



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze

Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim

Badanie ewaluacyjne



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU

Partner w rozwoju. WUP. Pomorze

**BADANIE EWALUACYJNE „JAKOŚĆ, PRZYDATNOŚĆ
I EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA WSPARCIA OSÓB
O NISKICH KWALIFIKACJACH ZAWODOWYCH DZIAŁANAMI
SZKOLENIOWYMI W RAMACH PROJEKTÓW DZIAŁANIA 6.1
PO KL W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM”**



RAPORT KOŃCOWY

AUTORZY RAPORTU:

JOANNA JAWORSKA

MAŁGORZATA ZALEWSKA

MACIEJ MAJ

MICHAŁ SZYDERSKI

Grudzień 2015

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

1. Streszczenie.....	4
2. Wprowadzenie.....	9
3. Metodologia badania	15
4. Wyniki badania ewaluacyjnego.....	18
4.1. Analiza wsparcia szkoleniowego oraz wsparcia towarzyszącego szkoleniom oferowanym w ramach projektów Działania 6.1 PO KL	18
<i>Kompleksowość wsparcia udzielonego w ramach projektów.....</i>	<i>18</i>
<i>Powody wprowadzenia szkoleń zawodowych do oferty projektowej.....</i>	<i>22</i>
<i>Obszary zawodowe szkoleń zrealizowanych w ramach projektów</i>	<i>23</i>
<i>Rekrutacja uczestników do projektów zawierających szkolenia zawodowe</i>	<i>26</i>
<i>Wybór firm prowadzących szkolenia zawodowe w ramach zrealizowanych projektów</i>	<i>27</i>
<i>Bariery w realizacji projektów obejmujących szkolenia zawodowe</i>	<i>28</i>
<i>Charakterystyka uczestników projektów zawierających szkolenia zawodowe</i>	<i>30</i>
<i>Podsumowanie i wnioski częściowe.....</i>	<i>36</i>
4.2. Ocena wsparcia szkoleniowego oraz wsparcia towarzyszącego pod kątem dostosowania wsparcia do indywidualnych potrzeb uczestników projektów, w tym osób o niskich kwalifikacjach zawodowych oraz potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy i określenie czynników mających decydujący wpływ na jakość szkoleń oraz ich przydatność.....	37
<i>Zakres i forma szkoleń zawodowych a indywidualne potrzeby ich uczestników.....</i>	<i>38</i>
<i>Wymiar czasowy części praktycznej szkoleń zawodowych</i>	<i>40</i>
<i>Ocena czasu trwania szkolenia zawodowego w kontekście zdobycia oczekiwanego poziomu wiedzy i umiejętności</i>	<i>41</i>
<i>Obszar zawodowy szkolenia a jego efektywność zatrudnieniowa</i>	<i>42</i>
<i>Wpływ wsparcia towarzyszącego na efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych.....</i>	<i>43</i>
<i>Kompleksowość wsparcia a efektywność zatrudnieniowa projektów.....</i>	<i>45</i>
<i>Wpływ cech społeczno-demograficznych uczestników projektów na efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych.....</i>	<i>46</i>
<i>Pozostałe czynniki mające wpływ na efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych</i>	<i>48</i>
<i>Zmiana sytuacji uczestników na rynku pracy i trwałość efektów zatrudnieniowych</i>	<i>53</i>
<i>Użyteczność wiedzy i umiejętności uzyskanych podczas szkolenia zawodowego i ich pogłębianie po zakończeniu udziału w projekcie.....</i>	<i>57</i>
<i>Tryb realizacji projektu (konkursowy i systemowy) a jakość i użyteczność realizowanego wsparcia szkoleniowego</i>	<i>59</i>
<i>Powody nieuzyskania zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie.....</i>	<i>61</i>
<i>Problemy utrudniające uzyskanie zatrudnienia po udziale w projekcie.....</i>	<i>65</i>
<i>Wpływ projektów na ocenę szans na rynku pracy.....</i>	<i>67</i>
<i>Wykonywany dotychczas zawód a obszar zawodowy szkolenia.....</i>	<i>69</i>
<i>Dostosowanie wsparcia do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy</i>	<i>70</i>

<i>Podsumowanie i wnioski cząstkowe</i>	73
4.3. Sformułowanie rekomendacji, które pozwolą jak najlepiej zaplanować wsparcie zawierające działania szkoleniowe wobec osób bezrobotnych / pozostających bez zatrudnienia, w tym w szczególności wobec grupy osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, w nowej perspektywie finansowej (2014-2020) w ramach RPO WP na lata 2014-2020 i POWER	74
<i>Działania umożliwiające lepsze powiązanie tematyki szkoleń zawodowych z potrzebami rynku pracy</i>	75
<i>Model wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe właściwy dla osób bezrobotnych / pozostających bez zatrudnienia o niskich kwalifikacjach zawodowych</i>	76
<i>Działania zapewniające wysoką użyteczność, skuteczność i trwałość szkoleniom zawodowym w perspektywie finansowej 2014-2020</i>	78
<i>Podsumowanie i wnioski cząstkowe</i>	82
5. Case study	83
5.1. Inkubator Umiejętności 50+ (projektodawca: Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o. w Słupsku)	83
5.2. Kompleksowy program aktywizacji społeczno-zawodowej dla grupy 50+ w województwie pomorskim.....	87
6. Wnioski i rekomendacje	91
7. Aneks	94
7.1. Lista dokumentów i publikacji wykorzystana do realizacji badania	94
7.2. Aneks statystyczny	95
7.3. Kwestionariusz i scenariusze wywiadów wykorzystane do badania	108

1. Streszczenie

Celem głównym badania ewaluacyjnego była **ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe** realizowanego w ramach projektów Poddziałania 6.1.1 oraz Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. Uzyskany materiał badawczy pozwolił scharakteryzować wsparcie udzielone uczestnikom, zweryfikować jego użyteczność oraz sformułować zalecenia nakierowane na podniesienie jakości szkoleń zawodowych współfinansowanych ze środków europejskich w nowej perspektywie finansowej 2014-2020.

Badanie dotyczyło w szczególności oceny wsparcia szkoleniowego i towarzyszącego szkoleniom pod kątem indywidualnych potrzeb osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, a także posłużyło wypracowaniu rekomendacji pozwalających lepiej zaplanować wsparcie zawierające działania szkoleniowe dla wskazanej grupy odbiorców. Na potrzeby realizacji niniejszego badania ewaluacyjnego przyjęto, iż **osobami o niskich kwalifikacjach zawodowych** są osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym nieposiadające żadnego doświadczenia zawodowego. W badaniu ewaluacyjnym połączono ilościowe i jakościowe metody zbierania danych, by uzyskać pogłębiony obraz badanego zjawiska, uwzględniający zarówno jego skalę, jak i przyczyny. Materiał badawczy został zgromadzony na drodze analizy danych zastanych, wywiadów telefonicznych wspomaganym komputerowo (CATI), indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), case study, zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), wywiadów eksperckich, benchmarkingu oraz warsztatu implementacyjnego.

Badaniem objęto 49 projektów oferujących szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz Poddziałania 6.1.3 PO KL. We wszystkich objętych badaniem projektach szkoleniom zawodowym towarzyszyły dodatkowe formy wsparcia, mające ułatwić uczestnikom zmianę ich sytuacji na rynku pracy. Najczęściej oferowaną dodatkową formą wsparcia był **staż bądź praktyka zawodowa** (45 projektów). Uczestnicy projektów zawierających szkolenia zawodowe zrealizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL najczęściej skorzystali z **poradnictwa zawodowego** poprzedzającego wybór odpowiedniego profilu szkolenia zawodowego (56,4% odbiorców wsparcia). Najmniej uczestników zadeklarowało natomiast skorzystanie w ramach projektu z pomocy psychologicznej (17,3%).

Szkolenia zawodowe zaproponowane uczestnikom w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL dotyczyły różnych obszarów zawodowych. W 20 projektach dobór obszaru zawodowego szkolenia dla uczestnika miał charakter indywidualny – wynikał z jego wykształcenia, predyspozycji i możliwości rozwoju zawodowego. W pozostałych projektach proponowano zestaw możliwych do wyboru szkoleń. W badanych projektach najczęściej oferowano szkolenia zawodowe dla operatorów maszyn i urządzeń (17 projektów), pracowników biurowych (13 projektów), magazynierów i kierowców wózków widłowych (12 projektów), sprzedawców i handlowców (11 projektów) oraz opiekuna osób starszych, dzieci i osób niepełnosprawnych (10 projektów).

Uczestnikami szkoleń zawodowych byli w większości mężczyźni (55,9%), osoby do 24 roku życia (35,4%), osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (60,2%), pozostające bez zatrudnienia co najmniej 12 miesięcy (42,2%), dysponujące ponad 10-letnim stażem pracy (35,7%), pracujące przed udziałem w projekcie głównie jako sprzedawca/handlowiec, pracownik budowlany, kierowca, pracownik biurowy oraz pracownik fizyczny.

Projekty zawierające szkolenia zawodowe realizowane były z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb uczestników, co potwierdziło 75,7% odbiorców wsparcia. Dla zdecydowanej większości uczestników

(87,3%) sposób przekazywania wiedzy podczas szkolenia był jasny i przystępny. Projekt zawierający szkolenie zawodowe **spełnił oczekiwania 65,3% uczestników**.

Zdecydowana większość odbiorców wsparcia wzięła udział w szkoleniu łączącym przekazywanie wiedzy z zajęciami praktycznymi (86,0%). **Czas trwania szkolenia** okazał się wystarczający do zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych bądź uzupełnienia już posiadanych dla 78,8% odbiorców wsparcia. Natomiast czas trwania części praktycznej szkolenia był odpowiedni dla 66,6% uczestników projektów.

70,2% uczestników objętych badaniem projektów podjęło zatrudnienie dzięki otrzymanemu wsparciu, w tym 45,9% pracuje do chwili obecnej. 24,3% uczestników uzyskało zatem pracę, lecz jej nie utrzymało (9,8% pracowało krócej niż 3 miesiące, 14,5% dłużej niż 3 miesiące). Średnio co trzeci uczestnik projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1. oraz 6.1.3 PO KL nie uzyskał zatrudnienia w wyniku otrzymanego wsparcia.

Zdecydowana większość uczestników, którzy uzyskali zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie, osiągnęła ten cel w ciągu pierwszych 3 miesięcy (71,0%). Potwierdza to wysoką efektywność zatrudnieniową przeprowadzonych projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL. 17,0% uczestników zatrudnionych choć na krótki czas po udziale w projekcie znalazło pracę w ciągu 4-6 miesięcy, 7,8% w ciągu 7-12 miesięcy, natomiast 4,3% dopiero po roku.

67,0% uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych objętych badaniem projektów podjęło zatrudnienie dzięki otrzymanemu wsparciu, w tym 39,3% pracowało w momencie realizacji badania. Odsetek uczestników o niskich kwalifikacjach, którzy uzyskali zatrudnienie i pracują do chwili obecnej, jest niższy niż dla ogółu uczestników. 27,7% takich odbiorców otrzymało pracę, lecz jej nie utrzymało (10,2% pracowało krócej niż 3 miesiące, 17,5% dłużej niż 3 miesiące). 33,0% odbiorców wsparcia posiadających niskie kwalifikacje zawodowe nie zmieniło swojego statusu na rynku pracy po zakończeniu udziału w projekcie.

Istnieje niewielka zależność pomiędzy wsparciem towarzyszącym szkoleniom zawodowym, którymi objęci zostali uczestnicy a uzyskaniem przez nich zatrudnienia. Różnice pomiędzy poszczególnymi formami wsparcia są niewielkie: w momencie realizacji badania pracowało 46,9% uczestników objętych poradnictwem zawodowym, 46,2% uczestników, którym udzielona została pomoc psychologiczna, 45,5% uczestników objętych pośrednictwem pracy oraz 44,5% uczestników po stażach i praktykach. Ta ostatnia forma wsparcia charakteryzuje się wysoką efektywnością zatrudnieniową, lecz jednocześnie krótkotrwałą. Odsetek uczestników będących odbiorcami stażu bądź praktyki, którzy pozostają w zatrudnieniu do chwili obecnej, jest najniższy spośród wszystkich form wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym. W kontekście doprowadzenia uczestnika do trwałego zatrudnienia najwyższą skuteczność wykazuje natomiast pośrednictwo pracy oraz pomoc psychologiczna.

Wyższą efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych odnotowano w przypadku mężczyzn – połowa z nich pozostaje w zatrudnieniu do chwili obecnej (50,2%). Odsetek kobiet objętych wsparciem, które dostały pracę i ją utrzymały, wynosi 41,1%. Odsetek uczestników, którzy nie podjęli pracy chociaż na krótko po zakończeniu udziału w projekcie, jest wyższy w przypadku kobiet niż mężczyzn i wynosi odpowiednio 36,8% oraz 23,3%.

Czynnikiem wpływającym na efektywność zatrudnieniową szkolenia zawodowego jest także poziom wykształcenia jego uczestnika. Trwałe zatrudnienie trwające do momentu realizacji badania najrzadziej osiągnęli bowiem uczestnicy z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (33,9%). W tej grupie odbiorców wsparcia zidentyfikowano także najwyższy odsetek osób, które po zakończeniu udziału w projekcie nie podjęły pracy nawet na krótki czas. Najwyższą efektywność

zatrudnieniową odnotowano w przypadku uczestników posiadających wykształcenie wyższe (55,1%), a następnie średnie ogólnokształcące (48,5%), zasadnicze zawodowe (46,4%) oraz policealne i średnie zawodowe (40,6%). Projekty zrealizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL doprowadziły zatem do zatrudnienia głównie osoby z wyższym poziomem wykształcenia.

Najwyższą efektywność zatrudnieniową odnotowano wśród młodych odbiorców wsparcia, do 34 roku życia. Odsetek osób w wieku 24 lat i poniżej, które uzyskały trwałe zatrudnienie po udziale w projekcie, ukształtował się na poziomie 52,2%, natomiast w przedziale wiekowym 25-34 lata odsetek długotrwale zatrudnionych osób wyniósł 59,0%. Po zakończeniu udziału w projekcie pracy choćby na krótki okres czasu nie uzyskało 19,7% osób w wieku 24 lat i poniżej oraz 19,0% osób w przedziale wiekowym 25-34 lata. Odsetki te są zdecydowanie wyższe w przypadku starszych uczestników projektów, a zwłaszcza tych, którzy ukończyli 45. rok życia. Odsetek osób, które nie uzyskały żadnej pracy po zakończeniu udziału w projekcie, wyniósł 43,6% w przypadku uczestników w przedziale wiekowym 45-54 lata oraz 43,9% w przypadku uczestników w wieku 55 lat i powyżej. 32,6% uczestników w wieku 45-54 lata oraz 30,0% uczestników w wieku 55 lat i powyżej uzyskało zatrudnienie dzięki wsparciu projektowemu i pracuje do chwili obecnej. Efektywność zatrudnieniowa objętych badaniem projektów spada zatem wraz ze wzrostem wieku uczestnika.

Istnieje związek pomiędzy czasem pozostawania bez zatrudnienia przed udziałem w projekcie a efektywnością zatrudnieniową udzielanego wsparcia. Im dłuższy czas pozostawania bez pracy tym mniejsza szansa na zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie. Ponad połowa uczestników pozostających bez pracy do 6 miesięcy przed przystąpieniem do projektu uzyskała zatrudnienie w wyniku uzyskanego wsparcia i utrzymała je do chwili obecnej. Osoby długotrwale bezrobotne przed udziałem w projekcie, pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy, zdecydowanie rzadziej zmieniały swój status na rynku pracy – aż 41,5% takich odbiorców wsparcia nie uzyskało pracy nawet na krótki okres czasu. Odsetek uczestników długotrwale bezrobotnych przed udziałem w projekcie, którzy zyskali trwałe zatrudnienie, wyniósł natomiast 37,3%. Na podstawie zaprezentowanych wyników można wnioskować, iż **wsparcie projektowe osób bezrobotnych powinno silniej koncentrować się na osobach, które pozostają bez pracy dłużej niż rok.**

Na podstawie zrealizowanych badań można przypuszczać, że **element praktyki w szkoleniu zwiększa szansę na podjęcie trwałego zatrudnienia przez uczestnika.** Odsetek uczestników pracujących do chwili obecnej pozbawionych części praktycznej szkolenia wynosi 39,6%, natomiast odsetek uczestników pracujących do chwili obecnej biorących udział w szkoleniu z częścią praktyczną wynosi 46,9%. Co ciekawe, tak wyraźnie zarysowanych tendencji nie obserwuje się w przypadku osób o niskich kwalifikacjach zawodowych. Odsetki te wynoszą bowiem odpowiednio 35,7% oraz 39,6%. Odsetek uczestników, którzy nie podjęli pracy nawet na krótko po zakończeniu udziału w projekcie, wynosi 37,4% w przypadku szkoleń bez części praktycznej i 28,6% w przypadku szkoleń zawierających część praktyczną. Zawarcie części praktycznej w szkoleniu zawodowym pozytywnie wpływa zatem na efektywność zatrudnieniową wsparcia. Co ciekawe, trwałe zatrudnienie uzyskali głównie tacy uczestnicy, których szkolenie składało się w połowie z zajęć teoretycznych, a w połowie z zajęć praktycznych.

Należy także podkreślić, iż **zachodzi związek pomiędzy obecnością bądź brakiem egzaminu a uzyskaniem zatrudnienia przez uczestnika.** W przypadku szkoleń bez egzaminu, 44,1% ich uczestników nie uzyskało zatrudnienia chociaż na krótko. W przypadku szkoleń zakończonych egzaminem odsetek ten wynosi 27,4%. Do chwili obecnej pracuje 34,4% uczestników szkoleń bez egzaminów oraz 47,8% uczestników szkoleń zakończonych egzaminem. Nieco lepsze efekty zatrudnieniowe osiągnięte zostały dzięki szkoleniom zawodowym zakończonym egzaminem zewnętrznym. Odsetek uczestników, którzy otrzymali pracę po zakończeniu udziału w projekcie, wyniósł 53,9% w przypadku szkoleń zakończonych egzaminem prowadzonym przez zewnętrzny podmiot oraz 45,9% w przypadku szkoleń zakończonych egzaminem przeprowadzonym przez

realizatora projektu. Odsetek odbiorców wsparcia, którzy nie podjęli żadnej pracy po zakończeniu uczestnictwa w projekcie, jest wyższy również w przypadku szkoleń zawodowych zakończonych egzaminem wewnętrznym.

Najniższą efektywność zatrudnieniową widać wśród odbiorców wsparcia, którzy zdecydowali się na konkretne szkolenie z braku innych propozycji kształcenia. 41,1% uczestników projektów, których skierowano na jedyne dostępne szkolenie zawodowe, nie uzyskało pracy nawet na krótki czas. Na podstawie wyników badań można wnioskować o dużym znaczeniu rzetelnej diagnozy potrzeb i preferencji osoby obejmowanej wsparciem – rozwijanie już posiadanych kwalifikacji w danym zawodzie, kształtowanie za pomocą szkoleń zawodowych poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji oraz korzystanie z pomocy doradcy zawodowego bądź pośrednika pracy przyczyniają się do zwiększenia efektywności zatrudnieniowej projektów zawierających szkolenia zawodowe.

Wysoką efektywność zatrudnieniową wykazały **szkolenia zawodowe dla operatorów maszyn**, których 64,5% odbiorców uzyskało zatrudnienie po udziale w projekcie i pracuje do chwili obecnej. Równie wysoki odsetek aktualnie zatrudnionych osób zaobserwowano w przypadku **szkoleń zawodowych dla kierowców**. Wysoką efektywność zatrudnieniową uzyskały także **szkolenia dla spawaczy**, które doprowadziły do stałego zatrudnienia ponad połowę uczestniczących w nich osób (58,6%).

Większą efektywność zatrudnieniową odnotowano w przypadku projektów konkursowych, które przyczyniły się do uzyskania zatrudnienia przez 78,0% uczestniczących w nich osób. W przypadku projektów realizowanych w trybie systemowym odsetek ten ukształtował się na poziomie 67,9%. Projekty konkursowe okazały się również skuteczniejsze w zakresie utrzymania uczestnika w zatrudnieniu – 49,0% uczestników projektów konkursowych pracuje do chwili obecnej, natomiast w projektach systemowych ten odsetek wynosi 44,9%. W projektach systemowych zaobserwowano również wyższy odsetek uczestników, którzy w wyniku wsparcia pracowali krócej niż 3 miesiące, oraz niższy odsetek osób, które pozostawały w zatrudnieniu dłużej. Uczestnicy projektów konkursowych znaleźli zatrudnienie szybciej niż uczestnicy projektów systemowych. Spośród zatrudnionych uczestników projektów konkursowych, 79,9% uzyskało pracę w ciągu 3 miesięcy od momentu zakończenia udziału w inicjatywie. Odsetek ten wyniósł 67,9% w przypadku projektów zrealizowanych w trybie systemowym.

W opinii pozostających w zatrudnieniu uczestników projektów, **wysiłek włożony w znalezienie pracy najsilniej przyczynił się do zmiany ich sytuacji zawodowej**. Wskazany czynnik miał duży bądź bardzo duży wpływ na uzyskanie zatrudnienia w przypadku 87,7% pracujących obecnie odbiorców wsparcia. Dużą rolę w procesie zdobycia pracy odegrały także własne zdolności i umiejętności uczestników, którym duży bądź bardzo duży wpływ na zmianę statusu zawodowego przypisało 82,2% pracujących obecnie odbiorców wsparcia. Ponad połowa zatrudnionych odbiorców wsparcia wskazała, że duży bądź bardzo duży wpływ na znalezienie przez nich pracy miała nauka skutecznego poszukiwania zatrudnienia, jaką otrzymali w projekcie (56,4%). W opinii pracujących uczestników, najmniejszą rolę odegrały natomiast znajomości nawiązane podczas udziału w projekcie. W opinii 78,4% zatrudnionych uczestników, którzy skorzystali ze **stażu bądź praktyki** w ramach projektu, wskazana forma wsparcia posiadała duży bądź bardzo duży wpływ na znalezienie przez nich pracy. Warto podkreślić, iż ponad połowa zatrudnionych odbiorców staży i praktyk przypisała tej formie wsparcia bardzo duży wpływ na znalezienie przez nich pracy (55,8%). W opinii 71,3% zatrudnionych uczestników, którzy uzyskali **certyfikat poświadczający zdanie egzaminu** po zakończeniu udziału w szkoleniu, otrzymany dokument posiadał duży bądź bardzo duży wpływ na znalezienie przez nich pracy. Ponad połowa zatrudnionych odbiorców uznała, iż uzyskanie przez nich certyfikatu wywarło bardzo duży wpływ na zmianę statusu na rynku pracy.

Wiedza zdobyta podczas szkolenia zawodowego okazała się przydatna w codziennej pracy dla 61,6% uczestników, którzy zdobyli zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie. Średnio co czwarty pracujący choć przez krótki czas odbiorca wsparcia ocenił uzyskaną wiedzę jako nieużyteczną w nowym miejscu pracy. Wiedza uzyskana podczas szkolenia okazała się przydatna w pracy zawodowej także dla osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, co potwierdziło 67,4% uczestników zaliczanych do tej grupy. 24,6% zatrudnionych po udziale w projekcie uczestników o niskich kwalifikacjach nie wykorzystało natomiast nowej wiedzy w miejscu pracy.

67,3% uczestników pogłębia wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia. Średnio co trzeci odbiorca wsparcia projektowego nie podejmuje takich działań. Wyższy odsetek osób, które nie poszerzają wiedzy i umiejętności uzyskanych podczas szkolenia, obserwuje się w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych – wynosi on aż 41,7%. Główną motywacją odbiorców wsparcia kontynuujących kształcenie jest uzyskiwanie coraz wyższych kwalifikacji w celu zdobycia lepszej pracy. Warto jednak podkreślić, iż drugim podawanym przez respondentów powodem pogłębiania wiedzy i umiejętności uzyskanych podczas szkolenia jest ich przydatność w życiu prywatnym. Pogłębianie uzyskanej wiedzy i umiejętności w celach prywatnych deklarują częściej kobiety (22,6%) niż mężczyźni (15,6%). Projekt nie zachęcił do dalszego poszerzania kompetencji głównie uczestników z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Aż 43,3% odbiorców wsparcia posiadających takie wykształcenie nie podjęło żadnych działań pogłębiających uzyskane na szkoleniu wiedzę i umiejętności po zakończeniu udziału w projekcie. Największą aktywność zmierzającą do rozwoju zdobytych kompetencji wykazały w badaniu osoby posiadające wykształcenie wyższe (70,8%). Warto dodatkowo podkreślić, iż uczestnicy z wykształceniem wyższym jako motywację dalszego kształcenia wskazali jego przydatność do lepszego wykonywania obecnej pracy bądź znalezienia lepszej, natomiast w porównaniu z uczestnikami o innych poziomach wykształcenia najrzadziej skupiali się na poszerzaniu wiedzy w celach prywatnych. Uczestnicy z wykształceniem wyższym najsilniej wykorzystują zdobyty dzięki szkoleniu kapitał wiedzy na regionalnym rynku pracy.

Przed udziałem w projekcie 45,6% uczestników oceniało swoją sytuację na rynku pracy źle lub raczej źle. Po udziale w projekcie odsetek takich uczestników zmniejszył się do 27,3%. Odnotowano również wyraźny wzrost pozytywnych ocen swojej sytuacji na rynku pracy – przed udziałem w projekcie dobrze lub raczej dobrze swoją sytuację na rynku pracy oceniało 20,4% osób, natomiast po projekcie odsetek ten wyniósł 45,5%. Projekty szkoleniowe pozwoliły poprawić sytuację na rynku pracy także osobom o niskich kwalifikacjach zawodowych. Przed udziałem w projekcie 49,0% osób o niskich kwalifikacjach zawodowych postrzegało swoją sytuację na rynku pracy jako złą lub raczej złą, natomiast po projekcie odsetek ten wyniósł 31,3%. Odsetek odbiorców oceniających swoją sytuację zawodową jako raczej dobrą bądź dobrą wzrósł natomiast z 19,4% przed udziałem w projekcie do 38,8% po zakończeniu uczestnictwa. Pozostaje on zatem nieco niższy niż w przypadku ogółu uczestników objętych szkoleniami zawodowymi w ramach projektów.

