? W jakim stopniu zrealizowane działania prewencyjne wpłynęły na poprawę sytuacji? Czy istnieje zagrożenie niewykonania kryterium wyboru projektów na zakończenie okresu programowania 2007-2013? Jeśli tak, to dla których Działań/Poddziałania, form wsparcia, grup docelowych?

W przypadku projektów systemowych w ramach Poddziałania 6.1.3 (PUP) jak dotąd nie zdarzyła się sytuacja, w której nie osiągnięto by wartości docelowej danego wskaźnika. W przypadku każdego z projektów wskaźniki dla poszczególnych grup były przekraczane o co najmniej 5% w stosunku do planowanych (najmniejsze przekroczenie – w przypadku grupy 50-64).

Wśród zakończonych projektów konkursowych 6.1.1 **miała miejsce jedna sytuacja, w której nie osiągnięto wartości wskaźnika docelowego.** Fakt ten dotyczył grupy wiekowej 50-64. W tej sytuacji zastosowano wobec beneficjenta projektu regułę proporcjonalności. Jest to jedyny taki przypadek.

W projektach jeszcze niezakończonych w ramach Poddziałania 6.1.1 analiza wniosków o płatność wskazuje na kilka projektów, w których w chwili obecnej wartość wskaźnika zatrudnieniowego dla poszczególnych grup jest nieosiągnięta⁸ i dotyczy to przede wszystkim grupy **osób młodych** (3 takie projekty) **oraz niepełnosprawnych** (1 projekt). Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że projekty te jeszcze się nie zakończyły, uczestnictwo w nich ukończyła tylko część osób, więc w chwili obecnej – w świetle pozostałych danych – można stwierdzić, że **na poziomie Priorytetu VI w opinii ewaluatorów i wg najnowszych dostępnych danych nie ma mowy o zagrożeniu nieosiągnięcia wartości docelowych.**

W przypadku Priorytetu VII w kilku niezakończonych projektach w chwili obecnej wskaźnik efektywności zatrudnieniowej nie został jeszcze osiągnięty i, choć zbiorcza analiza wniosków o płatność wskazuje, że **en bloc na poziomie Priorytetu wskaźnik nie jest zagrożony, to może wystąpić zagrożenie jego realizacji na poziomie niektórych projektów.** Aby jednak postawić jednoznaczne tezy, należy poczekać do 3 miesięcy po zakończeniu realizacji projektu, czyli *de facto* ukończenia udziału w nim przez większość uczestników.

W badaniu ankietowym 50% respondentów-beneficjentów ukończonych projektów wskazało, że **osiągnięcie wskaźnika zatrudnieniowego łączyło się z istotnymi trudnościami.** Najważniejsze trudności, wymienione przez respondentów, przedstawia poniższy wykres.

Wykres 5. Najważniejsze trudności w osiągnięciu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, wymieniane przez beneficjentów



Źródło: badanie CAWI z beneficjentami projektów

⁸ W tym przypadku analizowane były jedynie projekty, które ukończyło w chwili obecnej ponad 10 osób, gdyż obliczanie wskaźnika w przypadku mniejszej grupy mija się z celem.

Do innych wymienianych trudności należały:

- chęć zatrudnienia uczestników na umowy cywilno-prawne, nie na umowę o pracę (dotyczy pierwszej wersji definicji wskaźnika zatrudnieniowego) oraz przeszkody formalne związane ze spełnieniem kryteriów zawartych we wskaźniku efektywności zatrudnieniowej (3 miesiące u jednego pracodawcy ze stawką nie niższą od najniższej krajowej pensji);
- niechęć do podjęcia pracy spowodowana lękiem o utratę posiadanych świadczeń socjalnych;
- postawa roszczeniowa uczestników powodująca niechęć pracodawców.

Do działań zaradczych, podejmowanych przez beneficjentów w celu zniwelowania trudności z osiągnięciem wskaźnika zatrudnieniowego, należały przede wszystkim:

- Aktywna pomoc i kontakty oraz negocjacje z potencjalnymi pracodawcami⁹, w tym:
 - podpisanie umów porozumieniowych z pracodawcami jeszcze przed realizacją staży.
Jeden z beneficjentów zaoferował dużym pracodawcom kilku uczestników na staż w zamian za zatrudnienie jednej-dwóch osób.
- Wsparcie indywidualne dla uczestników, w tym:
 - przygotowywanie przez pracowników projektu wspólnie z uczestnikami dokumentów aplikacyjnych, wspólne wyszukiwanie ofert pracy,
 - kierowanie do specjalistów – np. w przypadku problemu z uzależnieniem - kierowanie do Poradni Terapii Uzależnień;
 - motywowanie uczestników, uświadamianie korzyści ze zmiany swojej sytuacji;
- Objęcie uczestników pomocą asystenta rodzinnego lub pracą socjalną;
- Przedłużenie realizacji projektu.

3.1.7 Efektywność kosztowa

Jakie nakłady (rozumiane jako zasoby finansowe, ludzkie, poświęcony czas) poniesiono w ramach projektów na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej uczestników projektów zakończonej podjęciem zatrudnienia? Jaka jest efektywność kosztowa rezultatu w przeliczeniu na jednego uczestnika projektu?

Beneficjentów projektów pytano o nakłady, które poniesiono w ramach projektów na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej uczestników. Dane na ten temat przedstawia wykres 6.

⁹ Pogrubiono najczęściej pojawiające się odpowiedzi.

Wykres 6. Odpowiedzi na pytanie, jakich nakładów zdaniem beneficjentów wymaga przede wszystkim realizacja projektów ze wskaźnikiem zatrudnieniowym



Źródło: badanie CAWI z beneficjentami projektów

Jak widać, zdaniem beneficjentów **realizacja tego typu projektów wymaga przede wszystkim dłuższego czasu i dużej sieci kontaktów z pracodawcami**. Te nakłady pozwoliły beneficjentom przede wszystkim osiągnąć efektywność zatrudnieniową.

Efektywność kosztową podjętych działań można ocenić tylko w przypadku projektów już zakończonych. Możliwe jest zatem porównanie projektów systemowych PUP w ramach Poddziałania 6.1.3 i projektów konkursowych w ramach Poddziałania 6.1.1, które się zakończyły.

W 2013 r., w projektach systemowych PUP założono wydatki w kwocie 102 892 700,00 PLN. Efektywność zatrudnieniowa projektów wyniosła w tym roku 6 842 osoby, które podjęły lub kontynuują pracę. A zatem **efektywność kosztowa w przeliczeniu na jednego zatrudnionego uczestnika projektu w przypadku systemowych projektów PUP wynosi 15 038,39 PLN**.

W przypadku zakończonych projektów konkursowych w ramach Poddziałania 6.1.1 środki przeznaczone na te projekty wyniosły łącznie 6 320 365,61 PLN. W ramach projektów tych zatrudnienie podjęły lub utrzymały 103 osoby. **A zatem koszty zatrudnienia jednego uczestnika wynoszą dużo więcej – 61 362,77 PLN**.

3.1.8 Skuteczność i trwałość poszczególnych form wsparcia

Które z form wsparcia są najbardziej skuteczne i trwałe pod względem efektu zatrudnieniowego?

O skuteczność i trwałość form wsparcia pod względem efektu zatrudnieniowego zapytano beneficjentów. Mogli oni ocenić te cechy poszczególnych form wsparcia w skali od 1 do 5. Najbardziej skutecznymi i owocującymi trwałością formami, zdaniem beneficjentów, są tradycyjne rozwiązania takie jak **staże zawodowe (średnia**

ocena 4,26) i szkolenia zawodowe (średnia 3,79), co znajduje swoje potwierdzenie w danych ze sprawozdawczości. Docenione zostało także pośrednictwo pracy (średnia 3,62) i wsparcie psychologiczno-doradcze oraz praktyki zawodowe (średnia 3,59 dla obu ostatnich wymienionych instrumentów).

Do najmniej skutecznych i trwałych działań należą zdaniem beneficjentów wszelkie **działania informacyjne, praca socjalna i wsparcie pomostowe**. Nisko oceniono także **doradztwo**, jednak pogłębiona analiza na podstawie badań jakościowych wskazuje, że dotyczy to nie działań doradczych realizowanych na etapie diagnozy potrzeb i predyspozycji, ani też doradztwa *stricte* zawodowego, a przede wszystkim działań ogólnych, realizowanych na dalszym etapie projektów, mających na celu ogólny rozwój uczestników (kreatywność, kompetencje miękkie itp.). Respondenci wskazywali niejednokrotnie zbyt małe powiązanie tych działań z samym rynkiem pracy, a także niewystarczające kompetencje i doświadczenie osób realizujących te zajęcia, np.:

[Respondent] Na kursie całościowym mieliśmy doradcę zawodowego. Była to młoda dziewczyna, która nie miała żadnego doświadczenia, nie miała pojęcia o problemach ludzi, którzy są bez pracy. (...) Ułożyć trzeba było sobie plan co zrobimy za dzień, za dwa, za pół roku...

[Moderator] to nie jest potrzebne takie planowanie?

[Respondent] To w ogóle nikomu nie było potrzebne. Każdy siedział i na telefonie coś robił i czekał na koniec.

Interesująca wydaje się niska ocena działań wspierających mobilność zawodową. Mimo, że respondenci badań jakościowych także wskazują na fakt, iż jest to duży problem, zwłaszcza w powiatach istotnie oddalonych od większych ośrodków miejskich (np. powiat górowski), to jednocześnie zauważają, że jego rozwiązanie wymagałoby większych przemian wewnętrznych u uczestników projektów, a doraźne rozwiązania takie jak dofinansowanie (przez pewien czas) dojazdów do pracy ostatecznie nie osiągają odpowiedniego efektu, vide wypowiedź respondentki:

To trzeba w mentalności zmienić. Bo my jesteśmy jednak nauczeni, że mamy swoje mieszkanie, swój dom i tam jesteśmy. Nie ma takiej mobilności, porównując np. choćby z Berlinem, gdzie większość osób wynajmuje mieszkania.

W związku z opisaną powyżej „konserwatywną” mentalnością części osób pozostających bez pracy, zainteresowanie tego typu działaniami także jest stosunkowo niewielkie:

Niechętnie korzystają z tego uczestnicy tych projektów (...) Jest to związane z tym, że taki człowiek musi później dojeżdżać codziennie do tej pracy, więc ta forma wsparcia nie cieszy się zbyt dużym zainteresowaniem.

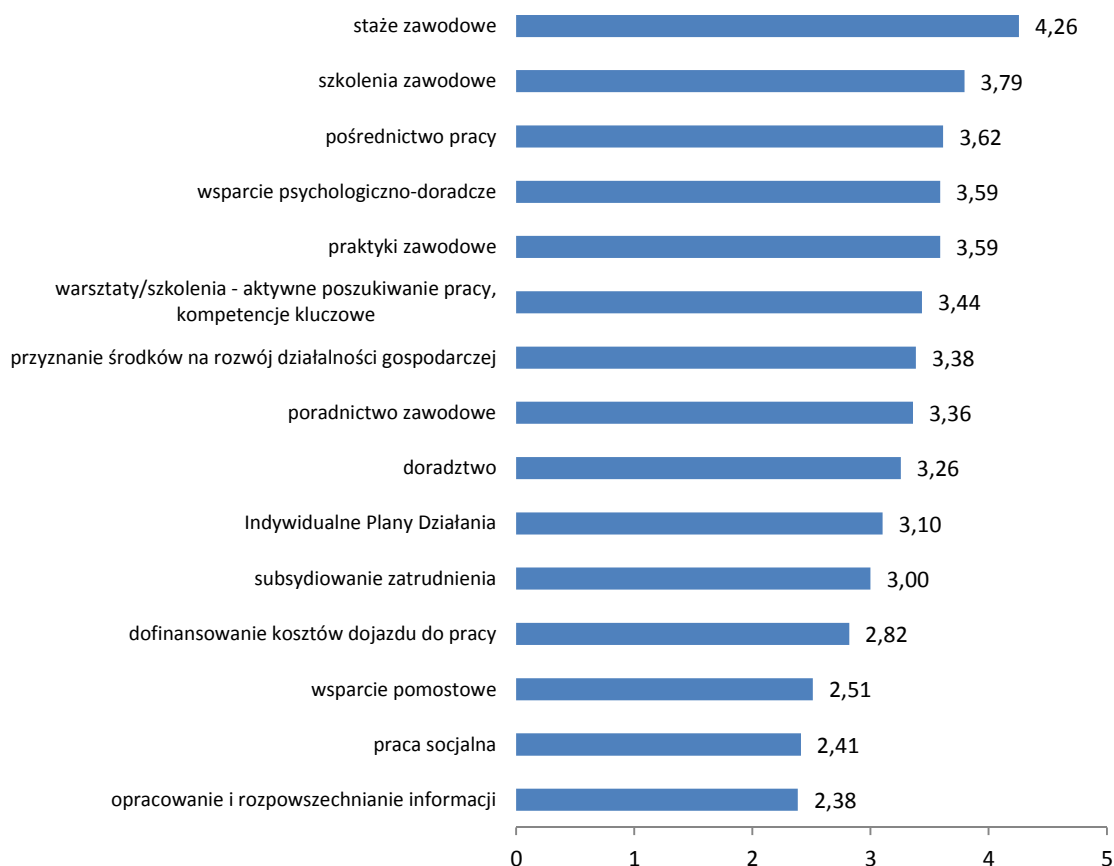
Nie oznacza to jednak, że należy całkowicie zrezygnować z tego typu form wsparcia. W ocenie badanych PUP jest to jedno z działań szczególnie ważnych dla osiągnięcia efektu zatrudnieniowego. Formę tę wskazało 31,6% badanych PUP, więcej pracowników tych urzędów wskazywało jedynie

pośrednictwo pracy, wsparcie dla zakładania przedsiębiorstw i subsydiowane zatrudnienie. Beneficjenci konkursowi z kolei zauważają jałowość subsydiowanego zatrudnienia (średnia ocena 3,00), któremu brakuje przede wszystkim trwałości efektu, vide np. następująca wypowiedź z wywiadu:

Pracodawcy na trzy miesiące szkoda się w to bawić, bo ta osoba się przez ten czas nie nauczy, nie przełamie w sobie pewnych procesów

Dane dotyczące ocen form wsparcia przedstawia wykres 7.

Wykres 7. Średnia ocena form wsparcia w skali od 1 do 5 (beneficjenci)



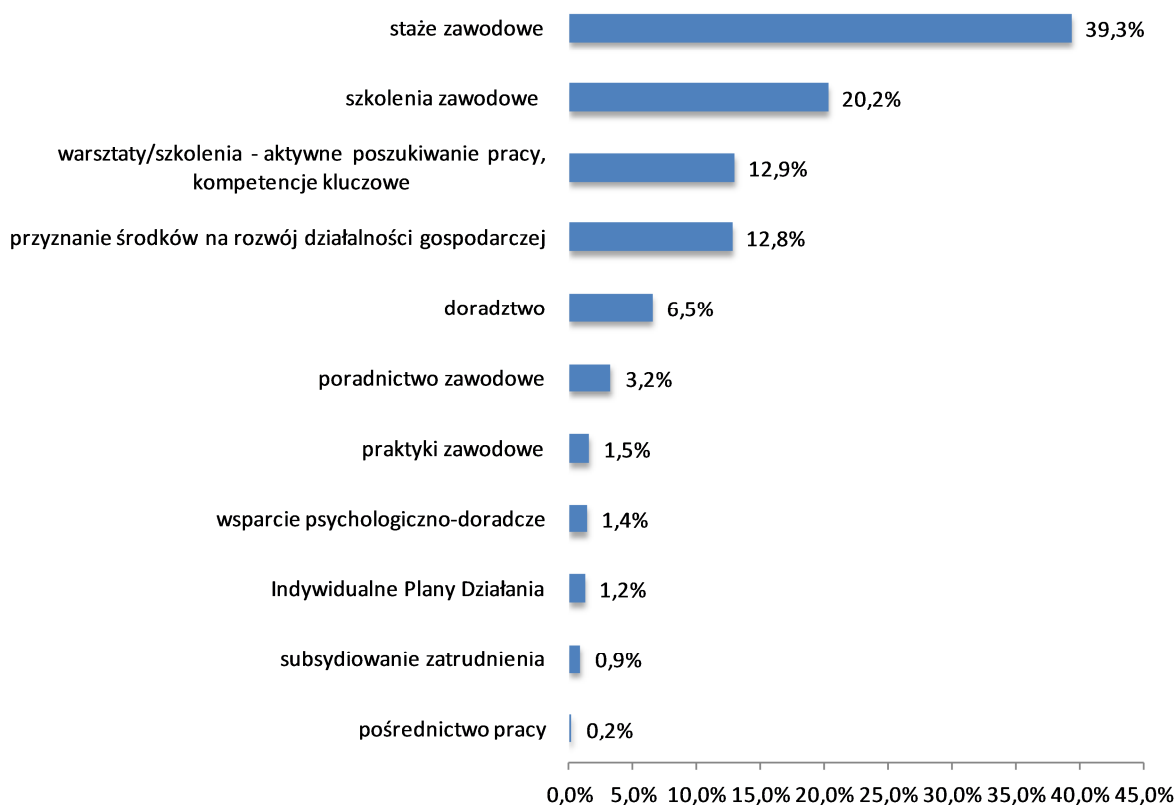
Źródło: badanie CAWI z beneficjentami projektów

Uczestnicy projektów, którzy w chwili obecnej pracują, mieli możliwość wybrania form wsparcia, które w sposób szczególny i pozytywny wpłynęły na ich obecną sytuację zawodową. Ich oceny pokrywają się w dużej mierze z ocenami beneficjentów. Za zdecydowanie najbardziej efektywną formę uznali oni **staże zawodowe**. Na drugim miejscu w ich rankingu są szkolenia zawodowe, a na trzecim – warsztaty i szkolenia miękkie. Istotną różnicą jest **niska ocena wpływu pośrednictwa pracy na zdobycie zatrudnienia** – zdaniem uczestników jest to najmniej istotny czynnik. Nisko zostały

ocenione także Indywidualne Plany Działań. Ocena jednej i drugiej grupy wskazuje na fakt, że **szczególnie istotne są działania przynoszące konkretne kompetencje i doświadczenie zawodowe (staże, szkolenia). Powinny być one uzupełniane o działania rozwijające kompetencje miękkie.**

Dane na temat ocen uczestników przedstawia wykres 8.

Wykres 8. Najważniejsze formy wsparcia, wpływające pozytywnie na znalezienie zatrudnienia – ocena uczestników



Źródło: badanie CATI z uczestnikami projektów

3.1.9 Trwałość udzielonego wsparcia

W jakim okresie po zakończeniu projektów wskaźnik efektywności jest najwyższy? Czy efektywność zatrudnieniowa projektów jest rezultatem trwałym czy chwilowym?

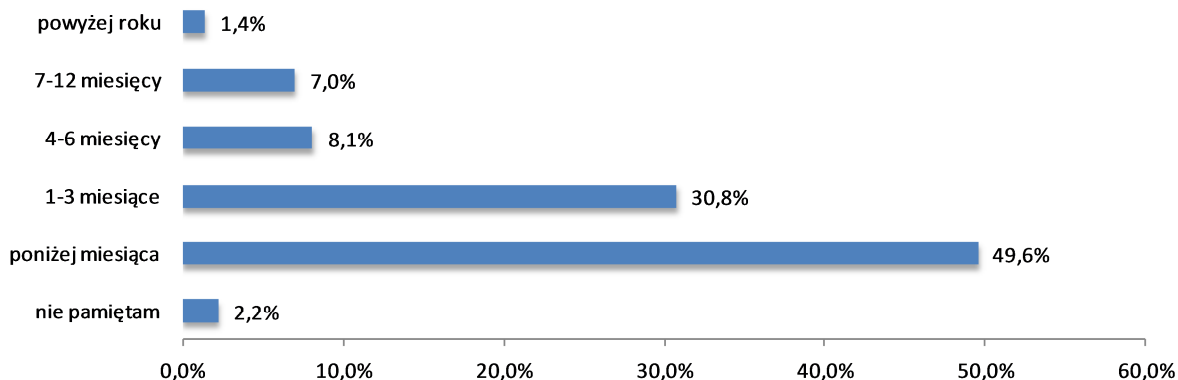
Analiza danych dotyczących uczestników wskazuje, że po raz pierwszy uczestnicy projektu najczęściej podejmują pierwszy raz pracę do 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie (dotyczy to ponad 80% uczestników, przy czym

połowa uczestników, którzy podjęli pracę, podjęła ją w okresie krótszym niż miesiąc od zakończenia udziału w projekcie).

Stosunkowo rzadko występują sytuacje, w których uczestnik podejmuje pracę 4 miesiące lub więcej od zakończenia udziału w projekcie (dotyczy to 15,1% osób, które podjęły pracę).

Dane na ten temat przedstawia poniższy wykres.

Wykres 9. Okres od zakończenia udziału w projekcie, w którym uczestnicy podjęli pierwszy raz zatrudnienie

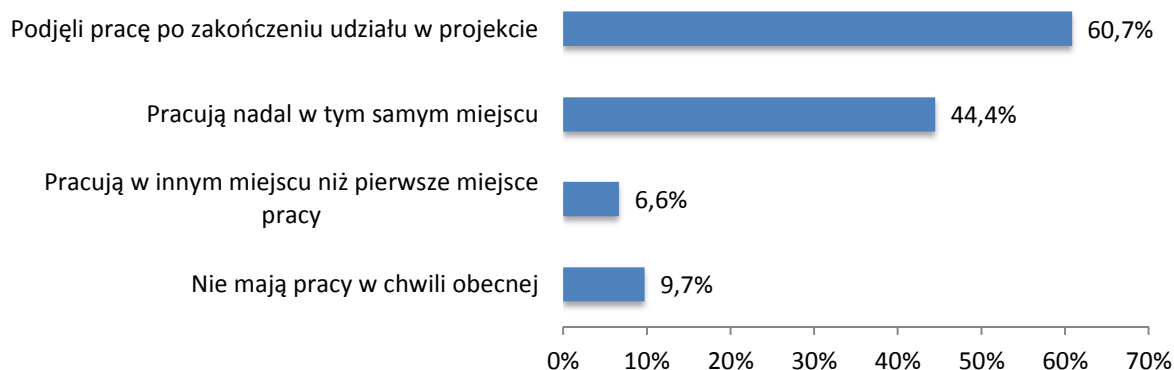


Źródło: badanie CATI z uczestnikami projektów

Efekt zatrudnieniowy nie zawsze jednak jest trwały. **Spośród osób, które po zakończeniu projektu podjęły pracę, 26,9% nie pracuje już w tym miejscu, a 15,9% w chwili obecnej (średnio pół roku po zakończeniu projektu) w ogóle nie ma pracy.** Wskazuje to na fakt, że gdyby efektywność zatrudnieniowa była mierzona 6 miesięcy po zakończeniu projektu, a nie tak jak dziś w okresie 3 miesięcy, to wskaźnik efektywności zatrudnienia mógłby być niższy o około 10%.

Dane na ten temat wskazuje poniższy wykres.

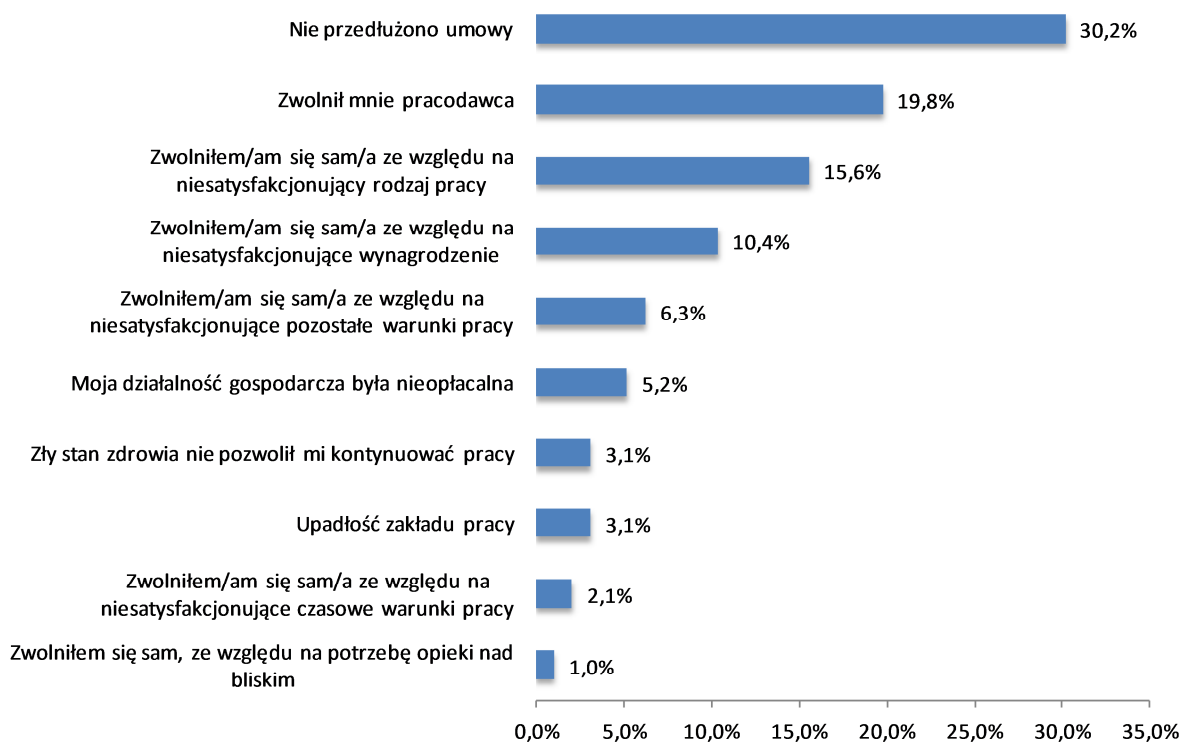
Wykres 10. Sytuacja uczestników po zakończeniu uczestnictwa w projekcie (bezpośrednio i średnio 6 miesięcy po zakończeniu udziału)



Źródło: badanie CATI z uczestnikami projektów

Niepokojący jest także fakt, że z pierwszej pracy zdobytej po rozpoczęciu uczestnictwa w projekcie uczestnicy najczęściej są zwalniani przez pracodawcę, bądź też pracodawca nie przedłuża umowy z nimi. Może to wskazywać na pewną **tymczasowość pierwszej pracy po zakończeniu udziału w projekcie** (vide poniższy wykres).

Wykres 11. Przyczyny ustania zatrudnienia w pierwszym miejscu pracy znanym po zakończeniu udziału w projekcie



Źródło: badanie CATI z uczestnikami projektów

3.1.10 Tryb realizowanego projektu a efektywność zatrudnieniowa

Czy i na ile tryb realizowanego projektu miał wpływ na osiągnięcie zaplanowanych wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej?

Tryb realizowanego projektu miał istotny wpływ na osiągnięcie zaplanowanych wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej.

Zdecydowanie większa efektywność zatrudnieniowa została osiągnięta w projektach systemowych PUP w ramach Poddziałania 6.1.3 niż w projektach konkursowych w ramach Poddziałania 6.1.1. Dotyczy to wszystkich grup docelowych. Dane na temat różnicy wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej pomiędzy projektami systemowymi a konkursowymi przedstawia tabela 9.

Tabela 9. Różnica wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej między projektami systemowymi a konkursowymi (w punktach procentowych; wartości dodatnie oznaczają różnicę na korzyść projektów systemowych w ramach Poddziałania 6.1.3)

| | K - różnica między projektami systemowymi a konkursowymi | M - różnica między projektami systemowymi a konkursowymi | ogółem- różnica między projektami systemowymi a konkursowymi |
|---|--|--|--|
| Działanie 6.1. ogółem | 27,38 | 27,01 | 27,85 |
| w tym osoby niekwalifikujące się do żadnej z poniższych grup docelowych | 25,55 | brak uczestników w tej kategorii w projektach konkursowych | 25,62 |
| w tym osoby w wieku 15-24 lata | 21,60 | 19,82 | 21,91 |
| w tym osoby w wieku 50-64 lata | 35,03 | 37,60 | 36,10 |
| w tym osoby niepełnosprawne | 11,03 | 13,76 | 12,26 |
| w tym osoby długotrwale bezrobotne | 35,34 | 34,28 | 35,87 |

Źródło: dane monitoringowe DWUP

Największa różnica na korzyść projektów systemowych ma miejsce w przypadku osób w wieku 50-64 lata (zwłaszcza jeśli chodzi o mężczyzn) oraz osób długotrwale bezrobotnych (co w tym przypadku dotyczy przede wszystkim kobiet). Stosunkowo najskuteczniejsze w tym porównaniu (choć i tak mniej skuteczne) są natomiast projekty konkursowe w przypadku działań skierowanych do osób niepełnosprawnych.

Przyczyny takiej sytuacji są różnorokie. Wyższa efektywność PUP nie jest oczywista, jak wskazuje np. wypowiedź respondentki IDI:

Właśnie wydawało mi się, że tam [w PUP] będzie trudniej. Ale życie pokazało zupełnie coś innego. Może to wynikało z takiego jakiegoś schematycznego spojrzenia na urząd? (...) Wydawało mi się, że jest większa iskra po stronie tych beneficjentów konkursowych, bo tam jest ściganie się, udowadnianie, że mój projekt jest najlepszy, ja miałem najlepszą wizję, lepsze narzędzia dobrałem i moja grupa będzie usatysfakcjonowana, mój projekt zakończy się sukcesem. Natomiast wydawało mi się, że tej iskry może zabraknąć w PUP-ach i że to tak będzie... A tutaj okazuje się, że wcale nie. A co ciekawsze, jeszcze na dodatek [PUP-y] nie mają kosztów zarządzania. One robią to wszystko w ramach swoich obowiązków służbowych. I to tym bardziej...

Jednak większość respondentów wskazuje przede wszystkim na **duże doświadczenie pracowników PUP i samej instytucji w pracy z grupami docelowymi**. Dla beneficjentów konkursowych praca z tą grupą jest często jednym z wielu działań, a dla PUP jest to podstawowa działalność.

3.1.11 Skuteczność zastosowania wskaźnika

Czy i na ile efekt zatrudnieniowy projektów, dla których zastosowano kryterium dostępu w postaci wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, jest trwalszy od osiąganego w ramach projektów realizowanych w obszarze aktywizacji zawodowej bez narzuconych wartości docelowych w tym zakresie?

Przed 2011 r. beneficjenci nie mieli obowiązku monitorowania wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, a ze względu na fakt, iż osiągnięcie tego wskaźnika jest trudne, niezwykle rzadko miała miejsce sytuacja, w której beneficjent sam z własnej woli zastosowałby we wniosku

o dofinansowanie projektu wskaźnik efektywności zatrudnieniowej. Dlatego pogłębiona analiza skuteczności zastosowania wskaźnika wymaga sięgnięcia do badań ewaluacyjnych. Kluczowe będzie tu porównanie aktualnych wartości wskaźników efektywności zatrudnieniowej z danymi na temat zmian sytuacji beneficjentów na rynku pracy, które to dane zostały ujęte w raporcie z badania ewaluacyjnego pt. „Ocena szkoleń realizowanych w województwie dolnośląskim w ramach projektów dla Poddziałania 6.1.1, 7.2.1, 8.1.1, 8.1.2 PO KL w kontekście wpływu na sytuację zawodową ich uczestników”¹⁰. Badanie to zostało zrealizowane we wrześniu 2011, a więc dotyczy okresu około 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, podobnie jak badanie CATI uczestników w ramach niniejszego badania, dlatego mogą zostać owocnie porównane.

W przypadku Poddziałania 6.1.1 przed zastosowaniem efektu zatrudnieniowego (wg stanu na 2011 r.) **pracę po zakończeniu uczestnictwa w projekcie miało 39,3% uczestników**¹¹. Wg danych z niniejszego badania, zatrudnienie po zakończeniu uczestnictwa w projekcie wykazuje **35,6% uczestników projektów w ramach Poddziałania 6.1.1**, co oznacza, że w przypadku tego Poddziałania samo zastosowanie wskaźnika **nie oznacza większej trwałości efektu zatrudnieniowego**.

Jak się jednak okazuje, zupełnie inna sytuacja ma miejsce w przypadku Poddziałania 7.2.1. W 2011 r. **po zakończeniu projektu pracę miało 25% uczestników**¹², podczas gdy dane z ankiety z uczestnikami przeprowadzonej w ramach niniejszego badania wskazują na **35,3% pracujących** w chwili obecnej. A zatem **w przypadku Poddziałania 7.2.1 występuje istotna różnica od momentu wprowadzenia wskaźnika zatrudnieniowego**. O ile bowiem Poddziałanie 6.1.1 w swojej istocie ma na celu przede wszystkim znalezienie zatrudnienia przez uczestników i działania podejmowane w ramach projektów skupiały się wokół tego celu, o tyle w przypadku Poddziałania 7.2.1 przed wprowadzeniem wskaźnika zatrudnieniowego wiele projektów nastawionych było przede wszystkim na integrację społeczną, co niekoniecznie miało następnie swoje odzwierciedlenie w zatrudnieniu uczestników.

¹⁰ „Ocena szkoleń realizowanych w województwie dolnośląskim w ramach projektów dla Poddziałania 6.1.1, 7.2.1, 8.1.1, 8.1.2 PO KL w kontekście wpływu na sytuację zawodową ich uczestników”, Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego Badania i Szkolenia Ewa Joachimczak na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Poznań, wrzesień 2011.

¹¹ Tamże, str. 85 (suma kategorii: pracuję na umowę o pracę/umowę zlecenie lub o dzieło/jestem samozatrudniony/pracuję bez formalnej umowy z pracodawcą).

¹² Tamże, str. 88, sumowanie jw. oprócz kategorii „pracuję bez formalnej umowy z pracodawcą”, której w tym przypadku brak. Proszę zaktualizować nr strony po poprawkach.

Jeśli chodzi o Poddziałanie 8.1.2, porównaniu poddać można projekt systemowy „Aktywizacja rynku pracy - wsparcie osób, które utraciły zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawców” i wcześniejsze projekty objęte badaniem ewaluacyjnym „Ocena szkoleń realizowanych w województwie dolnośląskim...”. **Porównanie to wypadła zdecydowanie na korzyść projektu systemowego** – projekty realizowane przed 2011 r. osiągały (przynajmniej wg badania ewaluacyjnego) niższą efektywność. Dane z ww. badania wskazywały, że jedynie 40,9% uczestników tych projektów pracowało lub było zatrudnionych w momencie przeprowadzenia ankiet, zaś w przypadku projektu systemowego efektywność zatrudnieniowa wyniosła 60,6%.

3.1.12 Benchmarking

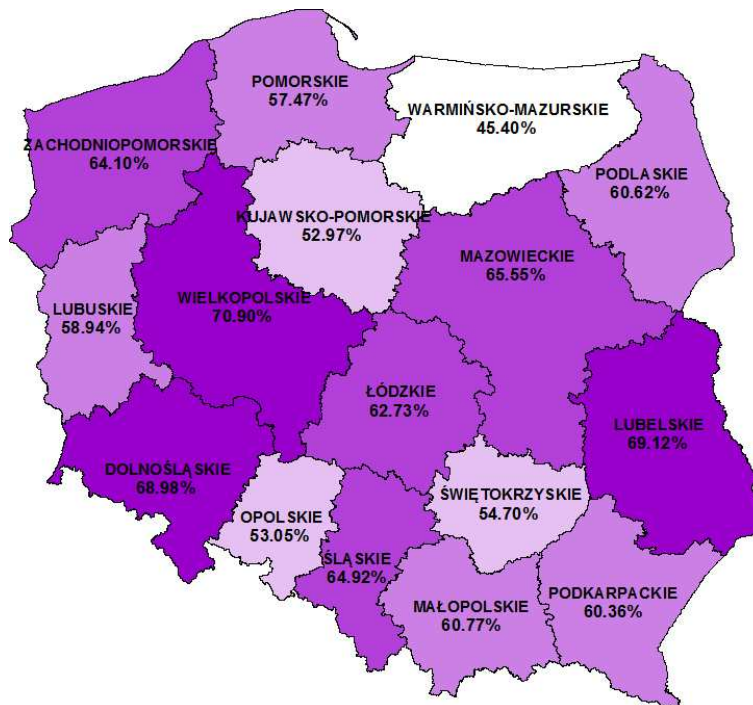
Jaka jest ocena realizacji wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w woj. dolnośląskim na tle pozostałych regionów Polski?

3.1.13 Porównanie z pozostałymi regionami – benchmarking

Ocena realizacji wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w województwie

dolnośląskim **w ramach Działania 6.1 PO KL przedstawia się bardzo korzystnie – województwo dolnośląskie z wynikiem 68,98% jest na trzecim miejscu w kraju pod względem tego wskaźnika.** Lepsze (i to nieznacznie) wyniki w tym zakresie osiągnęły jedynie województwa wielkopolskie (70,90%) i lubelskie (69,12%). Dane w tym zakresie przedstawia mapa 1.

Mapa 1. Wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w Działaniu 6.1 w 2013 r. wg województw



Źródło: sprawozdania IP/IP2

Na tle pozostałych regionów Polski, najslabiej wypada województwo warmińsko-mazurskie i opolskie.

Działanie 6.1 zakłada rozbicie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej na podkategorie według grup docelowych. Zestawienie województwa dolnośląskiego z innymi województwami pod względem poszczególnych grup docelowych przedstawia tabela 10.

Tabela 10. Województwo dolnośląskie na tle innych województw pod względem wskaźnika efektywności zatrudnieniowej z podziałem na grupy uczestników projektów w ramach Działania 6.1 wg stanu na 31.12.2013 r.

| Województwo | Osoby niekwalifikujące się do żadnej z wyróżnionych grup | Osoby w wieku 15-24 lata | Osoby w wieku 50-64 lata | Osoby niepełnosprawne | Długotrwale bezrobotni |
|---------------------|--|--------------------------|--------------------------|-----------------------|------------------------|
| Dolnośląskie | 88,12% | 67,36% | 59,44% | 57,95% | 62,50% |
| Kujawsko-pomorskie | 61,39% | 55,21% | 43,75% | 42,53% | 47,40% |
| Lubelskie | 83,67% | 66,36% | 61,63% | 58,28% | 67,76% |
| Lubuskie | 67,65% | 58,43% | 54,03% | 44,62% | 55,20% |
| Łódzkie | 80,49% | 62,25% | 52,44% | 53,53% | 58,84% |
| Małopolskie | 75,89% | 58,22% | 47,24% | 46,63% | 55,28% |
| Mazowieckie | 77,36% | 65,64% | 56,02% | 54,76% | 65,57% |
| Opolskie | 60,64% | 55,57% | 42,70% | 41,97% | 42,76% |
| Podkarpackie | 74,96% | 56,65% | 56,32% | 55,00% | 88,88% |
| Podlaskie | 74,53% | 58,97% | 48,54% | 49,49% | 57,06% |
| Pomorskie | 71,25% | 56,64% | 49,25% | 44,25% | 54,44% |
| Śląskie | 74,96% | 63,00% | 55,31% | 56,46% | 60,39% |
| Świętokrzyskie | 70,11% | 50,04% | 47,45% | 53,31% | 53,67% |
| Warmińsko-mazurskie | 64,34% | 41,19% | 35,99% | 34,74% | 41,45% |
| Wielkopolskie | 86,97% | 72,61% | 58,20% | 56,30% | 65,17% |
| Zachodniopomorskie | 75,60% | 62,47% | 52,43% | 47,99% | 37,84% |

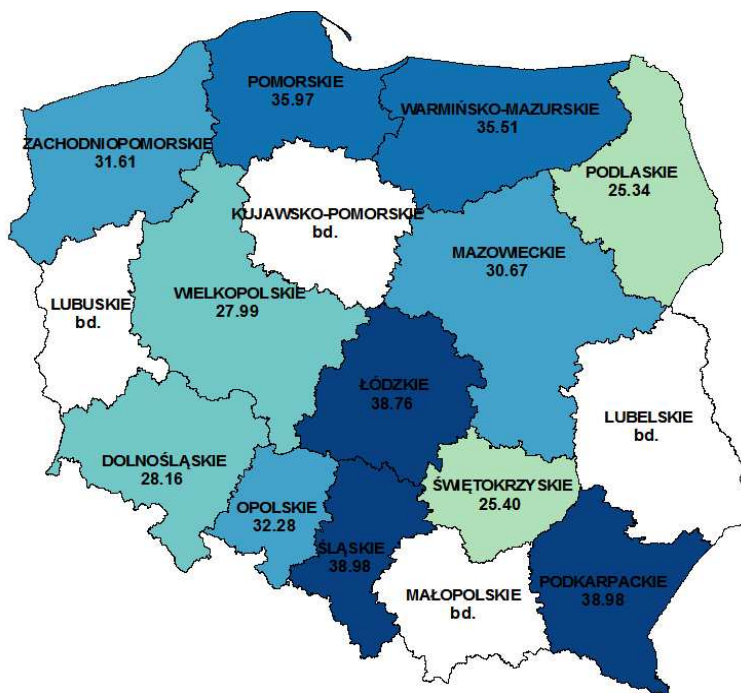
Źródło: sprawozdania IP/IP2

Jak wskazuje powyższa tabela, **województwo dolnośląskie uzyskało najlepsze efekty w Polsce jeśli chodzi o efektywność zatrudnieniową wśród osób niekwalifikujących się do żadnej z wyróżnionych grup, tj. 88,12%, zaś w przypadku osób młodych, seniorów i osób niepełnosprawnych znalazło się na drugim miejscu w kraju.** Najlepsze wyniki w większości podkategorii należały do województw: warmińsko-mazurskiego, opolskiego, kujawsko-pomorskiego i zachodniopomorskiego, czyli tych regionów, w których sytuacja na rynku pracy należy do najbardziej niekorzystnych wg danych GUS dotyczących bezrobocia rejestrowanego (oprócz województwa opolskiego, w którym sytuacja ta zbliżona jest do średniej krajowej).

Jeżeli wziąć pod uwagę porównanie z innymi województwami, stosunkowo najłabsza jest pozycja dolnośląskiego jeśli chodzi o aktywizację osób długotrwale bezrobotnych. W tej dziedzinie nie ma sobie równych województwo podkarpackie.

W przypadku **Działania 7.2**, dane dostępne są tylko z 12 województw. **Województwo dolnośląskie wypada pod względem tego Działania stosunkowo słabo w chwili obecnej** (8. miejsce na 12 województw). Dane na ten temat przedstawia mapa 2.

Mapa 2. Wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w Działaniu 7.2 w 2013 r. wg województw



Źródło: sprawozdania IP/IP2

Działanie 7.4 nie będzie poddawane analizie, gdyż w województwie dolnośląskim ukończyła je dotychczas zbyt mała liczba uczestników.

W przypadku Działania 8.1, efektywność zatrudnieniowa województwa dolnośląskiego (60,72%) należy do przeciętnych na tle innych regionów. Najlepsze jest pomorskie (83,02%) i wielkopolskie (76,65%), a najgorsze – łódzkie (52,1%).

3.2 Analiza i ocena efektów udzielonego wsparcia

3.2.1 Struktura form zatrudnienia

Jak wygląda struktura ilościowa i jakościowa form zatrudnienia w odniesieniu do Działania/Poddziałania, form wsparcia, grup docelowych? Jakie formy zatrudnienia są najczęściej występującym efektem udzielonego wsparcia? W jakim wymiarze etatu pracują uczestnicy projektów, w jakiej liczbie godzin, jaka jest wysokość ich wynagrodzenia? Na jak długi okres zawierane były umowy z uczestnikami projektów? W jakich sektorach i branżach uczestnicy projektów znaleźli zatrudnienie? Na jakich stanowiskach?

Wśród uczestników badanych metodą CATI, którzy w wyniku udziału w projekcie podjęli pracę (bez względu na to czy pracują obecnie) **najczęściej zatrudniani byli na umowę o pracę na czas określony**. Na taką umowę zatrudniono 60,4% uczestników. Były to jednak najczęściej umowy krótkie – ponad połowa z ww. uczestników była zatrudniona na umowę krótszą niż 6 miesięcy. Należy jednak zauważyć, że ci z uczestników, którzy w chwili obecnej pracują, a więc ci, którym umowa została

przedłużona lub którzy znaleźli nowe miejsce pracy, nie obawiają się utraty pracy, a pracodawcy (59,4% badanych) zamierzają zazwyczaj współpracować z nimi co najmniej 2 lata.

Występowały jednak różnice w zależności od tego, w ramach którego Działania/Poddziałania był realizowany projekt. Dane dotyczące tego podziału przedstawia tabela 12.

Tabela 11. Forma zatrudnienia uczestników w chwili obecnej a Działanie/Poddziałanie¹³

| Forma zatrudnienia/Działanie lub Poddziałanie | 6.1.1 | 6.1.3 | 7.2.1 | 8.1.2 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Samozatrudnienie | 8,3% | 41,4% | 0,0% | 31,9% |
| Staż | 2,8% | 2,6% | 7,5% | 0,0% |
| Umowa o dzieło | 0,0% | 2,0% | 1,9% | 4,3% |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony | 5,6% | 19,7% | 26,4% | 10,6% |
| Umowa o pracę na czas określony | 72,2% | 27,6% | 49,1% | 46,8% |
| Umowa zlecenia | 11,1% | 6,6% | 15,1% | 6,4% |

Źródło: ankieta CATI z uczestnikami

¹³ Działanie 7.4 nie było brane pod uwagę ze względu na zbyt małą liczbę uczestników, którzy ukończyli udział w projekcie.

Umowy na czas określony zdecydowanie dominują w przypadku Poddziałania 6.1.1. Interesujący jest fakt, iż **w przypadku Poddziałania 7.2.1 stosunkowo największy – w porównaniu do innych Działań/Poddziałania – odsetek uczestników pracuje na umowę o pracę na czas nieokreślony.**

Dane dotyczące form zatrudnienia i ich porównania do form wsparcia przedstawia tabela 12.

Tabela 12. Forma zatrudnienia uczestników w chwili obecnej a Działanie/Poddziałanie¹⁴

| Forma zatrudnienia/forma wsparcia | Indywidualne plany działania | Szkolenia | Przyznanie środków na rozpoczęcie działalności gosp. | Staże | Wsparcie psychologiczno-doradcze |
|------------------------------------|------------------------------|-----------|--|-------|----------------------------------|
| Samozatrudnienie | 40,5% | 10,5% | 90,3% | 2,1% | 16,7% |
| Staż | 0,0% | 3,2% | 1,4% | 4,3% | 0,0% |
| Umowa o dzieło | 0,0% | 2,1% | 1,4% | 1,4% | 0,0% |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony | 23,8% | 17,9% | 5,6% | 27,9% | 11,1% |
| Umowa o pracę na czas określony | 33,3% | 56,8% | 1,4% | 50,0% | 55,6% |
| Umowa zlecenia | 2,4% | 9,5% | 0,0% | 14,3% | 16,7% |

Źródło: ankieta CATI z uczestnikami

Ciekawy jest fakt, że **osoby, które ukończyły staże, częściej zatrudniane są na umowę na czas nieokreślony niż osoby, które brały udział w szkoleniach.**

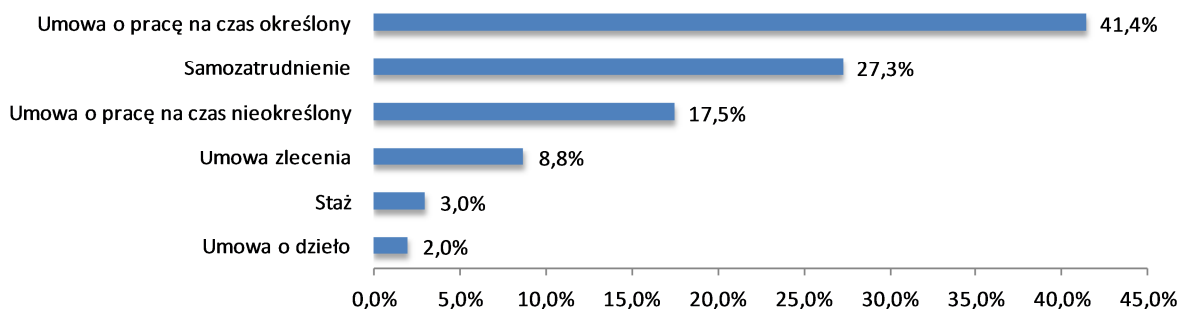
W takich grupach docelowych jak: osoby zwalniane i zagrożone zwolnieniem z zakładu pracy, osoby bez kwalifikacji zawodowych, kobiety powracające do życia zawodowego po przerwie macierzyńskiej/wychowawczej i osoby z wykształceniem podstawowym – umowa o pracę na czas określony była jedyną stosowaną formą zatrudnienia.