2. Wprowadzenie

Tło badania

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo stanowi podstawowe wyzwanie dla polityki zatrudnieniowej państwa, szczególnie w kontekście dokonujących się przemian społecznych, gospodarczych i demograficznych, wpływających na strukturę rynku pracy. Działania wspierające osoby pozostające bez zatrudnienia powinny uwzględniać grupy doświadczające największych trudności związanych z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy, takie jak osoby do 25. roku życia (nieposiadające odpowiedniego doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy), kobiety (głównie matki samotnie wychowujące dzieci), osoby po 45. roku życia (mające trudności z dostosowaniem się do wymogów szybko modernizującej się gospodarki), osoby niepełnosprawne (wykazujące trudności ze znalezieniem zatrudnienia na otwartym rynku pracy) oraz osoby długotrwale bezrobotne (wymagające większej ilości czasu i różnorodnych instrumentów aktywizacyjnych celem reintegracji z rynkiem pracy). Poprawa sytuacji zawodowej wskazanych grup wymaga podniesienia jakości usług świadczonych na rzecz bezrobotnych i biernych zawodowo, stosowania wczesnej identyfikacji potrzeb klientów instytucji rynku pracy oraz rzetelnego diagnozowania możliwości ich rozwoju zawodowego, a także podjęcia działań zmierzających do zmiany bądź podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób pozostających bez pracy oraz uzyskania przez nie doświadczenia zawodowego.

Powyższe założenia uzyskały odzwierciedlenie w Priorytecie VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W ramach Poddziałania 6.1.1 *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy* oraz Poddziałania 6.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych* zrealizowano projekty mające na celu wsparcie grup osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy za pomocą szerokiego wachlarza instrumentów, takich jak diagnoza potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, wsparcie psychologiczno-doradcze, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże bądź praktyki, szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, subsydiowanie zatrudnienia, zapewnienie pomocy w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi, wspieranie wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia, zwrot kosztów dojazdów do miejsca pracy oraz zakwaterowania, rozpowszechnianie informacji o ofertach pracy, promocja alternatywnych form zatrudnienia oraz tworzenie zachęt dla przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Niniejszy raport prezentuje wyniki badania ewaluacyjnego pn. *Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL*. Badaniem zostały objęte szkolenia zawodowe realizowane w ramach projektów z Poddziałania 6.1.1 PO KL oraz z Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim celem określenia skuteczności, użyteczności i trwałości wsparcia przekazanego osobom bezrobotnym i nieaktywnym zawodowo. Badanie pozwoliło ocenić szkolenia zawodowe oraz wsparcie im towarzyszące pod kątem dostosowania do indywidualnych potrzeb osób bezrobotnych, w tym osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, oraz potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Badanie umożliwiło wskazanie czynników mających wpływ na jakość i przydatność szkoleń zawodowych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, co przyczyniło się do opracowania rekomendacji na perspektywę finansową 2014-2020.

Cele badania

Celem głównym badania ewaluacyjnego była **ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe realizowanego w ramach projektów Poddziałania 6.1.1 oraz Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia**. Został on osiągnięty poprzez realizację celów szczegółowych:

Cel szczegółowy I - Analiza wsparcia szkoleniowego oraz wsparcia towarzyszącego szkoleniom oferowanym w ramach projektów Działania 6.1 PO KL.

Cel szczegółowy II – Ocena wsparcia szkoleniowego oraz wsparcia towarzyszącego pod kątem dostosowania wsparcia do indywidualnych potrzeb uczestników projektów, w tym osób o niskich kwalifikacjach zawodowych oraz potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy i określenie czynników mających decydujący wpływ na jakość szkoleń oraz ich przydatność.

Cel szczegółowy III – Sformułowanie rekomendacji, które pozwolą jak najlepiej zaplanować wsparcie zawierające działania szkoleniowe dla osób bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia, w tym w szczególności dla grupy osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, w nowej perspektywie finansowej (2014-2020) w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego (RPO WP) na lata 2014-2020 i Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER).

Zakres badania

Badaniem zostały objęte **szkolenia zawodowe** (tzn. działania szkoleniowe z wyłączeniem szkoleń z zakresu przedsiębiorczości, języków obcych, szkoleń z rozwoju osobistego oraz nauki poszukiwania pracy) realizowane **w ramach projektów z Poddziałania 6.1.1 PO KL oraz z Poddziałania 6.1.3 PO KL**. Pod pojęciem działań szkoleniowych w niniejszym badaniu ewaluacyjnym należy rozumieć formę wsparcia określaną w bazie PEFS projektów Działania 6.1 PO KL jako szkolenia/kursy/warsztaty.

Badanie objęło swoim zakresem projekty Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim, których uczestnikami były osoby, które zakończyły udział w projekcie w 2014 roku oraz objęte były szkoleniami zawodowymi – 17 projektów systemowych powiatowych urzędów pracy i 31 projektów konkursowych (w tym 14 realizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz 1 projekt systemowy realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku). W 2014 roku udział w projektach obejmujących wsparcie szkoleniowe ukończyły 3502 osoby, tj. 809 osób w ramach Poddziałania 6.1.1 i 2693 osoby w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL (według bazy PEFS – stan na dzień 27.05.2015 r.).

Badanie dotyczyło **w szczególności oceny wsparcia szkoleniowego i towarzyszącego pod kątem indywidualnych potrzeb osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, a także posłużyło wypracowaniu rekomendacji pozwalających lepiej zaplanować wsparcie zawierające działania szkoleniowe dla wskazanej grupy odbiorców**. Znajdują się oni w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, co jest widoczne zarówno pod względem stopy bezrobocia w obrębie omawianej grupy¹, jak i wysokości zarobków w przypadku osób zatrudnionych².

¹ Jak wskazują dane Eurostatu z 2014 roku, wskaźnik zatrudnienia osób o wykształceniu gimnazjalnym i niższym w przedziale wiekowym 25-64 lata wynosił w Polsce 38,5%. Analogiczny wskaźnik dla Unii Europejskiej wynosił 52,1%. Dla porównania, wskaźnik zatrudnienia osób z wykształceniem średnim i policealnym w przedziale wiekowym wynosił w Polsce 65,2%, natomiast z wykształceniem wyższym 84,8% (źródło: www.ec.europa.eu).

Definicja osób o niskich kwalifikacjach zawodowych przyjęta w badaniu

W porównaniach międzynarodowych jako wyznacznik niskich kwalifikacji najczęściej przyjmuje się klasyfikację ISCED, zgodnie z którą pracownik o niskich kwalifikacjach to osoba o wykształceniu niepełnym podstawowym, podstawowym lub gimnazjalnym. Wskazaną definicję należy uznać za niepełną, ponieważ istnieje wiele dodatkowych kryteriów, jakie mogą określać niewykwalifikowanego pracownika. Mogą to być np. brak doświadczenia zawodowego, niska motywacja do poszerzania kwalifikacji, brak konkretnego zawodu czy też niedostosowanie posiadanych umiejętności do zajmowanego stanowiska pracy. Spośród wszystkich przytoczonych kryteriów definicyjnych, wykształcenie jest jednak najszerzej stosowane. **Na potrzeby realizacji niniejszego badania ewaluacyjnego przyjęto, iż osobami o niskich kwalifikacjach zawodowych są osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym nieposiadające żadnego doświadczenia zawodowego.** Zgodnie z przyjętą definicją w województwie pomorskim projekty w ramach Działania 6.1 PO KL objęły szkoleniami zawodowymi 695 osób o niskich kwalifikacjach zawodowych.

Pytania badawcze

Cel szczegółowy I

Analiza wsparcia szkoleniowego oraz wsparcia towarzyszącego szkoleniom oferowanym w ramach projektów Działania 6.1 PO KL

L.p. Pytania badawcze

- 1** Ile projektów oferujących wsparcie szkoleniowe (szkolenia zawodowe) realizowanych było w 2013 i 2014 roku? Jakiego rodzaju wsparcie towarzyszyło szkoleniom zawodowym w realizowanych projektach? W jakich obszarach zawodowych realizowane były szkolenia? Czy wsparcie udzielone w ramach projektów można uznać za kompleksowe (tj. m.in. czy szkolenie było uzupełnione o staż w tym samym obszarze zawodowym, czy wybór szkolenia był poprzedzony usługą poradnictwa zawodowego)?
- 2** Dlaczego projektodawcy zdecydowali się na realizację szkoleń zawodowych w ramach projektów? W jaki sposób przeprowadzany był dobór obszarów zawodowych szkoleń w projektach obejmujących wsparcie szkoleniowe? Jak odbywała się rekrutacja uczestników do projektów? Jak odbywał się wybór firm prowadzących szkolenia zawodowe w ramach realizowanych projektów? Jakiego rodzaju bariery wystąpiły w realizacji projektów obejmujących szkolenia zawodowe?
- 3** Jakie osoby były uczestnikami szkoleń – podział ze względu na wiek, wykształcenie, staż pracy, wykonywany dotychczas zawód, długość pozostawania bez pracy przed przystąpieniem do projektu?

Cel szczegółowy II

² Badanie z udziałem pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych przeprowadzone w latach 2008-2009 przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości ukazały, iż ponad połowa pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych, którzy nie wiązali swojej przyszłości z obecnym miejscem pracy, podała jako powód zbyt niskie wynagrodzenie (58%). W roku 2009 średnie wynagrodzenie netto wyniosło 2373 zł netto, natomiast średnie wynagrodzenie pracownika o niskich kwalifikacjach wyniosło około 1733 zł netto. Ponad dwie trzecie pracowników (70%) o niskich kwalifikacjach zawodowych uzyskało wynagrodzenie netto poniżej 2001 zł (źródło: www.badania.parp.gov.pl/files/74/75/76/487/493/8270.pdf).

Ocena wsparcia szkoleniowego oraz wsparcia towarzyszącego pod kątem dostosowania wsparcia do indywidualnych potrzeb uczestników projektów, w tym osób o niskich kwalifikacjach zawodowych oraz potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy i określenie czynników mających decydujący wpływ na jakość szkoleń oraz ich przydatność

L.p. Pytania badawcze

-
- 4** Czy zakres oraz forma realizowanych szkoleń odpowiadały indywidualnym potrzebom uczestników projektów? Czy szkolenia zawodowe połączone były z zajęciami praktycznymi i jaki był ich wymiar? Czy łączny czas trwania szkolenia był odpowiedni w kontekście zdobycia oczekiwanego poziomu wiedzy i umiejętności (kwalifikacji zawodowych)?
-
- 5** Czy obszar zawodowy, w jakim odbywały się szkolenia, miał wpływ na ich efektywność zatrudnieniową? Jeśli tak, to szkolenia w jakich obszarach zawodowych przyniosły najlepsze efekty? Jaki wpływ na efektywność szkoleń zawodowych miało wsparcie towarzyszące (w tym w szczególności staże)? Jakie są inne czynniki mające wpływ na skuteczność, jakość i użyteczność realizowanych szkoleń? Które z nich są najistotniejsze? Jaki wpływ na efektywność zatrudnieniową wsparcia zawierającego szkolenia zawodowe miały cechy społeczno-demograficzne uczestników projektów (tj. np. wiek, wykształcenie, płeć)?
-
- 6** Jak przedstawia się trwałość efektów zatrudnieniowych wsparcia zawierającego szkolenia zawodowe? W jakim czasie od zakończenia wsparcia zostały osiągnięte i utrzymane efekty zatrudnieniowe?
-
- 7** Czy w przypadku uzyskania zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie wiedza zdobyta podczas szkolenia była użyteczna i wykorzystywana w nowym miejscu pracy? Czy jest ona pogłębiana po zakończeniu udziału w projekcie?
-
- 8** Czy tryb realizowanych projektów (konkursowy, systemowy) miał wpływ na jakość realizowanego wsparcia szkoleniowego i jego użyteczność?
-
- 9** Czy i jak zmieniła się sytuacja na rynku pracy uczestników projektów szkoleniowych? Jaka część uczestników nadal pozostaje bez zatrudnienia?
-
- 10** Jakie są główne powody nieuzyskania zatrudnienia przez uczestników projektów szkoleniowych? Czy i jakie działania można podjąć, by zminimalizować te trudności?
-
- 11** Czy uczestnicy projektów szkoleniowych, którzy zostali zatrudnieni, napotkali w swoich miejscach pracy problemy utrudniające utrzymanie zatrudnienia? Czy wsparcie uzyskane w projekcie szkoleniowym jest wystarczające do utrzymania zatrudnienia? Jeśli nie, to jakich elementów wsparcia zabrakło?
-
- 12** Jakiego rodzaju zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie pojawiało się najczęściej (umowa o pracę, umowa cywilno-prawna, umowa na czas określony bądź nieokreślony)? Jak w ocenie badanych zmieniła się ich sytuacja na rynku pracy po zakończeniu udziału w projekcie?
-
- 13** Czy i jak udział w projekcie wpłynął na postrzeganie swoich szans na rynku pracy przez uczestników szkoleń? Jaka grupa odbiorców wsparcia postrzega swoje obecne szanse na rynku pracy jako większe niż przed udziałem w projekcie?
-
- 14** Jaka jest zgodność pomiędzy tematyką szkolenia a rodzajem podjętego zatrudnienia? Czy uczestnicy szkoleń podjęli pracę w zawodzie/na stanowisku, którego dotyczyło odbyte szkolenie?
-
- 15** Czy wsparcie szkoleniowe i towarzyszące przekazane uczestnikom w projektach było dostosowane do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy? W jakim stopniu przekazane uczestnikom wsparcie pozwoliło na uzyskanie przez nich kompetencji adekwatnych do wymogów rynku pracy w regionie?
-

Cel szczegółowy III

Sformułowanie rekomendacji, które pozwolą jak najlepiej zaplanować wsparcie zawierające działania szkoleniowe dla osób bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia, w tym w szczególności dla grupy osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, w nowej perspektywie finansowej (2014-2020) w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego (RPO WP) na lata 2014-2020 i Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER)

L.p. Pytania badawcze

- | | |
|-----------|---|
| 16 | Jakie działania mogą wpłynąć na lepsze powiązanie tematyki szkoleń zawodowych realizowanych w projektach współfinansowanych ze środków EFS z potrzebami rynku pracy? |
| 17 | Jakie działania należy podjąć, aby szkolenia zawodowe realizowane w perspektywie finansowej 2014-2020 spełniały kryteria wysokiej użyteczności, skuteczności i trwałości? |
| 18 | Jaki model wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe byłby najwłaściwszy dla osób bezrobotnych / pozostających bez zatrudnienia o niskich kwalifikacjach zawodowych? |
| 19 | Jakie skuteczne rozwiązania i dobre praktyki w obszarze zapewnienia wysokiej skuteczności, użyteczności i trwałości projektom w ramach Działania 6.1 PO KL identyfikuje się w innych regionach Polski? Czy jest możliwa ich implementacja w województwie pomorskim, aby lepiej wesprzeć osoby bezrobotne i pozostające bez zatrudnienia w regionie? |
-

Kryteria ewaluacyjne

Badanie ewaluacyjne zrealizowano w oparciu o następujące kryteria ewaluacyjne:

Skuteczność – rozumianą jako ocena stopnia, w jakim wsparcie obejmujące działania szkoleniowe w ramach projektów realizowanych w Działaniu 6.1 PO KL w województwie pomorskim przyczyniło się do osiągnięcia celów tych projektów oraz celów priorytetu VI PO KL wdrażanego w województwie.

Użyteczność – rozumianą jako ocena stopnia spełnienia oczekiwań uczestników projektów obejmowanych wsparciem szkoleniowym (szkoleniami zawodowymi) w ramach Działania 6.1 PO KL dla województwa pomorskiego.

Trwałość – rozumianą jako ocena długookresowych efektów projektów Działania 6.1 PO KL zawierających wsparcie szkoleniowe (szkolenia zawodowe).

Struktura populacji generalnej i próby badawczej

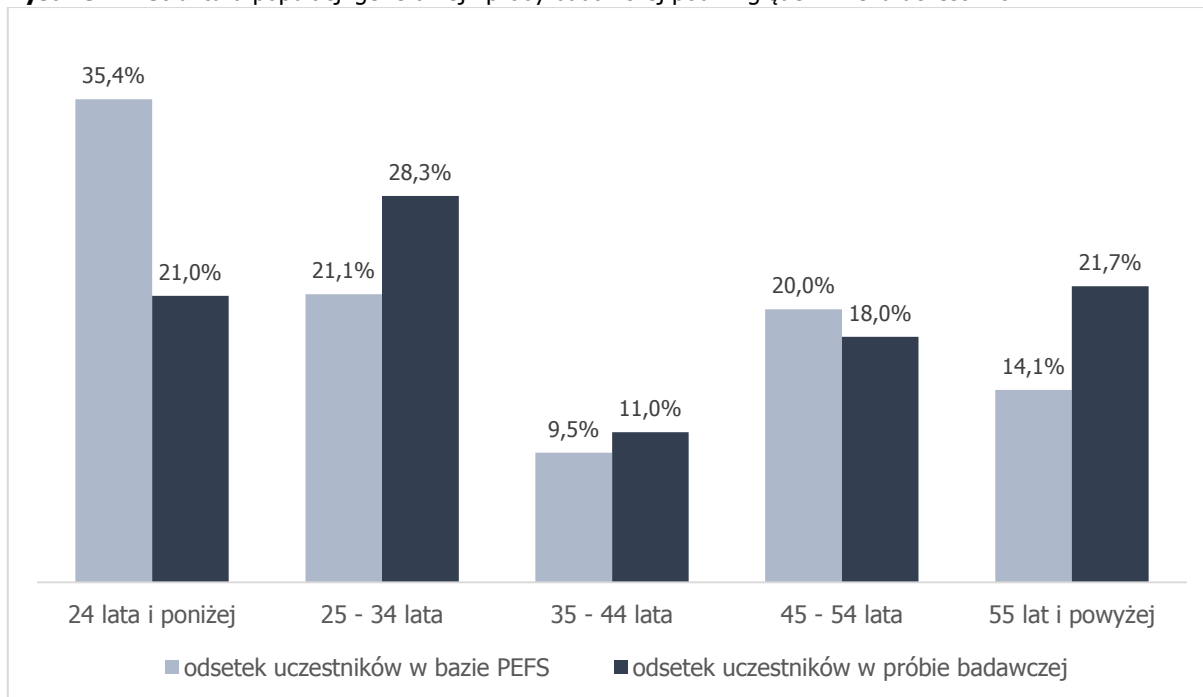
Struktura osiągniętej próby badawczej nie różniła się znacząco od struktury populacji generalnej, czyli wszystkich uczestników projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL zawartych w bazie PEFS. Próbę badawczą do wywiadów telefonicznych wspomaganymi komputerowo (CATI) utworzono na drodze losowo-warstwowego próby z uwzględnieniem dwóch objętych badaniem Poddziałania – 6.1.1 (projekty konkursowe) oraz 6.1.3 (projekty systemowe) PO KL. W próbie badawczej znalazło się 300 spośród 803 uczestników projektów konkursowych oraz 1002 spośród 2644 uczestników projektów systemowych, którzy podali w bazie PEFS swój numer telefonu. Podczas doboru respondentów dążono nie tylko do objęcia badaniem odpowiedniej liczby uczestników projektów konkursowych i systemowych, lecz również uzyskania jak najliczniejszej reprezentacji uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych. W pierwszym etapie realizacji badania CATI skontaktowano się telefonicznie ze wszystkimi uczestnikami posiadającymi niskie kwalifikacje zawodowe (695 osobami posiadającymi wykształcenie podstawowe i gimnazjalne według bazy PEFS – 695), a następnie

nawiązywano kontakt telefoniczny z pozostałymi uczestnikami objętych badaniem projektów (2752 osobami posiadającymi wykształcenie ponadgimnazjalne, pomaturalne i wyższe według bazy PEFS). W wyniku wskazanych działań objęto badaniem 127 uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych. Po wstępnej analizie wyników badania CATI grupę respondentów o niskich kwalifikacjach zawodowych poszerzono o 79 osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące i nie wykazujących jednocześnie żadnego doświadczenia zawodowego. Ostatecznie w próbie badawczej znalazło się 206 osób o niskich kwalifikacjach zawodowych. Nacisk na uwzględnienie w próbie osób o niskich kwalifikacjach zawodowych mógł wpłynąć na jej strukturę pod względem płci, wieku i miejsca zamieszkania uczestników (powiat). Wśród osób o niskich kwalifikacjach zawodowych dominują bowiem mężczyźni (56,8%), osoby w wieku 24 roku życia i poniżej (34,5%), osoby w wieku 55 roku życia i powyżej (27,2%), a także osoby zamieszkujące powiat starogardzki (10,7%), bytowski oraz słupski (po 10,2%), co mogło doprowadzić do zwiększenia ich odsetka w próbie badawczej. Wyraźną różnicę między strukturą populacji generalnej a strukturą próby badawczej widać jednak tylko pod względem wyższego odsetka osób w wieku 55 lat i więcej wśród ogółu respondentów.

Odsetek kobiet i mężczyzn wśród wszystkich uczestników projektów zawierających szkolenia zawodowe wyniósł odpowiednio 44,1% i 55,9% natomiast w próbie badawczej odsetki te ukształtowały się na poziomie odpowiednio 48,2% i 51,8%.

Odsetek wszystkich odbiorców wsparcia w wieku 24 lata i poniżej wyniósł 35,4%, natomiast w próbie badawczej odsetek ten ukształtował się na poziomie 21,0%. Uczestnicy w przedziale wiekowym 25-34 lata stanowili 21,1% wszystkich odbiorców wsparcia projektowego, a ich odsetek w próbie badawczej ukształtował się na poziomie 28,3%. Osoby w wieku 35-44 lata stanowiły 9,5% ogółu uczestników oraz 11,0% w próbie badawczej. Wśród odbiorców wsparcia znalazło się 20,0% osób w przedziale wiekowym 45-54 lata, natomiast ich odsetek w próbie badawczej wyniósł 18,0%. Uczestnicy w wieku 55 lat i więcej stanowili 14,1% ogółu odbiorców oraz 21,7% ogółu uczestniczących w badaniu respondentów.

Rysunek 1. Struktura populacji generalnej i próby badawczej pod względem wieku uczestników.



Źródło: baza PEFS (n=3447), badania własne CATI (n=1302)

Próba badawcza odzwierciedliła strukturę populacji generalnej pod względem zamieszkiwanych przez uczestników powiatów.

Tabela 1. Struktura populacji generalnej i próby badawczej pod względem zamieszkiwanych przez uczestników powiatów.

Powiat	Odsetek uczestników w bazie PEFS	Odsetek uczestników w próbie badawczej
bytowski	7,8%	6,9%
chojnicki	1,6%	1,8%
człuchowski	5,9%	5,1%
gdański	3,6%	2,8%
kartuski	5,2%	6,5%
kościerski	3,7%	4,1%
kwidzyński	3,0%	2,2%
łęborski	3,5%	3,4%
m. Gdańsk	15,8%	16,0%
m. Gdynia	7,9%	8,8%
m. Słupsk	4,3%	4,8%
m. Sopot	0,9%	0,7%
malborski	1,5%	1,2%
nowodworski	2,5%	2,2%
pucki	1,7%	1,8%
słupski	5,4%	5,2%
starogardzki	10,2%	9,5%
sztumski	0,2%	0,2%
tczewski	8,8%	9,8%
wejherowski	6,5%	6,8%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

Źródło: baza PEFS (n=3447), badania własne CATI (n=1302)

Na etapie doboru próby badawczej zidentyfikowano ograniczenia bazy PEFS, która nie umożliwia poznania szczegółowej struktury uczestników projektów pod względem uzyskanych przez nich form wsparcia. Baza nie pozwala odróżnić wsparcia w postaci szkolenia zawodowego od innych rodzajów szkoleń (np. z zakresu języków obcych, obsługi komputera, kompetencji miękkich), co utrudniło dobór próby badawczej. Znaleźli się w niej uczestnicy projektów, którzy w badaniu telefonicznym CATI jako temat szkolenia zawodowego wskazali kurs języka obcego, przedsiębiorczość, ABC przedsiębiorczości, rozwój osobisty bądź inny, niezwiązany z konkretnym zawodem. Takich respondentów jest łącznie w próbie badawczej ok. 50. Niewielka liczba takich osób w próbie badawczej sprawia, iż nie mają one istotnego wpływu na wyniki badania, jednak zasadne jest dokonanie stosownych zmian w sposobie pozyskiwania danych odbiorców wsparcia. Baza PEFS nie umożliwia również poznania szczegółowej struktury osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym, co utrudniło zidentyfikowanie uczestników projektów o niskich kwalifikacjach zawodowych.

3. Metodologia badania

W badaniu ewaluacyjnym połączono ilościowe i jakościowe metody zbierania danych, by uzyskać pogłębiony obraz wsparcia przekazanego uczestnikom projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL.

Materiał badawczy na potrzeby realizacji badania ewaluacyjnego został zgromadzony na drodze analizy danych zastanych, wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI),

indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), case study, zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), wywiadów eksperckich, benchmarkingu oraz warsztatu implementacyjnego.

Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych objęła dokumenty programowe dotyczące perspektywy finansowej 2007-2013 (PO KL, SzOP PO KL) oraz perspektywy finansowej 2014-2020 (RPO WP na lata 2014-2020, PO WER), dokumentację projektów Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL, dostępne raporty, statystyki i opracowania dotyczące pomorskiego rynku pracy, a także inne dokumenty powiązane z problematyką badawczą. Analiza dokumentacji projektowej pozwoliła określić główne założenia i cele przyjęte przez beneficjentów w projektach, a także podsumować ich rzeczywiste efekty. Zastosowanie wskazanej techniki umożliwiło również dokonanie precyzyjnej charakterystyki uczestników projektów zawierających element w postaci szkoleń zawodowych. Analiza zapotrzebowania na poszczególne zawody w województwie pomorskim na podstawie dostępnych raportów i opracowań była natomiast pomocna do oceny wsparcia szkoleniowego i towarzyszącego pod kątem dostosowania do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI)

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) zostały przeprowadzone z uczestnikami projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL. Pozwoliły sprawnie dotrzeć do znacznie rozproszonych przestrzennie na terytorium województwa pomorskiego osób objętych wsparciem. Zastosowanie techniki wywiadu CATI posłużyło głównie ocenie wsparcia szkoleniowego oraz towarzyszącego pod kątem dostosowania do indywidualnych potrzeb uczestników projektów. Dane uzyskane techniką wywiadu CATI były niezbędne do oceny zmian w sytuacji zawodowej uczestników, trudności w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia pomimo skorzystania ze wsparcia oraz trwałości i stabilności osiągniętych dzięki projektom efektów. **Łącznie przeprowadzono 1302 wywiady telefoniczne CATI** – 300 z uczestnikami projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 (projekty konkursowe) oraz 1002 z uczestnikami projektów w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL (projekty systemowe).