W grupach bezrobotnych, długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, osób z terenów wiejskich, kobiet samotnie wychowujących dziecko, osób nieaktywnych zawodowo (ale niezarejestrowanych jako bezrobotni) oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z innych przyczyn – forma umowy na czas określony dominowała, jednak pojawiały się też inne formy (przede wszystkim samozatrudnienie i umowa na czas nieokreślony).

Ogólny rozkład form zatrudnienia, wśród wszystkich osób które podjęły pracę w wyniku udziału w projekcie, wygląda następująco:

¹⁴ Działanie 7.4 nie było brane pod uwagę ze względu na zbyt małą liczbę uczestników, którzy ukończyli udział w projekcie.

Wykres 12. Umowy, na jakie zatrudnione są osoby, które podjęły pracę po udziale w projekcie



Źródło: ankieta CATI

Nieco ponad połowa pracowników z tej grupy odpowiadających (52,2%) pracuje w wymiarze 40 godzin tygodniowo.

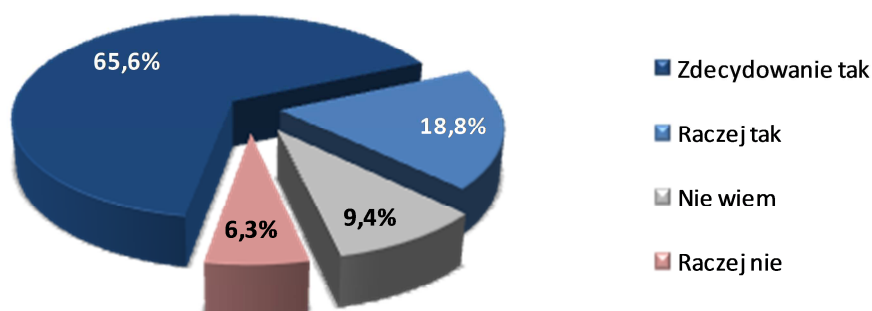
Wysokość wynagrodzenia netto tych uczestników najczęściej mieści się w przedziałach:

- 1201 PLN - 1500 PLN – 23,6%
- 1501 PLN - 2000 PLN – 17,5%
- 801 PLN - 1200 PLN – 14,1%

Łącznie 13,8% respondentów zadeklarowało zarobki powyżej 2000 PLN.

Przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu CATI, którzy zatrudniają osoby pochodzące z projektów, **pytani byli o dalszą współpracę z tymi osobami. Zdecydowana większość wypowiedziała się pozytywnie:** odpowiedź „zdecydowanie tak” uzyskała 65,6% wskazań, a „raczej tak” - 18,8%. Odpowiedzi zdecydowanie negatywne w ogóle nie padły.

Wykres 13. Plany dalszej współpracy z uczestnikami projektów wśród pracodawców

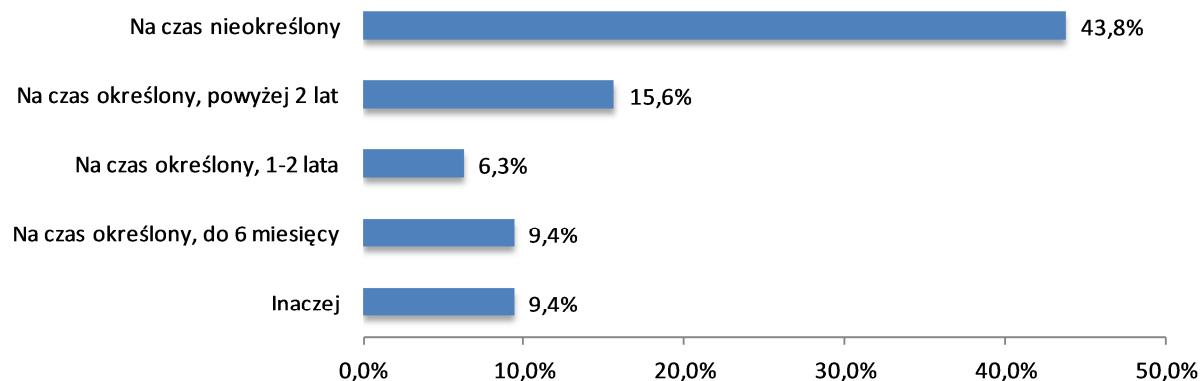


Źródło: ankieta CATI

Spśród pracodawców, którzy odpowiedzieli „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” **prawie połowa zadeklarowała, że planuje współpracę na czas nieokreślony.** Pozostałe odpowiedzi otrzymały dość

zbliżoną ilość wskazań. Wśród uzasadnień odpowiedzi „inaczej” znalazły się: „w zależności od pracownika” (dotyczy 11 pracowników), „na czas zastępstwa”, „zgodnie z umową - na 6 m-cy, a potem być może umowa zostanie przedłużona”.

Wykres 14. Plany dot. okresu dalszego zatrudnienia uczestników projektów (pracodawcy)



Źródło: ankieta CATI

Do najważniejszych branż, w których pracują obecnie osoby, które ukończyły swój udział w projektach, należą **branże związane z produkcją i przemysłem, handlem oraz branża budowlana i gastronomiczno-spożywcza**. Dane na temat branż, w których podjęli pracę uczestnicy projektów, przedstawia tabela 11.

Tabela 13. Branże, w których pracuje najwięcej uczestników projektów

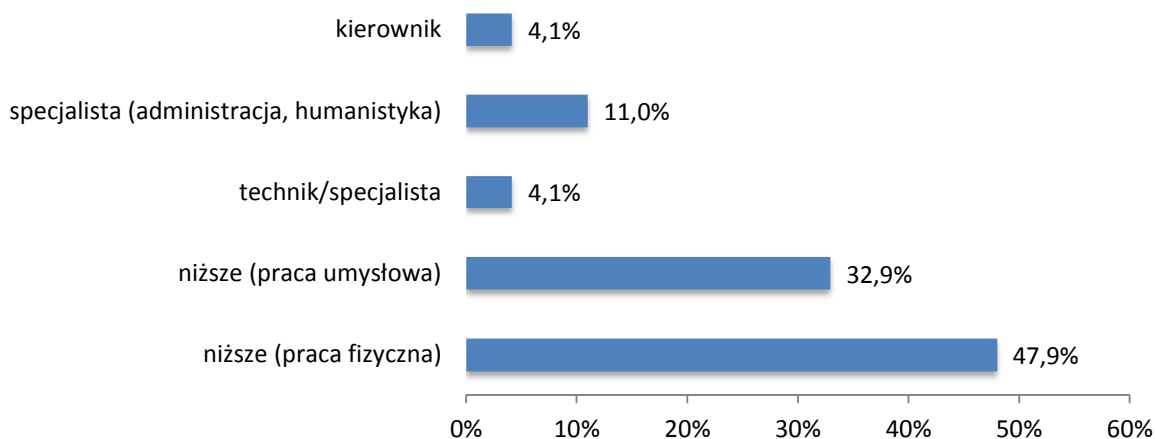
| Branża | Liczba wskazań |
|---------------------------------|----------------|
| produkcja i przemysł | 23 |
| handel | 20 |
| budowlana | 19 |
| gastronomia, branża spożywcza | 16 |
| ochrona zdrowia | 12 |
| sprzątanie i ogrodnictwo | 12 |
| administracja, praca biurowa | 11 |
| edukacja, szkolenia | 10 |
| opieka | 10 |
| usługi inne | 9 |
| bankowość i finanse | 8 |
| reklama, marketing | 8 |
| urzędy, administracja państwowa | 8 |
| prawnicze usługi, consulting | 7 |
| transport | 7 |
| budownictwo | 6 |

| Branża | Liczba wskazań |
|--------------------------|----------------|
| motoryzacja, serwis | 6 |
| oświata | 6 |
| fryzjerstwo, kosmetyka | 5 |
| informatyka | 5 |
| pomoc i opieka społeczna | 5 |

Źródło: ankieta CATI

Do stanowisk, na których najczęściej byli zatrudniani uczestnicy projektów, **należą przede wszystkim stanowiska niższe**: robotnicze w przypadku pracy fizycznej i asystenckie/referenckie w przypadku pracy umysłowej. Najrzadziej uczestnicy zatrudniani byli na stanowiskach kierowniczych i techniczno-specjalistycznych (vide wykres poniżej).

Wykres 15. Stanowiska, na jakich byli zatrudniani uczestnicy projektów



Źródło: ankieta CATI

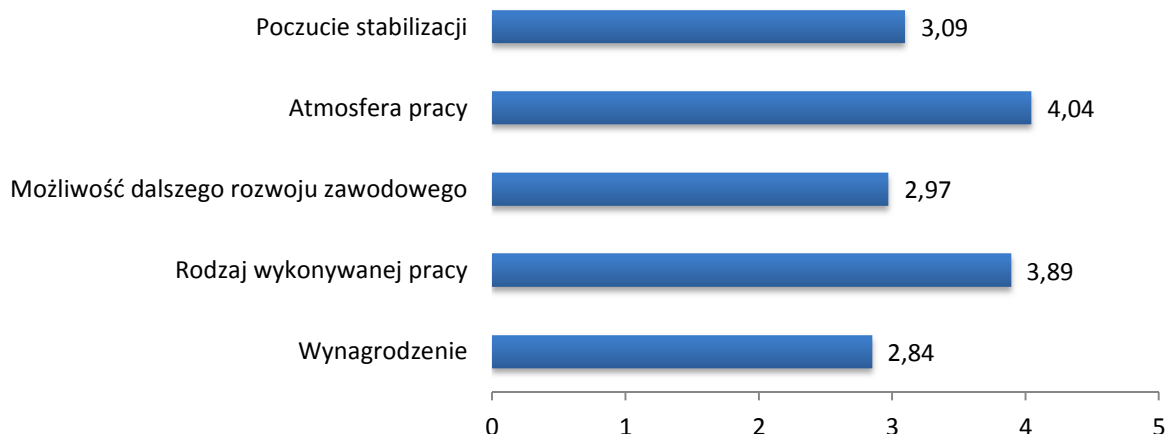
3.2.2 Zadowolenie uczestników z podjętej pracy

W jakim stopniu podjęte zatrudnienie odpowiadało na rzeczywiste potrzeby uczestników projektów? Czy spełniało ich oczekiwania pod względem integracji zawodowej i społecznej, finansowym, poczucia stabilizacji, możliwości dalszego rozwoju zawodowego, itp.?

Uczestnicy projektów biorący udział w badaniu CATI byli pytani o to, w jakim stopniu praca podjęta w wyniku udziału w projekcie była dla nich satysfakcjonująca. Respondenci oceniali poszczególne aspekty w skali 1 (praca niesatysfakcjonująca) – 5 (bardzo satysfakcjonująca).

Respondenci, którzy obecnie pracują, oceniali te aspekty w sposób taki, jak przedstawia to poniższy wykres.

Wykres 16. Zadowolenie pracujących uczestników projektów z aspektów wykonywanej pracy



Źródło: ankieta CATI

Stosunkowo najlepiej oceniana jest atmosfera pracy, natomiast najgorzej – wynagrodzenia. Prawie połowa pracujących osób (47,8%) nie obawia się utraty pracy w ciągu najbliższego roku, a zdecydowana większość (75,1%) planuje pozostać w niej jak najdłużej.

3.2.3 Kontynuacja zatrudnienia

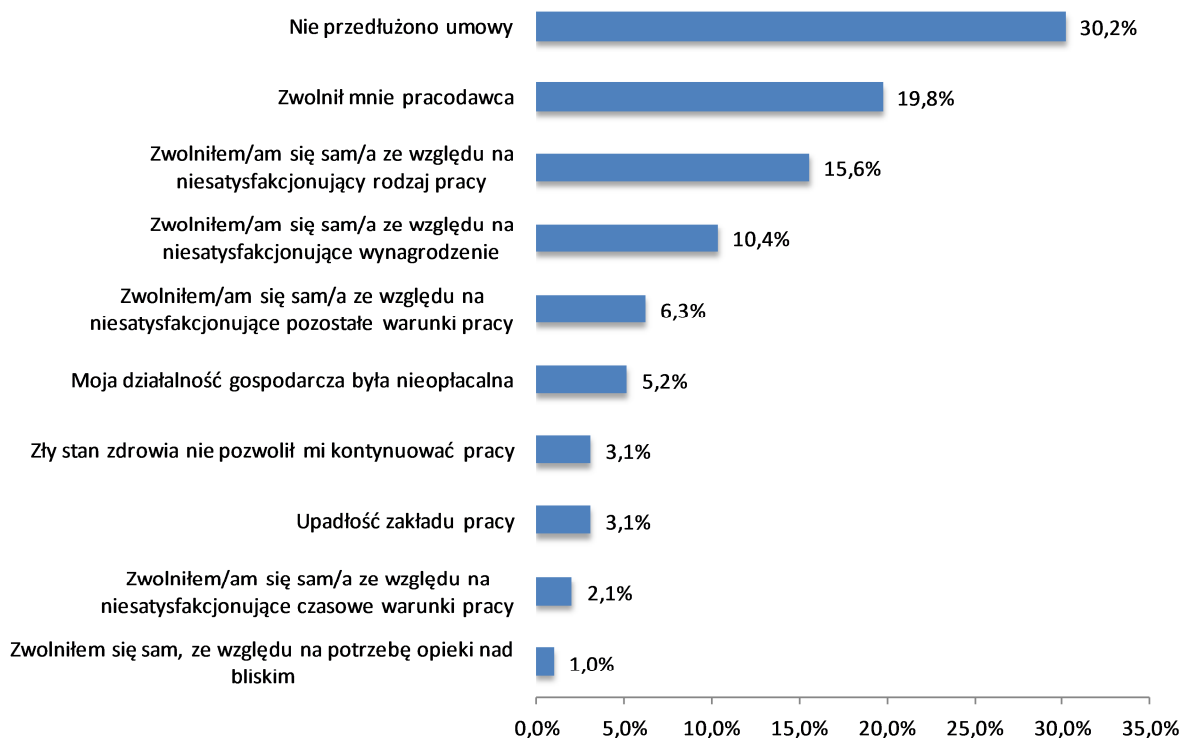
W jakim stopniu i w jakiej formie zatrudnienie podjęte w wyniku udziału w projekcie było dalej kontynuowane? Przez jaki okres czasu? Co spowodowało, że zatrudnienie nie było kontynuowane? Jak wyglądała sytuacja zawodowa uczestników po ustaniu zatrudnienia podjętego w wyniku udziału w projekcie? Czy udział w projekcie miał wpływ na większą aktywność na rynku w skutecznym poszukiwaniu i podjęciu pracy?

Spośród uczestników biorących udział w badaniu CATI, którzy podjęli pracę po otrzymaniu wsparcia, 73,1% kontynuowało ją w momencie badania (średnio 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie). Ci, którzy pracy nie kontynuowali, najczęściej w pierwszym miejscu pracy pracowali nie dłużej niż 6 miesięcy.

Osoby, które nie pracują już w pierwszym miejscu, w którym były zatrudnione po zakończeniu udziału w projekcie, najczęściej były zwalniane z przyczyn dotyczących pracodawcy (53,1%). Najczęstszym powodem braku kontynuacji zatrudnienia było nieprzedłużenie umowy przez pracodawcę, a drugą – zwolnienie przez pracodawcę.

35,4% osób zwolniło się na własne życzenie, a jako powody takiego posunięcia najczęściej wymieniano brak satysfakcji z rodzaju wykonywanej pracy (15,6%) oraz wynagrodzenia (10,4%) - vide wykres 15.

Wykres 17. Przyczyny, dla których niektórzy uczestnicy nie pracują już w pierwszym miejscu pracy podjętym po zakończeniu uczestnictwa w projekcie



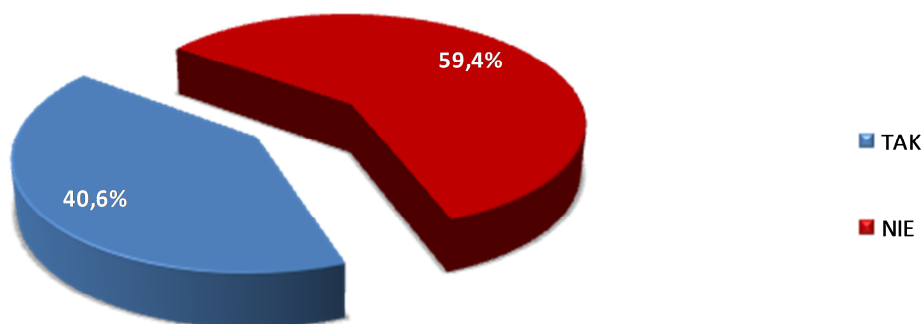
Źródło: ankieta CATI

W chwili obecnej większość (59,4%) osób, które nie pracują już w pierwszym miejscu, nie ma też żadnej innej pracy (wykres 16). Do przyczyn takiego stanu rzeczy ww. uczestnicy zaliczają przede wszystkim:

- brak możliwości znalezienia jakiegokolwiek oferty pracy odpowiedniej do ich kwalifikacji (35,1%);
- brak możliwości podjęcia pracy z przyczyn rodzinnych (15,8%);
- nieprzyjmowanie przez pracodawców mimo starań (12,3%);
- brak zainteresowania poszukiwaniem pracy w obecnej chwili (10,5%);
- kontynuację nauki (8,8%);
- brak możliwości podjęcia pracy z przyczyn zdrowotnych (8,8%).

A zatem mniej więcej równo rozkładają się odpowiedzi wskazujące na brak możliwości znalezienia pracy na dolnośląskim rynku i te, które wskazują na kwestie wewnętrzne.

Wykres 18. Posiadanie pracy w chwili obecnej przez osoby, które zwolniły się z miejsca pracy uzyskanego w wyniku udziału w projekcie



Źródło: ankieta CATI

Udział w projektach zdaniem uczestników przede wszystkim wpłynął pozytywnie na ich motywację do pracy i wiarę w siebie. Najniżej oceniają oni wpływ projektów na mobilność geograficzną oraz – co ciekawe - umiejętność poruszania się po rynku (pomimo szeregu działań obliczonych na ten drugi cel). Dane na ten temat przedstawia wykres 19.

Wykres 19. Ocena wpływu projektu na umiejętności uczestników (skala od 0 do 5)



Źródło: ankieta CATI

Wzrost motywacji do pracy i wiary we własne siły ma wpływ na skuteczność poszukiwania pracy. Spośród osób, które oceniły, że projekt nie wpłynął na ich motywację do pracy, w chwili obecnej

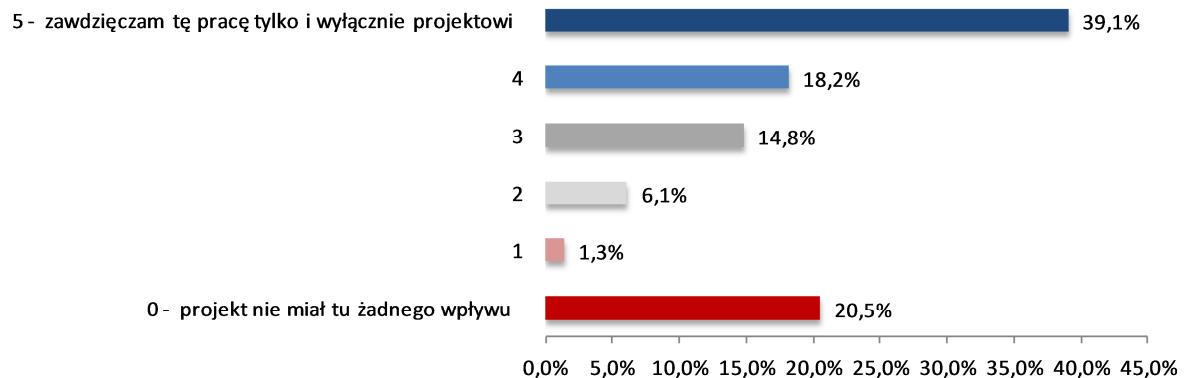
pracuje 54,5%, natomiast spośród tych, które oceniają ten wpływ jako bardzo duży lub duży – pracuje ponad 61% (odpowiednio 61,8% i 61,9%). Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku wiary w siebie – spośród tych uczestników, którzy uważają, że projekt nie zwiększył ich wiary w siebie, w chwili obecnej pracuje 57,1%, zaś w przypadku tych, którzy uważają, że wpływ ten był duży lub bardzo duży pracuje odpowiednio 62,0% i 61,7%.

3.2.4 Skuteczność udzielonego wsparcia

Czy skuteczność udzielonego wsparcia jest rzeczywista? Czy bez wsparcia projektowego uczestnicy znaleźliby zatrudnienie? W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do podjęcia i kontynuowania zatrudnienia? Jaki jest szacowany efekt wsparcia netto? Czy osoby, których zatrudnienie w wyniku udziału w projekcie przyczyniło się do osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia w dalszej perspektywie czasowej radzą sobie lepiej na rynku pracy, są bardziej aktywne i krócej pozostają bez zatrudnienia, niż osoby, które po zakończeniu udziału w projekcie nie znalazły pracy?

Uczestnicy, którzy podjęli pracę po zakończeniu udziału w projekcie (niezależnie od ich późniejszych losów), zostali poproszeni o ocenę, w jakim stopniu ich zdaniem udział w projekcie przyczynił się do uzyskania pracy (w skali od 0 do 5). Wśród odpowiedzi przeważają oceny pozytywne: 5 (42,6%), 4 (17,6%) i 3 (14,3%), jednak stosunkowo dużo osób nie odczuło wpływu działań projektowych (20,5%).