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) zostały przeprowadzone z przedstawicielami instytucji zaangażowanych w projektowanie i wdrażanie Priorytetu VI PO KL, RPO WP 2014-2020 i PO WER. Posłużyły zarówno pełnej ocenie efektów przeprowadzonych w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL, jak i sformułowaniu stosownych zaleceń na perspektywę finansową 2014-2020. **Łącznie przeprowadzono 4 wywiady IDI** z reprezentantami następujących instytucji: Departamentu Rozwoju Regionalnego i Przestrzennego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Case studies

Studia przypadków opracowane w ramach zrealizowanego badania ewaluacyjnego dotyczą dwóch wybranych projektów konkursowych zrealizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL, a ich głównym celem jest zilustrowanie rodzaju przekazanego uczestnikom wsparcia, osiągniętych dzięki inicjatywie efektów oraz mechanizmów odpowiedzialnych za sukces. Studia przypadków prezentują wsparcie szkoleniowe i towarzyszące z trzech perspektyw – projektodawcy, osób objętych projektem oraz pracodawców, u których odbiorcy interwencji znaleźli zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie. W centrum zainteresowań badaczy znalazło się w szczególności wskazanie długookresowych efektów udzielonego uczestnikom wsparcia oraz pozyskanie opinii na temat jakości i przydatności wsparcia szkoleniowego realizowanego w ramach projektów PO KL. W ramach każdego

case study przeprowadzono telefoniczne wywiady pogłębione (ITI) z projektodawcami (po 1 wywiadzie w ramach każdego studium przypadku), uczestnikami projektów (po 2 wywiady w ramach każdego studium przypadku) oraz przedstawicielami pracodawców, u których uczestnicy projektów uzyskali zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie (po 2 wywiady w ramach każdego studium przypadku). W ramach case study została również zastosowana analiza wniosków o dofinansowanie objętych omawianą techniką projektów oraz ogólnodostępne dane o projekcie (strona www projektu, artykuły o projekcie, ulotki, sprawozdania z wydarzeń, broszury informacyjne). Wybór projektów do opracowania w formie studiów przypadków nastąpił na podstawie analizy desk research oraz wyników badania ilościowego CATI z uczestnikami, pozwalających wskazać projekty szczególnie skuteczne i efektywne w doprowadzaniu uczestników do trwałego zatrudnienia. **Łącznie opracowano 2 studia przypadków.**

Zogniskowane wywiad grupowe (FGI)

Łącznie przeprowadzono 3 wywiady FGI – z przedstawicielami projektodawców konkursowych 6.1.1 PO KL, z projektodawcami projektów systemowych 6.1.3 PO KL oraz z uczestnikami projektów. W każdym wywiadzie wzięło udział od 8 do 10 osób. Wywiady FGI z projektodawcami konkursowymi i systemowymi dostarczyły użytecznych danych o charakterze jakościowym ilustrujących przebieg projektów, napotkane w trakcie realizacji projektów trudności czy też sposoby podniesienia jakości wsparcia szkoleniowego w przyszłości. Wywiad FGI z uczestnikami projektów pozwolił natomiast wyjaśnić, pogłębić i poprawnie zinterpretować wyniki badania ilościowego uzyskane na drodze wywiadów CATI. Z uwagi na fakt, iż badanie poświęcone jest głównie ocenie wsparcia pod kątem indywidualnych potrzeb osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, w badaniu jakościowym realizowanym techniką wywiadu FGI wzięli udział uczestnicy projektów, którzy według opracowanej na potrzeby badania definicji posiadają niskie kwalifikacje zawodowe. Ponadto, w próbie badawczej znalazły się zarówno uczestnicy projektów zrealizowanych przez powiatowe urzędy pracy, jak i uczestnicy projektów zrealizowanych przez inne podmioty. Próba badawcza została również zróżnicowana pod kątem sytuacji uczestnika na rynku pracy po udziale w projekcie (uzyskanie i utrzymanie pracy, w tym rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, uzyskanie i nieutrzymanie pracy oraz nieuzyskanie pracy).

Wywiady eksperckie

Łącznie przeprowadzono 4 wywiady eksperckie ze specjalistami posiadającymi pogłębioną wiedzę i doświadczenie zawodowe w obszarze regionalnego rynku pracy, wspierania osób bezrobotnych oraz szkoleń zawodowych. Dzięki obecności ekspertów w badaniu ewaluacyjnym możliwe było poprawne zinterpretowanie i wyjaśnienie uzyskanych danych, a także nadanie im użytecznego charakteru poprzez sformułowanie trafnych i osadzonych w rzeczywistości zaleceń.

Benchmarking

Benchmarking pozwolił porównać rezultaty osiągnięte w województwie pomorskim z osiągnięciami innych regionów Polski oraz wskazać te regiony, które wykazały najwyższą skuteczność w obszarze wspierania osób na rynku pracy w ramach Działania 6.1 PO KL. Efektem końcowym benchmarkingu było wskazanie działań, jakie warto podjąć, aby szkolenia zawodowe realizowane w perspektywie finansowej 2014-2020 spełniały kryteria wysokiej użyteczności, skuteczności i trwałości. Podczas wskazywania regionów wykazujących najwyższą skuteczność w zakresie wspierania osób na rynku pracy bazowano na raportach ewaluacyjnych podsumowujących efekty wdrażania Działania 6.1, Poddziałania 6.1.1 oraz Poddziałania 6.1.3 w poszczególnych regionach. Po identyfikacji województw wyróżniających się pod względem uzyskanych efektów, nastąpiła realizacja wywiadów ITI z przedstawicielami instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie Działania 6.1 w tych regionach.

Warsztat implementacyjny

Warsztat implementacyjny ułatwił dokonanie oceny wpływu szkoleń zawodowych w ramach Działania 6.1 PO KL na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia, a także umożliwił wypracowanie rekomendacji działań na perspektywę 2014-2020. W warsztacie implementacyjnym wzięli udział przedstawiciele instytucji będących odbiorcami wyników badania, posiadający wiedzę odpowiednią do wypracowywania i oceny rekomendacji oraz którzy będą zaangażowani w przełożenie wyników badania na konkretne działania.

4. Wyniki badania ewaluacyjnego

4.1. Analiza wsparcia szkoleniowego oraz wsparcia towarzyszącego szkoleniom oferowanym w ramach projektów Działania 6.1 PO KL

Niniejszy rozdział poświęcony jest analizie wsparcia szkoleniowego oraz wsparcia towarzyszącego szkoleniom zaoferowanych w ramach projektów Działania 6.1 PO KL. W centrum zainteresowań badawczych znalazło się zidentyfikowanie, jakiego rodzaju formy wsparcia zostały przekazane uczestnikom projektów oprócz szkoleń zawodowych celem określenia kompleksowości pomocy dla osób pozostających bez zatrudnienia. Jako przykład kompleksowego wsparcia można wskazać poprzedzenie wyboru obszaru zawodowego szkolenia usługą poradnictwa zawodowego czy uzupełnienie szkolenia o staż w tym samym obszarze zawodowym. Przeprowadzona analiza pozwoliła szczegółowo scharakteryzować osoby będące odbiorcami projektów zawierających szkolenia zawodowe pod względem wieku, poziomu wykształcenia, wykonywanego przed udziałem w projekcie zawodu, czasu pozostawania bez pracy przed przystąpieniem do projektu oraz posiadanego doświadczenia zawodowego. Uzyskane dane dotyczą zarówno ogółu osób objętych wsparciem, jak i osób posiadających niskie kwalifikacje zawodowe. Precyzyjne poznanie grup docelowych wsparcia stanowi niezbędny warunek zaplanowania adekwatnego wsparcia szkoleniowego i towarzyszącego szkoleniom zawodowym. Przeprowadzona analiza pozwoliła określić powody wprowadzenia szkoleń zawodowych do oferty projektowej w kontekście potrzeb poszczególnych grup docelowych wsparcia, a także przybliżyć sposób rekrutacji uczestników do projektów, wyboru obszarów zawodowych szkoleń oraz firm realizujących szkolenia. Analiza uwzględniła również dostrzegane przez beneficjentów bariery, które utrudniły realizację projektów Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL w badanej perspektywie finansowej wraz z propozycjami działań niezbędnych do minimalizacji występujących problemów.

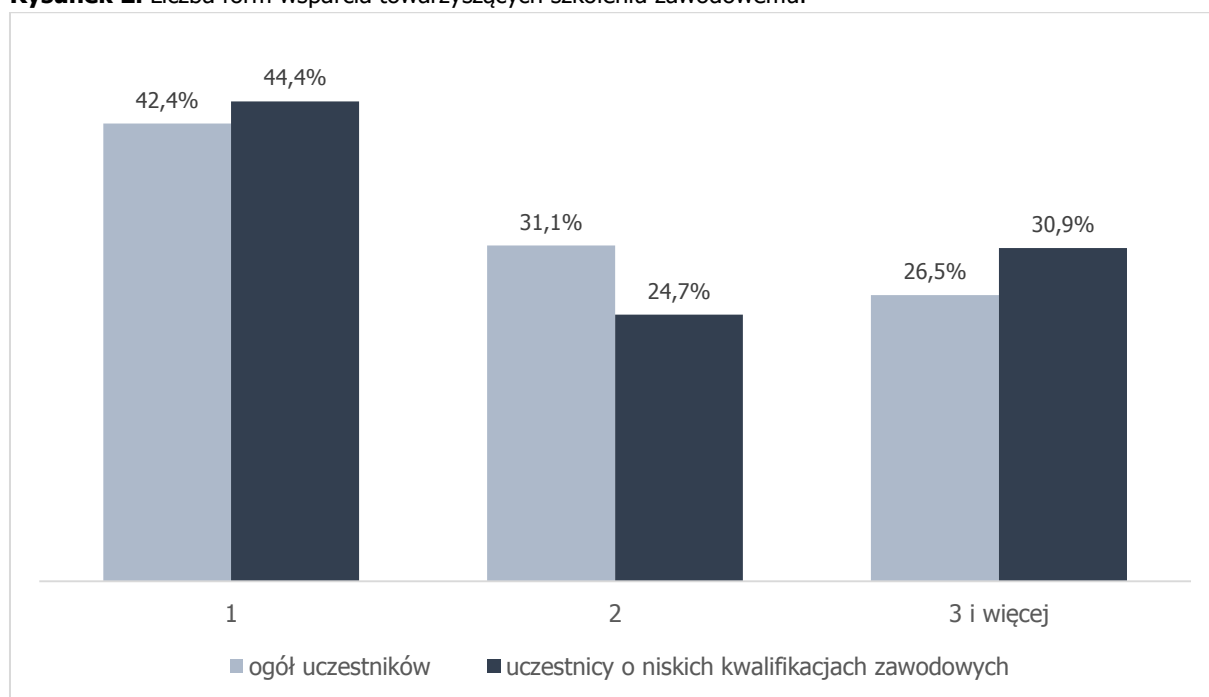
Kompleksowość wsparcia udzielonego w ramach projektów

Badaniem objęto 49 projektów oferujących szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz Poddziałania 6.1.3 PO KL. We wszystkich objętych badaniem projektach szkoleniom zawodowym towarzyszyły dodatkowe formy wsparcia, mające ułatwić uczestnikom zmianę ich sytuacji na rynku pracy. **Najczęściej oferowaną dodatkową formą wsparcia był staż bądź praktyka zawodowa (45 projektów).** W 34 badanych projektach beneficjenci łączyli szkolenia zawodowe z poradnictwem zawodowym. Trzecią najczęściej oferowaną w projektach dodatkową formą wsparcia były szkolenia inne niż zawodowe, pozwalające wyposażyć odbiorców w cenne na rynku pracy kompetencje: projektodawcy zaoferowali uczestnikom szkolenia z zakresu obsługi komputera, języków obcych, autoprezentacji, przedsiębiorczości, nowoczesnych metod rekrutacji pracowników, kreatywności, prawa pracy, zarządzania czasem i finansami, prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz komunikacji. Uczestnicy mogli kształcić dodatkowe kompetencje w 22 projektach zrealizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 i Poddziałania 6.1.3 PO KL. Beneficjenci włączyli do oferty wsparcia również warsztaty aktywizacji społecznej i zawodowej (17 projektów). Nieco mniej

popularnymi formami wsparcia towarzyszącymi szkoleniom zawodowym były: pośrednictwo pracy oraz środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej zaoferowane (16 projektów), a także wsparcie psychologiczne (15 projektów) oraz praca subsydiowana (14 projektów). Najczęściej beneficjenci proponowali uczestnikom wdrożonych projektów wsparcie w postaci coachingu (7 projektów), prac interwencyjnych (4 projekty) oraz dodatkowego przygotowania do podjęcia zatrudnienia (3 projekty). Analiza wniosków o dofinansowanie projektów ukazała, iż wsparcie we wszystkich projektach łączyło szkolenie zawodowe z dodatkowymi formami wsparcia, aby pełniej przygotować osoby objęte wsparciem do ponownego wkroczenia na rynek pracy.

Szkoleniu zawodowemu najczęściej towarzyszyła jedna dodatkowa forma wsparcia, co dotyczy 42,4% wszystkich uczestników oraz 44,4% uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych. Dwie formy wsparcia oprócz szkolenia zawodowego otrzymało w projekcie 31,1% wszystkich uczestników oraz 24,7% uczestników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe. Trzy i więcej form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu skierowano do 26,5% wszystkich odbiorców oraz 30,9% odbiorców o niskich kwalifikacjach zawodowych. Szkoleniu zawodowemu w ramach projektu najczęściej towarzyszyła zatem jedna dodatkowa forma wsparcia. Średnia liczba form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu wyniosła 1,5 w przypadku ogółu uczestników oraz 1,6 w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych.

Rysunek 2. Liczba form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu.

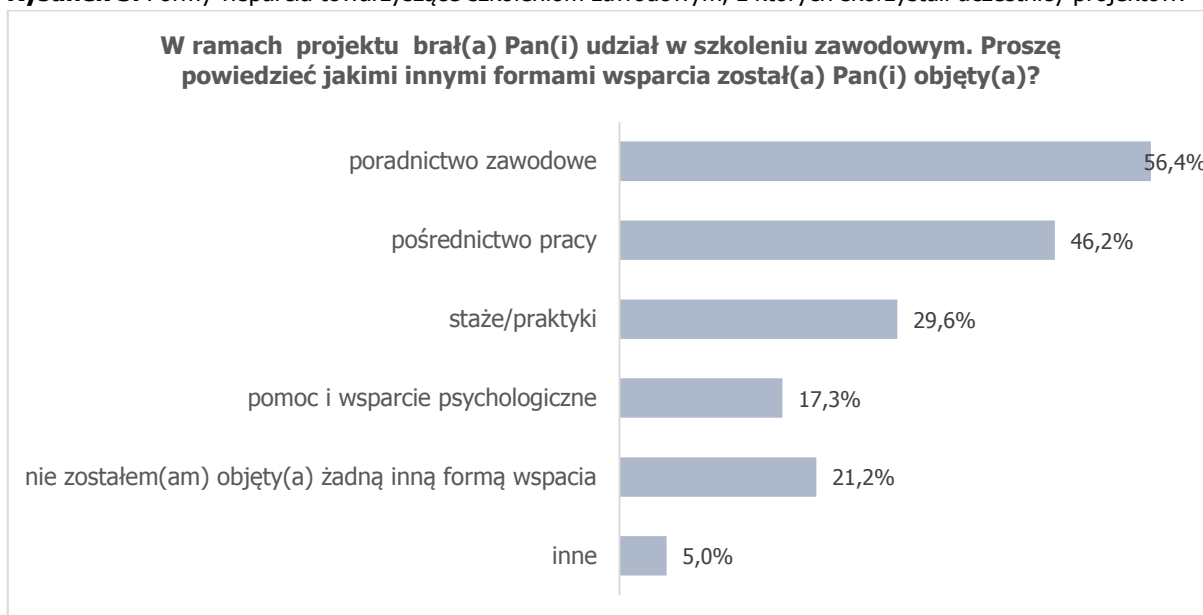


Źródło: badania własne CATI, n=1302

Ogół uczestników projektów

Odbiorcy projektów zawierających szkolenia zawodowe zrealizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL najczęściej skorzystali z poradnictwa zawodowego poprzedzającego wybór odpowiedniego profilu szkolenia zawodowego (56,4% odbiorców wsparcia). Najmniej uczestników zadeklarowało natomiast skorzystanie w ramach projektu z pomocy psychologicznej (17,3%). Warto podkreślić, że 21,2% odbiorców wsparcia w ramach badanych projektów wskazało, iż szkoleniu zawodowemu nie towarzyszyła żadna dodatkowa forma wsparcia.

Rysunek 3. Formy wsparcia towarzyszące szkoleniom zawodowym, z których skorzystali uczestnicy projektów.

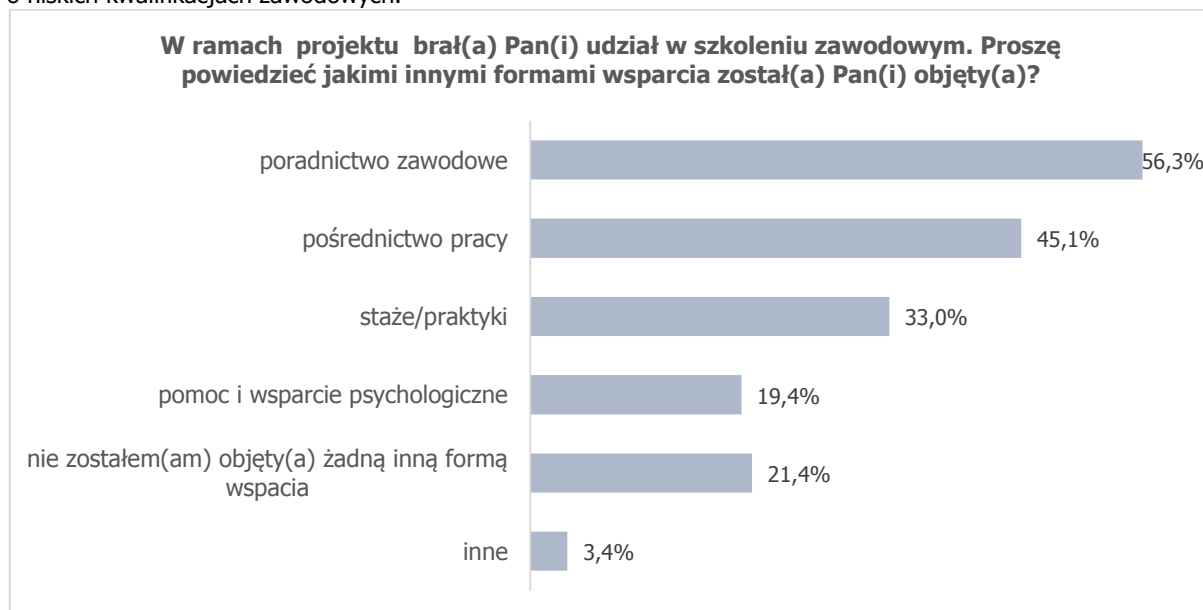


Źródło: badania własne CATI, n=1302

Uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych

Osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych uzyskały niemal takie samo wsparcie towarzyszące szkoleniom zawodowym, jak ogół uczestników projektów. Dominującą formą pomocy dodatkowej było poradnictwo zawodowe (56,3%), natomiast najrzadziej wskazywaną wsparcie psychologiczne (19,4%). W projektach zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL nie zastosowano zatem specjalnego doboru instrumentów wsparcia pod kątem specyficznych potrzeb osób o niskich kwalifikacjach zawodowych. Co piąty uczestnik projektu posiadający niskie kwalifikacje zawodowe zadeklarował, iż nie został objęty żadną formą wsparcia oprócz szkolenia zawodowego.

Rysunek 4. Formy wsparcia towarzyszące szkoleniom zawodowym, z których skorzystali uczestnicy projektów o niskich kwalifikacjach zawodowych.

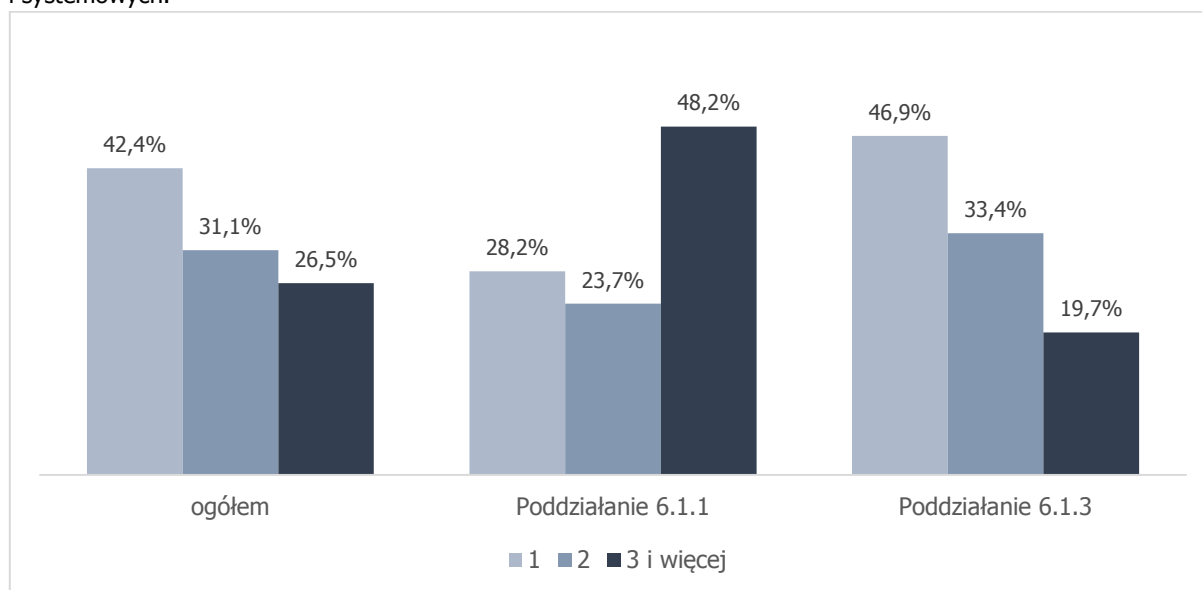


Źródło: badania własne CATI, n=206

Projekty konkursowe a projekty systemowe

Jedną formę wsparcia towarzyszącą szkoleniu zawodowemu otrzymało 28,2% uczestników projektów konkursowych oraz 46,9% uczestników projektów systemowych. Dwie dodatkowe formy wsparcia uzyskało 23,7% odbiorców projektów konkursowych oraz 33,4% odbiorców projektów systemowych. Trzy i więcej form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu skierowano do 48,2% uczestników projektów konkursowych oraz 19,7% uczestników projektów systemowych. Średnia liczba form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu przypadająca na jednego uczestnika wyniosła 2,0 w przypadku projektów konkursowych oraz 1,4 w przypadku projektów systemowych. **Bardziej kompleksowe wsparcie przekazano zatem uczestnikom projektów konkursowych.** Warto podkreślić, iż liczba dodatkowych form wsparcia przypadających na jednego uczestnika o niskich kwalifikacjach zawodowych jest również wyższa w przypadku projektów konkursowych niż systemowych i wyniosła odpowiednio 1,9 oraz 1,5.

Rysunek 5. Liczba form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu w projektach konkursowych i systemowych.



Źródło: badania własne CATI, n=1302

Struktura zaoferowanego odbiorcom wsparcia różniła się w zależności od trybu realizacji projektu. Z usług poradnictwa zawodowego skorzystało 70,0% uczestników projektów konkursowych oraz 52,3% uczestników projektów systemowych. Pomocą w postaci pośrednictwa pracy objęto 48,8% uczestników projektów systemowych oraz 37,3% uczestników projektów konkursowych, co świadczy o wyraźnie powszechniejszym wykorzystywaniu tego instrumentu wsparcia przez powiatowe urzędy pracy. Bardzo duże rozbieżności w strukturze wsparcia zidentyfikowano w przypadku staży i praktyk, na które skierowano 50,3% uczestników projektów konkursowych oraz 23,3% uczestników projektów systemowych. Wyraźne różnice widoczne są również w częstotliwości przekazywania odbiorcom wsparcia psychologicznego, którego otrzymanie potwierdziło 40,7% uczestników projektów konkursowych oraz tylko 10,3% uczestników projektów systemowych. Niewielki odsetek odbiorców wsparcia psychologicznego w projektach Poddziałania 6.1.3 PO KL wynika z tego, iż omawiana forma pomocy nie jest wskazana w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Szkolenia zawodowe łączono z dodatkowymi formami wsparcia w każdym z objętych badaniem projektów, lecz mimo to odnotowano wysoki odsetek uczestników, którzy nie dostrzegli pozostałych instrumentów pomocy. Ich odsetek jest wyższy w projektach systemowych (22,1%) niż konkursowych (18,3%).

Struktura wsparcia przekazanego uczestnikom zwraca uwagę na niskie wykorzystanie w projektach systemowych takich form wsparcia, jak staże i praktyki oraz wsparcie psychologiczne, a także mniej powszechne świadczenie usług poradnictwa zawodowego niż w projektach konkursowych. Warto

jednak podkreślić, iż zaprezentowane różnice pomiędzy inicjatywami realizowanymi w trybie konkursowym i systemowym wynikać mogą nie tylko z odmiennej częstotliwości przekazywanego odbiorcom wsparcia, lecz także różnej intensywności ich promocji wśród uczestników. Wyniki badania ukazały bowiem, że co piąty uczestnik projektu zadeklarował, iż szkoleniu zawodowemu otrzymanemu w projekcie nie towarzyszyła żadna dodatkowa forma wsparcia. Większy odsetek uczestników projektów konkursowych deklaruje skorzystanie z poradnictwa zawodowego może zatem świadczyć o lepszej promocji tej formy wsparcia i informowaniu odbiorców, jakie formy pomocy otrzymują w ramach projektu. Odnotowane różnice w rozkładzie wsparcia można również przypisać większej liczbie uczestników przypadających na projekt systemowy, co zmusza do ograniczenia liczby instrumentów dla pojedynczej osoby bezrobotnej objętej interwencją.

Tabela 2. Odsetek uczestników deklaruujących skorzystanie z poszczególnych form wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym w ramach projektu.

Forma wsparcia towarzysząca szkoleniu zawodowemu	Odsetek uczestników deklaruujących skorzystanie z dodatkowej formy wsparcia w ramach projektu	
	6.1.1 (projekty konkursowe)	6.1.3 (projekty systemowe)
poradnictwo zawodowe	70,0%	52,3%
pośrednictwo pracy	37,3%	48,8%
staże/praktyki	50,3%	23,3%
pomoc i wsparcie psychologiczne	40,7%	10,3%
nie zostałem(am) objęty(a) żadną inną formą wsparcia	18,3%	22,1%

Źródło: badania własne CATI, n=300 (projekty konkursowe), n=1002 (projekty systemowe)

Powody wprowadzenia szkoleń zawodowych do oferty projektowej

Powody wprowadzenia szkoleń zawodowych do oferty projektowej różniły się w zależności od zaplanowanej w projekcie grupy odbiorców.

Wsparcie dla osób młodych w wieku 15-30 lat zapewniono w 34 projektach. Beneficjenci zaproponowali omawianej grupie szkolenia głównie z powodu jej niskich kwalifikacji zawodowych. Oferowane szkolenia miały uzupełnić kwalifikacje osób młodych zgodnie z potrzebami rynku pracy i wymaganiami pracodawców, także na tych obszarach województwa, gdzie dostęp do kształcenia może być utrudniony. We wnioskach o dofinansowanie projektów podkreślano obecność stereotypów prezentujących osoby do 30. roku życia jako niewystarczająco wykwalifikowane i doświadczone zawodowo do wykonywania codziennych obowiązków zawodowych, a szkolenia zawodowe miały wyposażyć je w niezbędne kompetencje, a także oczekiwane przez pracodawców uprawnienia. Powodem wprowadzenia szkoleń zawodowych do oferty projektowej była również chęć ukierunkowania zawodowego młodych ludzi. Osoby w wieku 15-30 lat często nie posiadają sprecyzowanych celów życiowych i zawodowych, a także wykazują bardzo niską świadomość swojego potencjału. Odpowiedni dobór szkolenia zawodowego, poprzedzony rzetelną diagnozą, miał pomóc młodym odbiorcom w wyznaczeniu sobie własnej ścieżki kariery zawodowej, zidentyfikowaniu odpowiedniego zawodu oraz uzyskaniu kwalifikacji zawodowych zgodnych z predyspozycjami. Zastosowanie szkoleń zawodowych w projektach argumentowano również chęcią przekonania młodych ludzi o konieczności bieżącego podnoszenia i aktualizowania swoich kwalifikacji zawodowych.

Projekty zawierające szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL skierowane były również do osób w wieku 50+ (29 projektów). Wśród głównych problemów tej grupy odbiorców na rynku pracy wymienia się dezaktualizację wiedzy i umiejętności w stosunku do potrzeb rynku pracy, brak przekonania o konieczności podnoszenia posiadanych kwalifikacji

zawodowych oraz nieprzywiązywanie wagi do wartości wykształcenia. Beneficjenci projektów podkreślali we wnioskach o dofinansowanie, iż osoby powyżej 50. roku życia nie miały możliwości skorzystania ze wsparcia doradcy zawodowego w momencie wyboru szkoły, co skutkowało niedostosowaniem obranego zawodu do posiadanych zainteresowań bądź predyspozycji. Osoby w wieku 50+ czują potrzebę konkurowania z osobami młodszymi, sprawniej posługującymi się nowymi technologiami i dysponującymi bardziej aktualnym zestawem kompetencji cenionych przez pracodawców. Szkolenia zawodowe zaproponowane w projektach skierowanych do omawianej grupy odbiorców miały zatem na celu aktualizację kwalifikacji zawodowych oraz zaszczerpienie idei uczenia się przez całe życie. W opinii beneficjentów ma to ogromne znaczenie w kontekście przedłużania aktywności zawodowej osób 50+.

Grupą odbiorców wyszczególnioną w 20 projektach były również osoby niepełnosprawne, prezentowane przez beneficjentów we wnioskach o dofinansowanie jako najbardziej narażone na wykluczenie społeczne i zawodowe. Wynika to zarówno z braku wiary w swoje możliwości obserwowanej wśród osób niepełnosprawnych, jak i niechęci pracodawców do zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika. Szkolenia zawodowe zawarte w ofercie projektowej miały na celu podniesienie niskich i nieaktualnych kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych, a także nauczenie ich zawodu, jaki będą mogli wykonywać bez względu na przeciwwskazania zdrowotne, bariery transportowe oraz specyficzne potrzeby wynikające z niepełnosprawności.

Obszary zawodowe szkoleń zrealizowanych w ramach projektów

Dobór obszarów zawodowych szkoleń uwarunkowany był przede wszystkim potrzebami regionalnego rynku pracy, co podkreślono w 37 wnioskach o dofinansowanie projektów, zarówno konkursowych, jak i systemowych. Projektodawcy dokonywali wyboru obszarów szkoleń zawodowych przy uwzględnieniu potrzeb działających w województwie pomorskim pracodawców, statystyk dotyczących rynku pracy na obszarze oddziaływania projektu, a także publicznie dostępnych raportów na temat zawodów deficytowych. We wnioskach o dofinansowanie projektów powoływano się również na wyniki badań z udziałem pomorskich przedsiębiorstw i na ich podstawie określano odpowiednie kierunki kształcenia dla objętych wsparciem osób. Realizowane w projektach wsparcie było zgodne z założeniami przyjętymi w strategicznych dla danego obszaru dokumentach – Narodowej Strategii Rozwoju Kraju, Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego, powiatowych strategiach edukacji zawodowej oraz powiatowych strategiach rozwiązywania problemów społecznych. Beneficjenci dobierali rodzaj szkolenia zawodowego przy uwzględnieniu potrzeb pracodawców, co podkreślono w 13 wnioskach o dofinansowanie projektów. Poznanie wymogów rynku pracy i określenie obszarów zawodowych szkoleń zgodnie z obserwowanymi trendami nie jest bowiem wystarczające do podjęcia pracy przez uczestnika objętego wsparciem szkoleniowym. Szczegółowe obowiązki są ściśle związane z konkretnym stanowiskiem i specyfiką zatrudniającej pracownika firmy bądź instytucji. Konieczne jest zatem jak najgłębsze poznanie potrzeb pracodawców, aby móc wyposażyć odbiorców szkoleń w kwalifikacje i umiejętności zgodne z potrzebami podmiotów działających w regionie. Beneficjenci wybierali obszar zawodowy szkoleń na podstawie umiejętności i predyspozycji uczestników (10 projektów), specyficznych potrzeb grupy docelowej wsparcia oraz zainteresowań osób objętych wsparciem (po 8 projektów).

Szkolenia zawodowe zaproponowane uczestnikom w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL dotyczyły zróżnicowanych obszarów zawodowych. W 20 projektach dobór obszaru zawodowego szkolenia dla uczestnika miał charakter indywidualny – wynikał z jego wykształcenia, predyspozycji i możliwości rozwoju zawodowego. W pozostałych projektach proponowano zestaw możliwych do wyboru szkoleń. W badanych projektach najczęściej oferowano szkolenia zawodowe dla

operatorów maszyn i urządzeń (17 projektów), pracowników biurowych (13 projektów), magazynierów i kierowców wózków widłowych (12 projektów), sprzedawców i handlowców (11 projektów) oraz opiekuna osób starszych, dzieci i osób niepełnosprawnych (10 projektów).

Tabela 3. Zawody, w których uczestnicy odbyli szkolenia/obszary szkoleń zaoferowanych we wnioskach o dofinansowanie projektów.

Obszar zawodowy szkolenia	Liczba projektów
operator maszyn	17
pracownik biurowy	13
magazynier (obsługa wózków widłowych)	12
sprzedawca-handlowiec	11
opiekun (osób starszych, dzieci, osób niepełnosprawnych)	10
prawo jazdy	9
pracownik budowlany	7
kucharz	6
kosmetyczka-masażystka	5
fryzjer	3
pomoc nauczyciela przedszkola	2
robotnik gospodarczy	2
pracownik ochrony	1
ekonomista	1
pomocnik stolarza	1
instruktor fitness	1
logistik-spedytor	1

Źródło: wnioski o dofinansowanie projektów, n=49

Popularność szkoleń zawodowych dla operatorów maszyn i urządzeń potwierdzają dane dotyczące uczestników projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL, spośród których **najwięcej skorzystało ze szkoleń zawodowych kształcących wiedzę i umiejętności niezbędne do obsługi maszyn i urządzeń (8,4%)**. Uczestnicy kształcili się głównie w zakresie obsługi koparki, koparki-ładowarki, pilarki, obrabiarki sterowanej numerycznie CNC, żurawia samojezdnego, podnośnika HDS, spycharki, maszyn sprzątających oraz maszyn produkcyjnych. Odbiorcy szczególnie często uczestniczyli także w szkoleniach zawodowych dla kierowców (8,2%), spawaczy (7,6%), magazynierów (7,5%) oraz sprzedawców i handlowców (7,5%). Do umiarkowanie często wybieranych przez uczestników obszarów zawodowych szkoleń należy zaliczyć opiekę nad dziećmi, osobami starszymi oraz osobami niepełnosprawnymi (6,2%), księgowość (5,1%), obsługę biurową (3,1%), elektrykę (2,8%), usługi sprzątające (2,8%), kadry i płace (2,6%), ochronę fizyczną (2,5%) oraz budownictwo (2,2%).

Tabela 4. Obszary zawodowe szkoleń wskazane przez uczestników projektów.

Obszar zawodowy szkolenia	Liczba respondentów objęta szkoleniem	Odsetek respondentów objętych szkoleniem
operator maszyn	110	8,4%
kierowca	107	8,2%
spawacz	99	7,6%
magazynier	98	7,5%
sprzedawca/handlowiec	97	7,5%
opiekun	81	6,2%
księgowy	66	5,1%
pracownik biurowy/administracyjny	43	3,3%

osoba sprzątająca	36	2,8%
elektryk/elektronik/język uprawnień elektronicznych/elektromonter	36	2,8%
kadry i płace	34	2,6%
grafik/informatyk/projektant stron www	33	2,5%
ochroniarz	32	2,5%
szkolenie z kompetencji miękkich	32	2,5%
pracownik budowlany	28	2,2%
przedsiębiorca	27	2,1%
ogrodnik	24	1,8%
projektant	24	1,8%
kucharz	22	1,7%
kurs językowy	22	1,7%
monter maszyn i urządzeń	22	1,7%
kosmetyczka	18	1,4%
barman/kelner	15	1,2%
pracownik socjalny	13	1,0%

fryzjer, hotelarz/recepcjonista, fakturzysta, florysta, kurs komputerowy, krawiec/szwacz, mechanik/elektromechanik/wulkanizator/produkcja części samochodowych, kurs pisania projektów unijnych, maszynista, palacz, woźny, masażysta, rzeźnik, ślusarz, brukarz, trener, weterynarz, architekt wnętrz, kosztorysant, kurs ozdób świątecznych, nauczyciel, pilarz, pracownik fizyczny, sekretarka, spedytor/logistik, stolarz, tapicer, ekonomista, hydraulik, konserwator, kontroler jakości, lutownik, pracownik drukarni, pracownik medyczny, prawnik, referent, technik żywienia, artysta, asystentka stomatologiczna, cukiernik, kierownik/manager, kreślarz, muzealnik, producent fotograficzny, projektant zieleni, reporter, odnawialne źródła energii, witrażownik, zamówienia publiczne w budownictwie

mniej niż po 1,0%

Źródło: badania własne CATI, n=1300

Beneficjenci projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL zaoferowali uczestnikom głównie szkolenia grupowe. Szkolenia dobierane w sposób indywidualny postrzegane są jako bardziej kosztowne i wymagające znacznie większego nakładu pracy:

My zaoferowaliśmy uczestnikom przede wszystkim szkolenia grupowe. Chociaż miałam okazję pracować przy jednym projekcie zawierającym szkolenia dobierane indywidualnie i to był trochę dramat. Szkolenia indywidualne były dużo droższe niż te grupowe, więc tłumaczenie się z tego za każdym razem było dość uciążliwe.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Projekt zawierający szkolenia indywidualne powinien obejmować mniejszą liczbę osób, nie 100 czy 200, bo to jest nie do przerobienia. Takie szkolenia mogą mieć zastosowanie przy projektach, gdzie mamy 5, 10 czy 15 osób.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

W badanej perspektywie finansowej indywidualne szkolenia zawodowe zostały skierowane przede wszystkim do osób niepełnosprawnych oraz deklarujących zamiar założenia własnej działalności gospodarczej. Z uwagi na silne zróżnicowanie możliwości wykonywania określonych zawodów, nie jest zasadne oferowanie niepełnosprawnym uczestnikom projektów konkretnego zestawu szkoleń. Konieczna jest wcześniejsza diagnoza potrzeb i predyspozycji osoby niepełnosprawnej, stanowiąca podstawę wyboru odpowiedniego dla niej zawodu. Beneficjenci projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych zwrócili jednak uwagę na preferowanie

w konkursach inicjatyw zawierających sprecyzowany zestaw obszarów zawodowych szkoleń wraz z planowanym programem i wymiarem godzin, choć specyfika niektórych grup docelowych nie pozwala przygotować w ten sposób wniosku o dofinansowanie. Skutkuje to otrzymaniem mniejszej liczby punktów w postępowaniu konkursowym.

Naszymi beneficjentami są głównie osoby niepełnosprawne. Nie planujemy konkretnych szkoleń, bo potem się okazuje, że te osoby nie mają predyspozycji do wykonywania określonych zawodów. Uczestnicy są najpierw badani i na podstawie tego określamy, co mogą robić, jakie są potrzeby rynku pracy, czy po danym szkoleniu jesteśmy w stanie znaleźć im pracę i staż. Dostawaliśmy za to mniej punktów w konkursach, bo szkolenie musi być z góry zaproponowane, najlepiej z programem i wymiarem godzin, choć zawsze mówiliśmy, że w tym przypadku nie da rady. To są takie specyficzne osoby, że nie można.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Szkolenia indywidualne stosowano również w projektach łączących podnoszenie kwalifikacji zawodowych z dotacją na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej bądź deklaracją rozpoczęcia działalności gospodarczej z własnych środków, co pozwalało uczestnikom uzyskać ściśle sprofilowaną wiedzę i przekładało się tym samym na efekt zatrudnieniowy.

Jednocześnie, szkolenia dobierane były w sposób indywidualny pod kątem potrzeb konkretnego pracodawcy traktowane są jako skuteczny sposób doprowadzania osób bezrobotnych do zatrudnienia. Forma indywidualna pozwala bowiem skuteczniej uwzględnić zarówno potrzeby uczestnika projektu, jak i działających w regionie pracodawców:

Zaczeliliśmy odchodzić od szkoleń grupowych. Szkolenia indywidualne obejmą może nie 10, ale 5 osób, i będą to wyższe koszty, ale jeśli przeprowadzimy szkolenie z konkretnego zawodu na małym rynku, to będzie łatwiej znaleźć tym osobom pracę.

[FGI z beneficjentami systemowymi]

Rekrutacja uczestników do projektów zawierających szkolenia zawodowe

Sposób rekrutacji uczestników do projektów zawierających szkolenia zawodowe różnił się w zależności od typu beneficjenta. Powiatowe urzędy pracy, realizujące zarówno projekty konkursowe, jak i systemowe, wykorzystywały w tym celu głównie posiadane przez siebie zasoby – nabór uczestników prowadzili przede wszystkim doradcy klienta i pośrednicy pracy posiadający kontakt z osobami bezrobotnymi, natomiast informacje o możliwości zgłoszenia się do projektu umieszczano na stronie internetowej urzędu oraz tablicach ogłoszeniowych na terenie budynku. Powiatowe urzędy pracy współpracowały również z innymi podmiotami w celu objęcia wsparciem określonych odbiorców docelowych – gminnymi ośrodkami pomocy społecznej, urzędami gmin i miast, starostwami powiatowymi, szkołami, ośrodkami zdrowia – które pomagały w udostępnianiu materiałów informujących o inicjatywie oraz zamieszczały ogłoszenia o naborze na swoich stronach internetowych. Powiatowe urzędy pracy organizowały również spotkania informacyjne dla osób bezrobotnych i pracodawców, podczas których przekazywano informacje o wdrażanych projektach, a także uczestniczyły w zewnętrznych wydarzeniach związanych z promocją zatrudnienia, takich jak targi pracy. Powiatowe urzędy pracy docierały do uczestników również za pośrednictwem plakatów, ulotek oraz lokalnych mediów.

Pozostałe podmioty realizujące projekty zawierające szkolenie zawodowe wykorzystały szerszy i bardziej zróżnicowany wachlarz sposobów rekrutacji uczestników. Brak bezpośredniego kontaktu

z osobami bezrobotnymi o określonym profilu wymagał dotarcia z informacją o inicjatywie do potencjalnych odbiorców wsparcia. Podjęte kampanie promocyjne obejmowały stronę internetową projektu, ogłoszenia w mediach, a także zamieszczenie komunikatów w ogólnodostępnych miejscach – na dworcach, w instytucjach zajmujących się osobami starszymi bądź niepełnosprawnymi, w biurach karier, w miejskich i gminnych ośrodkach pomocy społecznej, na słupach ogłoszeniowych, na terenach parafii, w sklepach, w budynkach urzędów (miast, gmin, urzędów pracy). W celu objęcia wsparciem osób z obszarów wiejskich zgłaszano się także bezpośrednio do sołtysów oraz do Rad Sołeckich. Beneficjenci inni niż urzędy pracy stosowali także nowoczesne kanały promocji, takie jak media społecznościowe i portale młodzieżowe, aby skuteczniej dotrzeć do osób młodych. Organizowali również spotkania otwarte dla osób zainteresowanych udziałem w projekcie.

Problemy związane z rekrutacją uczestników do projektów najrzadziej dotyczą powiatowych urzędów pracy oraz podmiotów posiadających duże doświadczenie we wspieraniu osób bezrobotnych oraz realizacji inicjatyw współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Większych trudności w zakresie pozyskania odpowiedniej liczby uczestników reprezentujących określone grupy społeczno-demograficzne doświadczają prywatne firmy, które nie są rozpoznawane przez potencjalnych odbiorców wsparcia jako realizatorzy projektów:

*Urząd pracy jest w lepszej sytuacji, bo mamy osoby bezrobotne na miejscu.
Firmom prywatnym jest z pewnością trudniej.*

[FGI z beneficjentami systemowymi]

U nas rekrutacja przebiegała bez problemu, ponieważ współpracujemy z tymi odbiorcami. Już dużo osób wie, że zajmujemy się projektami.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Wybór firm prowadzących szkolenia zawodowe w ramach zrealizowanych projektów

Podstawą wyboru firmy szkoleniowej było postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego oraz wysyłka zapytań ofertowych zgodnie z zasadą konkurencyjności. Wśród kryteriów oceny ofert ubiegających się o zamówienie podmiotów beneficjenci wskazali cenę, doświadczenie instytucji szkoleniowej, doświadczenie kadry dydaktycznej, posiadanie certyfikatów (np. ISO), posiadanie wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych i akredytacji kuratora oświaty, jakość kształcenia, dostosowanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy i zapotrzebowania na kwalifikacje, dysponowanie odpowiednim wyposażeniem dydaktycznym i pomieszczeniami spełniającymi warunki bezpieczeństwa i higieny, rodzaj dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia oraz sposób organizacji zajęć praktycznych. Zwracano również uwagę na to, czy firma bądź instytucja szkoleniowa prowadzi analizę skuteczności i efektywności przeprowadzanych szkoleń. Beneficjenci są przekonani o wysokiej jakości kształcenia, jaką zapewniają wybrane w postępowaniach przetargowych podmioty szkoleniowe, dostrzegają jednak wyraźny problem w postaci oferowanych przez wykonawców pomieszczeń szkoleniowych. Cena pozostaje bowiem jednym z głównych kryteriów wyboru firm prowadzących szkolenia zawodowe, co skłania oferentów do organizacji zajęć w niekomfortowych warunkach dla uczestników, co pozwala przygotować korzystniejszą kalkulację cenową:

Nikt nigdy nie narzekał na osoby prowadzące. Zawsze instytucje szkoleniowe dają najlepszych wykładowców. Problem jest z miejscem, bo niektóre sale są po prostu straszne.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Największym problemem jest miejsce. Czasami te sale są po prostu za ciasne i wtedy przy sprawdzaniu od razu prosimy o ich zmianę. Czasem są po prostu brzydkie. To wszystko jest wynikiem ceny. Cena zawsze będzie grała główną rolę i jak wykonawca ma wynająć na przykład pomieszczenie w parku naukowo-technologicznym albo pomieszczenie w kamienicy na Świętojańskiej, to wybierze tą kamienicę, bo ona jest po prostu tańsza, ale jakościowo to różnie bywa.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Bariery w realizacji projektów obejmujących szkolenia zawodowe

Beneficjenci zadeklarowali problemy z rekrutacją do projektów osób niepełnosprawnych i powyżej 50. roku życia, które w Działaniu 6.1 PO KL były traktowane priorytetowo jako grupy znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wskazane grupy postrzegane są jako trudne do zaktywizowania i wymagające indywidualnego podejścia, a ponadto cechujące się mniejszą gotowością do uczestnictwa w projektach. Po pierwsze, projektodawcy oraz przedstawiciele instytucji projektujących i wdrażających wsparcie w ramach PO KL 2007-2013, RPO WP 2014-2020 oraz PO WER zwrócili uwagę na niską liczebność grupy osób niepełnosprawnych i 50+ na peryferyjnych obszarach województwa pomorskiego, takich jak niewielkie przestrzennie powiaty, co skutkuje silną rywalizacją o wskazanych uczestników wśród projektodawców.

Na niektórych terenach był problem, mimo dużego bezrobocia, z rekrutacją osób niepełnosprawnych i powyżej 50 roku życia do projektu, bo oni nie bardzo chcieli. Poza tym było też tak, że poszczególni projektodawcy musieli sobie wyrywać z ręki tych uczestników i to na pewno była pewna trudność. Jeśli chodzi o efektywność zatrudnienia w przypadku ogółu uczestników to wskaźnik zostawał osiągnięty, natomiast w przypadku osób niepełnosprawnych i 50+ było gorzej i zdarzało się, że ten wskaźnik nie był osiągnięty.

[IDI z przedstawicielem instytucji zaangażowanej w realizację EFS]

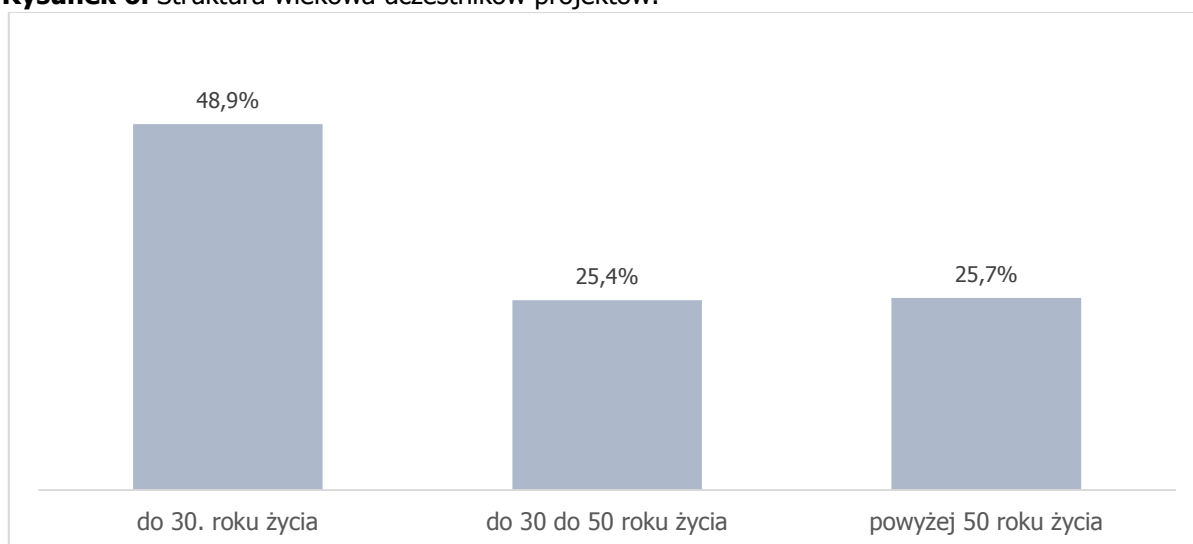
Po drugie, osoby powyżej 50. roku życia oraz osoby niepełnosprawne często nie przechodzą pozytywnie badań lekarskich, co jest warunkiem ich uczestnictwa w szkoleniu. Są to problemy zagrażające realizacji projektów i osiągnięciu przyjętych przez beneficjentów wskaźników. Procedura rekrutacji osób do projektu rozpoczynała się bowiem od publikacji ogłoszeń o inicjatywie, przeglądu formularzy zgłoszeniowych czy ankiet szkoleniowych potencjalnych odbiorców wsparcia i przeprowadzania rozmów indywidualnych ze spełniającymi wymagania kandydatami. Uczestników projektów szkoleniowych kierowano na badania lekarskie dopiero w kolejnym etapie realizacji projektu, czyli tuż przed rozpoczęciem udziału w konkretnym szkoleniu. Wtedy pojawiał się problem w postaci braku możliwości skierowania uczestnika na wybrane pod kątem jego predyspozycji szkolenie z uwagi na przeciwwskazania zdrowotne. Problem dotyczył w szczególności projektów zawierających szkolenia grupowe, gdzie liczba obszarów zawodowych szkoleń zaplanowanych dla uczestników była ograniczona:

Najpierw zbierało się grupę, a jeżeli był wymóg badań lekarskich, przygotowywano skierowania i tutaj właśnie pojawiał się problem. Osoby 50+ często nie przechodziły badań lekarskich na szkolenia, które byłyby dla nich wskazane. I podobnie było w przypadku osób z niepełnosprawnością. Niezwykle trudno było dobrać do ich kwalifikacji te szkolenia grupowe, które zostały wskazane.