Wykres 20. Stopień wpływu projektu na znalezienie obecnej pracy - uczestnicy



Źródło: ankieta CATI

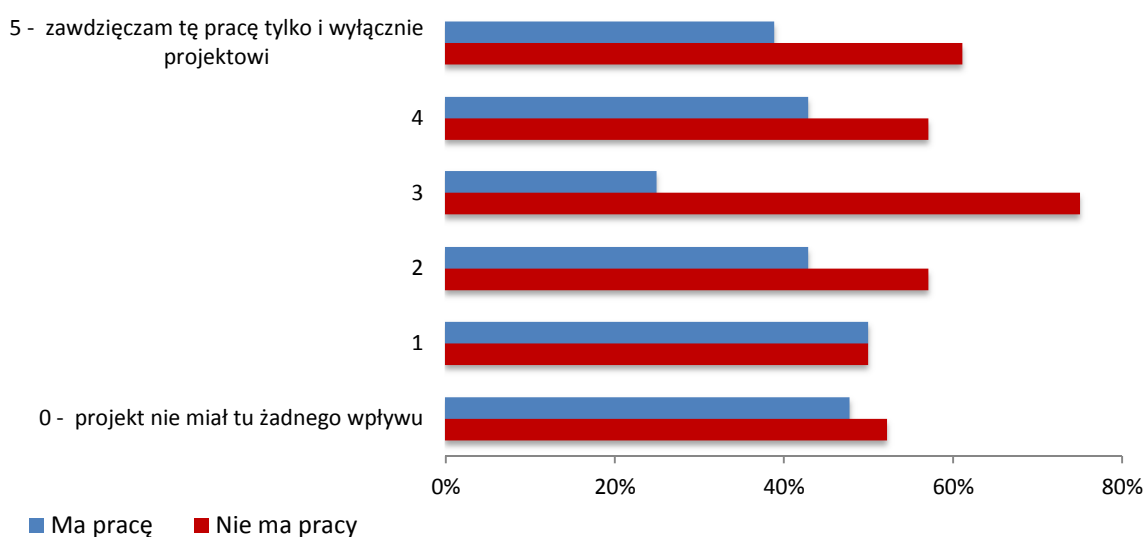
Z wypowiedzi uczestników uzyskanych w wywiadzie grupowym, można z kolei wywnioskować, że w wielu wypadkach sukces w kwestii podjęcia zatrudnienia wynikał z osobowościowych predyspozycji i wcześniejszych doświadczeń oraz determinacji danej osoby, a wpływ udziału w projekcie był w takich wypadkach niewielki, choć także przydatny:

[moderator] A czy gdyby nie chodził Pan na te kursy to też by Pan podjął tą pracę?

[respondent] Ja miałem przygotowanie i doświadczenie zawodowe w tym kierunku. Natomiast te informacje, które zdobyłem ciągle mi się przydają, poza tym stale pogłębiam tę wiedzę. Także od dwóch lat następuje [u mnie] spory postęp przez czytanie książek.

Aby oszacować efekt netto wsparcia, należy ustalić, jak radzą sobie na rynku pracy osoby, które pierwszą pracę po zakończeniu udziału w projekcie znalazły tylko dzięki interwencji projektu. Dane w tym zakresie przedstawia wykres 20.

Wykres 21. Obecna aktywność na rynku pracy a ocena wpływu projektu na znalezienie zatrudnienia



Źródło: ankieta CATI

Mamy tu do czynienia z ciekawą sytuacją, w której – jak się okazuje – osoby, które zawdzięczają pracę wyłącznie projektowi są w chwili obecnej w stosunkowo słabszej sytuacji, tj. więcej takich osób nie ma pracy niż w przypadku osób, których zdaniem projekt na zatrudnienie nie miał żadnego wpływu. Świadczy to o stosunkowo niskim efekcie netto interwencji.

Osoby, których zatrudnienie w wyniku udziału w projekcie przyczyniło się do osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia w dalszej perspektywie czasowej radzą sobie nieco lepiej na rynku pracy, są bardziej aktywne i pozostają krócej bez zatrudnienia, niż osoby, które po zakończeniu udziału w projekcie nie znalazły pracy. Dane z ankiety wskazują, że wśród osób, które znalazły pracę do 3 miesięcy po zakończeniu projektu, w chwili obecnej pracuje 84,5%, natomiast spośród osób, które tę pracę znalazły później niż 3 miesiące, obecnie pracuje 78,3%.

3.2.5 Efekt creamingu i zapobieganie temu zjawisku

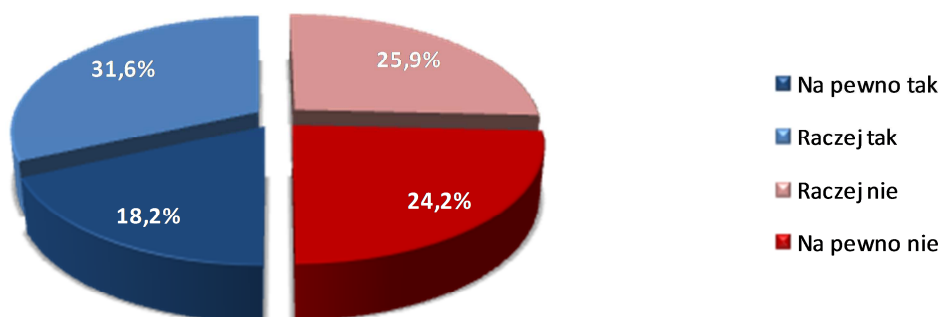
Czy w realizacji projektów, dla których zastosowano kryterium dostępu w postaci wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, wystąpił efekt creamingu? Jeśli tak, to czy wystąpił on w równym stopniu w projektach konkursowych i systemowych? Czy miał on wpływ na jakość i trwałość udzielonego wsparcia? Jeśli tak, to jaki?

Jednym z głównych zagrożeń, jakie respondenci wiązali z wprowadzeniem wskaźnika efektu zatrudnieniowego, jest efekt creamingu polegający na rekrutacji do programu osób, które bez udziału w nim i tak zmieniłyby swoją sytuację w kierunku zgodnym z celami programu.

Innymi słowy efekt ten wiąże się z wyborem uczestników „łatwych” do aktywizacji.

Istnienia efektu creamingu w realizowanych projektach nie można wykluczyć, jednak jego skala nie wydaje się być znacząco wyższa, niż w przypadku działań nieobjętych wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej. Stosunkowo niejednoznaczne odpowiedzi dało jednak pytanie „Czy myśli Pan/i, że bez udziału w projekcie dzisiaj miał/a/by Pan/i tę pracę?” – nieznacznie przeważają oceny typu „raczej”.

Wykres 22. Możliwość zatrudnienia w aktualnym miejscu bez udziału w projekcie – ocena uczestników



Źródło: ankieta CATI

Ta część respondentów, która uważała, że bez udziału w projekcie nie miałyby posiadanej obecnie pracy, została dodatkowo poproszona o odpowiedź na pozornie bardzo podobne pytanie: „Czy myśli Pan/i, że bez udziału w projekcie dzisiaj miał/a/by Pan/i inną pracę?”. Tu wyraźniej już przeważają opinie „raczej/na pewno nie”, które uzyskały łącznie 57,2%, a które wskazują na brak niebezpieczeństwa wystąpienia efektu creamingu.

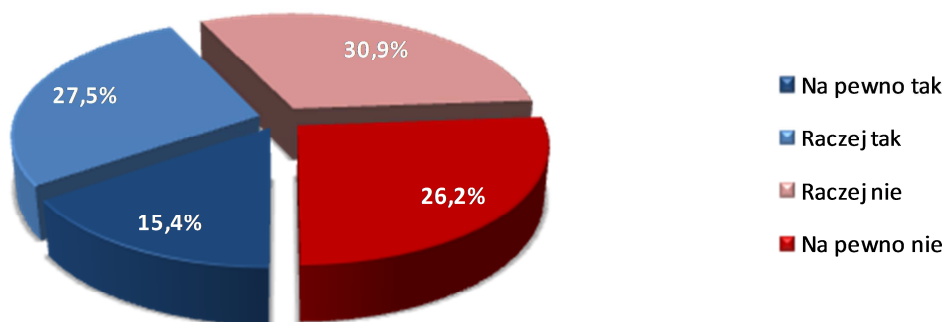
Aby oszacować wpływ efektu creamingu na jakość i trwałość udzielonego wsparcia, prześledzono dzisiejszą sytuację uczestników w zależności od odpowiedzi na ww. pytanie. Odpowiedzi te wskazują na fakt, wśród osób, które twierdzą, że znalazłyby pracę bez udziału w projekcie, jest większy odsetek tych, którzy w chwili obecnej pracę mają, niż wśród osób, które twierdzą, że takiej pracy by nie znalazły. Wskazuje to na fakt, iż w przypadku uczestników, którzy znaleźli pracę bez udziału w projekcie efekt zatrudnieniowy jest trwalszy.

Tabela 14. Samoocena wpływu projektu na otrzymanie pracy a aktualne zatrudnienie uczestników

| Czy miał/a/by pracę bez udziału w projekcie? | Ma pracę | |
|--|----------|-------|
| | Nie | Tak |
| Na pewno nie | 17,2% | 82,8% |
| Raczej nie | 23,6% | 76,4% |
| Na pewno tak | 13,4% | 86,6% |
| Raczej tak | 10,0% | 90,0% |

Źródło: ankieta CATI

Wykres 23. Możliwość zatrudnienia w innym miejscu bez udziału w projekcie – ocena uczestników



Źródło: ankieta CATI

Zjawisku creamingu w dużej mierze przeciwdziałało konkretne określenie grup docelowych, do jakich ma być kierowane wsparcie, zwłaszcza w dokumentacjach konkursowych, np. dotyczących Poddziałania 6.1.1, na etapie kryteriów dostępu. Jak wskazuje respondent z instytucji należącej do systemu zarządzania i wdrażania PO KL na Dolnym Śląsku:

Są kryteria dostępu, które jasno regulują kwestię tego, o czym pan powiedział [mowa o efekcie creamingu]. Te grupy już z samego założenia nie będą takie łatwe, ponieważ (...) na Dolnym Śląsku od samego początku wszystkie konkursy są dedykowane tym najtrudniejszym grupom, czyli wszystkim, które są wymienione w tym art. 49 Ust. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. One przede wszystkim zawsze są priorytetowo traktowane. Na początku były to tylko kryteria strategiczne (...) a później, żeby było jeszcze trudniej i bardziej skuteczniej, w kryteriach dostępu pojawiły się możliwości wyboru grupy poprzez albo działania ukierunkowane na grupę osób młodych, albo do osób starszych, albo mieliśmy specjalną pulę środków dla niepełnosprawnych. To wymusiło już na beneficjencie, który przystąpił do konkursu, że z założenia nie mógł mieć łatwej grupy.

Wystąpieniu efektu creamingu skutecznie też przeciwdziałała wprowadzenie obligatoryjnych wartości docelowych wskaźnika efektywności zatrudnieniowej. Mimo wprowadzenia tych wartości, jak to już

wcześniej powiedziano, większość beneficjentów realizuje te wskaźniki bez problemu. Na konieczność kontynuowania tego typu działań wskazują także eksperci:

Można unikać tego efektu przez definiowanie grup docelowych. W poszczególnych konkursach na dofinansowanie, ale także w punktacji na złożenie wniosków na dofinansowanie. Myślę, że tutaj definiowanie grup docelowych, przede wszystkim grup zagrożonych.

Także zdaniem respondenta, będącego przedstawicielem IZ PO KL, zagrożenie creamingiem należy niwelować poprzez ustalenie precyzyjnych kryteriów dotyczących grupy docelowej.

Żeby uniknąć creamingu jest prosty sposób: wyznaczenie celu na grupy docelowe. Czyli to, czego regiony bardzo się obawiają. Wskazanie efektywności zatrudnieniowej i minimalnych udziałów grup docelowych, które są w najtrudniejszej sytuacji. Nie wpieranie osób bezrobotnych, które najłatwiej zaktywizować, ale wskazanie wskaźników produktu i rezultatu na osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby z niepełnosprawnością, osoby starsze i w naszym przypadku osoby młode zagrożone wykluczeniem społecznym, nieuczące się i niepracujące.

Warto jednak pamiętać, iż zbyt restrykcyjne wymagania pod tym względem mogą powodować zbyt niską podaż projektów. Ponadto, podejście takie nie odnosi się do istotnych różnic lokalnych na poziomie poszczególnych regionów. Na przykład wsparcie adresowane jedynie do osób niepełnosprawnych zamieszkujących na terenie miasta Wrocławia, być może zrealizowałoby wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy w sposób efektywny kosztowo, jednak z punktu widzenia całego regionu byłoby wysoce niesprawiedliwe i jedynie pogłębiłoby istniejące różnice.

3.2.6 Kompetencje poszukiwane przez pracodawców

Jakich kompetencji (cech, umiejętności, kwalifikacji) oczekują od swoich pracowników dolnośląscy przedsiębiorcy? Czy projekty realizowane w ramach EFS zapewniają rozwój tych kompetencji u ich uczestników?

Prawie wszyscy przedsiębiorcy uczestniczący w wywiadach IDI wskazywali na **niedostatek wykwalifikowanych pracowników, tj. posiadających „konkretny zawód”, wykształcenie związane bezpośrednio ze stanowiskiem lub doświadczenie zawodowe.**

Często w wypowiedziach pracodawców pojawiały się kwalifikacje związane z zawodami technicznymi.

Respondenci wyjaśniali tę sytuację niedostosowaniem systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy, ale też **brakiem motywacji wśród absolwentów, aby się doksztalać, przekwalifikowywać, specjalizować w dziedzinach potrzebnych pracodawcom. Zaangażowanie oraz „chęć do pracy” to cechy najczęściej wymieniane przez pracodawców.**

Jeden z respondentów postulował tworzenie kierunków kształcenia (na poziomie średnim i wyższym) dedykowanych konkretnym przedsiębiorstwom, ściśle dostosowanych do potrzeb danej firmy.

Przedsiębiorcy zgodnie wskazywali na to, że narzucony program szkoleń realizowanych w ramach EFS również nie jest dostosowany do ich potrzeb. Jako propozycję rozwiązania tego problemu jeden z respondentów wskazał **umożliwienie pracodawcom wyboru tematu i wykonawcy szkolenia dla przyszłych pracowników, poprzez wprowadzenie np. „bonów na szkolenia”**. System ten działałby w taki sposób, że pracodawca otrzymywałby bonusy, które przeznaczałby na wybrane przez siebie formy wsparcia dla osób bezrobotnych lub poszukujących pracy (np. przeszkoliliby zgodnie ze swoimi potrzebami część grupy, a część objąłby także innymi formami wsparcia). Ze względu na fakt, iż grupa bezrobotnych, uczestnicząca w projekcie, nie byłaby w żaden sposób formalnie związana z pracodawcą w momencie przystępowania do projektu, a sam pracodawca nie otrzymywałby żadnego finansowania ani pomocy rzeczowej, wstępna analiza stanu prawnego wskazuje, że takie wsparcie nie byłoby objęte pomocą publiczną. Jednakże przy wprowadzaniu tego typu działań należałoby dokonać pogłębionej analizy stanu prawnego przez doświadczonych ekspertów w dziedzinie prawa unijnego.

Opinie dotyczące oczekiwanych kompetencji uzyskane w wywiadach IDI nie stoją w sprzeczności z wynikami badań CATI.

Przedsiębiorcy jako kompetencję bardzo dla nich ważną przy przyjmowaniu nowych pracowników, najczęściej wskazywali **sumienność i uczciwość** (88% respondentów) oraz **motywację do pracy** (71%). Innymi czynnikami bardzo często określanymi jako najważniejsze są umiejętność samodzielnego wykonywania pracy, umiejętności "twarde", zawodowe, kultura pracy oraz umiejętność utrzymania porządku i czystości.

Najmniejsze znaczenie, z dość wyrównaną ilością poszczególnych ocen, ma mobilność zawodowa i znajomość języków obcych. Ponadto najrzadziej jako bardzo ważna kompetencja wskazywana była zdolność do zarządzania.

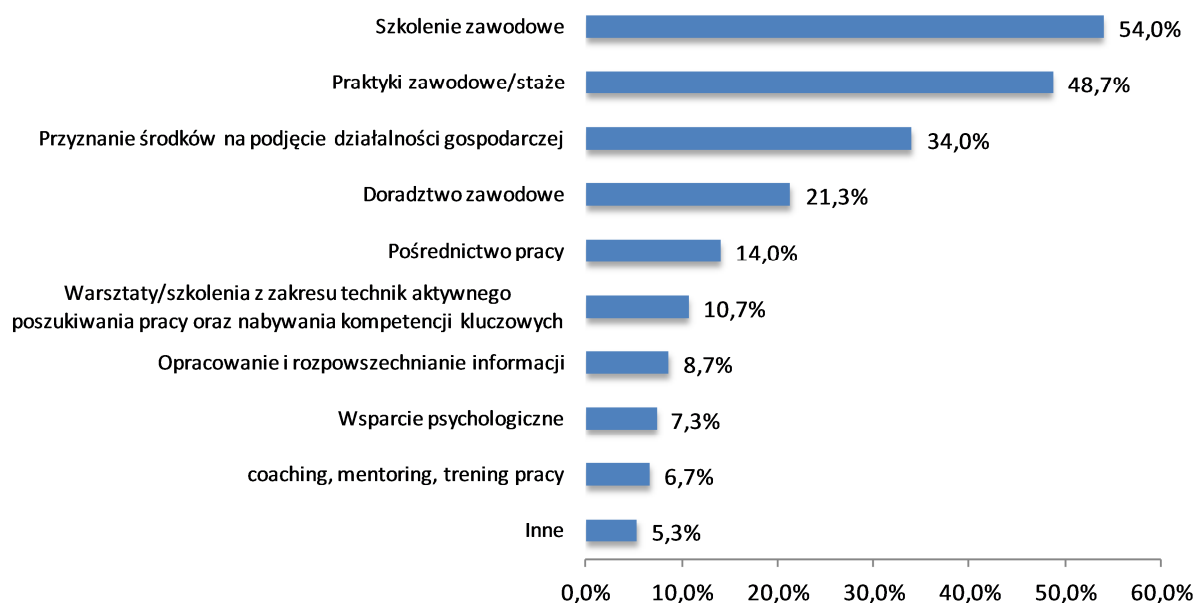
Wykres 24. Kompetencje, których badani dolnośląscy pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników i ich waga (średnia ocena od 1 – zupełnie nieważna do 5 – kluczowa)



Źródło: ankieta CATI

Jak widać największe znaczenie, obok kwalifikacji czysto zawodowych, mają predyspozycje osobowościowe, jednak – jako formy wsparcia szczególnie przydatne dla osób bezrobotnych, które chcą rozwinąć istotne kompetencje i tym samym zwiększyć swoje szanse na rynku pracy – przedsiębiorcy najczęściej wskazywali szkolenia zawodowe (54% respondentów), praktyki zawodowe i staże (48,7%) oraz przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej (34%). Najrzadziej (pomijając odpowiedź „inne”) wskazywane były: opracowanie i rozpowszechnianie informacji, wsparcie psychologiczne oraz coaching, mentoring, trening pracy (wykres 22).

Wykres 25. Formy wsparcia, które są szczególnie efektywne z punktu widzenia pracodawców



Źródło: ankieta CATI

Przedsiębiorcy, zatrudniający uczestników projektów, pytani o to, które ich zdaniem cechy osób uprzednio bezrobotnych zmieniły się pozytywnie dzięki udziałowi w projekcie zdecydowanie najczęściej wskazywali na doświadczenie zawodowe (65,6% respondentów), żadna z pozostałych odpowiedzi nie została wskazana przez więcej niż 29% odpowiadających. Spośród kompetencji najczęściej wskazywanych jako bardzo ważne, pozytywną zmianę w kwestii sumienności i uczciwości zauważyło tylko 12,5% przedsiębiorców, a w przypadku motywacji do pracy – 28,1%. Do najrzadziej wskazywanych należy m. in. zmiana w zakresie umiejętności utrzymania porządku i czystości.

Niewielkie znaczenie dla rozwijania potrzebnych kompetencji przypisali kursom organizowanym w ramach projektów EFS ich byli uczestnicy biorący udział w wywiadzie grupowym.

Narzekali oni na **nieskuteczne ich zdaniem zajęcia psychologiczne, zwłaszcza wykonywanie niezrozumiałych dla nich ćwiczeń („tańczenie, malowanie, przebieranie się”)**, nie przypisywali tym zajęciom istotnego wpływu na cechy takie, jak motywacja czy pewność siebie. Przede wszystkim

zwracali uwagę na fakt prowadzenia tych zajęć przez osoby bardzo młode, które nie potrafiły ich przekonać ze względu na brak własnego doświadczenia życiowego:

Na kursie całościowym mieliśmy doradcę zawodowego. Była to młoda dziewczyna, która nie miała żadnego doświadczenia, nie miała pojęcia o problemach ludzi, którzy są bez pracy.

Negatywnie wypowiadali się również uczestnicy na temat kursów komputerowych, językowych lub księgowych – **duże znaczenie miały tu kompetencje prowadzących oraz ich nastawienie do uczestników:**

Mieliśmy komputery, mieliśmy na początku z X., przemiły chłopak. Potem zmienili nam na panią, która była tak bezczelna, że w głowie się nie mieści. Potrafiła nam powiedzieć, że mamy same wymagania, a nic nie robimy i pieniądze bierzemy.

Dla części respondentów było to raczej odświeżenie posiadanej wiedzy i umiejętności, niż źródło nowych kompetencji. W przypadku kursów komputerowych pojawiały się też bardzo negatywne opinie („Po 4 miesiącach ludzie nie umieli wysłać maila”) oraz zarzuty o „naciąganie” egzaminów („Egzaminy są pro forma, bo jak one mogą być ustnie bez komputera.”).

Zgłaszane były też problemy z odbywaniem praktyk. Ponadto pojawiały się głosy o dezinformacji i braku orientacji w problemach osób bezrobotnych, panujących wśród kadry prowadzącej te zajęcia.

3.2.7 Przykłady dobrej praktyki – historie uczestników projektów realizowanych na Dolnym Śląsku

3.2.7.1 Osoba z grupy wiekowej 15-30 lat

Pan X to młody mieszkaniec powiatu głogowskiego z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Przed przystąpieniem do projektu pan X był bezrobotny od ponad roku. Miał problemy ze znalezieniem pracy, tym bardziej że kontynuował jeszcze naukę i nie miał zawodu. Po skończeniu szkoły zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Głogowie, gdzie dowiedział się o projekcie „Pogoda na pracę” realizowanym przez ten Urząd przy wsparciu środków EFS.

W ramach programu zdobył prawo jazdy kat. D i uprawnienia do przewozu osób. To wszystko dało mu zawód kierowcy autobusu, z którym – jak sam powiedział – bardzo łatwo jest znaleźć zatrudnienie.

Pan X podjął pracę w ciągu miesiąca od zakończenia udziału w projekcie i jest z niej w pełni zadowolony, tym bardziej że zawsze interesowała go motoryzacja. Podkreślił też dużą pomoc ze strony Urzędu jako realizatora projektu.

Pan X nie przypisuje udziałowi w projekcie dużego wpływu na swoje osobiste kompetencje, bo – jak sam stwierdził – już wcześniej miał dużą wiarę w siebie i determinację do znalezienia stałej pracy.

Jednak jest pewien, że bez udziału w takim programie byłoby dużo trudniej, tym bardziej osobie z samym wykształceniem zawodowym, bez ukończonych dodatkowych kursów i bez doświadczenia.

Zidentyfikowane dobre praktyki:

- **bezpośrednia pomoc beneficjenta w poszukiwaniu posady;**
- **organizowanie spotkań z potencjalnymi pracodawcami jeszcze w trakcie trwania kursu.**

3.2.7.2 Osoba z grupy wiekowej 50+

Pani Y to mieszkanka Lubina w wieku ponad 50 lat, prowadzi obecnie własną działalność gospodarczą.

Pani Y stała się bezrobotna, gdy właścicielka firmy – w której pani Y pracowała – przeniosła się do innego miasta razem ze swoim biznesem. Pani Y zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie i tam dowiedziała się o projekcie „Chcę – Umiem – Działam” realizowanym przez ten Urząd przy wsparciu środków EFS.

Postanowiła zgłosić się i otworzyć własną firmę – gabinet profilaktyki zdrowia, ponieważ tym właśnie zajmowała się wcześniej i ukończyła wiele kursów z tej dziedziny.

W ramach projektu Pani Y otrzymała kompleksowe wsparcie – Indywidualny Plan Działania oraz środki na rozpoczęcie działalności. Najbardziej podobało się jej to, że projekt nie narzucał branży w jakiej można rozpocząć działalność, ale pomagał ocenić pod względem przydatności własne pomysły uczestników i przygotować je do realizacji.

Pani Y otworzyła swój gabinet od razu po zakończeniu udziału w projekcie i jest przekonana, że nie udało by się jej to bez pomocy otrzymanej w ramach projektu. Forma własnej działalności gospodarczej bardzo ją satysfakcjonuje – robi to co lubi i ma bardzo elastyczny czas pracy.