[FGI z beneficjentami systemowymi]

Przyjęte zasady rekrutacji uczestników do projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL postrzegane są jako ograniczające dostęp do wsparcia innych poza wskazanymi w kryteriach konkursowych grup społeczno-demograficznych. Beneficjenci mogą zatem skierować wsparcie projektowe jedynie do jasno określonych w konkursie grup priorytetowych. Podstawą skierowania osoby bezrobotnej na współfinansowane ze środków europejskich szkolenie powinny być rokowania dotyczące zmiany jej sytuacji zawodowej, natomiast obecnie projektodawcy zabiegają o włączenie do projektów osób spełniających przyjęte wymagania. Należą do nich głównie osoby do 30. roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, kobiety, osoby niepełnosprawne.

Rysunek 6. Struktura wiekowa uczestników projektów.



Źródło: baza PEFS, n=3447

Wytyczne dotyczące profilu rekrutowanych osób są wspólne dla poszczególnych powiatów województwa pomorskiego, co ogranicza możliwość kierowania wsparcia zgodnie z potrzebami ich bezrobotnych mieszkańców. Odnotowano opinię, iż na terenie danego podregionu trudno znaleźć osoby odpowiadające przyjętym kryteriom, natomiast osoby zabiegające o pomoc jej nie otrzymują. W konsekwencji, wymóg objęcia szkoleniami zawodowymi określonej liczby uczestników o odpowiednim profilu społeczno-demograficznym skutkuje kierowaniem wsparcia do osób niedostatecznie zmotywowanych do zmiany sytuacji na rynku pracy czy wręcz niechętnych do współpracy w ramach projektu. W wywiadach fokusowych potwierdzili to zarówno beneficjenci projektów systemowych, jak i odbiorcy wsparcia:

Wsparcie kierowane jest do osób poniżej 30. roku życia i powyżej 50. roku życia. Inni przychodzą i pytają, co mają zrobić. Pierwsza perspektywa wspierała kobiety, długotrwale bezrobotnych, ludzi w trudnej sytuacji, osoby niepełnosprawne i młodzież. Ktoś się nie łapie, nie jest niepełnosprawny, jest między 30. a 50. rokiem życia i pyta, czy ma sobie w głowę strzelić.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Problem polega na tym, że przy określaniu, jacy ludzie mają brać udział w projekcie, wszyscy są wrzucani do jednego worka i nie ma znaczenia, jaki problem ma dany obszar z bezrobotnymi. Na przykład u nas jest problem z bezrobotnymi między 30. a 50. rokiem życia, a nie do 30. i powyżej 50. roku życia.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Do projektu zapisałi mnie siłą właściwie, bo przez parę lat nie miałam pracy, no i tak trafiłam na szkolenie.

[FGI z uczestnikami projektów]

Beneficjenci dostrzegli również problem z rekrutacją uczestników szkoleń zawodowych dla pracowników biurowych i sprzedawców. Pomimo zapotrzebowania pomorskiego rynku pracy na tego rodzaju pracowników, projektodawcy dostrzegają niskie zainteresowanie osób bezrobotnych zdobyciem kwalifikacji w omawianych obszarach zawodowych. Pracownik biurowy i sprzedawca kojarzony jest przez uczestników projektów jako zawód niewymagający konkretnych umiejętności, specjalnego kształcenia:

Są kursy, na które nie ma problemów z rekrutacją, natomiast w zawodach typu pracownik biurowy i sprzedawca, mimo że jest bardzo duża rotacja w kadrze pracowników w zakładach pracy, chętnych na te szkolenia było naprawdę ciężko zebrać. Zawody te nie do końca wydawały się atrakcyjne, bo ludziom się wydaje, że skoro skończyli studia, to sobie poradzą i nie potrzebują nowych umiejętności. I nie chcą w takich kursach brać udziału.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Barierą w realizacji projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL jest również niechęć osób bezrobotnych do współpracy z doradcą zawodowym. Poradnictwo stanowi istotny element wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym, jednak uczestnicy wykazują postawę zamkniętą wobec tej formy pomocy. Zdaniem ekspertów, wynika to z niskiej samooceny osób pozostających bez zatrudnienia, poczucia winy z powodu długotrwałego bezrobocia bądź też przekonania o niewielkich umiejętnościach, jakie mogliby wykorzystać w przyszłej pracy. Rozmowa z doradcą zawodowym jest dla odbiorców wsparcia krępująca, ponieważ zwykle posiadają oni niski poziom wykształcenia, nie dysponują dyplomami i certyfikatami, a także nie mają żadnego doświadczenia zawodowego pomocnego podczas określania odpowiedniej ścieżki kształcenia. Osobom bezrobotnym trudno zatem otworzyć się przed doradcą zawodowym, co przekłada się na trudności w zaplanowaniu dla uczestnika właściwego obszaru szkolenia zawodowego i towarzyszących mu form wsparcia:

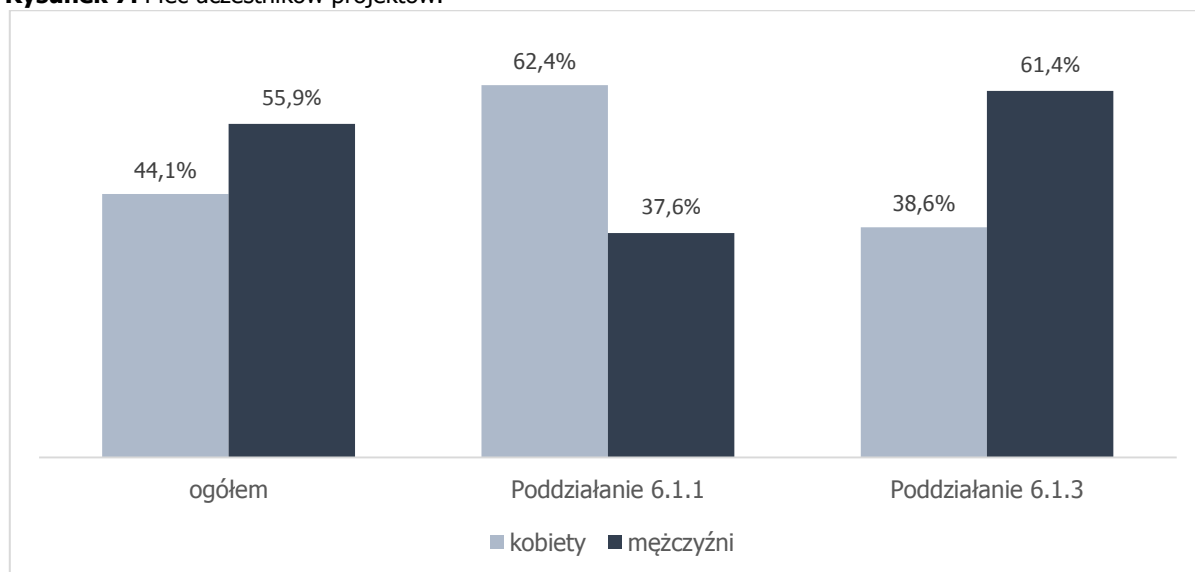
Osobom bezrobotnym trudniej jest się otworzyć, bo one po części się winią, że nie pracują, że nie mają zawodu, że są gorzej wykształcone. Zaniżona samoocena ma wpływ na to, że one nie potrafią się otworzyć. Bo jak pójść z wyższym wykształceniem do doradcy zawodowego, mam taki certyfikat, tu gdzieś pracowałem to mam się czym pochwalić. Jak człowiek ma podstawowe czy niepełne wykształcenie, to nie ma się czym pochwalić i jemu jest trudniej napisać super CV. Z taką osobą trudniej się pracuje z tego względu, że niełatwo znaleźć jej pracę i obszar szkolenia. Trzeba z tej osoby wyciągnąć, co ona lubi, jakie ma hobby, co potrafi, żeby faktycznie dobrać jej zawód, który będzie zgodny z jej oczekiwaniami.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Charakterystyka uczestników projektów zawierających szkolenia zawodowe

Uczestnikami szkoleń byli głównie mężczyźni, którzy stanowili 55,9% odbiorców wsparcia w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL. Udział kobiet wśród ogółu uczestników wyniósł natomiast 44,1%. Co warto podkreślić, struktura odbiorców wsparcia różniła się w zależności od trybu realizacji projektu. W projektach konkursowych kobiety stanowiły aż 62,4% wszystkich uczestników zrealizowanych projektów. W projektach systemowych wsparcie trafiło głównie do mężczyzn, stanowiących aż 61,4% wszystkich uczestników.

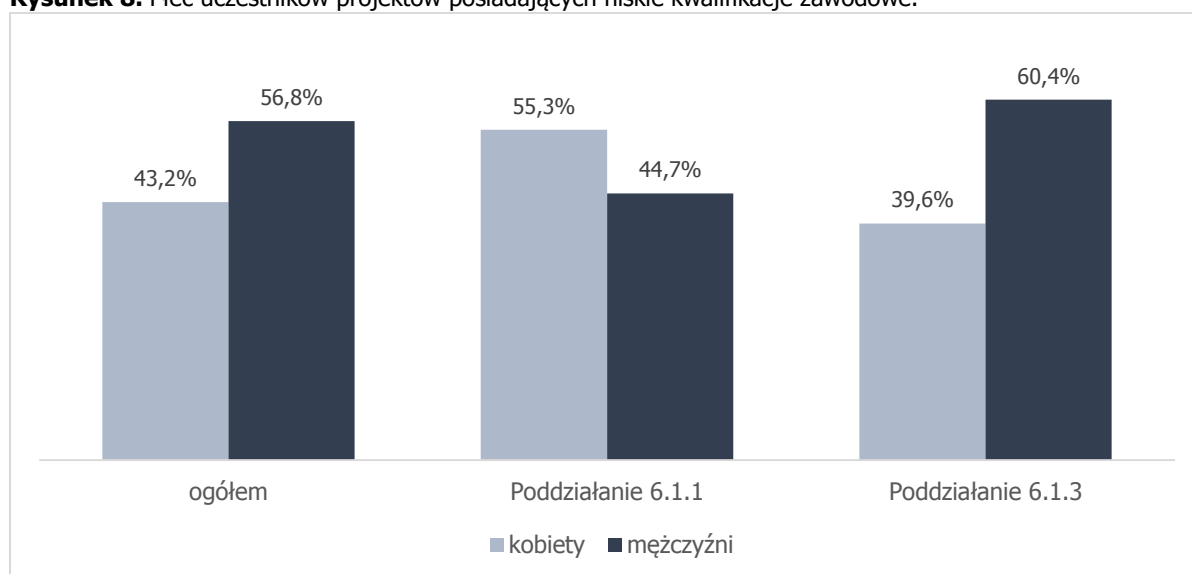
Rysunek 7. Płeć uczestników projektów.



Źródło: baza PEFS uczestników projektów, n=3447

W ogólnej strukturze uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych dominowali mężczyźni, stanowiący 56,8% tej grupy odbiorców wsparcia. Zdecydowaną przewagę mężczyzn o niskich kwalifikacjach zawodowych odnotowano w projektach systemowych, gdzie ich odsetek wyniósł aż 60,4%. W projektach konkursowych dominowały kobiety, które stanowiły 55,3% uczestników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe.

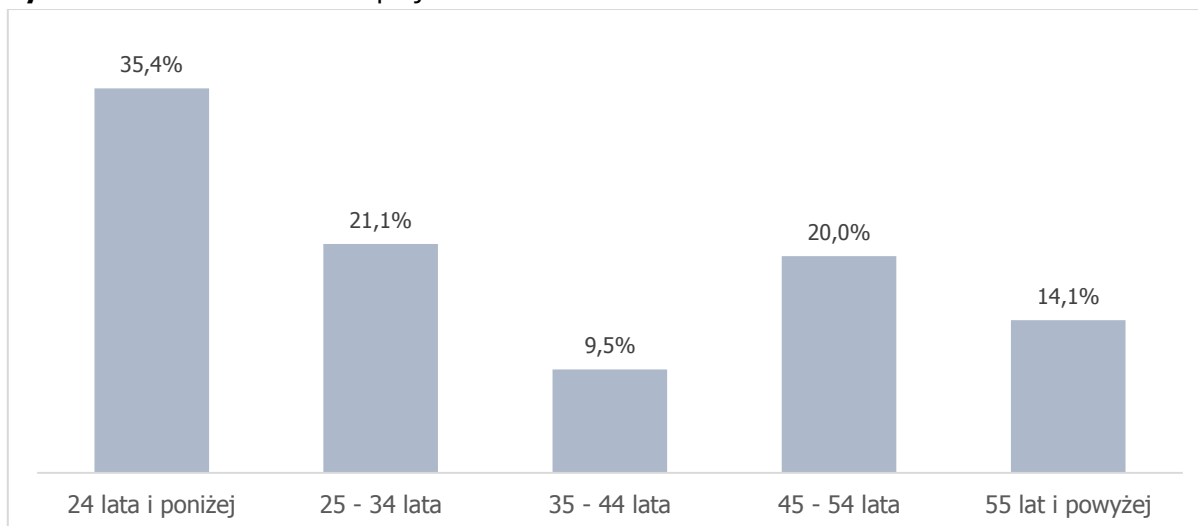
Rysunek 8. Płeć uczestników projektów posiadających niskie kwalifikacje zawodowe.



Źródło: badania własne CATI, n=206

Wsparcie w postaci szkoleń zawodowych trafiło głównie do osób, które nie przekroczyły 24. roku życia (35,4% uczestników objętych badaniem projektów). Kolejną pod względem liczebności grupę odbiorców wsparcia stanowiły osoby w wieku 25-34 lata (21,1%). Ponad połowa osób objętych szkoleniami zawodowymi w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL nie ukończyła zatem 34. roku życia (56,5%). Rzadziej wspierano osoby w wieku 45 lat i powyżej (34,1%) oraz osoby w wieku 35-44 lata (9,5%).

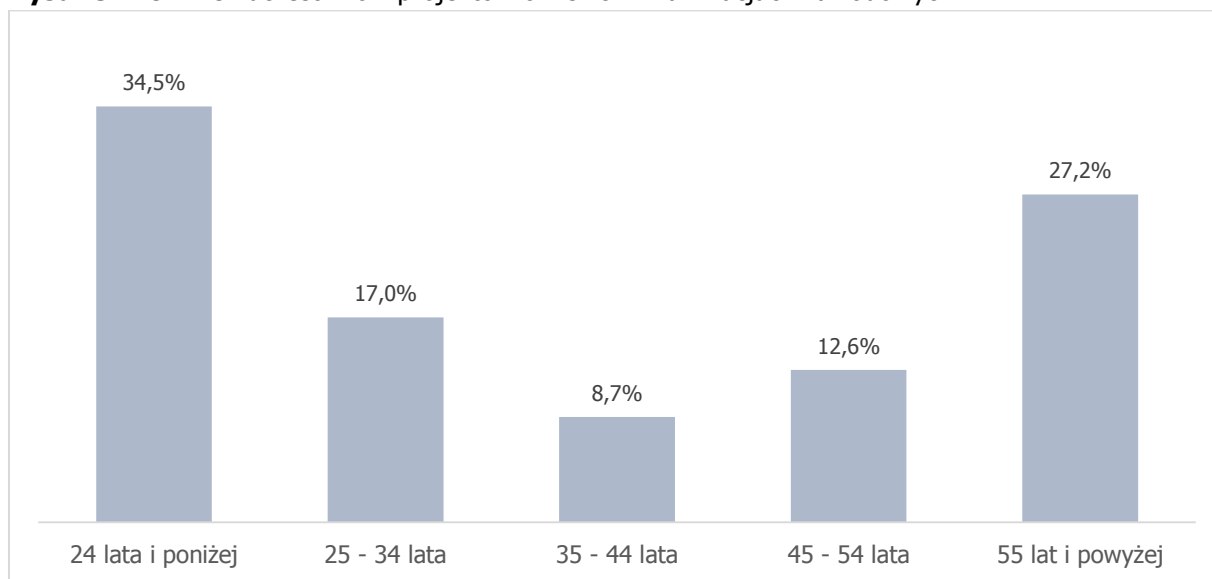
Rysunek 9. Wiek uczestników projektów.



Źródło: baza PEFS uczestników projektów, n=3447

Wśród uczestników projektów o niskich kwalifikacjach zawodowych dominowały osoby w wieku 24 lata i poniżej – 34,5% odbiorców wsparcia w ramach omawianej grupy. Co czwarta osoba o niskich kwalifikacjach zawodowych objęta szkoleniami zawodowymi miała co najmniej 55 lat. Najmłodszy uczestnik projektów o niskich kwalifikacjach zawodowych miał 19 lat, natomiast najstarszy 65 lat.

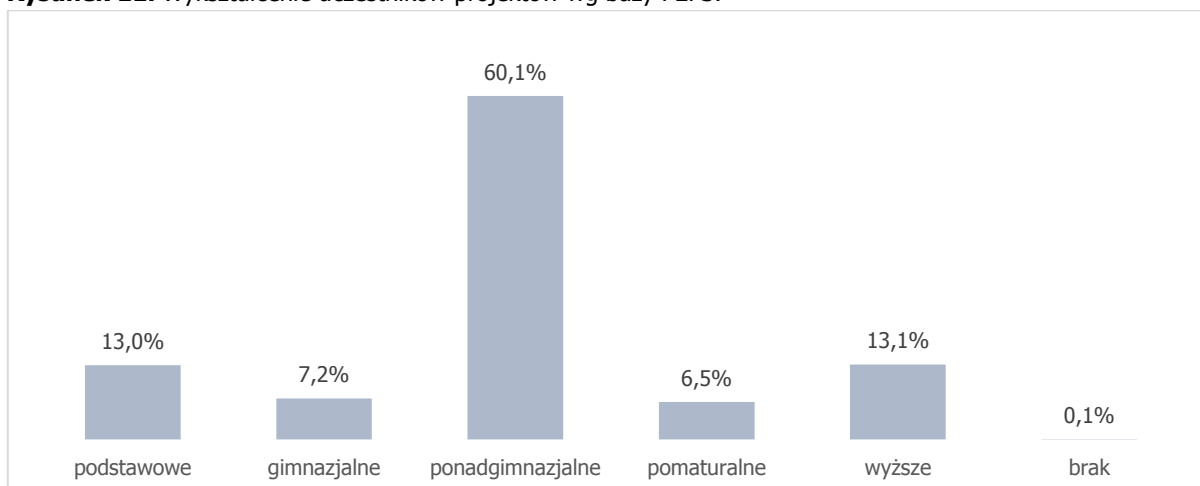
Rysunek 10. Wiek uczestników projektów o niskich kwalifikacjach zawodowych.



Źródło: badania własne CATI, n=206

Jak pokazała analiza bazy PEFS uczestnikami projektów były głównie **osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym**, które stanowiły aż 60,2% odbiorców wsparcia. Osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe, zaliczane do osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, stanowiły 20,3% uczestników projektów.

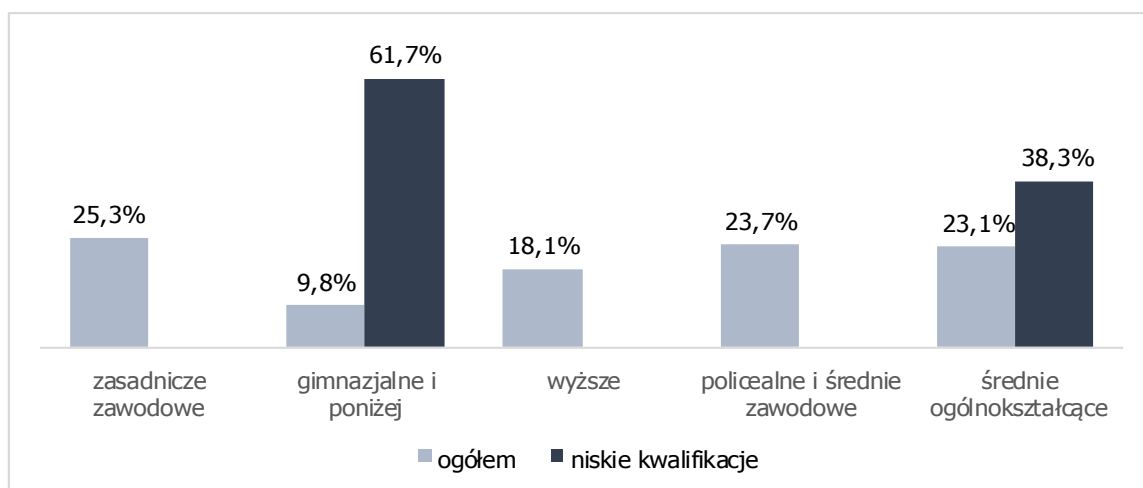
Rysunek 11. Wykształcenie uczestników projektów wg bazy PEFS.



Źródło: baza PEFS uczestników projektów, n=3447

Jak pokazały wyniki badania CATI, wykształcenie gimnazjalne i niższe posiadało 61,7% uczestników projektów o niskich kwalifikacjach zawodowych, natomiast 38,3% zadeklarowało wykształcenie średnie ogólnokształcące.

Rysunek 12. Wykształcenie uczestników projektów, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych wg CATI.

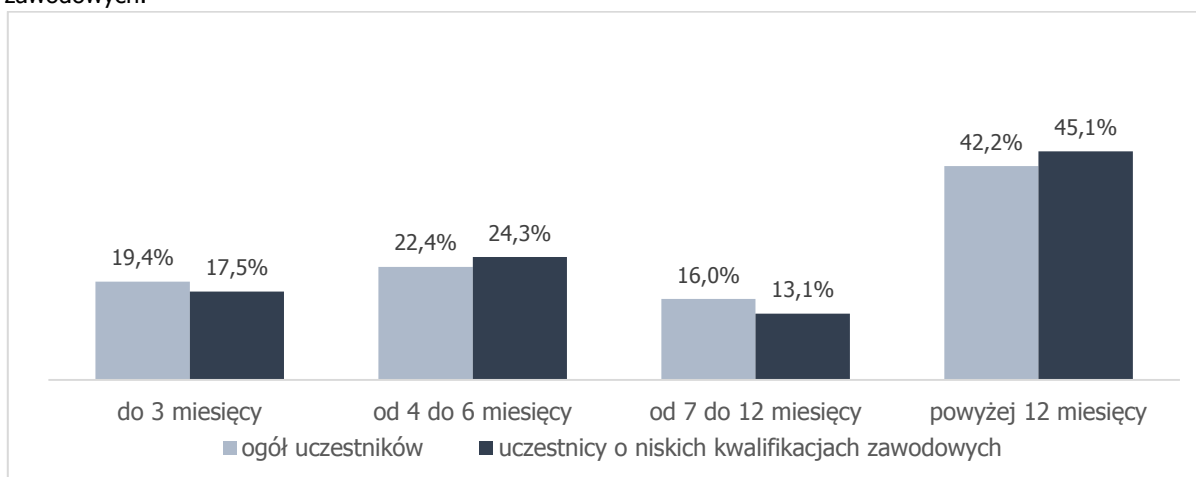


Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Projekty zawierające szkolenia zawodowe skierowane były do osób niepracujących. **Aż 42,2% uczestników pozostawało bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy** zanim zostali objęci działaniami szkoleniowymi. 41,8% uczestników pozostawało bez zatrudnienia najwyżej przez pół roku, natomiast 16,0% więcej niż pół roku, lecz mniej niż rok. Wsparcie szkoleniami zawodowymi w ramach Działania 6.1 PO KL dotarło zatem głównie do osób długotrwale bezrobotnych.

Problem długotrwałego bezrobocia dotyczy w sposób szczególny osób o niskich kwalifikacjach zawodowych. Badanie ukazało, że aż 45,1% uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych pozostawało bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy przed udziałem w projekcie.

Rysunek 13. Czas pozostawania bez zatrudnienia przez uczestników, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych.

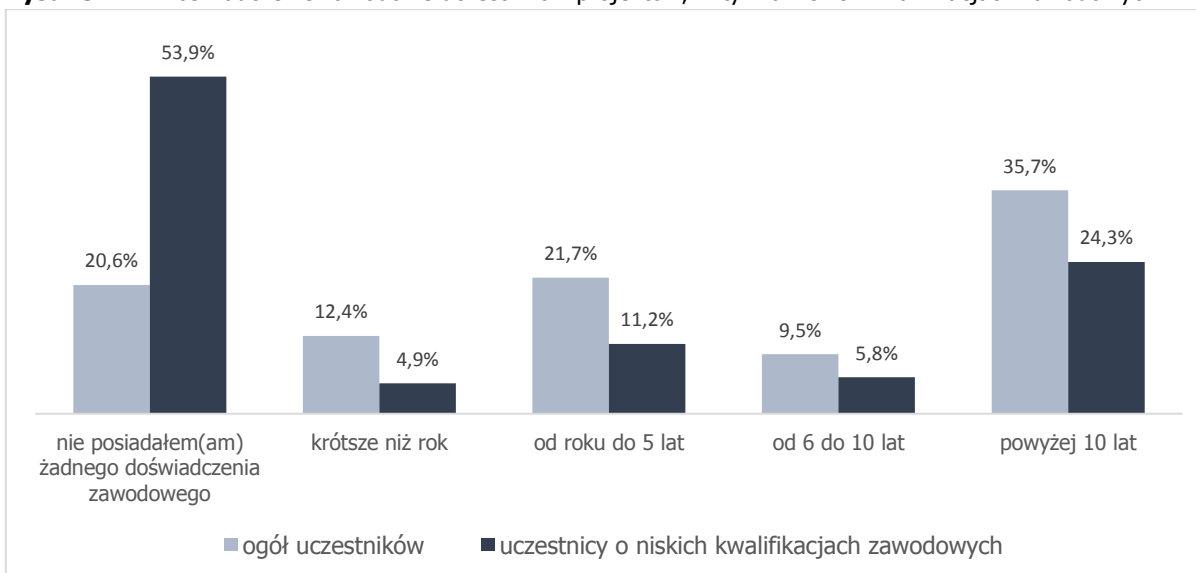


Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Średnio co piąty uczestnik projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Działania 6.1 PO KL nie posiadał żadnego doświadczenia zawodowego przed skorzystaniem ze wsparcia (20,6%). Wśród osób, które przed udziałem w projekcie pracowały, najliczniejszą grupę stanowiły osoby z ponad 10-letnim doświadczeniem zawodowym (35,7%).