Pani Y jako efekty projektu opisuje przede wszystkim poczucie stabilności zawodowej, ale też wzrost wiary w siebie i rozwój osobisty w innych obszarach.

Zidentyfikowane dobre praktyki:

- **przewodzona przez PUP pogłębiona diagnoza sytuacji na rynku pracy powiatu i województwa i oparta na tej diagnozie ocena przydatności pomysłów uczestników na działalność gospodarczą;**
- **właściwa diagnoza sytuacji rynkowej przedstawiana uczestnikom (przepływ informacji monitoring-doradca-uczestnik).**

3.2.7.3 Osoba niepełnosprawna, bezrobotna długotrwale

Pani Z to mieszkanka powiatu oławskiego, posiadająca wykształcenie średnie zawodowe. Jest dotknięta niepełnosprawnością, chociaż – jak sama mówi – nie widać tego na pierwszy rzut oka.

Pani Z przestała pracować, gdy zmuszona była przejść na rentę inwalidzką. W ciągu dwóch lat jej stan zdrowia znacznie się poprawił, ale nie mogła już wrócić do wcześniejszego zatrudnienia z powodu

braku miejsc. Próbowwała szukać innej posady, ale z powodu niepełnosprawności nie znajdowała nic odpowiedniego dla siebie.

W Urzędzie Pracy dowiedziała się o projekcie „Czas na pracę!” skierowanym do osób niepełnosprawnych, realizowanym przez Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Organizacji InBIT Sp z o.o. przy wsparciu środków EFS.

Pani Z brała udział w szkoleniu z obsługi sekretariatu i odbywała staże zawodowe. Nauczyła się m. in. lepiej obsługiwać komputer i redagować oficjalne pisma. Najbardziej podobały jej się ćwiczenia praktyczne z obsługi sekretariatu – dzięki temu nie miała problemu z odnalezieniem się w prawdziwym miejscu pracy. Ponadto zwiększyła się jej wiara w siebie, umiejętność komunikacji i motywacja do pracy. Nauczyła się asertywności i stała się bardziej rozmowna.

Pani Z podjęła zatrudnienie jako pracownik biurowy w firmie, w której była na stażu, a więc od razu po zakończeniu udziału w projekcie. Jest z tej pracy bardzo zadowolona, chociaż jak sama przyznaje zarobki mogły by być wyższe. Pani Z jest przekonana, że udział w projekcie odegrał w tym decydującą rolę, podkreśla ogromne wsparcie ze strony realizatorów.

Pani Z nie obawia się utraty pracy, ale też nie myśli ze strachem o sytuacji, gdyby musiała szukać nowego zatrudnienia. Po udziale w projekcie czuje się bez porównania pewniej na rynku pracy.

Zidentyfikowane dobre praktyki:

- metoda symulacyjna szkolenia – stworzenie symulacyjnego sekretariatu. Każda z trzech podgrup uczestników prowadziła swój symulacyjny sekretariat, korzystały ze swoich urządzeń biurowych, wymieniały się pismami itp. – taki nowoczesny sposób prowadzenia szkolenia spowodował, że uczestniczka na stażu od razu mogła odnaleźć się w prawdziwym sekretariacie.

3.2.7.4 Kobieta z niepełnosprawnością

Pani Q to wrocławianka po pięćdziesiątce obarczona niepełnosprawnością. Przez 15 lat pracowała jako księgowa w banku, straciła pracę w wyniku redukcji etatów. Otrzymała rentę i przez wiele lat nie czuła się na siłach, żeby szukać pracy – skupiła się na leczeniu. Jak sama powiedziała – była w złej sytuacji materialnej.

Zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy i szukała kursu komputerowego związanego z księgowością, liczyła bowiem na znalezienie pracy w swoim dawnym zawodzie. Dowiedziała się o programie „Aktywne Wrocławianki” realizowanym przez Fundację In Posterum przy dofinansowaniu ze środków EFS. Pani Q złożyła dokumenty i zakwalifikowała się do udziału.

W ramach programu przeszła kurs księgowy, była na stażu w firmie ochroniarskiej jako pracownik biurowy, uczyła się też jak pisać CV i zachowywać się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Pani Q najbardziej podobało się to, że miała dobry kontakt z kadrą projektu – bez problemu mogła uzyskać pomoc czy poradę, byli to ludzie bardzo zaangażowani. Właśnie wsparcie psychologiczne i doradztwo pani Q uważa za najważniejsze dla niej elementy projektu.

Pół roku po zakończeniu udziału w projekcie pani Q podjęła pracę jako sprzątaczką i jest przekonana, że udało się to tylko dzięki jej udziałowi w projekcie – podkreśliła aktywną pomoc doradcy zawodowego w poszukiwaniu ofert i składaniu aplikacji.

Pani Q nie była jednak w pełni zadowolona z tej posady, więc chętnie ją zmieniła, gdy po trzech miesiącach otrzymała inną ofertę od jednego z opiekunów z projektu. Obecnie pracuje jako rejestratorka i fakturzystka w przychodni – ta praca w dużo większej mierze związana jest z zawodem, satysfakcjonuje panią Q pod każdym względem i nie obawia się ona utraty tej posady. Także tę pracę uczestniczka znalazła dzięki udziałowi w projekcie. Jak sama mówi: „[Jako księgową] pracowałam w okresie, kiedy się nie składało tych wszystkich papierów. Dla mnie była to nowość. Doświadczenie, którego mnie nauczyli i doradca, i Pan Rafał [osoba zajmująca się stażami w projekcie], było bezcenne, o wiele byłoby mi ciężiej gdybym tego kursu nie przeszła”. Niezwykle istotnym elementem projektu była więc synergia wsparcia udzielanego przez różne osoby z personelu projektu.

Pani Q uważa, że dzięki udziałowi w projekcie nie tylko nabyła umiejętności związane z aktywnym poszukiwaniem pracy, ale też zwiększyła się jej wiara w siebie i umiejętności interpersonalne.

Zidentyfikowane dobre praktyki:

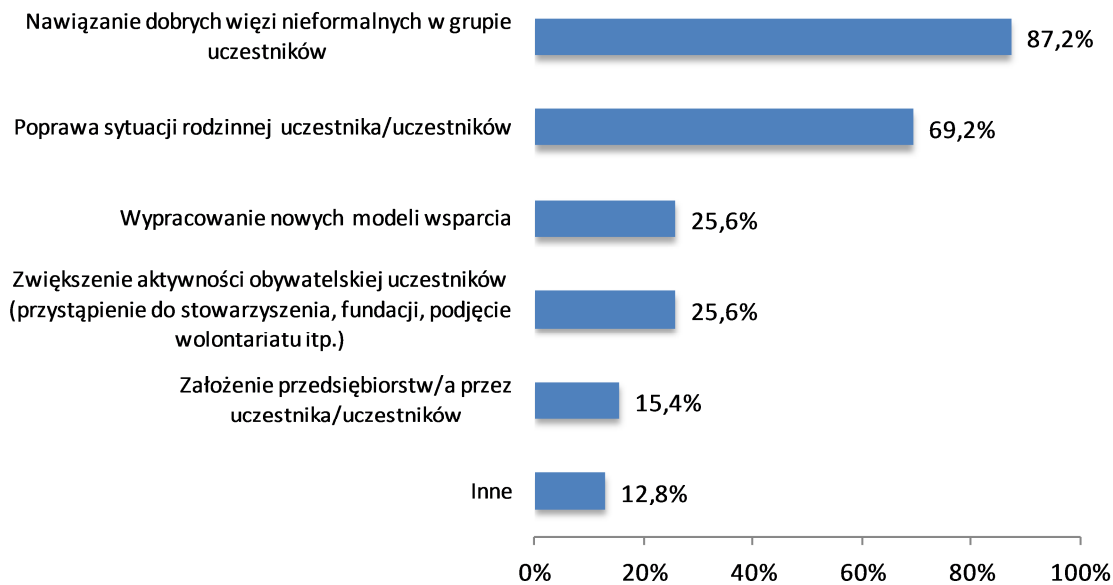
- **umiejętność wyszukania zadowalającego stażu dla osoby niepełnosprawnej;**
- **kurs księgowości prowadzony przez trenerkę mającą duże doświadczenie w zawodzie;**
- **kurs autoprezentacji obejmujący nagrywanie na kamerę;**
- **dobra współpraca i koordynacja działań między doradcą zawodowym, pracownikiem ds. staży i trenerami.**

Czy w wyniku zastosowanych w projektach działań wystąpiły dodatkowe, nieplanowane pozytywne efekty interwencji?

Jeśli tak, to jakie są związki przyczynowo – skutkowe pomiędzy tymi efektami a wsparciem PO KL? Czy dodatkowe efekty mają wpływ na zmiany społeczno-gospodarcze i wzrost konkurencyjności regionu?

Nieplanowane efekty, osiągnięte dzięki projektom zdaniem beneficjentów, przedstawia poniższy wykres. Jak widać, projekty poza kwestiami zatrudnieniowymi służyły przede wszystkim integracji uczestników i poprawie ich jakości życia.

Wykres 26. Nieplanowane efekty wsparcia wg beneficjentów



Źródło: ankieta CATI

Co ciekawe, aktywizacja zawodowa często idzie w parze z aktywnością obywatelską – aż ¼ uczestników wskazała na wzrost tej ostatniej jako nieplanowany efekt realizowanych projektów. W przypadku projektów w ramach Poddziałania 7.2.1 beneficjenci wskazywali wiele efektów związanych z integracją społeczną i usamodzielnieniem.

3.3 Ocena wpływu działań na zmiany społeczno-gospodarcze i wzrost konkurencyjności Dolnego Śląska

3.3.1 Województwo dolnośląskie a EFS

Jaka jest charakterystyka społeczno-gospodarcza woj. dolnośląskiego na tle innych regionów? Jaka jest jej dynamika na przestrzeni lat do 2004 do 2013? Na ile realizacja projektów ma wpływ na wzrost konkurencyjności regionu Dolnego Śląska na tle innych województw? W zakresie jakich obszarów Dolny Śląsk dysponuje większym potencjałem rozwojowym dzięki zastosowanej interwencji EFS?

Warto podkreślić fakt, iż województwo dolnośląskie zaliczane jest do liderów gospodarczych w Polsce. Lokuje się na czwartej pozycji jeśli chodzi o udział w generowaniu PKB kraju oraz na drugim miejscu pod względem wartości per capita, zaraz po województwie mazowieckim. Pomimo pewnych negatywnych czynników

(takich jak starzenie się społeczności, bezrobocie strukturalne, zwolnienia grupowe (np. w przypadku nauczycieli), sytuacja konkurencyjna województwa - w porównaniu do innych województw Polski, jest bardzo dobra.

Główny potencjał dla tworzenia kapitału ludzkiego w województwie stanowi 38 uczelni wyższych, w których wg stanu na 31.12.2013 r. kształciło się 155 tys. studentów, czyli 9,2% studentów w skali kraju. W województwie do szkół zasadniczych uczęszcza 6,9% uczniów województwa, natomiast do techników 7%. Sektory strategiczne dla województwa ujęte w strategii rozwoju regionalnego były aktywnie wspierane w ramach projektów PO KL.

Ponadto warto zwrócić uwagę, iż zagrożenie ubóstwem w Polsce w ostatnim roku w części województw zmniejszyło się (mazowieckie, podkarpackie, wielkopolskie, dolnośląskie, opolskie, kujawsko-pomorskie), a w 4 regionach osiągnęło docelowy poziom 14% (dolnośląskie, śląskie, opolskie, mazowieckie).

Odsetek osób, które podjęły zatrudnienie, mierzony wśród uczestników w wieku 50-64 lata, którzy zakończyli udział w projektach realizowanych od 2011 r. wyniósł 50,6%. Najwyższy poziom efektywności zatrudnieniowej projektów Priorytetu VI charakteryzuje województwa: lubelskie (61,6%), dolnośląskie (59,4%), wielkopolskie (58,2%), zaś najniższy – województwo warmińsko-mazurskie (36%).

Warto jednocześnie zauważyć, iż w Priorytecie VI w ramach badania ewaluacyjnego „Badanie i ocena działań aktywizacyjnych, adresowanych do osób wykluczonych oraz zagrożonych wykluczeniem zawodowym i/lub społecznym w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI i VII PO KL w województwie dolnośląskim, w kontekście wpływu udzielonego wsparcia na funkcjonowanie uczestników projektów w życiu zawodowym”, badany był odsetek osób w wieku 50-64, zarejestrowanych jako bezrobotne i poszukujące pracy, które podjęły zatrudnienie w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w łącznej liczbie osób, które zakończyły udział w projektach. Wartość miernika obliczonego w 2013 r. wyniosła 56% co stanowi wzrost o 5 punktów procentowych w porównaniu do 2012 r. Wyniki badania wskazują więc, iż efekt po 6 miesiącach jest nawet wyższy niż po 3 miesiącach w przypadku wskaźnika efektywności zatrudnieniowej.

Do sektorów o największym potencjale rozwojowym strategia rozwoju województwa zalicza przede wszystkim: górnictwo i przetwórstwo rud miedzi, węgla brunatnego, wydobywanie surowców skalnych mineralnych, produkcję tkanin, produkcję artykułów spożywczych i napojów, produkcję wyrobów z drewna, produkcję wyrobów chemicznych, produkcję maszyn i urządzeń elektrycznych, produkcję maszyn i aparatury elektrycznej, produkcję wyrobów szklarsko-ceramicznych, produkcję podzespołów i części pojazdów mechanicznych.

Rola projektów PO KL w zakresie rozwoju kapitału społecznego wciąż jest motorem rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. W kolejnych latach główne nurty polityki gospodarczej będą zapewne koncentrować się na zwiększaniu społeczno-gospodarczego potencjału tworzenia, dyfuzji i absorpcji innowacji. Jest to szczególnie istotne biorąc pod uwagę fakt, iż województwo dolnośląskie jest zaliczane do najbardziej innowacyjnych regionów kraju - wg badania PARP z 2013 roku znalazło się na 3 pozycji w kraju.

3.3.2 Rezultaty EFS a strategiczne obszary województwa

W jakim stopniu rezultaty osiągnięte w wyniku realizacji projektów PO KL z założonym kryterium efektu zatrudnieniowego przyczyniają się do osiągnięcia celów określonych w dokumentach strategicznych Dolnego Śląska? W jakich obszarach widoczne jest ich największe oddziaływanie? W jaki sposób wpłynę na zmiany społeczno-gospodarcze w regionie? Jaki wpływ na rozwój gospodarczy regionu, w tym na rozwój sektorów i branż gospodarki o największym potencjale lub uznanych za przyszłościowe, strategiczne, czy rozwojowe dla regionalnego rynku pracy, mają realizowane projekty?

Zgodnie ze Strategią Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do roku 2020, do regionalnych specjalizacji naukowo-technologicznych zaliczyć można: nauki chemiczne (w tym inżynieria materiałowa i nanotechnologie), nauki medyczne, biologię, biotechnologię i biomedycynę, farmaceutykę, nauki o żywności, mechanikę i automatykę, inżynierię wodną i lądową, nanofotonikę oraz technologie środowiskowe,

pomiarowe, kosmiczne, mikronizowanych materiałów biologicznych i technologie informacyjno-komunikacyjne.

Z kolei analiza sytuacji na Dolnym Śląsku przedstawiona w Regionalnej Strategii Innowacyjności pokazała, iż w regionie istnieją branże i sektory charakteryzujące się potencjalnie znaczącą dynamiką innowacyjnego rozwoju w następnych latach. To te sektory mogą być dźwignią innowacyjnego rozwoju gospodarki oraz przyczynkiem do dynamicznego wzrostu gospodarczego województwa, a należą do nich: przemysł chemiczny, przemysł farmaceutyczny, przemysł motoryzacyjny, przemysł elektryczny, w tym produkcja sprzętu RTV i AGD oraz innych urządzeń, branża informatyczna oraz przemysł wydobywczy/surowcowy.

Równocześnie RSI wskazuje na szereg branż wschodzących, które, choć obecnie nie mają dużego udziału w gospodarce regionalnej, to jednak posiadają duży potencjał rozwojowy, a ich znaczenie dla innowacyjności regionu będzie w przyszłości rosło. Są to: produkcja zdrowej żywności, wytwarzanie nowoczesnych materiałów, wzornictwo przemysłowe, przemysł elektroniczny, budowa maszyn.

Jeden z respondentów słusznie zauważył, iż wspieranie kapitału ludzkiego w ramach sektorów czy branż uznanych za szczególnie dynamicznie się rozwijających wymaga specyficznego spojrzenia.

„Myślę, że te branże to są takie branże, które są bardzo wrażliwe na zmiany, które muszą być bardzo elastyczne i muszą szybko się dostosowywać do zmieniającego się otoczenia, i cały czas czują za plecami oddech konkurencji. W związku z czym w tych branżach również jest duża niestety rotacja pracowników. Po drugie, ten odływ kompetencji musi być non stop, cały czas zastępowany. W związku z czym, jakby poszukiwanie osób, które się poszukuje do tych branż, jest jakby najmniej na rynku pracy, i to są to osoby najbardziej poszukiwane”

Wydaje się więc zasadne, aby interwencja na rynku pracy wspierała branże rozwojowe w obszarze adaptacyjności kadr wysoko wykwalifikowanych, które nie mają większych problemów ze znalezieniem zatrudnienia. Inna sytuacja dotyczy działań aktywizacyjnych dla osób, które znajdują się poza rynkiem pracy, w tym przypadku kierowanie ich w stronę zatrudnienia w branżach „przyszłościowych” jest jak najbardziej zasadne. Istnieje jednak ryzyko, iż osoby takie nie sprostażą wysokiej konkurencji i mobilności rynku pracy w tym segmencie.

W ramach Priorytetu VI, Plany Działania definiują (na poziomie kryteriów dostępu) iż w przypadku jeśli projekt przewiduje szkolenia zawodowe¹⁵ w ramach Poddziałania 6.1.1 prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, szkolenia są prowadzone z zakresu:

- branż o największym potencjale rozwojowym lub branż strategicznych dla Dolnego Śląska: energetyka odnawialna, działalność badawczo-rozwojowa, w tym rozwój technologii i innowacji, hotele i restauracje, usługi związane działalnością uzdrowiskową, turystyka, lub
- branż, w których wykonuje się zawody związane z tzw. „zielonymi miejscami pracy” lub
- zawodów związanych z opieką nad osobami w wieku starszym i z potrzebami osób starszych, lub
- branż, które zostaną określone jako przyszłościowe/rozwojowe/strategiczne dla regionalnego rynku pracy w badaniach prowadzonych w projekcie systemowym pn. Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji w ramach Poddziałania 6.1.2, lub
- branż, które zostaną określone jako przyszłościowe/rozwojowe/strategiczne dla regionalnego rynku pracy w projektach badawczych realizowanych w Priorytecie VIII, lub
- branż, w których wykonuje się zawody wynikające z potrzeb lokalnego rynku pracy zidentyfikowane na podstawie ogólnodostępnych danych.

Można zatem stwierdzić, iż w przypadku Priorytetu VI kryterium efektywności zatrudnieniowej przyczyniło się do wsparcia branż kluczowych dla regionu. W przypadku działań realizowanych

¹⁵ kod zawodu w rozumieniu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania Dz. U. Nr 82, poz. 537

w Priorytecie VII, nie wskazano w Planach Działania specyficznych branż czy obszarów gospodarczych dla których realizowane jest wsparcie. Jest to zrozumiałe, ponieważ Priorytet ten co do zasady powinien przygotowywać osoby wykluczone (lub zagrożone wykluczeniem) do wejścia na rynek pracy.

W Priorytecie VIII wsparcie dla branż strategicznych realizowane jest w postaci dodatkowych punktów strategicznych dla projektów dotyczących szkoleń w takim właśnie zakresie. Jednak waga punktowa przyznawana za spełnienie kryterium (np. 5 punktów w 2012 roku) jest niewielka. Ponadto w Priorytecie VIII kryterium efektywności zatrudnieniowej dotyczyło działań o charakterze outplacementowym, gdzie interwencja miała za zadanie raczej wsparcie branż upadających i dotyczyła głównie aktywizacji osób zagrożonych bezrobociem. W tym przypadku kryterium efektywności zatrudnieniowej powinno być stosowane w jak najszerszym zakresie, ponieważ osoby objęte wsparciem są już aktywne zawodowo, a celem projektów jest ich przekwalifikowanie.

Rozwój gospodarczy województwa dolnośląskiego w latach realizacji PO KL był bardzo dynamiczny.

W celu zademonstrowania tych tendencji można posłużyć się takimi wskaźnikami jak nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw na 1 mieszkańca, które w latach 2008-2012¹⁶ wzrosły z 4052,00 zł do 4378,00 zł, wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca, która wzrosła w tym samym okresie o 1/5 (z 37 519 zł do 45 373 zł) czy też liczba podmiotów gospodarczych, która wzrosła od 316 720 w roku 2008 do 347 561 w roku 2013. **Wpływ realizowanych projektów na rozwój gospodarczy regionu, w tym branż strategicznych**, był przedmiotem badań jakościowych, w tym wywiadów prowadzonych z przedstawicielami pracodawców, organizacji pracodawców, IP2 i IZ oraz wywiadów eksperckich. Wpływ ten w większości przypadków oceniany był jako pozytywny.

Pozytywny wpływ tychże projektów zdaniem respondentów polegał przede wszystkim na:

- wykreowaniu nowych zasobów pracy poprzez przygotowanie dużej liczby osób do podjęcia zatrudnienia, zarówno poprzez wyposażenie ich w „twarde” umiejętności zawodowe, jak i poprzez zwiększenie ich motywacji do pracy i wiary we własne siły, vide następująca wypowiedź:

Są osoby, które były nieprzygotowane do podjęcia pracy, a [dzięki projektom] pojawia się nowa rzesza pracowników, którzy są przygotowani do podjęcia pracy i są w stanie ją podjąć. Na przykład w swojej karierze poznałam wiele takich osób, które nie miały CV, listów motywacyjnych, nie chodziły na rozmowy kwalifikacyjne, były osobami przestraszonymi, niepewnymi. Po zrealizowaniu takiego programu tak naprawdę stali się pewnymi siebie młodymi ludźmi, i część z nich pracuje. Ja uważam, że największą wartością tych projektów jest to, że faktycznie można zmienić czyjeś życie.

¹⁶ W chwili realizacji badania – najnowsze dostępne dane.

- rozwój kapitału ludzkiego i społecznego w województwie poprzez aktywizację osób biernych i zagrożonych wykluczeniem społecznym (zwłaszcza w ramach Priorytetu VII), co umożliwi uniknięcie dodatkowych kosztów społecznych;
- pomoc pracodawcom w adaptacji do zmian, zwłaszcza w projektach, które były realizowane w ścisłej współpracy z pracodawcami,
- poprawie kultury pracy w przedsiębiorstwach regionu, zacieśnieniu pozytywnych więzi między pracodawcami a pracownikami przede wszystkim w ramach staży, praktyk i innych.

Dwa powyższe punkty dotyczą w dużej mierze branż określanych jako strategiczne, na co wskazuje jeden z respondentów wywiadów pogłębianych:

To są takie branże, które są bardzo wrażliwe na zmiany, które muszą być bardzo elastyczne i muszą szybko się dostosowywać do zmieniającego się otoczenia, i cały czas czują za plecami oddech konkurencji. W związku z tym w tych branżach również jest niestety duża rotacja pracowników. Po drugie, ten odpływ kompetencji musi być non stop, cały czas zastępowany. W związku z tym, ważne jest poszukiwanie osób do tych branż. Na pewno [wpływają na to] wszystkie programy, które powodują wymianę doświadczeń (...) czyli wszelkie staże, praktyki, dofinansowanie zarówno osoby, która taki staż odbywa, jak i osoby, która takiego stażystę przyjmuje, bo to jest to również czas dla danej firmy, który poświęca na rozwijanie takiej osoby.

Pojedynczy respondenci wskazywali na fakt, iż nie wszystkie projekty miały tak samo pozytywne oddziaływanie na rozwój gospodarczy regionu.

3.3.3 Wpływ interwencji EFS

W jakim stopniu interwencja EFS, dzięki kryterium efektu zatrudnieniowego w projektach PO KL, wpłynęła na zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu oraz zmniejszenie bezrobocia?

W ramach realizowanych projektów objętych monitorowaniem wskaźnika zatrudnieniowego, największa liczba osób (niemal 12,5 tys.) została wykazana w ramach Priorytetu VI. Priorytet VII i VIII

charakteryzuje się w tym zestawieniu zdecydowanie niższymi wartościami. Liczba bezrobotnych w województwie dolnośląskim wyniosła w marcu 2014 roku 155,3 tys. osób¹⁷, a corocznie rejestruje się około 200 tys. osób (mniej więcej tyle samo także wyrejestrowuje się). Z kolei łączna liczba osób, które znalazły pracę dzięki udziałowi w projektach PO KL wyniosła 13 046 osób w ciągu trzech lat, czyli średnio 4 349 osób rocznie.

Przeprowadzając odpowiednie obliczenia, można dojść do wniosku, że **wpływ interwencji PO KL objętej mierzaniem efektu zatrudnieniowego na zmniejszenie bezrobocia wynosi około 2,8%** - taki

¹⁷ Na podstawie danych GUS.

odsetek wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowi bowiem średnioroczny odpływ z bezrobocia dzięki projektom objętym wskaźnikiem.

Należy jednak mieć na uwadze, iż wymóg wprowadzenia wskaźnika pojawił się dopiero w roku 2011 i nie była nim objęta większość realizowanych projektów. Oczywiście wpływ całego wsparcia w ramach komponentu regionalnego PO KL jest zdecydowanie wyższy. Bardziej jednak skupić należy się na jakościowym aspekcie wsparcia, które w projektach PO KL skupia się na grupach wskazywanych jako znajdujące się w sytuacji wyjątkowej (osoby młode, 50+ i niepełnosprawni). Są to osoby szczególnie trudne w aktywizacji zawodowej, a ich powrót na rynek pracy wymaga zdecydowanie bardziej skomplikowanych i kompleksowych działań.

Jak wskazują dane monitoringowe, największa skuteczność zatrudnieniowa dotyczy osób nieujętych w ramach grup w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Natomiast zdecydowanie pozytywnie należy ocenić osiągnięcie wartości oscylujących w granicach 60% w przypadku wymienionych grup o szczególnym znaczeniu z punktu widzenia Programu. Najniższą efektywnością charakteryzują się działania dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (Priorytet VII), jednak tam też grupa docelowa jest najtrudniejsza do aktywizacji zawodowej, zatem wpływ projektów również należy ocenić pozytywnie.

Biorąc pod uwagę fakt, iż działania aktywizacyjne PO KL w największym stopniu dotyczyć powinny zwiększania aktywności zawodowej mieszkańców regionu oraz zmniejszenie bezrobocia właśnie wśród grup „priorytetowych”, **efekty interwencji należy ocenić pozytywnie.**

Oczywiście równie istotne, co prezentowane liczby bezwzględne, jest pytanie o efekt netto realizowanej interwencji. Jak wskazują wyniki badania uczestników przedstawione na wykresie 18, niemal połowa z nich wiąże bezpośrednio fakt posiadania zatrudnienia z udziałem w projekcie. Oczywiście należy mieć na uwadze, iż uczestnicy w różnym stopniu korzystali ze wsparcia w ramach projektów i nie zawsze wiążą fakt uczestnictwa z uzyskaniem zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest bowiem wzrost potencjału zatrudnieniowego (rozumianego jako przejście z postawy biernej do czynnej), który nie zawsze wiąże się z podjęciem pracy. Zwłaszcza dotyczy to osób szczególnie wykluczonych na rynku pracy.

Natomiast zdarzały się także opinie bardzo krytyczne. Uczestnicy projektów biorący udział w wywiadzie grupowym raczej negatywnie ocenili udział w projektach (swoj i innych uczestników) pod względem wpływu na większą aktywność na rynku, skuteczne poszukiwanie i podejmowanie pracy. Jak stwierdził jeden z nich: „Byłem dostatecznie zmotywowany przez własne życie, te zajęcia nic nie wniosły do mojego wyboru.”

Na pytanie „Czy coś z tych zajęć się przydało?” pojawiały się odpowiedzi takie jak:

Szczerze mówiąc to nic. Tylko to, co pani doradca zawodowy mówiła, że trzeba CV przez internet wysłać. To mało.

Nie, chociaż CV ciągle rozsyłam, ale nic z tego nie wynika.

Otóż przede wszystkim przypomnienie sobie różnych rzeczy, które zapomniałem, np. pracy przy komputerze. Miałem komputer, ale nie przykładalem do tego wagi – uważałem, że to mi niepotrzebne.

3.3.4 Projekty a mobilność

Czy i w jakim stopniu działania podjęte w ramach projektów zwiększyły mobilność geograficzną i zmniejszyły dysproporcje pomiędzy lokalnymi rynkami pracy województwa dolnośląskiego? Jakie czynniki miały tu największe znaczenie?

Dysproporcje między lokalnymi rynkami pracy województwa dolnośląskiego są dość znaczne. Wg danych z 2013 r. różnica między powiatem o najwyższej stopie bezrobocia (złotoryjskim, 28,3%) a powiatem o najniższej stopie bezrobocia

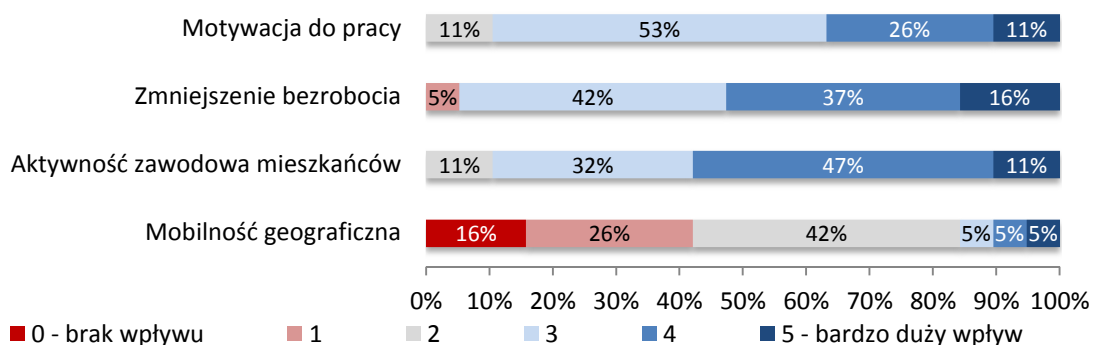
(wrocławski, 5,3%) wynosi 23 punkty procentowe. Istnieją zdecydowane różnice między powiatami uprzemysłowionymi, położonymi w pobliżu dużych ośrodków (powiaty grodzkie za wyjątkiem m. Wałbrzycha, powiat wrocławski, powiat polkowicki, powiat lubiński) a powiatami nie posiadającymi dużych, uprzemysłowionych ośrodków (przede wszystkim powiaty złotoryjski, górowski, kłodzki, lwówecki). Analiza danych wskazuje, że **mimo realizacji projektów PO KL dysproporcje te zwiększyły się na przestrzeni lat 2007-2013**. Jedynie w czterech powiatach – dzierzoniowskim, lubańskim, strzelińskim i bolesławieckim – stopa bezrobocia w 2013 r. była niższa niż w 2007 r. Poza powiatem bolesławieckim były to powiaty o wysokiej stopie bezrobocia w porównaniu do innych obszarów województwa, jednak w powiatach, w których bezrobocie najbardziej wzrosło (wołowski, górowski, wałbrzyski) bezrobocie było już wysokie w 2007 r. A zatem nie można zauważyć istotnego wyrównania różnic między powiatami w badanym okresie.

Respondenci badań jakościowych wskazują na problemy związane z mobilnością, które wzmagają te dysproporcje:

Zła sytuacja jest (...) w powiatach, które są na północy, czyli właśnie powiat górowski, Milicz – tamte okolice, tam jest Natura 2000, tam nie lokują się zakłady przemysłowe, a dostępność transportowa tych terenów pod względem dojazdu do pracy do Wrocławia jest kiepska. Więc ja mogłabym powiedzieć tak: poprawa dostępności transportowej do miejsc-motorów rozwoju gospodarczego wpłynęłaby bardziej na rynek pracy niż często różne podejmowane działania w celu aktywizacji.

Jak już wskazywano wcześniej, problemy te nie zostały jednak rozwiązane dzięki projektom PO KL objętym wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej. Zdaniem pracowników PUP projekty PO KL wpłynęły na mobilność zawodową uczestników w najmniejszym stopniu spośród analizowanych obszarów.

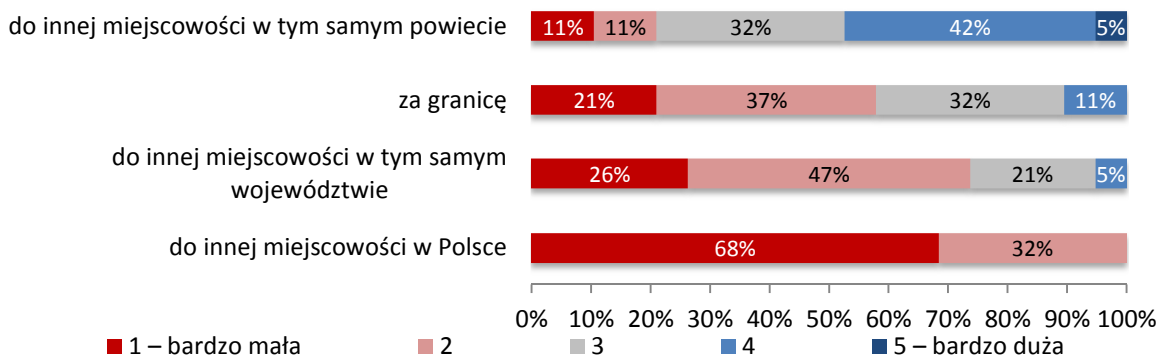
Wykres 27. Ocena wpływu projektów PO KL realizowanych na Dolnym Śląsku na poszczególne aspekty wg PUP



Źródło: CAWI PUP

Wynika to z faktu, iż projekty nie skupiają się w przeważającej mierze na aspekcie podniesienia tej mobilności. W większym stopniu kładzie się nacisk na dostosowanie kwalifikacji do potrzeb regionalnych i lokalnych rynków pracy. Jak wskazuje poniższy wykres, mobilność potencjalnych pracowników oceniana jest jako największa jedynie w obrębie danego powiatu.

Wykres 28. Ocena mobilności geograficznej osób bezrobotnych pod względem prawdopodobieństwa wyjazdu do pracy w inne miejsce wg PUP



Źródło: CAWI PUP

Badani pracodawcy nie oceniają wysoko mobilności zawodowej uczestników projektów PO KL. Pośród innych cech uzyskała ona ocenę średnią (3,81 w skali 1 do 5). Pracownik, zdaniem jednej z osób badanych, powinien w większym stopniu być otwarty na nowe wyzwania i zmiany.

Osoby [których poszukują] to osoby elastyczne, gotowe do zmian i otwarte na zmiany, jeśli chodzi o te cechy. Niestety gotowi na to, żeby się przemieszczać, czyli być mobilnym.

Cecha ta niestety w niewielkim stopniu dotyczy osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Cechuje je często postawa bierna, „roszczeniowa”, w przypadku której winą za brak zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie uczestnicy obarczają głównie projektodawcę, gdyż w ich mniemaniu powinien on „załatwić im pracę”. Jak stwierdził to jeden z uczestników wywiadu grupowego, oceniając zajęcia aktywizujące z psychologiem:

Chodziło o to, żeby aktywować osobę bezrobotną, przypominać jej, że powinna poszukiwać pracy, motywować ją, żeby zrobiła coś z sobą. Natomiast mówiąc szczerze większość osób tak z 17 - 18 było nastawionych tylko, żeby „odbębnić” te zajęcia i wziąć kasę, co miesiąc.

Jak wskazano powyżej w podrozdziale „Skuteczność i trwałość poszczególnych form wsparcia”, zwiększenie mobilności wiąże się więc z pracą nad kształtowaniem cech osobowych i mentalności uczestników, zaś wpływ dodatków relokacyjnych jest oceniany jako stosunkowo niewielki. Zdaniem ekspertów należy jednak utrzymywać to wsparcie w miarę możliwości, gdyż dla niektórych bywa ono jedynym warunkiem uzyskania pracy. Będzie to jednak trudniejsze w kolejnym okresie programowania, kiedy to odległość do pracy wymagana do otrzymania ww. dodatku wynosić będzie 80 km.

Wskazanie kierunków przyszłych działań

3.3.5 Formy wsparcia warte kontynuacji

Jakie działania, instrumenty aktywizacji zawodowej, formy wsparcia PO KL warto kontynuować w latach 2014-2020 z uwagi na ich skuteczność i efektywność w osiągnięciu założonych wartości efektywności zatrudnieniowej? Jakie działania, instrumenty aktywizacji zawodowej, formy wsparcia nie sprawdziły się w tym zakresie? Czy i w jakim zakresie poszczególne działania zrealizowane w ramach PO KL wymagają doprecyzowania lub skorygowania w oparciu o otrzymane rezultaty i z uwzględnieniem potencjału regionalnego rynku pracy Dolnego Śląska, aby w kolejnej perspektywie finansowej były bardziej użyteczne, skuteczne i trwałe?

Biorąc pod uwagę wyniki badania należy wskazać, iż nie ma uniwersalnego działania czy formy wsparcia, która wyróżniałaby się pod względem wszystkich analizowanych kryteriów. Zdecydowanie **najbardziej skuteczne są staże oraz środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej w formie bezwrotnych dotacji i wsparcia pomostowego**, jednak te ostatnie cechuje stosunkowo wysoki koszt jednostkowy. Również nie każdy jest gotowy do prowadzenia własnej firmy. Z kolei pozostałe instrumenty aktywizacji zawodowej są nieco mniej skuteczne, jednak cechuje je niższy koszt.

Najmniej efektywne zatrudnieniowo działania dotyczą tych z zakresu aktywnej integracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, jednak w tym przypadku grupa docelowa jest na tyle trudna, iż należy uznać osiągnięte efekty za zadowalające. Pewne wątpliwości dotyczą działań typu outplacement, gdzie efekty zatrudnieniowe są niższe niż w przypadku działań dla części grup osób bezrobotnych.

Najlepsze efekty daje wsparcie elastyczne, które dostosowuje formy wsparcia do faktycznych potrzeb uczestników. Nie zawsze konieczna jest przecież realizacja projektów kompleksowych, oferujących część form wsparcia jedynie z uwagi na fakt, iż zaplanowano je w projekcie. Brak jest skutecznego sposobu przeciwdziałania tego typu sytuacji, gdyż rezygnacja z części działań często wiąże się z koniecznością zwrotu środków, co projektodawcy (zwłaszcza rozliczający koszty pośrednie ryczałtem) czynią niechętnie.

Warto pamiętać, iż o ostatecznej skuteczności i efektywności realizowanych projektów decydują w dużej mierze czynniki takie jak dopasowanie grupy docelowej do potrzeb regionalnego rynku pracy, czy jakość realizowanego wsparcia.

Brak jest również precyzyjnej definicji granicy, od kiedy mamy do czynienia z niską jakością wsparcia, a kiedy dotyczy to jedynie problemów z trudną grupą docelową. Jak to stwierdził jeden z respondentów badań jakościowych:

Nie ukrywajmy, że osób nieradzących sobie na rynku pracy wprowadzić do projektu jest bardzo trudno. My niejednokrotnie prowadziliśmy takie spotkania rekrutacyjne wśród grup faworyzowanych na rynku pracy i widzieliśmy jak to idzie: jaka jest niechęć ze strony samych bezrobotnych do udziału w jakimkolwiek projekcie czy programie, ich wielkie obawy, żeby coś zmienić we własnym życiu

Zawsze zatem w projektach PO KL będzie pojawiać się problem grupy docelowej, która pomimo najlepiej przystosowanych, kompleksowych czy innowacyjnych projektów, nie będzie chciała się poddać procesowi aktywizacji. Doświadczenie projektodawców w tym względzie jest również pewnym wskaźnikiem faktycznej możliwości aktywizacji niektórych osób, gdyż zbyt restrykcyjne wielkości wskaźnika zatrudnienia mogą zniechęcić projektodawców do realizacji projektów dla tej grupy.

3.3.6 Efektywność aktywizacji zawodowej

Które z elementów interwencji PO KL w zakresie osiągnięcia założonych wartości efektywności zatrudnieniowej wyróżniają się pod względem efektywnego wydatkowania środków EFS? Jakie aspekty należałoby wziąć pod uwagę w procesie planowania wsparcia w ramach EFS w latach 2014-2020, aby osiągnąć najbardziej korzystną relację nakład/rezultat, co zwiększyłoby celowość wydatkowania środków, a tym samym, przyczyniło do spełnienia celów Europa 2020?

Jednym z ciekawszych opracowań w tym względzie, było realizowane na podstawie formularzy MPiPS badanie pn. „Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 roku¹⁸”. Warto jednak mieć na uwadze, iż porównanie efektywności projektów PO KL z tymi danymi jest w ograniczonym stopniu

zasadne, gdyż nie bierze ono pod uwagę kosztów instytucjonalnych związanych z zarządzaniem.

Z punktu widzenia pracowników PSZ wysoką efektywnością charakteryzuje się wsparcie w postaci środków na doposażenie miejsca pracy.

Z naszych doświadczeń widać, że efektywne są instrumenty dotyczące tworzenia nowych miejsc pracy w ramach doposażeń. Jest to instrument stosunkowo kosztowny. Ale jeśli pracodawca ma wyłożyć na początku pieniądze, które są mu refundowane to on widzi sens dokonania tego zakupu. Czyli widzi faktyczną potrzebę danego sprzętu, która może zrodzić faktyczny zysk dla przedsiębiorcy poprzez obsadę na danym stanowisku pracy i wykonywania tej pracy przez osobę bezrobotną(...). To jest instrument, który z mojego punktu widzenia ma najlepszą efektywność i jest najlepiej oceniany przez przedsiębiorców i osób bezrobotnych. Bo z góry zapewnione zatrudnienie na dwa lata to jest bardzo dużo dla osoby bezrobotnej.

Również pracownicy PSZ zwracają uwagę, iż do efektywności wsparcia przede wszystkim należy odnieść się z punktu widzenia doboru kandydatów do zatrudnienia. Zwracają oni uwagę, że istnieje duża grupa klientów, którzy udają, że chcą pracować. Nawet, jeśli w proces włącza się doradca zawodowy, zachowanie prezentowane w urzędzie pracy niejednokrotnie nie przekłada się na

¹⁸ MPiPS, Warszawa, maj 2012

zachowanie u pracodawcy. Niejednokrotnie dobry dobór z punktu widzenia kwalifikacji, doświadczeń zawodowych nie przynosi efektu. Często pojawia się opinia, iż trzeba oddzielić tę grupę osób od osób naprawdę chętnych do aktywizacji, a potem wśród tych osób dostosować różnego rodzaju instrumenty różniące się gradacją wysokości wsparcia dla osób defaworyzowanych.

Równie często respondenci wywiadów indywidualnych wskazywali na ogólną zależność, iż najbardziej efektywne są projekty, które wychodzą od zapotrzebowania pracodawcy. Zatem potwierdza to kluczowe znaczenie rzetelnej diagnozy potrzeb w zakresie wsparcia. Pojawiają się ponadto opinie, iż w większym stopniu w proces diagnozowania potrzeb powinny włączyć się organizacje pracodawców, IOB oraz szkoły i uczelnie. Harmonijna współpraca tych instytucji pozwoli na osiągnięcie maksymalnych efektów.

Również ze strony IZ pojawił się głos, dotyczący konieczności zachowania dotychczas stosowanych form wsparcia.

Ja mam takie odczucie, że wszystkie formy są potrzebne, tylko wsparcie powinno być bardziej zindywidualizowane. Nie powinno być tak jak teraz, jak było w niektórych projektach, że jest zamknięty katalog form wsparcia, jakie można udzielić uczestnikowi. Tylko powinien być to katalog, który będzie dostosowany elastycznie do uczestnika w zależności od zdiagnozowanych potrzeb. Czyli jedna osoba będzie potrzebowała monitoringu, inna doradztwa, inna twardych kursów zawodowych, gdzie nabędzie kompetencji. A jeszcze inna ICT. To powinien być katalog elastyczny, a wsparcie powinno być bardziej zindywidualizowane.

Umożliwienie tej indywidualizacji wymagałoby zdecydowanie bardziej elastycznego podejścia w zakresie konstrukcji projektu, **bardziej nastawianego na efekt niż na realizowane działania i spełnienie wymogów wytycznych programowych.**

3.3.7 Dobre praktyki – projekty z innych regionów

Jakie dobre praktyki i skuteczne rozwiązania w osiągnięciu efektu zatrudnieniowego, zastosowane w innych regionach Polski, byłyby możliwe do zaimplementowania na gruncie Dolnego Śląska w ramach interwencji EFS w latach 2014-2020?

W ramach niniejszego badania wybrano kilka dobrych praktyk z czterech różnych regionów Polski, zawierającym innowacyjne rozwiązania, godne wdrożenia na Dolnym Śląsku. Jest wśród nich jeden projekt realizowany w ramach Poddziałania 6.1.1, dwa – w ramach Poddziałania 7.2.1 i jeden – w ramach Poddziałania 8.2.1.

| | |
|------------------------------|--|
| Nazwa projektu: | Zielona praca |
| Beneficjent: | Województwo Małopolskie - Małopolski Zarząd Melioracji i Urządzeń Wodnych w Krakowie |
| Program: | Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 |
| Priorytet: | VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich |
| Działanie: | 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie |
| Poddziałanie: | 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy |
| Termin realizacji: | 01.09.2008 – 31.10.2013 |
| Kwota dofinansowania: | 14 186 433,00 PLN |

Realizator projektu:

Projekt realizowany był przez Małopolski Zarząd Melioracji i Urządzeń Wodnych. Projekt „Zielona praca” to projekt systemowy realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Projekt był zgodny ze Strategią Województwa Małopolskiego na lata 2007 – 2013. Realizacja projektu wpisywała się w dwa obszary działań o znaczeniu priorytetowym: obszar działania ukierunkowany na wzrost poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia mieszkańców, stopniowe zmniejszanie poziomu bezrobocia i rozwiązywanie problemów z nim związanych (m.in. długotrwałe bezrobocie).

Cele projektu oraz podejmowane w nim działania:

Celem ogólnym projektu była aktywizacja zawodowa osób pozostających bez zatrudnienia.

Cele szczegółowe:

1. Podniesienie lub zmiana kwalifikacji zawodowych, bądź zdobycie niezbędnych umiejętności przez osoby z grup docelowych projektu, które pozwolą im stać się bardziej konkurencyjnymi na zmieniającym się rynku pracy.
2. Wykształcenie wśród osób pozostających bez zatrudnienia lub nigdy niepracujących naturalnych zachowań społecznych pozwalających na znalezienie i przede wszystkim utrzymanie zatrudnienia.