W przypadku osób o niskich kwalifikacjach zawodowych problem braku jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego był dużo bardziej powszechny. Wyniki badania pokazały, że aż 53,9% uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych nie posiadało przed udziałem w projekcie żadnego doświadczenia zawodowego. Warto to uwzględnić podczas projektowania wsparcia szkoleniowego dla tej specyficznej grupy odbiorców szkoleń – oprócz niskich kwalifikacji borykają się oni często z brakiem wiedzy o poruszaniu się na rynku pracy.

Rysunek 14. Doświadczenie zawodowe uczestników projektów, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych.



Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Najwięcej uczestników wykonywało przed przystąpieniem do projektu zawód sprzedawcy bądź handlowca, pracownika budowlanego, kierowcy, pracownika biurowego oraz pracownika fizycznego. Znaczna część uczestników pracowała także jako pracownik fizyczny, mechanik samochodowy, operator maszyn, księgowy i sprzątaczką. Do często wskazywanych przez

uczestników zawodów należy także zaliczyć stolarza, opiekunkę (dzieci, osób starszych i niepełnosprawnych), barmana/kelnera, magazyniera oraz elektryka.

Tabela 5. Zawody wykonywane przez uczestników przed przystąpieniem do projektu.

Zawód wykonywany przed przystąpieniem do projektu	Liczba wskazań
sprzedawca/handlowiec	138
pracownik budowlany	69
kierowca	60
pracownik biurowy/administracyjny	55
pracownik fizyczny	46
mechanik/elektromechanik/lakiernik	40
operator maszyn	36
księgowy/ekonomista/asystent księgowego	34
własna działalność	32
elektryk/elektromonter/elektronik/elektroenergetyk	31
osoba sprzątająca	25
stolarz	24
opiekunka	22
ochroniarz/dozorca/woźny	22
barman/kelner	20
magazynier	20
monter maszyn i urządzeń	18
spawacz	18
nauczyciel/pedagog	17
kucharz/pomoc kuchenna	16
ślusarz	15
doradca klienta	14
szwaczka/krawcowa	12
referent	9
informatyk/grafik	7
fryzjer	7
konserwator	7
kontroler jakości	6
rolnik	6
piekarz/cukiernik	6
szlifierz, urzędnik, recepcjonista/portier, pracownik socjalny	po 5
pracownik drukarni, pracownik poczty, pracownik tartaku, zbrojarz, pracownik banku, kierownik	po 4
sekretarka ,agent ubezpieczeniowy, dziennikarz, geodeta, kierownik punktu, kolejarz, pakowacz, pracownik branży drzewnej, pracownik medyczny, pracownik robót publicznych, spedytor/logistyk, kadrowa, przetwórcza ryb	po 3

artysta malarz, asystent architekta, asystent projektanta, bibliotekarka, brukarz, chemik, doradca finansowy, florysta, hutnik, hydraulik, koordynator, leśnik, masażysta, ogrodnik, pracownik BHP, pracownik leśny, pracownik produkcji, projektant, specjalista ds., marketingu i reklamy, telemarketer, telemonter, zoolog, analityk

po 2

alpinista przemysłowy, architekt, asystentka stomatologiczna, automatyk, blacharz, brygadzysta, ceramik, charakteryzator teatralny, drogowiec, dyspozytor, fakturzysta, garbarz, geolog, górnik, grabarz, inspektor jednostki budżetowej, inspektor w salonie gier, instruktor, hycel, inżynier do praw technologii klimatyzacji, kaletnik, kamieniarz, kontroler biletów, konwojent, kosztorysant, kowal, laborant, makijażystka/wizażystka, mleczarz, motorniczy, muzealnik, nawigator, obuwnik, operator, operator monitoringu, palacz, pilarz, pilot, planista (projektant modelu matematycznego), położna, pośrednik pracy, protokolant, pracownik działu rozliczeń technologicznych, rurarz okrętowy, rzeczoznawca, rzeźnik, specjalista, specjalista ds. rehabilitacji zawodowych, szkoleniowiec, szkutnik, szlifierz narzędziowy, technik dźwiękowy, terapeuta, tłumacz, tokarz, ulotkarz, windykat, wypalacz ceramiki, żołnierz

po 1

Źródło: badania własne CATI, n=1020

Podsumowanie i wnioski cząstkowe

We wnioskach o dofinansowanie projektów najczęściej oferowaną formą wsparcia towarzyszącą szkoleniom zawodowym był **staż bądź praktyka zawodowa** (45 projektów na 49 objętych badaniem projektów).

Odbiorcy projektów najczęściej skorzystali z **poradnictwa zawodowego** poprzedzającego wybór odpowiedniego profilu szkolenia zawodowego, co dotyczy 56,4% wszystkich uczestników oraz 56,3% uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych. Formą wsparcia najrzadziej przekazaną odbiorcom projektów była pomoc psychologiczna, skierowana do 17,3% wszystkich uczestników oraz 19,4% uczestników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe. **Niemal taka sama struktura form wsparcia dla ogółu uczestników i uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych** ukazuje, iż podczas doboru instrumentów pomocy nie są uwzględniane specyficzne potrzeby wskazanej grupy będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Szczególnie niepokojący jest podobny odsetek uczestników objętych wsparciem psychologicznym, choć dane ilościowe i jakościowe jednoznacznie potwierdzają wpływ tego instrumentów na efektywność zatrudnieniową szkoleń. Ta forma wsparcia była szczególnie polecana w badaniach jakościowych dla osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, które oprócz odpowiednich szkoleń potrzebują wzmocnienia pewności siebie, znalezienia motywacji oraz uzyskania przewodnika podczas podejmowania próby powrotu na rynek pracy.

Szkoleniu zawodowemu najczęściej towarzyszyła **jedna dodatkowa forma wsparcia**, co dotyczy 42,4% wszystkich uczestników oraz 44,4% uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych. Średnia liczba form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu wyniosła 1,5 w przypadku ogółu uczestników oraz 1,6 w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych. Jest to niepokojące, ponieważ zidentyfikowano zależność pomiędzy liczbą przekazanych uczestnikowi form wsparcia a uzyskanym efektem zatrudnieniowym. Odsetek osób pracujących do chwili obecnej jest najwyższy w przypadku uczestników objętych co najmniej trzema towarzyszącymi szkoleniu zawodowemu formami wsparcia (47,4%). Mniejszą trwałą efektywność zatrudnieniową zaobserwowano w przypadku uczestników objętych dwoma i jedną formą wsparcia poza szkoleniem zawodowym (odpowiednio 45,8% i 43,7%). Warto również podkreślić, iż osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych nie zostały objęte większą liczbą dodatkowych instrumentów wsparcia niż ogół uczestników, choć znajdują się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Co 5 uczestnik projektu zadeklarował, iż nie został objęty żadną formą wsparcia oprócz szkolenia zawodowego, co może świadczyć o **niewystarczającej promocji poszczególnych instrumentów pomocy wśród odbiorców wsparcia** i niepełnej informacji o elementach składających się na wsparcie projektowe przekazywanej uczestnikom.

Średnia liczba form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu przypadająca na jednego uczestnika wyniosła 2,0 w przypadku projektów konkursowych oraz 1,4 w przypadku projektów systemowych. **Bardziej kompleksowe wsparcie przekazano zatem uczestnikom projektów konkursowych.** W kontekście uzyskanych wyników zasadne wydaje się obejmowanie uczestników projektów systemowych więcej niż jedną dodatkową formą wsparcia.

Najwięcej uczestników skorzystało ze szkoleń zawodowych dla operatorów maszyn i urządzeń (8,4%). Odbiorcy szczególnie często uczestniczyli także w szkoleniach zawodowych dla kierowców (8,2%), spawaczy (7,6%), magazynierów (7,5%) oraz sprzedawców i handlowców (7,5%). Do umiarkowanie często wybieranych przez uczestników obszarów zawodowych szkoleń należy zaliczyć opiekę nad dziećmi, osobami starszymi oraz osobami niepełnosprawnymi (6,2%), księgowość (5,1%), obsługę biurową (3,1%), elektrykę (2,8%), usługi sprzątające (2,8%), kadry i płace (2,6%), ochronę fizyczną (2,5%) oraz budownictwo (2,2%).

Warto położyć większy nacisk na dobór obszarów zawodowych szkoleń w sposób indywidualny. Na 49 objętych badaniem projektów przypadło bowiem 20, w których beneficjenci zrezygnowali z projektowania zestawu szkoleń dla uczestników na rzecz ich indywidualnego doboru pod kątem potrzeb, możliwości i predyspozycji osoby bezrobotnej.

Wśród **barier związanych z realizacją projektów** beneficjenci wskazali problemy z rekrutacją osób niepełnosprawnych i powyżej 50. roku życia, ograniczenia w doborze uczestników projektów wynikające z konieczności realizacji wskaźników, trudności z rekrutacją uczestników na szkolenia dla pracowników biurowych i sprzedawców, niechęć osób bezrobotnych do współpracy z doradcą zawodowym, problemy z terminowymi wypłatami należności finansowych dla uczestników projektów, małą elastyczność w zakresie dokonywania zmian we wnioskach o dofinansowanie projektów oraz konieczność monitorowania sytuacji zawodowej odbiorców wsparcia.

Uczestnikami szkoleń byli głównie mężczyźni (55,9%), osoby poniżej 24. roku życia, posiadające wykształcenie ponadgimnazjalne (60,2%), pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy (42,2%), deklarujące ponad 10-letnie doświadczenie zawodowe (35,7%).

4.2. Ocena wsparcia szkoleniowego oraz wsparcia towarzyszącego pod kątem dostosowania wsparcia do indywidualnych potrzeb uczestników projektów, w tym osób o niskich kwalifikacjach zawodowych oraz potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy i określenie czynników mających decydujący wpływ na jakość szkoleń oraz ich przydatność

Niniejszy rozdział poświęcony jest analizie wsparcia szkoleniowego oraz towarzyszącego pod kątem dostosowania do indywidualnych potrzeb uczestników projektów. Uzyskane wyniki pozwoliły określić, czy zakres i forma szkoleń zawodowych pokrywały się z oczekiwaniami odbiorców, a łączny czas trwania szkolenia okazał się odpowiedni w kontekście przyswojenia nowej wiedzy i umiejętności. W centrum zainteresowań badawczych znalazła się również użyteczność informacji pozyskanych na szkoleniu oraz zaangażowanie uczestników w dalszy rozwój zdobytej wiedzy i umiejętności. Ważnym

obszarem analizy było określenie wpływu projektu na zmianę sytuacji zawodowej uczestników i trwałości uzyskanych rezultatów, a także wskazanie czynników odpowiedzialnych za efektywność zatrudnieniową przekazywanego odbiorcom wsparcia. Identyfikacja obszarów zawodowych, form wsparcia towarzyszących szkoleniom zawodowym oraz innych elementów warunkujących uzyskanie zatrudnienia przez uczestnika będzie pomocne podczas projektowania działań skierowanych do osób bezrobotnych. Istotnym aspektem badania było określenie przyczyn nieuzyskania zatrudnienia przez uczestników po zakończeniu udziału w projekcie bądź nieutrzymania podjętej na skutek udziału w projekcie pracy celem zaplanowania dodatkowego wsparcia, niezbędnego do zwiększenia efektu zatrudnieniowego szkoleń. Badanie pozwoliło również określić wpływ cech społeczno-demograficznych uczestników na efektywność zatrudnieniową projektów, takich jak wiek, płeć czy wykształcenie, a przez to wskazać grupy wymagające szczególnej pomocy w procesie ich wspierania na rynku pracy. Celem analizy była również ocena wsparcia szkoleniowego i towarzyszącego szkoleniom zawodowym pod kątem wymagań regionalnego i lokalnego rynku pracy.

Zakres i forma szkoleń zawodowych a indywidualne potrzeby ich uczestników

75,7% uczestników projektów uznało, iż realizatorzy podchodzili do każdego odbiorcy wsparcia w sposób indywidualny. Jedynie 8,5% osób biorących udział w szkoleniach zawodowych zadeklarowało przeciwną opinię. Podobne oceny stopnia dostosowania projektu do indywidualnych potrzeb uczestników odnotowano w przypadku grupy uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych, spośród których ponad połowa ocenia szkolenia najwyżej pod względem omawianego kryterium. Średnia ocena szkoleń zawodowych pod względem omawianego kryterium wyniosła 4,1 w przypadku ogółu uczestników oraz 4,2 w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych.

Rysunek 15. Dostosowanie projektu do indywidualnych potrzeb uczestników, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych.



Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Uczestnikom projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL odpowiadał sposób przekazywania informacji podczas zajęć – aż 87,3% badanych oceniło pozytywnie przystępność sposobu przekazywania wiedzy. Odsetek osób deklarujących odmienną opinię wyniósł zaledwie 2,6%. Powodem negatywnej oceny szkoleń pod względem przystępności przekazywanych podczas zajęć informacji był głównie brak profesjonalizmu kadry prowadzącej kształcenie (8 wskazań). Uczestnicy zwrócili również uwagę na uzyskanie sprzecznych, fałszywych oraz nieaktualnych informacji podczas szkolenia, zbyt małą ilość czasu na

przyswojenie omawianych treści oraz brak indywidualnego podejścia w nauczaniu uwzględniającego potrzeby konkretnych odbiorców wsparcia (po 5 wskazań). Negatywna ocena szkoleń zawodowych pod względem ich przystępności wynikała również z braku możliwości praktycznego nabywania wiedzy i umiejętności (4 wskazania) oraz braku tłumaczenia przez prowadzących pożądanego sposobu wykonywania realizowanych podczas zajęć zadań (3 wskazania). Średnia ocena szkoleń zawodowych pod względem omawianego kryterium wyniosła 4,4 w przypadku ogółu uczestników oraz 4,3 w przypadku uczestników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe.

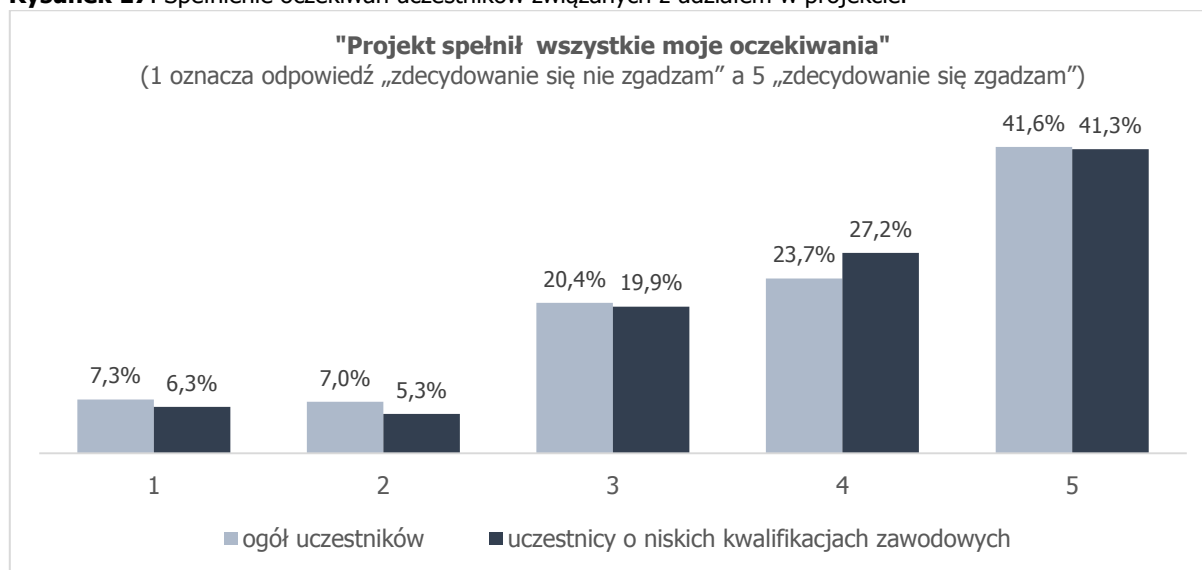
Rysunek 16. Przystępność przekazywanych podczas szkolenia informacji w opinii uczestników, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych.



Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

65,3% ogółu uczestników oraz 68,4% uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych zadeklarowało, iż projekt spełnił ich oczekiwania. 14,3% ogółu uczestników oraz 11,7% uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych, których oczekiwania w związku z projektem nie zostały spełnione, wskazali różne przyczyny negatywnych ocen, a wśród nich brak profesjonalizmu kadry prowadzącej szkolenia, tworzenie grup szkoleniowych składających się z osób o różnym poziomie wiedzy, brak uwzględnienia specyficznych potrzeb poszczególnych grup wiekowych (przede wszystkim osób w wieku powyżej 50. roku życia, niewykorzystane godziny przewidziane w programie szkolenia, niewystarczającą liczbę godzin w szkoleniu przeznaczonych na zajęcia praktyczne, a także zbyt krótki łączny czas trwania szkolenia. Warto jednak podkreślić, iż projekt nie spełnił oczekiwań średnio co dziesiątego uczestnika projektów zawierających szkolenia zawodowe, natomiast wyraźna większość nie przekazała uwag związanych z negatywnymi aspektami uzyskanego kształcenia. Średnia ocena projektów pod względem wskazanego kryterium wyniosła 3,9 zarówno w przypadku ogółu uczestników, jak i uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych.

Rysunek 17. Spełnienie oczekiwań uczestników związanych z udziałem w projekcie.

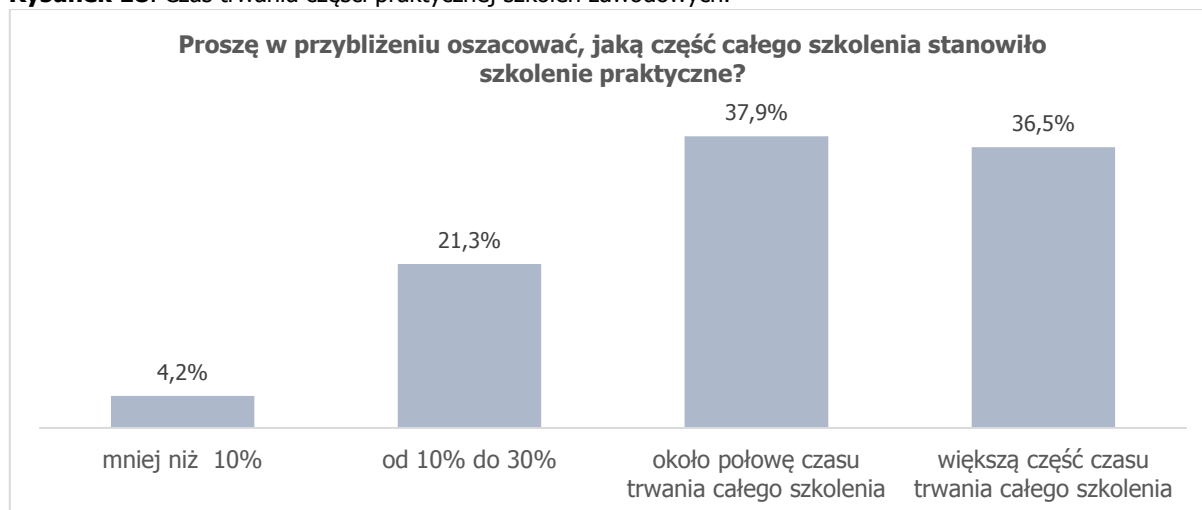


Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Wymiar czasowy części praktycznej szkoleń zawodowych

Część szkoleń zawodowych zaoferowanych uczestnikom składała się tylko z części teoretycznej, natomiast część zawierała również część praktyczną. **Zdecydowana większość odbiorców wsparcia wzięła udział w szkoleniu łączącym przekazywanie wiedzy z zajęciami praktycznymi (86,0%).** Odsetek ten jest jeszcze wyższy w przypadku osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, spośród których aż 93,2% uczestniczyło w szkoleniu zawierającym część praktyczną. Szkolenie praktyczne stanowiło najczęściej około połowę bądź większą część czasu trwania całego szkolenia.

Rysunek 18. Czas trwania części praktycznej szkoleń zawodowych.

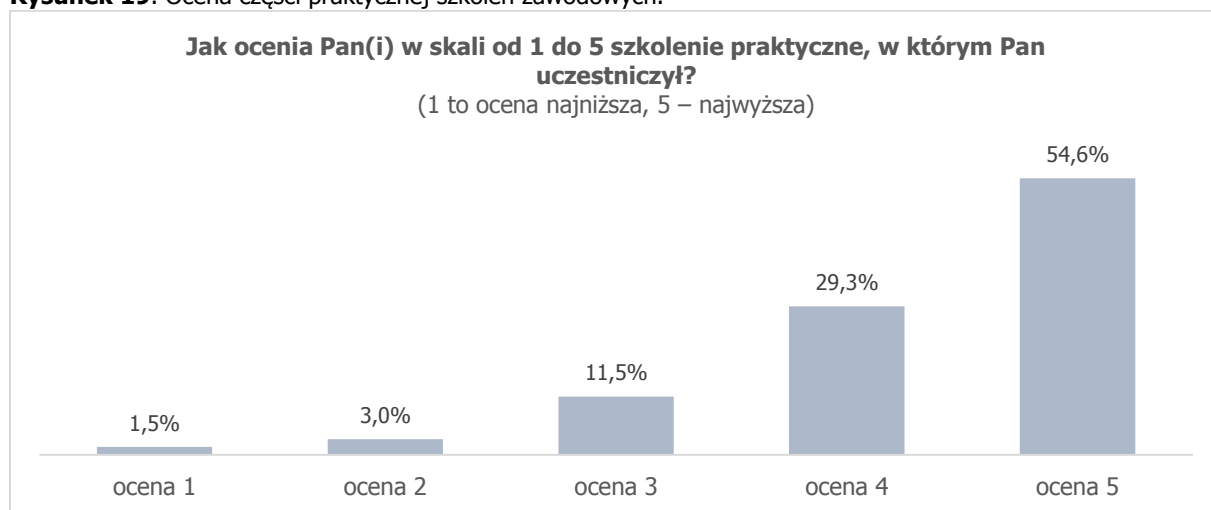


Źródło: badania własne CATI, n=1120

Czas trwania szkolenia praktycznego był odpowiedni dla 66,6% uczestników projektów. Średnio co trzeci odbiorca wsparcia oczekiwał dłuższego czasu trwania części praktycznej szkolenia, natomiast jedynie 2,1% badanych wskazało, iż praktyka w ramach kształcenia powinna trwać krócej. Nie odnotowano odmiennych tendencji w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych.

Ponad połowa uczestników projektów oceniła część praktyczną otrzymanego szkolenia zawodowego najwyżej w przyjętej skali (54,6%). Pozytywne oceny zajęciom praktycznym wystawiło łącznie 83,9% odbiorców wsparcia. Jedynie 4,5% badanych zadeklarowało najniższe oceny. Zaprezentowane tendencje dotyczą również osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, które podobnie oceniły część praktyczną otrzymanych szkoleń zawodowych. Średnia ocena części praktycznej szkoleń zawodowych wyniosła 4,4.

Rysunek 19. Ocena części praktycznej szkoleń zawodowych.

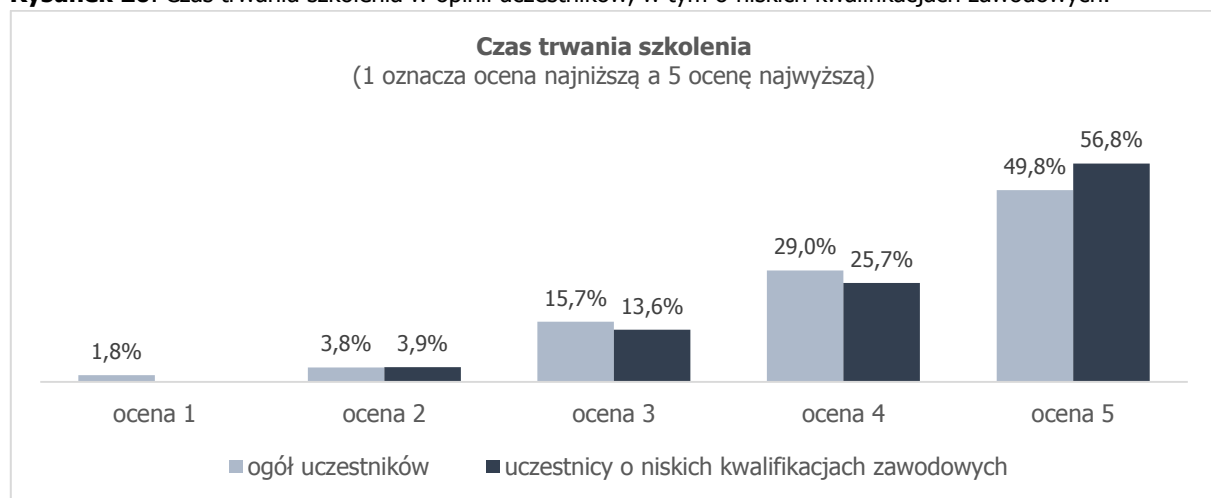


Źródło: badania własne CATI, n=1115

Ocena czasu trwania szkolenia zawodowego w kontekście zdobycia oczekiwanego poziomu wiedzy i umiejętności

Za odpowiedni należy również uznać czas trwania szkolenia zawodowego. 78,8% uczestników projektów potwierdziło, iż czas trwania szkolenia okazał się wystarczający do zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych bądź uzupełnienia już posiadanych. Czas trwania szkolenia okazał się niewłaściwy do zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych dla 5,6% odbiorców wsparcia, z których większość chciałaby, aby uległ on wydłużeniu. Średnia ocena szkolenia zawodowego pod względem czasu jego trwania w kontekście zdobycia oczekiwanego poziomu wiedzy i umiejętności wyniosła 4,2 w przypadku ogółu uczestników oraz 4,4 w przypadku uczestników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe.

Rysunek 20. Czas trwania szkolenia w opinii uczestników, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych.



Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Obszar zawodowy szkolenia a jego efektywność zatrudnieniowa

Stwierdzenie zależności pomiędzy obszarem zawodowym szkolenia a jego efektywnością zatrudnieniową utrudnia duża różnorodność zaproponowanych uczestnikom profili kształcenia, w tym kierowanie osób bezrobotnych na szkolenia indywidualne. W związku z tym trudno oszacować, jaki odsetek odbiorców danego szkolenia zawodowego uzyskał trwałe zatrudnienie dzięki otrzymanej pomocy – niewielka liczba osób objętych szkoleniem w konkretnym obszarze zawodowym nie pozwala uzyskać wiarygodnego obrazu jego efektywności. Poniższa tabela prezentuje obszary zawodowe szkoleń, z których skorzystało co najmniej 10 uczestników, a także dane dotyczące ich obecnej sytuacji zawodowej.

Tabela 6. Obszar zawodowy szkolenia a jego efektywność zatrudnieniowa.

Obszar zawodowy szkolenia	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	liczba uczestników szkoleń	odsetek uczestników pracujących do chwili obecnej
operator maszyn	13	11	15	71	110	64,5%
kierowca	14	17	7	69	107	64,5%
spawacz	18	14	9	58	99	58,6%
projektant (AutoCad)	8	1	2	13	24	54,2%
grafik	3	2	3	9	17	52,9%
księgowy	14	11	8	33	66	50,0%
kosmetyczka	7	1	1	9	18	50,0%
fakturzysta	3	1	1	5	10	50,0%
kadry i płace	13	2	3	16	34	47,1%
magazynier	33	12	7	46	98	46,9%
pracownik biurowy	12	9	2	18	41	43,9%
ochroniarz	8	7	3	14	32	43,8%
barman/kelner	3	3	3	6	15	40,0%
opiekun	32	12	5	32	81	39,5%
sprzedawca/handlowiec	35	16	9	37	97	38,1%
monter maszyn i urządzeń	7	4	3	8	22	36,4%
elektryk	9	6	8	13	36	36,1%
pracownik budowlany	12	4	2	10	28	35,7%
florysta	6	1	0	3	10	30,0%
fryzjer	7	0	1	3	11	27,3%
osoba sprzątająca	19	5	3	9	36	25,0%

ogrodnik	10	7	1	6	24	25,0%
pracownik socjalny	7	1	2	3	13	23,1%
kucharz	14	4	3	1	22	4,5%

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Wysoką efektywność zatrudnieniową wykazały szkolenia zawodowe dla operatorów maszyn, których 64,5% odbiorców uzyskało zatrudnienie po udziale w projekcie i pracuje do chwili obecnej. Równie wysoki odsetek aktualnie zatrudnionych zaobserwowano w przypadku szkoleń zawodowych dla kierowców. Wysoką efektywność zatrudnieniową uzyskały także szkolenia dla spawaczy, które doprowadziły do stałego zatrudnienia ponad połowę uczestniczących w nich osób (58,6%). Wysoki odsetek aktualnie zatrudnionych uczestników zaobserwowano wśród osób objętych szkoleniami dla projektantów w programie AutoCad (54,2%), grafików komputerowych (52,9%), księgowych (50,0%), kosmetyczek (50,0%) oraz fakturzystów (50,0%). Niską efektywność zatrudnieniową odnotowano w przypadku szkoleń dla florystów (30,0%), fryzjerów (27,3%), osób sprzątających (25,0%), ogrodników (25,0%) oraz pracowników socjalnych (23,1%), natomiast najgorsze efekty zatrudnieniowe zostały osiągnięte w przypadku szkoleń dla kucharzy (4,5%). W opinii ekspertów, przyczyną niskiej efektywności szkoleń może być niedostosowanie ich obszarów do predyspozycji odbiorców, wynikające z nierzetelnej diagnozy.

Wpływ wsparcia towarzyszącego na efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych

Istnieje zależność między wsparciem towarzyszącym szkoleniom zawodowym a uzyskaniem zatrudnienia przez uczestników projektów. W kontekście doprowadzenia uczestnika do trwałego zatrudnienia najwyższą skuteczność wykazuje bowiem pośrednictwo pracy oraz pomoc psychologiczna. Różnice pomiędzy poszczególnymi formami wsparcia są jednak niewielkie. 46,9% uczestników objętym pośrednictwem pracy pracuje do chwili obecnej. Odsetek zatrudnionych do chwili obecnej uczestników wynosi 46,2% w przypadku pomocy psychologicznej, 45,5% w przypadku poradnictwa zawodowego oraz 44,5% w przypadku staży i praktyk. Ta ostatnia forma wsparcia charakteryzuje się wysoką efektywnością zatrudnieniową, lecz jednocześnie krótkotrwałą. Odsetek uczestników będących odbiorcami stażu bądź praktyki, którzy pozostają w zatrudnieniu do chwili obecnej, jest najniższy spośród wszystkich form wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym. Najwyższy odsetek uczestników, którzy nie podjęli zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie, odnotowano wśród osób, które zadeklarowały brak wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym (31,2%). Jednocześnie, odnotowano wysoki odsetek osób deklarujących brak dodatkowych form wsparcia, którzy na skutek uzyskanej pomocy uzyskali pracę i pracują do chwili obecnej (47,8%).

Tabela 7. Efektywność zatrudnieniowa w zależności od form wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym.

Forma wsparcia	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
Poradnictwo zawodowe	30,4%	14,0%	10,1%	45,5%	734
Pośrednictwo pracy	28,8%	14,5%	9,8%	46,9%	601
Staż/praktyka	29,9%	17,2%	8,3%	44,5%	384

Pomoc i wsparcie psychologiczne	26,7%	15,6%	11,6%	46,2%	225
Deklaracja braku innej formy wsparcia	31,2%	11,2%	9,8%	47,8%	276

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Podobne tendencje obserwuje się w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych. Spośród takich uczestników objętych pośrednictwem pracy 43,0% pracuje do chwili obecnej. Odsetek trwale zatrudnionych osób o niskich kwalifikacjach zawodowych wynosi 40,0% w przypadku pomocy psychologicznej, 39,7% w przypadku stażu i praktyki oraz 37,1% w przypadku poradnictwa zawodowego. Najwyższe odsetki uczestników niezatrudnionych po udziale w projekcie odnotowano w przypadku osób objętych wsparciem dodatkowym w postaci staży/praktyk (35,3%) i poradnictwa zawodowego (33,6%) oraz tych, które zadeklarowały brak formy wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym (29,5%). Jednocześnie, aż 40,9% uczestników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe, które nie uzyskały dodatkowej formy wsparcia, pracuje do chwili obecnej. Dane zawarte w poniższej tabeli należy jednak traktować orientacyjnie – niewielka liczba uczestników o niskich kwalifikacjach objętych niektórymi formami wsparcia ogranicza bowiem możliwość wnioskowania statystycznego.

Tabela 8. Efektywność zatrudnieniowa w zależności od form wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych.

Forma wsparcia	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników o niskich kwalifikacjach objętych formą wsparcia
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
Poradnictwo zawodowe	33,6%	18,1%	11,2%	37,1%	116
Pośrednictwo pracy	25,8%	21,5%	9,7%	43,0%	93
Staż/praktyka	35,3%	16,2%	8,8%	39,7%	68
Pomoc i wsparcie psychologiczne	25,0%	20,0%	15,0%	40,0%	40
Deklaracja braku innej formy wsparcia	29,5%	18,2%	11,4%	40,9%	44

Źródło: badania własne CATI, n=206

Projektodawcy podkreślili istotne znaczenie poradnictwa zawodowego w procesie wspierania osoby bezrobotnej. Uczestnicy projektów zostali opisani jako osoby bezradne na rynku pracy, które potrzebują pomocy w określeniu odpowiedniej ścieżki kształcenia oraz podjęciu aktywności w zakresie poszukiwania pracy. Wskazano, iż szkolenie zawodowe pozwoli uczestnikowi podnieść kwalifikacje zawodowe, natomiast praca z doradcą zwiększy jego szanse na rynku pracy

poprzez odpowiednie przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, naukę autoprezentacji przed potencjalnym pracodawcą, a także umocnienie wiary we własne możliwości:

Moim zdaniem, [uczestnikom] szkolenia połączone z doradztwem zawodowym. Moje doświadczenia pokazują, że ludzie nie potrafią ani szukać pracy, ani odnaleźć się na rozmowie rekrutacyjnej, czyli są trochę bezradni. Nawet jak posiadają kwalifikacje, to są bezradni w poruszaniu się na rynku pracy.

[IDI z ekspertem]

Niezbędną formą wspierania osób bezrobotnych są również **staże i praktyki**. Beneficjenci podkreślili, iż uczestnicy stażu często zostają stałymi pracownikami w danej firmie bądź instytucji. Podkreślano, iż poradnictwo zawodowe pomaga osobie bezrobotnej wkroczyć na rynek pracy, natomiast staże umożliwiają uzyskanie doświadczenia zawodowego. Staż bądź praktyka uczą również punktualności, poczucia obowiązku i cierpliwości w wykonywaniu obowiązków zawodowych:

Najlepiej nam się sprawdzały staże, praktyki zawodowe. Żeby wyrobić nawyk porannego wstawania, pójścia do pracy i bycia w tej pracy przez 8 godzin, bo to uczestnikom sprawiało problem.

[IDI z przedstawicielem instytucji zaangażowanej w realizację EFS]

Wydaje mi się, że poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy wspomagają umiejętności wejścia na rynek pracy, natomiast bardzo istotnym aspektem były staże i praktyki, które pozwalają uczestnikom zdobyć doświadczenie zawodowe. Jestem przekonana, że właśnie połączenie tych form wsparcia daje właściwe efekty.

[IDI z ekspertem]

Kompleksowość wsparcia a efektywność zatrudnieniowa projektów

Trwale zatrudnienie uzyskali głównie uczestnicy, którzy skorzystali co najmniej z trzech dodatkowych form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu (47,4%). Odsetek uczestników pracujących do chwili obecnej jest niższy w przypadku osób objętych dwoma formami wsparcia (45,8%) i najniższy w przypadku odbiorców tylko jednej dodatkowej formy wsparcia (43,7%). Nieuzyskanie zatrudnienia nawet na krótki czas najrzadziej dotyczy również uczestników, którzy zostali objęci co najmniej trzema formami wsparcia oprócz szkolenia zawodowego (27,9%). Warto podkreślić, iż najwięcej odbiorców projektów skorzystało tylko z jednego instrumentu pomocy towarzyszącego szkoleniu zawodowemu, natomiast najmniej uzyskało co najmniej trzy dodatkowe formy wsparcia.

Tabela 9. Efektywność zatrudnieniowa w zależności od liczby form wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym.

Liczba form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
1	28,7%	17,7%	9,9%	43,7%	435
2	31,7%	12,9%	9,7%	45,8%	319
3 i więcej	27,9%	14,7%	9,9%	47,4%	272

Źródło: badania własne CATI, n=1026 (analizą objęto uczestników, którzy zadeklarowali obecność towarzyszących szkoleniu zawodowemu form wsparcia)

Zdecydowanie najwyższy odsetek uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych, które nie podjęły zatrudnienia nawet na krótko po zakończeniu udziału w projekcie, zaobserwowano wśród odbiorców objętych tylko jedną formą wsparcia towarzyszącą szkoleniu zawodowemu (40,3%). Odbiorcy szkolenia zawodowego połączonego z jednym dodatkowym instrumentem wsparcia najrzadziej podjęli również trwające do chwili obecnej zatrudnienie (37,5%). Odsetek uczestników objętych dwoma oraz co najmniej trzema towarzyszącymi szkoleniu formami wsparcia, którzy zyskali trwałe zatrudnienie, ukształtował się na tym samym poziomie (40,0%).

Tabela 10. Efektywność zatrudnieniowa w zależności od liczby form wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym.

Liczba form wsparcia towarzyszących szkoleniu zawodowemu	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
1	40,3%	15,3%	6,9%	37,5%	72
2	27,5%	17,5%	15,0%	40,0%	40
3 i więcej	30,0%	20,0%	10,0%	40,0%	50

Źródło: badania własne CATI, n=162 (analizą objęto uczestników, którzy zadeklarowali obecność towarzyszących szkoleniu zawodowemu form wsparcia)

W opinii ekspertów i beneficjentów, do efektu zatrudnieniowego silnie przyczynia się kompleksowość i różnorodność proponowanych uczestnikowi form wsparcia. Samo szkolenie zawodowe nie zmienia sytuacji osoby bezrobotnej na rynku pracy, ponieważ brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych nie stanowi jedynej jej problemu. Wsparcie powinno rozpoczynać się od rzetelnej diagnozy potrzeb i predyspozycji każdego uczestnika, obejmować kształtowanie kompetencji miękkich, a następnie oferować możliwość zmiany bądź podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych:

Kombinacje form wsparcia przekładają się na lepszą realizację celów. Na pewno musiał być Indywidualny Plan Działania, czyli rozeznanie, czego ta osoba potrzebuje i jakie są jej predyspozycje, bo to jest bardzo istotne. Potem ważne jest kierowanie jej na szkolenia miękkie, bo bardzo często uczestnicy potrzebowali szkoleń podstawowych z autoprezentacji, z higieny, z pisania CV, albo na szkolenie zawodowe, bo często mieli nieaktualne kwalifikacje zawodowe, więc trzeba było ich przekwalifikować.

[na podstawie IDI z przedstawicielem instytucji zaangażowanej w realizację EFS]

Wpływ cech społeczno-demograficznych uczestników projektów na efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych

Wyższą efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych odnotowano w przypadku mężczyzn, spośród których połowa pozostaje w zatrudnieniu do chwili obecnej (50,2%). Odsetek kobiet objętych wsparciem, które dostały pracę i ją utrzymały, wynosi natomiast 41,1%. Z kolei odsetek uczestników, którzy nie podjęli pracy chociaż na krótko po zakończeniu udziału w projekcie, jest wyższy w przypadku kobiet niż mężczyzn i wynosi odpowiednio 36,8% oraz 23,3%.

Tabela 11. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych a płeć uczestników projektów.

Płeć uczestnika projektu	Znalezienie zatrudnienia			Liczba uczestników	
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące		tak – nadal pracuję
kobieta	36,8%	13,1%	8,9%	41,1%	627
mężczyzna	23,3%	15,9%	10,7%	50,2%	675

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Czynnikiem wpływającym na efektywność zatrudnieniową szkolenia zawodowego jest także poziom wykształcenia jego uczestnika. Trwałe zatrudnienie trwające do chwili obecnej najrzadziej osiągnęli bowiem uczestnicy z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (33,9%). W tej grupie odbiorców wsparcia zidentyfikowano także najwyższy odsetek osób, które po zakończeniu udziału w projekcie nie podjęły pracy nawet na krótki okres czasu. Najwyższą efektywność zatrudnieniową odnotowano w przypadku uczestników posiadających wykształcenie wyższe (55,1%), a następnie średnie ogólnokształcące (48,5%), zasadnicze zawodowe (46,4%) oraz policealne i średnie zawodowe (40,6%). Projekty zrealizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL doprowadziły zatem do zatrudnienia głównie osoby z wyższym poziomem wykształcenia.

Tabela 12. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych a poziom wykształcenia uczestników projektów.

Poziom wykształcenia uczestnika projektu	Znalezienie zatrudnienia			Liczba uczestników	
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące		tak –nadal pracuję,
gimnazjalne i poniżej	37,8%	18,9%	9,4%	33,9%	127
policealne i średnie zawodowe	30,8%	17,2%	11,4%	40,6%	308
średnie ogólnokształcące	28,6%	12,0%	11,0%	48,5%	301
zasadnicze zawodowe	30,0%	14,5%	9,1%	46,4%	330
wyższe	25,4%	11,9%	7,6%	55,1%	236

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Wśród cech społeczno-demograficznych uczestników wpływających na efektywność zatrudnieniową projektów zawierających szkolenia zawodowe należy wskazać również wiek. **Najwyższą efektywność zatrudnieniową odnotowano bowiem wśród odbiorców wsparcia do 34. roku życia:** odsetek osób w wieku 24 lat i poniżej, które uzyskały trwałe zatrudnienie po udziale w projekcie, ukształtował się na poziomie 52,2%, a dla osób w wieku 25-34 lata wyniósł 59,0%. W tych kategoriach uczestników pracy choćby na krótki czas po zakończeniu udziału w projekcie nie uzyskała średnio co piąta osoba: 19,7% osób do 24 roku życia i 19,0% osób w wieku od 25 do 34 lat.

Odsetki osób, które nie znalazły zatrudnienia, są zdecydowanie wyższe w przypadku starszych uczestników projektów – wynoszą 43,6% w kategorii osób w wieku od 45 do 54 lat oraz 43,9% w kategorii osób w wieku 55 lat i powyżej. Mniej osób starszych niż młodych uzyskało też trwałe zatrudnienie – obecnie pracuje 32,6% uczestników projektów w wieku 45-54 lata oraz 30,0% uczestników projektów w wieku 55 lat i powyżej. Efektywność zatrudnieniowa objętych badaniem projektów spada zatem wraz ze wzrostem wieku uczestnika.

Tabela 13. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych a wiek uczestników projektów.

Wiek uczestników projektów	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
24 lata i poniżej	19,7%	18,2%	9,9%	52,2%	274
25 - 34 lata	19,0%	13,3%	8,7%	59,0%	368
35 - 44 lata	26,4%	11,8%	9,0%	52,8%	144
45 - 54 lata	43,6%	12,7%	11,0%	32,6%	236
55 lat i powyżej	43,9%	15,4%	10,7%	30,0%	280

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Warto podkreślić, iż projekty zawierające szkolenia zawodowe skutecznie wsparły mieszkańców obszarów wiejskich, którzy posiadają ograniczony dostęp do kształcenia ustawicznego oraz zatrudnienia. Blisko połowa mieszkańców zamieszkujących obszar wiejski objętych wsparciem projektowym uzyskała zatrudnienie kontynuowane do chwili obecnej (49,1%). W przypadku mieszkańców Trójmiasta i Słupska odsetek ten ukształtował się na poziomie 46,3%, a w przypadku mieszkańców małych miast (np. Kartuzy, Kościerzyna czy Bytów) – na poziomie 41,9%. Z uwagi na niewielkie różnice procentowe, miejsce zamieszkania uczestnika projektu nie miało jednak istotnego wpływu na efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych.

Tabela 14. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych a miejsce zamieszkania uczestników projektów.

Miejsce zamieszkania uczestnika	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
wieś	27,5%	14,0%	9,4%	49,1%	487
małe miasto (np. Kartuzy, Kościerzyna, Bytów)	33,9%	13,9%	10,3%	41,9%	439
Trójmiasto, Słupsk	27,9%	16,0%	9,8%	46,3%	376

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Pozostałe czynniki mające wpływ na efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych

Istnieje związek pomiędzy czasem pozostawania bez zatrudnienia przed udziałem w projekcie a efektywnością zatrudnieniową wsparcia. Im dłuższy czas pozostawania bez pracy, tym mniejsza szansa na zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie. Ponad połowa uczestników pozostających bez pracy do 6 miesięcy przed przystąpieniem do projektu uzyskała zatrudnienie w wyniku uzyskanego wsparcia i utrzymała je do chwili obecnej. Osoby długotrwale bezrobotne przed udziałem w projekcie, pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy, zdecydowanie rzadziej zmieniały swój status na rynku pracy – aż 41,5% takich odbiorców wsparcia nie uzyskało

pracy nawet na krótki okres czasu. Odsetek uczestników długotrwale bezrobotnych przed udziałem w projekcie, którzy zyskali trwałe zatrudnienie, wyniósł natomiast 37,3%.

Tabela 15. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych a czas pozostawania bez zatrudnienia przed udziałem w projekcie.

Czas pozostawania bez zatrudnienia przed udziałem w projekcie	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
do 3 miesięcy	17,8%	15,4%	10,7%	56,1%	253
od 4 do 6 miesięcy	21,6%	17,2%	10,0%	51,2%	291
od 7 do 12 miesięcy	25,0%	16,3%	10,1%	48,6%	208
powyżej 12 miesięcy	41,5%	12,0%	9,3%	37,3%	550

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Część szkoleń zawodowych zaoferowanych uczestnikom składała się tylko z części teoretycznej, natomiast zdecydowana większość zawierała również część praktyczną. Na podstawie zrealizowanych badań można przypuszczać, że **element praktyki w szkoleniu zwiększa szansę na podjęcie trwałego zatrudnienia przez uczestnika**. Odsetek uczestników pracujących do chwili obecnej pozbawionych części praktycznej szkolenia wynosi 39,6%, natomiast odsetek uczestników pracujących do chwili obecnej biorących udział w szkoleniu z częścią praktyczną wynosi 46,9%. Co ciekawe, tak wyraźnie zarysowanych tendencji nie obserwuje się w przypadku osób o niskich kwalifikacjach zawodowych. Odsetki te wynoszą bowiem odpowiednio 35,7% oraz 39,6%. Odsetek uczestników, którzy nie podjęli pracy nawet na krótko po zakończeniu udziału w projekcie, wynosi 37,4% w przypadku szkoleń bez części praktycznej i 28,6% w przypadku szkoleń zawierających część praktyczną. Zawarcie części praktycznej w szkoleniu zawodowym pozytywnie wpływa zatem na efektywność zatrudnieniową wsparcia. Jeśli chodzi o uczestników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe, wystąpiły odmienne tendencje - pracy nie uzyskało 33,3% osób objętych częścią praktyczną szkolenia oraz 28,6% osób pozbawionych elementu praktyki.

Tabela 16. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych a obecność części praktycznej w szkoleniu zawodowym.

Obecność części praktycznej w szkoleniu zawodowym	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
Tak	28,6%	15,0%	9,6%	46,9%	1120
Nie	37,4%	11,5%	11,5%	39,6%	182

Źródło: badania własne CATI, n=1302

W ramach badania dokonano analizy czasu trwania części praktycznej szkolenia pod kątem efektywności zatrudnieniowej. Uczestnicy najczęściej wskazywali, iż część praktyczna stanowiła około połowę czasu całego szkolenia (37,9%), a następnie większą część trwania całego szkolenia (36,5%). Krótszą część praktyczną, wynoszącą od 10-30% czasu szkolenia oraz mniej niż 10% czasu szkolenia

potwierdziło w badaniu odpowiednio 21,3% oraz 4,2% respondentów. Co ciekawe, trwałe zatrudnienie uzyskali głównie tacy uczestnicy, których szkolenia składało się w połowie z zajęć teoretycznych, a w połowie z zajęć praktycznych. Taki rozkład dwóch części szkolenia okazał się skuteczniejszy nawet od szkolenia składającego się w większości z części praktycznej. Warto jednak podkreślić, iż odsetki uczestników pracujących do chwili obecnej, deklarujących udział w szkoleniu praktycznym stanowiącym połowę czasu trwania całego szkolenia oraz większą jego część, kształtują się na podobnym poziomie.

Tabela 17. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych a czas trwania części praktycznej w szkoleniu zawodowym.

Czas trwania części praktycznej w szkoleniu zawodowym	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
mniej niż 10%	31,9%	17,0%	8,5%	42,6%	47
od 10% do 30%	32,2%	14,2%	9,6%	43,9%	239
około połowę czasu trwania całego szkolenia	24,9%	16,5%	8,9%	49,6%	425
większą część czasu trwania całego szkolenia	29,8%	13,7%	10,3%	46,2%	409

Źródło: badania własne CATI, n=1120

Przeważająca większość uczestników wzięła udział w szkoleniu zakończonym egzaminem – odsetek ten wynosi 85,7% w przypadku ogółu uczestników i aż 91,3% w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych. Należy także podkreślić, iż **zachodzi związek pomiędzy obecnością bądź brakiem egzaminu a uzyskaniem zatrudnienia przez uczestnika**: w przypadku szkoleń bez egzaminu chociaż na krótko zatrudnienia nie uzyskało 44,1% uczestników, w przypadku szkoleń zakończonych egzaminem odsetek ten wyniósł 27,4%. Do chwili obecnej pracuje 34,4% uczestników szkoleń bez egzaminów oraz 47,8% uczestników szkoleń zakończonych egzaminem.

Tabela 18. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych zakończonych i niezakończonych egzaminem.

Typ szkolenia zawodowego	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
szkolenie bez egzaminu	44,1%	12,4%	9,1%	34,4%	186
szkolenie z egzaminem	27,4%	14,9%	9,9%	47,8%	1116

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Nieco lepsze efekty zatrudnieniowe osiągnięte zostały dzięki szkoleniom zawodowym zakończonym egzaminem zewnętrznym. Odsetek uczestników, którzy otrzymali pracę po zakończeniu udziału w projekcie, wyniósł 53,9% w przypadku szkoleń zakończonych egzaminem przeprowadzonym przez zewnętrzny podmiot oraz 45,9% w przypadku szkoleń zakończonych egzaminem przeprowadzonym przez realizatora projektu. Odsetek odbiorców wsparcia, którzy nie podjęli żadnej pracy po

zakończeniu uczestnictwa w projekcie, jest wyższy w przypadku szkoleń zawodowych zakończonych egzaminem wewnętrznym.

Tabela 19. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych a rodzaj egzaminu kończącego szkolenie.

Rodzaj egzaminu kończącego szkolenie zawodowe	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
wewnętrzny – przeprowadzany przez realizatora projektu	29,9%	13,6%	10,6%	45,9%	566
zewnętrzny – przeprowadzany przez niezależny podmiot	21,6%	14,7%	9,9%	53,9%	334
trudno powiedzieć	30,1%	18,5%	8,3%	43,1%	216

Źródło: badania własne CATI, n=1116

Badanie ukazało, iż okoliczności wyboru szkolenia zawodowego mogą wpływać na efektywność zatrudnieniową wsparcia. Samodzielny wybór szkolenia zgodnego z potrzebami rynku pracy bądź spójnego z obecnie posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi zwiększa szansę na uzyskanie trwałego zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie. Spośród uczestników, którzy samodzielnie wybrali szkolenie zawodowe dotyczące poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji, 51,1% pracuje do chwili obecnej. Nieco mniejszą efektywność zatrudnieniową odnotowano w przypadku osób, które dokonały wyboru szkolenia zawodowego wspólnie z doradcą zawodowym lub pośrednikiem pracy – 39,1% takich uczestników nadal pozostaje w zatrudnieniu. **Najniższą efektywność zatrudnieniową widać wśród odbiorców wsparcia, którzy zdecydowali się na konkretne szkolenie z braku innych propozycji kształcenia.** 41,1% uczestników projektów, których skierowano na jedyne dostępne szkolenie zawodowe, nie uzyskało pracy nawet na krótki okres czasu po zakończeniu udziału w inicjatywie. Na podstawie wyników badań można wnioskować o dużym znaczeniu rzetelnej diagnozy potrzeb, preferencji i predyspozycji osoby obejmowanej wsparciem.