Zamierzeniem projektu „Zielona praca” było doprowadzenie u bezrobotnych i pozostających bez zatrudnienia mieszkańców województwa małopolskiego do zmiany lub podniesienia kwalifikacji zawodowych, co pozwoli w efekcie końcowym na aktywizację zawodową. Udział w projekcie miało wykształcić u uczestników umiejętności pozwalające na znalezienie i przede wszystkim utrzymanie zatrudnienia, a w konsekwencji przyczynić się do polepszenia ich sytuacji materialnej. Nastąpiło to poprzez zatrudnienie 132 osób spełniających kryteria projektowe. Zatrudnienie uczestników projektu odbywało się w trzech cyklach po 44 osoby na okres 11 miesięcy. Każdy zatrudniony w ramach projektu uczestnik został wyposażony w sprzęt niezbędny do konserwacji urządzeń melioracyjnych (odzież roboczą, obuwie, środki czystości, sprzęt ręczny i mechaniczny). W okresie zatrudnienia zostały zorganizowane kursy bhp i obsługi maszyn. Dodatkowo każdy z uczestników w okresie zatrudnienia korzystał z doradztwa zawodowego oraz uczestniczył w certyfikowanych szkoleniach, które pozwoliły dostosować kwalifikacje zawodowe do potrzeb lokalnego rynku pracy. Kursy

zawodowe dobierane były indywidualnie zgodnie z predyspozycjami uczestników oraz potrzebami lokalnego rynku pracy (np. kierowca, operator maszyn i sprzętu ciężkiego, spawacz, zbrojarz, murarz).

Uzasadnienie dla dobrej praktyki:

Niezwykle istotna w projekcie była geograficzna alokacja wsparcia. Z uwagi na specyfikę robót (praca polegała na konserwacji obwałowań) i względy logistyczne rekrutacja została przeprowadzona w gminach zlokalizowanych wzdłuż obwałowań głównych rzek Małopolski. Miało to znaczenie ze względu na organizację pracy zatrudnionych osób, czyli zorganizowanie ich w grupy robocze i przetransportowanie w miejsce pracy. Istotne było również, aby grupa robocza mogła się szybko zorganizować i zostać dowieziona na miejsce robót.

W projekcie mogły wziąć udział osoby bezrobotne (w tym długotrwale) oraz pozostające bez zatrudnienia w szczególności:

1. zamieszkujące na obszarach wiejskich,
2. bez kwalifikacji zawodowych lub wykształcenia odpowiadającego potrzebom rynku pracy,
3. przed 25 i po 45 roku życia.

| | |
|------------------------------|---|
| Nazwa projektu: | KIS na bis |
| Beneficjent: | Związek Lubuskich Organizacji Pozarządowych |
| Program: | Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 |
| Priorytet: | VII Promocja integracji społecznej |
| Działanie: | 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej |
| Poddziałanie: | 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym |
| Termin realizacji: | 01.10.2010 – 30.10.2012 (edycja II) |
| Kwota dofinansowania: | 322 326,66 PLN |

Realizator projektu:

Realizatorem projektu jest Związek Lubuskich Organizacji Pozarządowych w Zielonej Górze. Jest to jedyna struktura skupiająca organizacje pozarządowe w województwie lubuskim. Doświadczenie ZLOP sięga 1996 roku. Organizacja działa w sieciach o zasięgu ogólnopolskim (np. Wspólnota Robocza Związku Organizacji Socjalnych, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych), uczestniczy we współpracy międzynarodowej.

Cele projektu oraz podejmowane w nim działania:

Klub Integracji Społecznej działający w Związku Lubuskich Organizacji Pozarządowych ma na celu zminimalizowanie skutków marginalizacji oraz wykluczenia społecznego jak, również wspieranie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez integrację i reintegrację społeczną i zawodową. Dzięki działalności Klubu osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (art. 7 ustawy o pomocy społecznej z dnia 13 marca 2004 r. Dz. U. Z 2004r. Nr 64 poz. 593 z późn. zm.) mają szansę na odnalezienie się w trudnej sytuacji życiowej oraz powrót na rynek pracy. KIS funkcjonujący w ZLOP-

ie proponuje swoim Beneficjentom bezpłatne spotkania z psychologiem, doradcą zawodowym/ pośrednikiem pracy oraz prawnikiem. Organizuje również działania o charakterze terapeutycznym i edukacyjnym, kształtuje umiejętności w zakresie kompetencji społecznych, postawy samodzielności w poszukiwaniu zatrudnienia oraz poruszania się po rynku pracy oraz zwiększania aktywności społecznej. W ramach Klubu Integracji Społecznej odbywają się spotkania wspierające ze specjalistą pracy grupowej. Celem spotkań jest integracja grupy, ustalenie oczekiwań, wyjaśnienia wątpliwości, wspieranie w rozwiązywaniu codziennych problemów oraz doskonalenie umiejętności zdobywanych podczas innych zajęć. Na spotkaniach grupy wymiany umiejętności, uczestnicy bazują na swoich doświadczeniach poprzez przekazanie ich innym osobą stają się grupą samokształcącą.

Projekt z powodzeniem został zrealizowany już dwukrotnie. Druga edycja zakończyła się w 2012 r., a z dniem 01 lutego 2013 r. rozpoczęła się trzecia. Projekt wykazuje się od pierwszej edycji wysoką efektywnością zatrudnieniową (przekroczenie wskaźnika o 1/3).

Uzasadnienie dla dobrej praktyki:

Jest to przykład małego projektu realizowanego z powodzeniem przez stowarzyszenie już jako trzecia edycja. Wsparcie jest dostosowane bezpośrednio do potrzeb grupy docelowej. Treningi umiejętności społecznych przygotowują uczestników do zatrudnienia lub samozatrudnienia dzięki takim zagadnieniom jak: asertywność, komunikacja interpersonalna, inteligencja emocjonalna, poczucie własnej wartości, pisanie wniosków do Powiatowego Urzędu Pracy, przygotowanie listu motywacyjnego oraz Curriculum Vitae, a także coaching kariery mający na celu uświadomienie Beneficjentowi jego mocnych i słabych stron oraz możliwościami pracy nad sobą.

| | |
|------------------------------|---|
| Nazwa projektu: | Kompleksowy program aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych z województwa kujawsko-pomorskiego |
| Beneficjent: | Eureka Technology Park sp. z o.o. |
| Program: | Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 |
| Priorytet: | VII Promocja integracji społecznej |
| Działanie: | 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej |
| Poddziałanie: | 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym |
| Termin realizacji: | 01.10.2012 – 31.12.2013 |
| Kwota dofinansowania: | 1 853 701,20 PLN |

Realizator projektu:

Realizatorem projektu jest Eureka Technology Park Sp. z o.o. w Dąbrowie k/Poznania – firma będąca ośrodkiem technologii i innowacji, oferująca usługi B2B, programy rozwojowe, inwestycyjne i infrastrukturę dla przedsiębiorców. Na terenie Parku działają dwa klastry. Z punktu widzenia niniejszej dobrej praktyki interesujące jest, że bardzo udany projekt w ramach Poddziałania 7.2.1 zrealizowało przedsiębiorstwo, które – stereotypowo rzecz biorąc – wydaje się podmiotem niezbyt

predysponowanym do podejmowania działań na rzecz trudnej grupy, jaką są niepełnosprawni. Jednakże, jak to dalej wykażemy, kluczową kwestią w przypadku niniejszego projektu było dobre poruszanie się projektodawcy w obszarze biznesu, duża sieć kontaktów i nawiązana współpraca z przedsiębiorcami, która pozwoliła na osiągnięcie wysokiej efektywności przedsięwzięcia.

Cele projektu oraz podejmowane w nim działania:

Celem projektu była aktywizacja zawodowa i społeczna 160 osób niepełnosprawnych z województwa kujawsko-pomorskiego, pozostających bez zatrudnienia, poprzez zwiększenie ich kwalifikacji zawodowych. W projekcie prowadzona była otwarta rekrutacja uczestników. Podstawowym kryterium uczestnictwa w projekcie była niepełnosprawność, jednak w procesie rekrutacji premiowano osoby będące także w innych grupach szczególnie dyskryminowanych na rynku pracy, a więc seniorzy (osoby 45+), osoby z terenów wiejskich, osoby nieposiadające kwalifikacji zawodowych, długotrwale bezrobotne oraz sprawujące opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi.

Projekt obejmował tradycyjne formy wsparcia takie jak: szkolenie, 3-miesięczny staż zawodowy, stypendia szkoleniowe i stażowe, zwrot kosztów dojazdu, sesje z doradcą oraz opłacony pakiet składek ubezpieczeniowych, jednak szczególnym elementem przedsięwzięcia jest fakt, iż **był on realizowany w ścisłej współpracy z pracodawcami**. Mieli oni bezpośredni wpływ na zakres szkoleń zawodowych. Jak wskazują respondenci innego badania ewaluacyjnego:

„Wstępna selekcja była przeprowadzana przez doradcę zawodowego. Później były rozmowy [kandydatów do udziału w projekcie] z pracodawcą (...). Te osoby, które zostały wybrane podczas ostatecznej rekrutacji, były skierowane na szkolenie zawodowe. Przeszły szkolenie zawodowe i wówczas odbywały staż”

„Na cały program szkolenia wpływ miał pracodawca, który uzgadniał program całego szkolenia i jego harmonogram, z instytucją szkoleniową”

„To było dokładnie ustawione szkolenie pod jego [pracodawcy] potrzeby. (...)”¹⁹

Wg ww. badania ewaluacyjnego, odsetek osób, które znalazły zatrudnienie, przekroczył 50%

Uzasadnienie dla dobrej praktyki:

Z punktu widzenia samego doboru działań można pozornie ocenić projekt jako mało innowacyjny, gdyż zawierał tradycyjne formy wsparcia. Jednak kluczową kwestią, która wpływa na wysoki wskaźnik zatrudnieniowy, a która została także wskazana przez respondenta z regionalnej IP2, jest oparcie całego projektu na **ścisłej współpracy z pracodawcami**, dzięki czemu możliwe było sprofilowanie prowadzonych szkoleń zawodowych i innych działań pod potrzeby konkretnych przedsiębiorców. Taka współpraca jest przykładem dobrej praktyki i może zostać wykorzystana jako modelowe rozwiązanie w województwie dolnośląskim.

¹⁹ Analiza efektywności zatrudnieniowej projektów zrealizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 POKL, w kontekście ich skuteczności w aktywizowaniu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

| | |
|------------------------------|---|
| Nazwa projektu: | Re:Start |
| Beneficjent: | Polska Fundacja Przedsiębiorczości |
| Program: | Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 |
| Priorytet: | VIII Regionalne Kadry Gospodarki |
| Działanie: | 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie |
| Poddziałanie: | 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie (projekt innowacyjny) |
| Termin realizacji: | 01.01.2011 – 31.12.2012 |
| Kwota dofinansowania: | 1 124 750,00 PLN |

Realizator projektu:

Realizatorem projektu jest Polska Fundacja Przedsiębiorczości, instytucja wsparcia finansowego i niefinansowego dla biznesu, działająca w Szczecinie od 1997 r. Głównym celem Fundacji jest pomoc w tworzeniu i rozwoju MMŚP w Polsce. Tego typu beneficjent także może zaskakiwać w przypadku realizacji projektów mających na celu poprawę sytuacji na rynku pracy, jednak – jak to przedstawimy w dalszej części – doświadczenie PFP okazało się kluczowe dla wdrożenia specyficznej, innowacyjnej ścieżki wsparcia.

Cele projektu oraz podejmowane w nim działania:

Projekt był specyficznym działaniem **zblizonym do outplacementu**. Dotyczył przede wszystkim **osób bez zatrudnienia**, jednak chodziło tu o specyficzną grupę, mianowicie osoby, które prowadziły wcześniej działalność gospodarczą i ich przedsiębiorstwa upadły, a które ponownie chcą założyć działalność gospodarczą. Osoby te były zwane „restarterami”. Celem projektu było zwiększenie skuteczności działań na rzecz utrzymania restarterów na rynku pracy w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie oraz wzrost liczby nowych, założonych przez nich firm.

Projekt zakładał specyficzną, w pełni **zindywidualizowaną ścieżkę wsparcia**. System wsparcia polegał na realizacji kompleksowych, połączonych ze sobą działań, których koordynatorem były 4 ośrodki (regionalne instytucje rynku pracy i instytucje otoczenia biznesu). Restarter wchodzący do projektu był obejmowany wsparciem coachów, ekspertów i mentorów:

- Coach – osoba ściśle współpracująca z restarterem, której zadaniami są: analiza słabych i mocnych stron prowadzonych wcześniej przedsięwzięć, analiza własnych słabych i mocnych stron restartera, identyfikacja przyczyn niepowodzenia (w celu uniknięcia podobnych błędów w przyszłości), analiza potrzeb, określenie celów długo- i krótkoterminowych, profilu najbardziej odpowiadającego restarterowi mentora, wsparcie motywacyjne.
- Ekspert – osoba udzielająca restarterom konkretnych rad na tematy związane z działalnością gospodarczą (kwestie prawne, finansowe, księgowość, kadrowe, aspekty branżowe etc.). Ekspertci będą udzielać doradztwa indywidualnego i grupowego.

- Mentor – osoba posiadająca wieloletnie doświadczenie biznesowe, którym dzieli się z restarterami, co stanowić będzie dla nich źródło inspiracji do znalezienia sposobów rozwiązania problemów. Mentor stanowi także źródło kontaktów biznesowych, użytecznych dla restartera.

Projekt okazał się sukcesem. Już po zakończeniu ścieżki wsparcia dla restarterów przekroczony został wskaźnik liczby założonych przedsiębiorstw (22,5% uczestników wobec założonych 20%), zaś wszyscy uczestnicy odnaleźli swoje miejsce na rynku pracy, czy to we własnych firmach, czy na etacie.

Uzasadnienie dla dobrej praktyki:

Kluczowym elementem projektu, który stanowi dobrą praktykę przede wszystkim dla działań *outplacementowych* i tych, które w celu osiągnięcia wskaźnika efektywności zatrudnieniowej stawiają na rozpoczęcie przez uczestników działalności gospodarczej, jest **indywidualizowana ścieżka wsparcia dla uczestników**, obejmująca nie tylko zwykłe doradztwo zawodowe i psychologiczne, ale także kompleksową diagnozę coacha, wsparcie ekspertów i doświadczonych mentorów, którzy mogli podzielić się swoimi doświadczeniami. Z punktu widzenia niniejszego badania i opinii uczestników projektów realizowanych na Dolnym Śląsku, bardzo istotne jest, by działania na ich rzecz (zwłaszcza te o charakterze doradczym) były realizowane przede wszystkim przez osoby doświadczone, co jest w dużej mierze gwarancją wysokiej jakości.

Ważnym elementem jest też synergia i przepływ informacji między wszystkimi osobami kształtującymi ścieżkę wsparcia dla uczestnika (coach – mentor – ekspert).

3.3.8 Elementy, których zabrakło

Jakich elementów w zakresie dążenia do zwiększenia efektu zatrudnieniowego zabrakło w obecnej perspektywie finansowej, a warto byłoby je zastosować w latach 2014-2020 w ramach działań współfinansowanych z EFS?

Jednym z elementów na jakie zwrócili uwagę badani, był **brak dopasowania popytu i podaży wsparcia w poszczególnych branżach czy obszarach gospodarki do realnych potrzeb regionalnego rynku**. Wynikało to po części również z dużego nawarstwienia projektów

w związku z ogłoszeniem wyników konkursów w poszczególnych rundach.

Wsparcie powinno zawsze wyływać z jakiejś szerszej strategii i większych założeń. Nie może być tak, że projekty się nie łączą, bo wtedy efekt jest taki, że np. w tym momencie mamy bardzo dużo projektów dotyczących EKO (...) na Dolnym Śląsku jest 5 czy 6 organizacji, które szkolą bezpłatnie (...) No i teraz jest problem, żeby zdobyć beneficjentów na takie szkolenia.

Jest to jeden z mankamentów konkursowego trybu wyboru projektów, który w praktyce nie umożliwia równomiernego (w stosunku do potrzeb) rozdzielania wsparcia na poszczególne obszary geograficzne województwa. Rodzi to również **niebezpieczeństwo kierowania wsparcia do obszarów geograficznych i osób najłatwiejszych do aktywizacji. Analiza miejsca zamieszkania osób objętych wsparciem w ramach projektów konkursowych wskazuje na dominację dużych ośrodków miejskich.**

Jeden z respondentów odniósł się również do potrzeb w zakresie podnoszenia kompetencji osób już zatrudnionych. Jest to jeden z elementów już rozważanych w ramach implementacji nowych programów.

Przedsiębiorca powinien wybierać, po zbadaniu potrzeb swoich szkoleniowych, wykonawców szkoleń, określać kompetencje, które należałyby rozwijać. Beneficjentem powinien być przedsiębiorca, który chce przeszkolić swoich pracowników, nie zaś firmy szkoleniowe, i przedsiębiorca powinien dostawać coś w rodzaju bonów na przeprowadzanie szkoleń dla swoich pracowników, i w ten sposób rozwijać kompetencje swoich pracowników.

Czy kontynuowanie w nowym okresie programowania EFS idei kryterium wyboru projektów dotyczącego efektu zatrudnieniowego jest skutecznym i wystarczającym rozwiązaniem w podnoszeniu aktywności zawodowej? Czy zastosowanie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej wymaga większego zróżnicowania w zależności od formy wsparcia, grupy docelowej, itp.? Jakie optymalne wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej dla poszczególnych grup docelowych należałyby brać pod uwagę w procesie planowania działań strategicznych dla Dolnego Śląska w obszarze aktywizacji zawodowej, z uwzględnieniem specyfiki regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz możliwości interwencyjnych EFS w latach 2014-2020? W jakim trybie, konkursowym czy pozakonkursowym, należałyby realizować projekty, aby osiągnąć lepsze rezultaty?

Z całą pewnością kontynuowanie stosowana kryterium wyboru projektów dotyczącego efektu zatrudnieniowego jest zasadne. Wskazują na to zarówno wartości wskaźnika, jak i wypowiedzi różnych aktorów rynku pracy i ekspertów w ramach niniejszego badania, np.:

Uważam, że to było genialne posunięcie i wprowadzone za późno. To jest podstawowe kryterium, które świadczy o tym, czy projekt jest skuteczny, czy też nie. (...) Należało już od samego początku zapytać, czy te wszystkie projekty wdrażane od samego początku PO KL są skuteczne w znalezieniu pracy. I dlatego uważam, że szkoda, że dopiero w 2011 ministerstwo zaczęło żądać wykazywania tej efektywności w projektach.

Nie jest to natomiast wystarczające rozwiązanie w zakresie podnoszenia aktywności zawodowej. Ważniejszym czynnikiem jest w tym przypadku zapewnienie wysokiej jakości wsparcia dopasowanego do konkretnych potrzeb uczestników i regionalnych potrzeb rynku pracy, ponieważ istnieje ryzyko niejako „sztucznego” zapewnienia realizacji efektu zatrudnieniowego jedynie na okres monitorowania wskaźnika, co nie wpływa na długotrwałą zmianę sytuacji na rynku pracy osób aktywizowanych. Aby sprawdzić, czy taka sytuacja nie ma miejsca, rekomendujemy monitorowanie efektu zatrudnieniowego np. w 6, 12 lub 24 miesiące po zakończeniu projektów w formie odpowiedniej do zrealizowania w warunkach nowych ram programowych na 2007-2014.

Należy również szczegółowo dopasowywać wartość wskaźnika do grupy docelowej objętej wsparciem. Aktualne, rosnące z roku na rok wartości wskaźnika zatrudnienia mogą nastrajać optymistycznie. W przypadku działań skierowanych do osób niebędących w szczególnej sytuacji

wskaźnik ten powinien być ustalony na poziomie stosunkowo wysokim (nawet w granicach 80%), natomiast w przypadku pozostałych projektów dotyczących aktywizacji zawodowej nie powinien przekraczać 50%.

Należy **zdefiniować kryterium efektywności zatrudnieniowej w zależności od poziomu bezrobocia panującego na danym obszarze interwencji** (powiat). W przeciwnym przypadku wsparcie będzie się koncentrowało w obszarach geograficznych, w których najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie dla uczestników projektów (duże ośrodki miejskie), a ominie obszary szczególnie zagrożone bezrobociem.

W przypadku decyzji, w jakim trybie realizować projekty dotyczące aktywizacji zawodowej, przydatne mogą być wyniki badania ewaluacyjnego zleconego przez MIR w roku 2013²⁰. Wyniki badania wskazują, iż w zakresie konkretnych predyspozycji do stosowania poszczególnych trybów dla określonych typów operacji nie można wskazać jednoznacznie obszarów, w których dany tryb jest jedynym możliwym rozwiązaniem. Wskazano jednak pewne obszary czy okoliczności stosowania trybu systemowego, przy jednoczesnym założeniu, że tryb konkursowy jest adekwatny dla ogółu przypadków. Obszary wsparcia, w których projekty systemowe ujawniają w sposób szczególny swoje zalety to przede wszystkim te, które wymagają kompleksowych rozwiązań nastawionych na realizację typowych form wsparcia. Wyniki badania wskazują na następujące typy operacji:

- programy rozwojowe szkół (zarówno zapewniających kształcenie ogólne jak i zawodowe);
- projekty dotyczące działań typu „outplacement”;
- obszar instytucjonalnego wsparcia ekonomii społecznej;
- aktywizacja osób bezrobotnych nie będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (co potwierdza wysoki wynik PUP zdiagnozowany w ramach niniejszego badania jeśli chodzi o grupę bezrobotnych „nie kwalifikujących się do żadnych z wyróżnionych grup” oraz stosunkowo wysoki wynik projektów konkursowych jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne);
- projekty parasolowe (regranting).

W świetle ww. wyników, jak również wysokich wartości wskaźnika zatrudnieniowego w projektach realizowanych przez PUP-y, można zarekomendować **kontynuację realizacji projektów systemowych przy jednoczesnym podwyższeniu docelowej wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, zwłaszcza dla grup niebędących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.**

²⁰ „Ocena wsparcia w ramach projektów PO KL, realizowanych w trybie konkursowym i systemowym” – CRSG Sp. z o.o. 2013 dla MIR.

3.3.9 Najskuteczniejsze działania

Które z działań/instrumentów/form wsparcia PO KL mają w latach 2014-2020 największe szanse i warunki na skuteczne i efektywne zaimplementowanie? Do jakich grup docelowych kierowanie poszczególnych działań/instrumentów/form wsparcia ma największe szanse powodzenia w kontekście efektu zatrudnieniowego?

Jak wskazują dane monitoringowe dotyczące realizacji wskaźnika zatrudnienia, największa skuteczność zatrudnieniowa dotyczy osób z projektów w ramach Priorytetu VI, nieujętych w ramach grup „wyróżnionych” pod względem sytuacji na rynku pracy (ponad 88%). W mniejszym stopniu efektywność uzyskana została w przypadku grup o szczególnym znaczeniu z punktu

widzenia Programu (osoby młode, 50+ oraz niepełnosprawne), w tym przypadku osiągnięte wartości oscylują w granicach 60%. W ramach Priorytetu VIII działaniami objętymi obowiązkiem monitoringu efektu zatrudnieniowego były projekty z zakresu działań outplacementowych. W tej grupie efektywność zatrudnieniowa osiągnęła wartość ponad 60%, co nie jest wartością zadowalającą, z uwagi na fakt, iż grupa docelowa jest co do zasady aktywna zawodowo, zatem należałoby spodziewać się wartości wyższych. Najniższą efektywnością charakteryzują się działania dla osób zagrożonych wykluczeniem (Priorytet VII), jednak tam też grupa docelowa jest najtrudniejsza do aktywizacji zawodowej, a sam Priorytet ma na celu przede wszystkim przygotowanie uczestnika do aktywności na rynku pracy, zaś podjęcie zatrudnienia jest niejako „efektem ubocznym”, wartością dodaną realizowanych projektów.

Warto zwrócić uwagę na wyniki badania ilościowego uczestników pod względem korelacji typu uzyskanego wsparcia z faktem posiadania zatrudnienia. Zawarte w poniższej tabeli dane wskazują, iż (z oczywistych względów związanych z koniecznością utrzymania działalności) największą efektywnością charakteryzuje się **dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej**.

Tabela 15. Typ wsparcia, jakie otrzymały osoby, które podjęły pracę po projekcie

| Typ wsparcia | Liczba odbiorców danego wsparcia | Liczba odbiorców danego wsparcia, która podjęła pracę | Procent |
|--|----------------------------------|---|---------|
| przyznanie środków na rozwój działalności gospodarczej | 79 | 75 | 94,9% |
| stypendium | 3 | 2 | 66,7% |
| subsydiowanie zatrudnienia | 11 | 7 | 63,6% |
| Indywidualne Plany Działania | 77 | 48 | 62,3% |
| pośrednictwo pracy | 29 | 18 | 62,1% |
| poradnictwo zawodowe | 100 | 61 | 61,0% |
| staże zawodowe | 291 | 172 | 59,1% |
| szkolenia z aktywnego poszukiwania pracy i umiejętności kluczowych | 106 | 60 | 56,6% |
| doradztwo | 138 | 75 | 54,3% |
| praca socjalna | 4 | 2 | 50,0% |
| kursy zawodowe | 239 | 116 | 48,5% |
| dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy | 19 | 9 | 47,4% |
| praktyki zawodowe | 39 | 18 | 46,2% |
| wsparcie psychologiczno-doradcze | 51 | 21 | 41,2% |

Źródło: Ankieta CATI

W dalszej kolejności należy wymienić szereg instrumentów aktywizacji zawodowej, które najczęściej były stosowane w projektach w sposób łączny. Wpływ miały na to kryteria dostępu dla Priorytetu VI. IP (na podstawie rekomendacji IZ²¹) ustaliła w ramach Planów Działania, iż w przypadku jeśli projekt przewiduje identyfikację potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, organizację warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy, wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy, to musi przewidywać również realizację programów aktywizacji zawodowej dla każdego z uczestników projektu. Nie można zatem wydzielić w tym przypadku konkretnego czynnika z uwagi na kompleksowość wsparcia. **Najniższą wartość można zaobserwować w przypadku ogólnego wsparcia psychologiczno-doradczego mającego na celu motywację, pobudzenie kreatywności, które raczej powinno być traktowane jako dodatek do innych form wsparcia.** Należy podkreślić, że nie chodzi tu o wsparcie związane z diagnozowaniem potrzeb i określeniem predyspozycji uczestników ani też o wsparcie doradcze ściśle związane z rynkiem pracy, ale bardziej ogólne zajęcia doradczo-psychologiczne realizowane już na etapie wsparcia. To zastrzeżenie dotyczy przede wszystkim projektów z Priorytetu VI, gdzie efekt zatrudnieniowy, a nie integracyjny jest na pierwszym planie.

Biorąc pod uwagę logikę interwencji EFS, wydaje się bardziej zasadne, aby wprowadzić w okresie programowania 2014-2020 wskaźniki efektywności zatrudnieniowej w ramach tych działań, w których efektywność jest najniższa. Jednak wartość ta nie powinna być ustalona na zbyt wysokim poziomie i dostosowana do poziomu bezrobocia panującego w danej grupie i na danym obszarze objętym wsparciem.

Uczestnicy wywiadów indywidualnych wskazali, iż największe szanse powodzenia ma – podobnie jak w poprzednim okresie programowania – wsparcie kierowane do osób w wieku 25-49, niezagrożonych wykluczeniem społecznym. Niemal wszyscy jednak wskazywali, że nacisk należy położyć w przyszłym okresie programowania na te grupy, które są szczególnie trudne do aktywizacji (niepełnosprawnych i seniorów). Wsparcie to jednak wymaga innowacyjnego podejścia, które częściej stosowane jest w projektach konkursowych:

Tak, są ciekawe projekty. Np. jeśli chodzi o zatrudnienie osób niepełnosprawnych – trener aktywności, przy osobach ze znacznym stopniem niepełnosprawności, pomaga na przykład pójść zrobić zakupy. Ten trener aktywności pomaga uczestnikowi wykonać proste czynności społeczne, życiowe, żeby ta osoba poszła i chciała się umówić z psychologiem czy z doradcą, który ma zbadać jej profil. Jest ciekawe wsparcie dla osób opuszczające zakłady karne lub poprawcze, ośrodki opiekuńczo-wychowawcze w postaci hostelu: gmina, współpracując z różnymi, lokalnymi przedsiębiorcami tworzy pewnego rodzaju hostel, gdzie te osoby na zasadzie mieszkań chronionych, przebywają i uczą się żyć, gospodarować własnym budżetem domowym, a dodatkowo są pod całodobową opieką specjalistów.

²¹ Można tak stwierdzić z uwagi na fakt, iż sytuacja taka miała miejsce we wszystkich regionach.

3.3.10 Założenia idealnego modelu wsparcia

*Jak powinien wyglądać idealny dla dolnośląskiego rynku pracy model wsparcia w przyszłym okresie programowania 2014-2020 – w kontekście efektu zatrudnieniowego, w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych, działań, instrumentów aktywizacji zawodowej, form wsparcia? Jakie powinny zostać spełnione warunki dla wdrożenia takiego modelu, aby był on skuteczny, efektywny i trwały?
Jaki model wsparcia (w kontekście efektu zatrudnieniowego) i w jakich warunkach jest najbardziej skuteczny, efektywny i trwały w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych?*

Podsumowując dotychczasowe zapisy, można stwierdzić, że idealnym modelem wsparcia dla dolnośląskiego rynku pracy jest model spełniający następujące warunki:

- 1) Stosowanie obligatoryjnych wartości wskaźnika zatrudnieniowego jako kryterium dostępu, także dla projektów odpowiadającym dzisiejszemu Poddziałaniu 7.2.1;
- 2) Kontynuacja projektów systemowych Powiatowych Urzędów Pracy uzupełniana bardziej innowacyjnymi i zindywidualizowanymi formami wsparcia realizowanymi w ramach konkursów;
- 3) Indywidualne określanie wartości wskaźnika zatrudnieniowego dla poszczególnych powiatów;
- 4) Położenie nacisku na konkretne działania takie jak staże, szkolenia zawodowe i środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej i uzupełnianie ich formami doradczymi lub integracyjnymi, ale ściśle związanymi z poruszaniem się po rynku pracy;
- 5) Indywidualizacja wsparcia i dostosowanie go do potrzeb uczestników poprzez zwiększenie elastyczności procedur realizacji projektu (umożliwienie precyzyjnego określenia realizowanych działań dopiero w momencie zrekrutowania grupy docelowej i przeprowadzenie wstępnej diagnozy jej potrzeb i predyspozycji);
- 6) Realizacja części projektów dedykowanych dla branż kluczowych określonych w dokumentach strategicznych.

Proponowany model wsparcia w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych przedstawia tabela poniżej.

| Lp. | Działanie | Grupa docelowa | Opis |
|-----|--|---|---|
| 1 | Stáže, szkolenia, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy | bezrobotni długotrwale, młodzi, seniorzy, niepełnosprawni | Kontynuacja działań zawartych w ustawie, realizowanych przez PUP |
| 2 | Wsparcie psychologiczne i doradcze | wszyscy, zwłaszcza kobiety i seniorzy | Wzmocnienie motywacji i poczucia własnej wartości, jako uzupełnienie do tzw. działań twardych oraz jako niezbędny element przy prowadzeniu diagnozy i wstępnego wsparcia doradczego |
| 3 | Działania innowacyjne i nietypowe | zwłaszcza niepełnosprawni, seniorzy i długotrwale bezrobotni oraz osoby zagrożone wykluczeniem społecznym | Działania dla tych grup muszą być uzupełnione działaniami innowacyjnymi i specyficznymi dla każdej z tych grup, opartymi na doświadczeniu projektodawców |
| 4 | Bony dla przez pracodawców (tj. pracodawca ma mieć możliwość wskazania, jakimi działaniami chce objąć grupę docelową, której członków następnie deklaruje zatrudnić) | pracodawcy/wszystkie grupy bezrobotnych | Umożliwienie pracodawcom przygotowania osób bezrobotnych do pracy w ich zakładzie zgodnie z zapotrzebowaniem |

4 ANALIZA SWOT

Podsumowaniem niniejszych rozważań jest tabelaryczne zestawienie w układzie analizy SWOT.

| Silne strony | Słabe strony |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Wartości docelowe wskaźników nie są zagrożone na poziomie Priorytetów i wypadają bardzo korzystnie na tle innych regionów, w szczególności w przypadku Działania 6.1; Duży pozytywny wpływ wprowadzenia wskaźnika zatrudnieniowego w przypadku projektów w ramach Poddziałania 7.2.1 – oprócz integracji społecznej realizują one teraz funkcje prozatrudnieniowe; Powiatowe Urzędy Pracy są bardzo dobrze przygotowane do pracy z osobami bezrobotnymi; Projekty odpowiadają potrzebom uczestników i w większości przypadków przyczyniają się do powrotu na rynek pracy lub utrzymania zatrudnienia zwłaszcza w grupie osób niebędących w szczególnej sytuacji na rynku pracy; Stosunkowo korzystna sytuacja na rynku pracy Dolnego Śląska, umożliwiająca aktywizację zawodową różnych grup, zwłaszcza osób młodych i osób w wieku produkcyjnym; Wysoka efektywność tradycyjnych form wsparcia takich jak staże, szkolenia i środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. | <ul style="list-style-type: none"> Wyraźnie niższe jak dotąd wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w projektach konkursowych, zwłaszcza w przypadku grupy docelowej 50+ (niski potencjał projektodawców?); Stosunkowo niskie wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w przypadku osób długotrwale bezrobotnych; Niewystarczająca jakość niektórych działań doradczych i psychologiczne (wyjąwszy diagnozę, IPD i doradztwo <i>stricte</i> zawodowe), Słaby wzrost umiejętności poruszania się po rynku pracy u uczestników; Niewielki wpływ działań na mobilność zawodową uczestników; Praca podjęta przez uczestników jest nieraz mało satysfakcjonująca pod względem zarobków. |
| Szanse | Zagrożenia |
| <ul style="list-style-type: none"> Możliwe przekroczenie wartości wskaźników - także w projektach integracyjnych (Priorytet VII); Dalsze wyznaczanie wskaźników dla grup docelowych i jego określanie na poziomie powiatowym; Dalsze wzmacnianie instytucjonalne i unowocześnianie PUP; Bardziej elastyczna realizacja projektów dzięki uproszczeniu procedur, a co za tym idzie – wsparcie bardziej dostosowane do potrzeb konkretnej grupy docelowej; Większy udział pracodawców w planowaniu i realizacji wsparcia, co podwyższy wskaźnik i jakość zatrudnienia. | <ul style="list-style-type: none"> Fala kryzysu na rynku pracy pogarszająca efekt zatrudnieniowy, zwłaszcza w perspektywie zaplanowanych wyższych wartości wskaźnika; Wytyczne centralne uniemożliwiające większą elastyczność w realizacji projektów; Niski potencjał projektodawców powodujący dalsze nieskuteczne działania, pomimo dobrze przygotowanych wniosków o dofinansowanie. |

5 WNIOSKI I REKOMENDACJE

| Lp. | Wniosek | Rekomendacja | Adresat rekomendacji | Sposób wdrożenia ²² | Status | Termin realizacji | Klasyfikacja | Obszar tematyczny |
|-----|--|---|----------------------|--|--------|-------------------------------|--------------|-------------------|
| 1 | Wartości wskaźników efektywności zatrudnieniowej osiągnięte na Dolnym Śląsku są wysokie i w większości znacznie przekraczają planowane wartości, najwyższe zaś w przypadku projektów systemowych Powiatowych Urzędów Pracy w ramach Poddziałania 6.1.3 (str. 40). Jednocześnie projekty PUP zawierają przede wszystkim podstawowe działania takie jak szkolenia zawodowe i staże, a działania w projektach konkursowych są bardziej różnorodne (str. 37) | Nakierowanie projektów konkursowych w ramach Osi Priorytetowej 8 i 9 na działania bardziej innowacyjne i inne od form przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które to formy będą realizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy | IP RPO WD 2014-2020 | 1: Działania konkursowe na rzecz wspierania zatrudnienia (Oś Priorytetowa 8 i 9 RPO WD, PI 8.5, 8.7, 8.8, , 9.1) powinny zawierać także inne formy wsparcia niż te przewidziane w projektach PUP – innowacyjne i nietypowe, zwłaszcza, gdy działania skierowane są do grup takich jak niepełnosprawni, seniorzy i długotrwale bezrobotni oraz osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (przykłady: szkolenia symulacyjne, trening pracy, szkolenie w miejscu pracy, zindywidualizowana ścieżka wsparcia obejmująca coaching i mentoring itp.) (punkty strategiczne w konkursach). | | okres programowania 2014-2020 | kluczowa | EFS |

²² Numery przed sposobami wdrożenia odnoszą się do adresatów z kolumny „Adresat rekomendacji”

| Lp. | Wniosek | Rekomendacja | Adresat rekomendacji | Sposób wdrożenia ²² | Status | Termin realizacji | Klasyfikacja | Obszar tematyczny |
|-----|--|--|----------------------|--|--------|-------------------------------|--------------|-------------------|
| 2 | <p>Pozytywnie na efekt zatrudnieniowy wpływa ścisła współpraca projektodawcy z pracodawcami, na co wskazują zarówno doświadczenia dolnośląskie (str. 42), jak i pochodzące z innych regionów (str. 87). Takie działanie zwiększy efekt zatrudnieniowy i zmniejszy „tymczasowość” i niską jakość podjętego zatrudnienia które zostały zdiagnozowane jako szczególny problem</p> | <p>Stworzenie uwarunkowań dla nawiązywania współpracy projektodawców z pracodawcami w trakcie realizacji projektu. Premiowanie projektów zakładających „zatrudnienie wysokiej jakości”.</p> | IP RPO WD 2014-2020 | <p>1: Przyznanie dodatkowych punktów strategicznych dla projektów, które zakładają współpracę z pracodawcami na każdym etapie realizacji projektu – na etapie diagnozy, określania zakresu form wsparcia i na etapie realizacji (np. szkolenia u pracodawcy na stanowisku („on-the-job-training”) (Oś Priorytetowa 8 i 9, PI 8.5, 8.8, 8.9, 9.4)</p> <p>1: Premiowanie punktami strategicznymi projektów, w których beneficjent zadeklaruje zatrudnienie uczestników po projekcie w formie umowy na czas nieokreślony lub umowy na czas określony dłuższej niż 6 miesięcy, na stanowiskach innych niż najniższe i z wynagrodzeniem wyższym niż minimalne (Oś Priorytetowa 8, PI 8.5, 8.8, 8.9)</p> | | okres programowania 2014-2020 | kluczowa | |
| 3 | <p>Zastosowanie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej miało bardzo pozytywny wpływ na projekty w ramach Poddziałania 7.2.1 – oprócz funkcji społeczno-integracyjnej Poddziałanie pełni w chwili obecnej także funkcję prozatrudnieniową (str. 51)</p> | <p>Stosowanie wskaźnika efektu zatrudnieniowego jako obligatoryjnego w Osi Priorytetowej 9, za wyjątkiem działań, które mają charakter ściśle integracyjny i skierowane są do najtrudniejszych do aktywizacji grup</p> | IP RPO WD 2014-2020 | <p>1: Kontynuacja stosowania wskaźnika zatrudnieniowego z PO KL w RPO w celu tematycznym 9 (określenie wartości wskaźnika w Planach Działania, w dokumentacjach konkursowych))</p> | | Okres programowania 2014-2020 | Operacyjna | EFS |

| Lp. | Wniosek | Rekomendacja | Adresat rekomendacji | Sposób wdrożenia ²² | Status | Termin realizacji | Klasyfikacja | Obszar tematyczny |
|-----|--|---|--|--|--------|-------------------------------|--------------|-------------------|
| 4 | Wsparcie prozatrudnieniowe w części przypadków nie osiągnęło efektu zatrudnieniowego – w dużej mierze ze względu na fakt, że nie było do końca zindywidualizowane i dostosowane do potrzeb uczestników (str. 84) | Większa indywidualizacja i elastyczność w doborze form wsparcia dla osób bez zatrudnienia | 1. IZ RPO WD 2014-2020 2. IZ PO WER 2014-2020 | <p>1 i 2: Stworzenie dla każdego z programów (RPO WD, PO WER) wytycznych realizacji projektów umożliwiających dążenie do maksymalnej elastyczności działań i obszaru ich realizowania, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kierowanie wsparcia tam, gdzie aktualnie jest jego potrzeba, - umożliwienie precyzyjnego określenia realizowanych działań dopiero w momencie zrekrutowania grupy docelowej i przeprowadzenie wstępnej diagnozy jej potrzeb i predyspozycji (pozwolenie na sytuację, w której we wniosku o dofinansowanie działania nie będą opisane szczegółowo) (szersze stosowanie stawek ryczałtowych); - umożliwienie wprowadzenia bonu dla pracodawców (umożliwienie pracodawcom decydowania, w jaki sposób przygotować grupę bezrobotnych bezpośrednio pod potrzeby pracodawcy) (właściwe przygotowanie lub aktualizacja istniejących już wytycznych); - uelastycznienie możliwości wprowadzania zmian w projektach w celu osiągnięcia docelowego wskaźnika zatrudnieniowego; <p>Ww. działania dotyczą: w przypadku RPO WD – Osi Priorytetowej 8 (PI 8.5, 8.7, 8.8, 8,9) i 9 (PI 9.1), w przypadku PO WER – PI 8.6, 8.8., 8.11)</p> | | Okres programowania 2014-2020 | horyzontalna | EFS |

| Lp. | Wniosek | Rekomendacja | Adresat rekomendacji | Sposób wdrożenia ²² | Status | Termin realizacji | Klasyfikacja | Obszar tematyczny |
|-----|---|--|--|--|--------|-------------------------------|--------------|-------------------|
| 5 | <p>Zatrudnienie wynikające z uczestnictwa w projektach niejednokrotnie ma charakter tymczasowy i nie w pełni zadowala uczestników, najczęstszą formą zatrudnienia jest umowa na czas określony, nieraz nieprzedłużana po zakończeniu projektu (str. 56).</p> <p>Niniejsze badanie jest realizowane w momencie, w którym bardzo mało projektów konkursowych zakończyło się, trudno więc jednoznacznie ocenić efekt tych projektów; gdyby efektywność zatrudnieniowa była mierzona 6 miesięcy po zakończeniu projektu, a nie tak jak dziś w okresie 3 miesięcy, to wskaźnik efektywności zatrudnienia mógłby być niższy o około 10% (str. 46)</p> | Stworzenie systemowego rozwiązania w zakresie monitorowania wartości wskaźnika w dłuższym okresie po zakończeniu realizacji projektu pomagające w określaniu przyczyn, dla których wartość wskaźnika nie jest trwała. | <p>1. IZ RPO WD 2014-2020</p> <p>2. IZ POWER 2014-2020</p> <p>3. IP RPO WD 2014-2020</p> <p>4. IP PO WER 2014-2020</p> | <p>1 i 2: Uwzględnienie badania wskaźnika w systemie monitoringu lub w planie ewaluacji RPO (IZ RPO WD) i PO WER (IZ PO WER)</p> <p>3 i 4: Uwzględnianie rekomendacji płynących z monitoringu wartości wskaźnika w dostosowywaniu realizowanych działań (np. podwyższenie punktów strategicznych za trwałość zatrudnienia vide rekomendacja 2)</p> <p>Dotyczy: Ww. działania dotyczą: w przypadku RPO WD – Osi Priorytetowej 8 (PI 8.5, 8.7, 8.8, 8.9) i 9 (PI 9.1), w przypadku PO WER – PI 8.6, 8.8., 8.11)</p> | | okres programowania 2014-2020 | Kluczowa | EFS |
| 6 | <p>Najbardziej skuteczne są działania takie jak staże, szkolenia zawodowe i środki na zakładanie działalności gospodarczej. Stosunkowo niższa jest skuteczność ogólnych działań psychologicznych i doradczych, rozwijających kreatywność i inne kompetencje miękkie (nie dotyczy to działań diagnostycznych na wstępnym etapie realizacji projektu i doradztwa związanego bezpośrednio z rynkiem pracy), których realizacja czasami pozostawiała wiele do życzenia (str. 44, 94)</p> | Wysoka jakość i pomocniczy charakter ogólnych działań psychologicznych i doradczych – powinny one być uzupełnieniem działań wyposażających uczestników w konkretne umiejętności, powinny być ściśle związane z tematyką rynku pracy i realizowane przez doświadczonych i kompetentnych ekspertów | IP RPO WD 2014-2020 | <p>1: Wymóg dokładniejszego opisu doświadczenia kadry psychologicznej i doradczej we wniosku o dofinansowanie pod kątem kompetencji i doświadczenia i położenie nacisku na ww. elementy przy ocenie projektów – np. w przypadku grup szczególnie trudnych do aktywizacji (niepełnosprawni, chorzy psychicznie, byli skazani, bezdomni) dodatkowe punkty strategiczne za deklarację zatrudnienia ekspertów z co najmniej 10-letnim doświadczeniem.</p> <p>Dotyczy Osi Priorytetowej 8 (PI 8.5, 8.7, 8.8, 8.9) i 9 (PI 9.1).</p> | | Okres programowania 2014-2020 | kluczowa | EFS |

6 PODSUMOWANIE

Efekty interwencji EFS w zakresie zatrudnienia w województwie dolnośląskim można ocenić pozytywnie: ponad 13 000 osób znalazło zatrudnienie dzięki projektom, co oznacza około 3% średnioroczny wpływ na zmniejszenie bezrobocia w całym województwie. Wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, zwłaszcza dla projektów w ramach Działania 6.1, należą do najwyższych w skali kraju (w przypadku odbiorców działań niekwalifikujących się do żadnej ze szczególnie wyróżnionych grup docelowych jest to pierwsze miejsce w kraju, a w przypadku osób w wieku 15-24, 50-64 i niepełnosprawnych – miejsce 2). W dużej mierze przyczynia się do tego bardzo efektywne działanie Powiatowych Urzędów Pracy w ramach projektów systemowych. Wprowadzenie wskaźnika zatrudnieniowego przyczyniło się do poprawy efektów w tym zakresie – w chwili obecnej efekt zatrudnieniowy jest silniejszy niż w czasach, kiedy wskaźnik nie był stosowany. Istnieją wszakże grupy szczególnie trudne do aktywizacji w tym zakresie – należą do nich przede wszystkim niepełnosprawni i seniorzy.

Projekty EFS objęte wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej wpłynęły na wzrost konkurencyjności regionu i poprawę sytuacji społeczno-gospodarczej poprzez stworzenie nowych, wykwalifikowanych zasobów pracy (w tym w branżach przemysłowych, które należą do kluczowych w województwie), wsparcie przedsiębiorstw w procesach adaptacyjnych i aktywizację społeczną uczestników.

Stosunkowo najwyższa jest efektywność konkretnych działań zwiększających umiejętności praktyczne – staży i szkoleń oraz środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Najślabiej natomiast oceniane są ogólne działania doradcze i psychologiczne (wyjąwszy diagnozę na wstępnym etapie realizacji projektu oraz doradztwo ściśle związane z rynkiem pracy). Do najważniejszych trudności w osiągnięciu wskaźnika zatrudnieniowego należała niechęć do podjęcia pracy wśród uczestników projektów oraz brak satysfakcjonujących ofert pracy dla nich.

Dodatkowymi efektami projektów opatrzonych wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej są przede wszystkim poprawa motywacji i zwiększenie wiary w siebie, ale często także wzrost aktywności społecznej i nawiązanie nieformalnych więzi między uczestnikami projektów.

Zatrudnienie nie zawsze jest trwałe, nieraz także nie satysfakcjonuje w pełni uczestników, zwłaszcza pod względem finansowym. Dlatego zasadnym byłoby pogłębienie niniejszej ewaluacji o kolejne badania w dłuższym okresie po zakończeniu projektów.

W kolejnym okresie programowania konieczne jest wsparcie indywidualizacji działań, uproszczenie procedur oraz kontynuacja dobrych praktyk z okresu programowania 2007-2013, zwłaszcza w zakresie rozwiązań w projektach systemowych PUP.