Tabela 20. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń zawodowych a wybór szkolenia zawodowego.

Wybór szkolenia zawodowego	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
nie było wyboru – tylko takie szkolenie zostało mi zaoferowane	41,1%	16,4%	8,6%	33,9%	280
to była moja decyzja – chciałem(am) podnieść/uzupełnić posiadane już kwalifikacje w tym zawodzie	23,6%	15,2%	11,6%	49,6%	335
to była moja decyzja – chciałem(am) zdobyć nowe, poszukiwane na rynku kwalifikacje	25,6%	13,6%	8,7%	52,1%	507

51,1%

wyboru dokonałem(am) wspólnie z doradcą zawodowym/pośrednikiem pracy	36,5%	12,8%	11,5%	39,1%	156
inne	29,2%	12,5%	12,5%	45,8%	24

Źródło: badania własne CATI, n=1302

W opinii pozostających w zatrudnieniu uczestników projektów, **wysiłek włożony w znalezienie pracy najsilniej przyczynił się do zmiany ich sytuacji zawodowej**. Wskazany czynnik miał duży bądź bardzo duży wpływ na uzyskanie zatrudnienia w przypadku 87,7% pracujących obecnie odbiorców wsparcia. Dużą rolę w procesie zdobycia pracy odegrały także własne zdolności i umiejętności uczestników, którym duży bądź bardzo duży wpływ na zmianę statusu zawodowego przypisało 82,2% pracujących obecnie odbiorców wsparcia. Ponad połowa zatrudnionych odbiorców wsparcia wskazała, że duży bądź bardzo duży wpływ na znalezienie przez nich pracy miała nauka skutecznego poszukiwania zatrudnienia, jaką otrzymali w projekcie (56,4%). W opinii pracujących uczestników, najmniejszą rolę odegrały natomiast znajomości nawiązane podczas udziału w projekcie.

Tabela 21. Wpływ poszczególnych czynników na znalezienie zatrudnienia przez uczestnika.

Jakie czynniki Pana(i) zdaniem miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy/rozpoczęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej (1 oznacza „bardzo mały wpływ” danego czynnika, a 5 oznacza "bardzo duży wpływ" danego czynnika)	1	2	3	4	5	4+5	Średnia ocena
wysiłek jaki włożyłem(am) w znalezienie pracy	0,8%	1,4%	10,1%	26,4%	61,3%	87,7%	4,5
własne zdolności i umiejętności	2,3%	2,2%	13,3%	37,2%	45,0%	82,2%	4,2
nauka skutecznego poszukiwania pracy, jaką otrzymałem(am) w projekcie	13,8%	10,3%	19,6%	26,4%	30,0%	56,4%	3,5
na rynku jest dużo ofert pracy w tym zawodzie, w którym odbyłem(am) szkolenie	11,2%	11,8%	27,5%	21,6%	27,9%	49,5%	3,4
znajomości, poza tymi nawiązanymi poprzez uczestnictwo w projekcie	15,3%	8,1%	22,6%	26,0%	28,0%	54,0%	3,4
znajomości nawiązane poprzez uczestnictwo w projekcie	20,4%	9,3%	20,0%	23,0%	27,4%	50,3%	3,3

Źródło: badania własne CATI, n=731

W opinii 78,4% zatrudnionych uczestników, którzy skorzystali ze stażu bądź praktyki w ramach projektu, wskazana forma wsparcia posiadała duży bądź bardzo duży wpływ na znalezienie przez nich pracy. Warto podkreślić, iż ponad połowa zatrudnionych odbiorców staży i praktyk przypisało tej formie wsparcia bardzo duży wpływ na znalezienie przez nich pracy (55,8%).

Tabela 22. Wpływ staży i praktyk na znalezienie zatrudnienia przez uczestnika.

Jaki wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy bądź rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej miało odbycie stażu/praktyki po zakończeniu udziału w szkoleniu? (1 oznacza "bardzo mały wpływ", a 5 oznacza "bardzo duży wpływ")	1	2	3	4	5	4+5	Średnia ocena
	6,3%	2,4%	13,0%	22,6%	55,8%	78,4%	4,2

Źródło: badania własne CATI, n=208

W opinii 71,3% zatrudnionych uczestników, którzy uzyskali certyfikat poświadczający zdanie egzaminu po zakończeniu udziału w szkoleniu, otrzymany dokument posiadał duży bądź bardzo duży wpływ na znalezienie przez nich pracy. Ponad połowa zatrudnionych odbiorców uznała, iż uzyskanie przez nich certyfikatu wywarło bardzo duży wpływ na zmianę statusu na rynku pracy.

Tabela 23. Wpływ uzyskania certyfikatu poświadczającego zdanie egzaminu po zakończeniu udziału w szkoleniu na znalezienie zatrudnienia przez uczestnika.

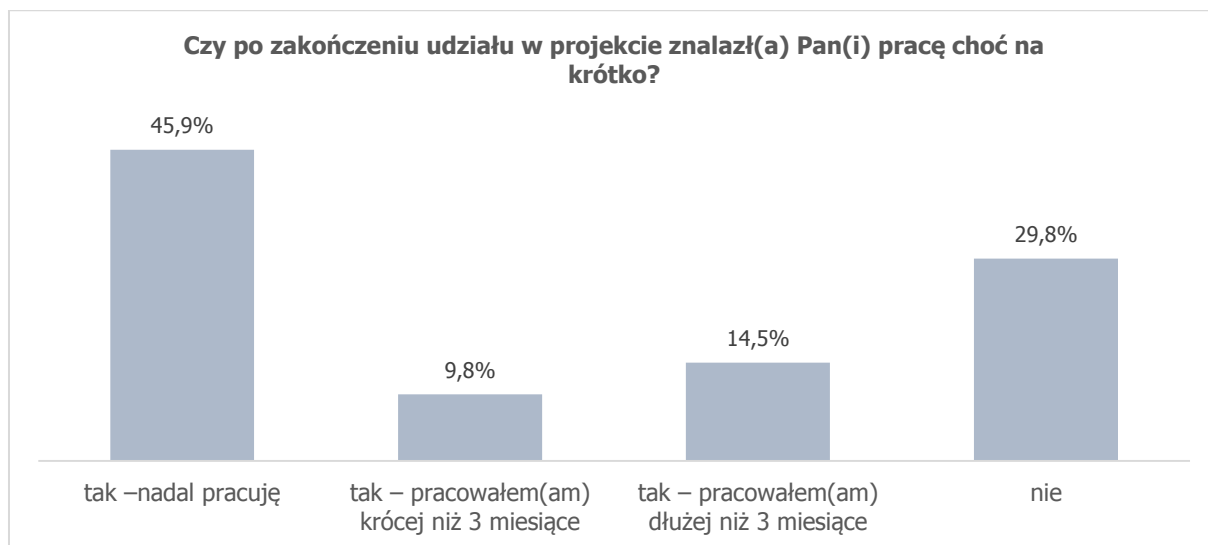
Jaki wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy bądź rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej miał certyfikat poświadczający zdanie egzaminu po zakończeniu udziału w szkoleniu? (1 oznacza "bardzo mały wpływ", a 5 oznacza "bardzo duży wpływ")	1	2	3	4	5	4+5	Średnia ocena
	13,0%	2,9%	12,7%	19,6%	51,7%	71,3%	3,9

Źródło: badania własne CATI, n=408

Zmiana sytuacji uczestników na rynku pracy i trwałość efektów zatrudnieniowych

70,2% uczestników objętych badaniem projektów podjęło zatrudnienie dzięki otrzymanemu wsparciu, w tym 45,9% pracuje do chwili obecnej. 24,3% uczestników uzyskało pracę, lecz jej nie utrzymało – 9,8% takich osób pracowało krócej niż 3 miesiące, 14,5% dłużej niż 3 miesiące. Średnio co trzeci uczestnik projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL nie uzyskał zatrudnienia w wyniku otrzymanego wsparcia.

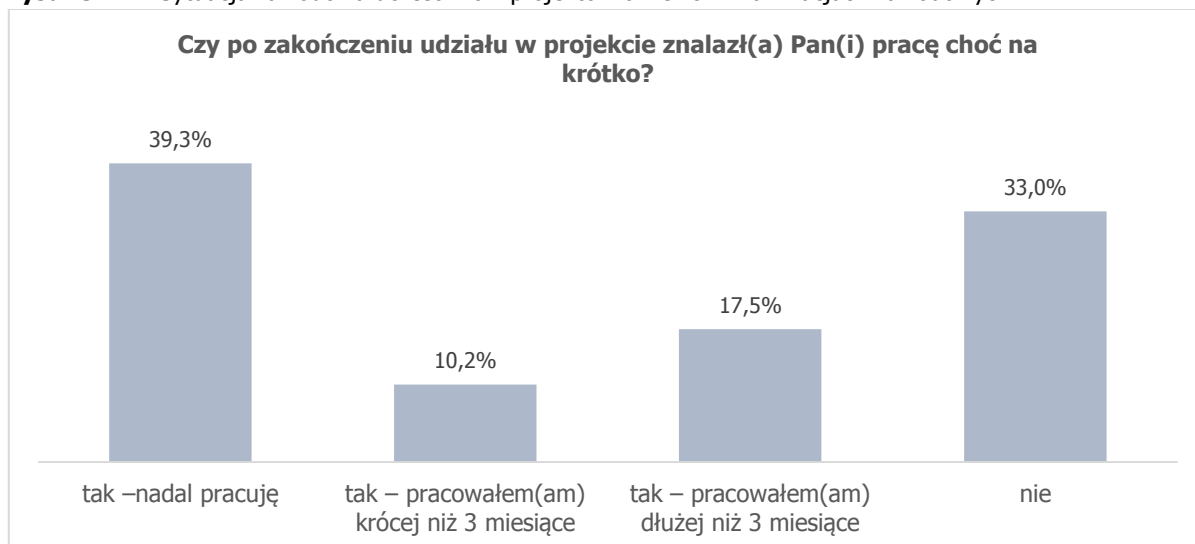
Rysunek 21. Sytuacja zawodowa uczestników projektów.



Źródło: badania własne CATI, n=1302

67,0% uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych objętych badaniem projektów podjęło zatrudnienie dzięki otrzymanemu wsparciu, w tym 39,3% pracuje do chwili obecnej (odsetek ten jest niższy niż w przypadku ogółu uczestników). 27,7% takich odbiorców otrzymało pracę, lecz jej nie utrzymało – 10,2% osób pracowało krócej niż 3 miesiące, 17,5% dłużej niż 3 miesiące. 33,0% odbiorców wsparcia posiadających niskie kwalifikacje zawodowe nie zmieniło swojego statusu na rynku pracy po zakończeniu udziału w projekcie.

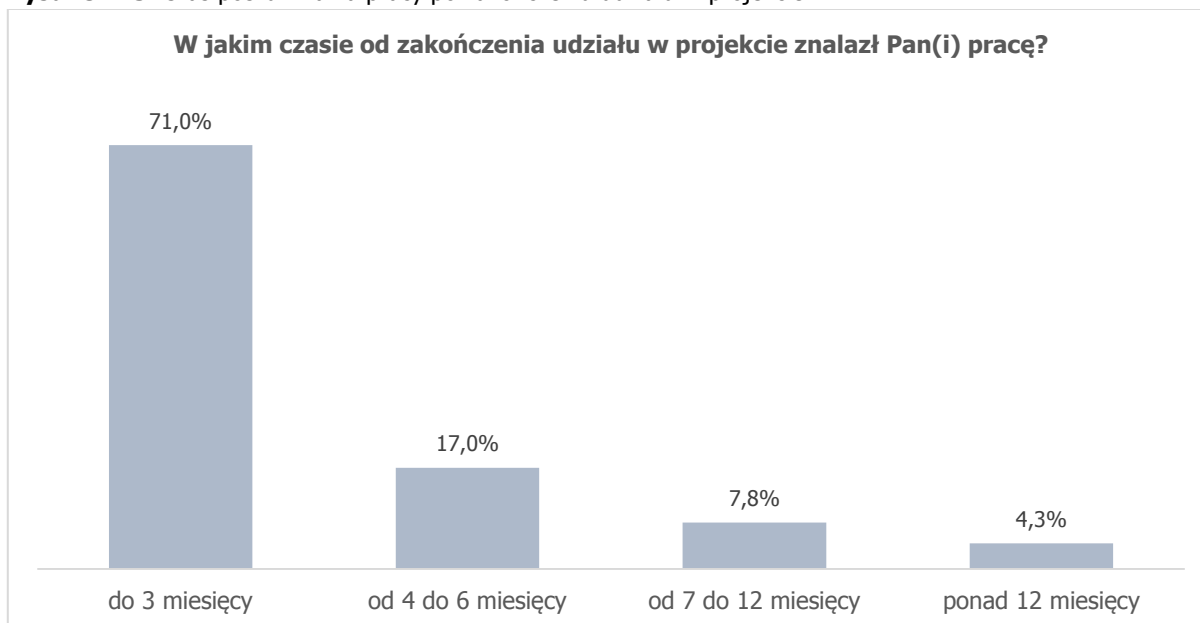
Rysunek 22. Sytuacja zawodowa uczestników projektów o niskich kwalifikacjach zawodowych.



Źródło: badania własne CATI, n=206

Zdecydowana większość uczestników, którzy uzyskali zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie, osiągnęła ten cel w ciągu pierwszych 3 miesięcy (71,0%). Potwierdza to wysoką efektywność zatrudnieniową przeprowadzonych projektów zawierających szkolenia zawodowe. 17,0% uczestników zatrudnionych choć na krótki czas po udziale w projekcie znalazło pracę w ciągu 4-6 miesięcy, 7,8% w ciągu 7-12 miesięcy, natomiast 4,3% dopiero po roku.

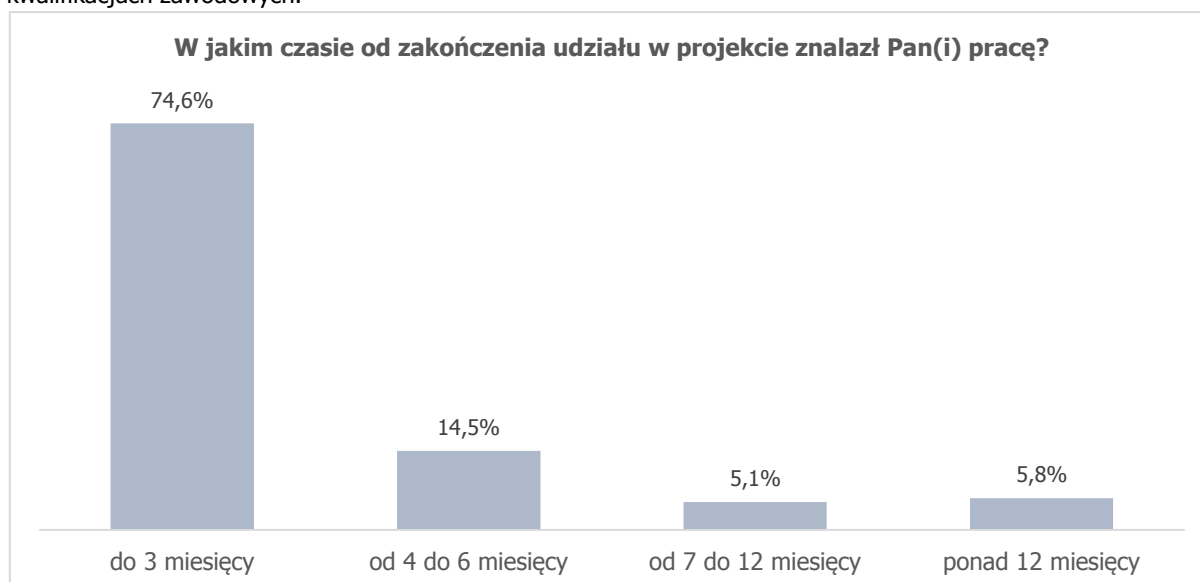
Rysunek 23. Czas poszukiwania pracy po zakończeniu udziału w projekcie.



Źródło: badania własne CATI, n=914

Podobne tendencje zaobserwowano w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych. 74,6% takich odbiorców wsparcia, którzy zostali zatrudnieni po udziale w projekcie, osiągnęło ten cel w ciągu pierwszych 3 miesięcy. 14,5% uczestnikom udało się zmienić swój status na rynku pracy w okresie wynoszącym od 4 do 6 miesięcy. 5,1% osób o niskich kwalifikacjach zdobyło pracę w okresie wynoszącym od 7 do 12 miesięcy. 5,8% takich uczestników znalazło zatrudnienie po roku od momentu zakończenia udziału w projekcie.

Rysunek 24. Czas poszukiwania pracy po zakończeniu udziału w projekcie w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych.



Źródło: badania własne CATI, n=138

Większość uczestników, którzy uzyskali zatrudnienie po udziale w projekcie, utrzymała pracę do chwili obecnej. Warto dodatkowo podkreślić, iż 65,6% osób, które zdobyły zatrudnienie bezpośrednio po udziale w projekcie, pozostaje w zatrudnieniu do teraz. Wyniki podane w poniższej tabeli należy

jednak traktować orientacyjnie, ponieważ niewielka liczba uczestników, którzy uzyskali zatrudnienie w ciągu więcej niż 7 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie ogranicza możliwość wnioskowania statystycznego.

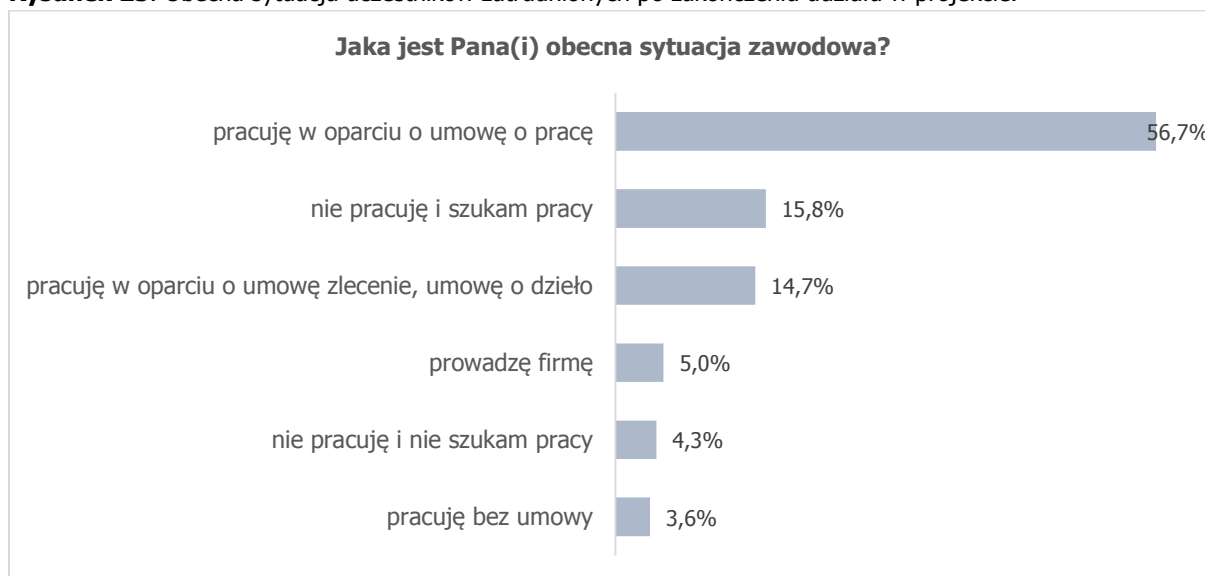
Tabela 24. Czas poszukiwania pracy od momentu zakończenia udziału w projekcie a utrzymanie zatrudnienia.

Czas poszukiwania pracy przez uczestnika	Status zatrudnienia			Liczba uczestników
	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
do 3 miesięcy	21,6%	12,8%	65,6%	649
od 4 do 6 miesięcy	21,3%	15,5%	63,2%	155
od 7 do 12 miesięcy	12,7%	19,7%	67,6%	71
ponad 12 miesięcy	17,9%	17,9%	64,1%	39

Źródło: badania własne CATI, n=914

Badanie pozwoliło ustalić, jaka jest obecna sytuacja zawodowa uczestników, którzy po zakończeniu udziału w projekcie podjęli pracę chociaż na krótko. 56,7% pracuje w oparciu o umowę o pracę, 14,7% w oparciu o umowę zlecenie bądź umowę o dzieło, natomiast 3,6% wykonuje pracę bez umowy. 5,0% uczestników prowadzi własną firmę. 15,8% uczestników nie pracuje, lecz poszukuje pracy. Jedynie 4,3% odbiorców wsparcia, którzy uzyskali zatrudnienie choć na krótko po zakończeniu udziału w projekcie, nie pozostaje w zatrudnieniu i jednocześnie nie szuka pracy.

Rysunek 25. Obecna sytuacja uczestników zatrudnionych po zakończeniu udziału w projekcie.

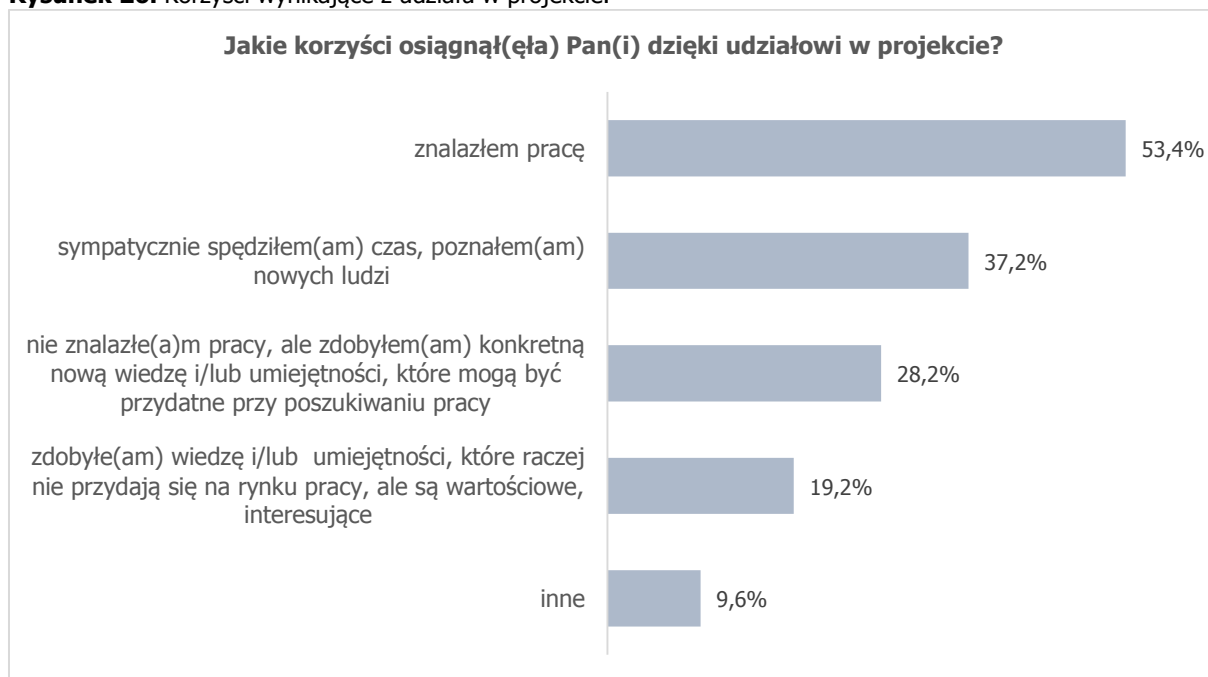


Źródło: badania własne CATI, n=914

58,3% uczestników szkoleń zawodowych potrafi wskazać konkretne korzyści, jakie odnieśli dzięki uczestnictwu w projekcie. Ponad połowa z nich wskazała, iż zyskała zatrudnienie (53,4%). Co ciekawe, drugą najczęściej wskazywaną korzyścią wynikającą z udziału w projekcie jest miłe spędzenie czasu i poznanie nowych ludzi (37,2%). 28,2% odbiorców wsparcia deklarujących wystąpienie korzyści wskazało, iż pomimo niezyskania zatrudnienia zdobyli wiedzę i umiejętności

przydatne przy poszukiwaniu pracy. 19,2% badanych wskazało, iż zdobyli ciekawą i wartościową wiedzę, która jednak nie przyda im się na rynku pracy. Uczestnicy podali również dodatkowe korzyści związane z udziałem w projekcie (9,6%) - zyskali certyfikat, satysfakcjonujące zarobki, wskazówki związane ze skutecznym poszukiwaniem pracy, doświadczenie zawodowe, własną działalność gospodarczą, poczucie spełnienia i bycia potrzebnym oraz większą pewność siebie. 14,2% uczestników projektów nie dostrzega żadnych korzyści z udziału we wsparciu, natomiast 27,5% nie potrafi jednoznacznie stwierdzić, czy w wyniku otrzymanego wsparcia coś zyskali.

Rysunek 26. Korzyści wynikające z udziału w projekcie.



Źródło: badania własne CATI, n=759

Użyteczność wiedzy i umiejętności uzyskanych podczas szkolenia zawodowego i ich pogłębianie po zakończeniu udziału w projekcie

Wiedza zdobyta podczas szkolenia zawodowego okazała się przydatna w codziennej pracy dla 61,6% uczestników, którzy zdobyli zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie. Średnio co czwarty pracujący choć przez krótki czas odbiorca wsparcia ocenił uzyskaną wiedzę jako nieużyteczną w nowym miejscu pracy.

Wiedza uzyskana podczas szkolenia okazała się przydatna w pracy zawodowej także dla osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, co potwierdziło 67,4% uczestników zaliczanych do tej grupy odbiorców. Nowej wiedzy w miejscu pracy nie wykorzystało natomiast 24,6% uczestników o niskich kwalifikacjach zatrudnionych po udziale w projekcie.

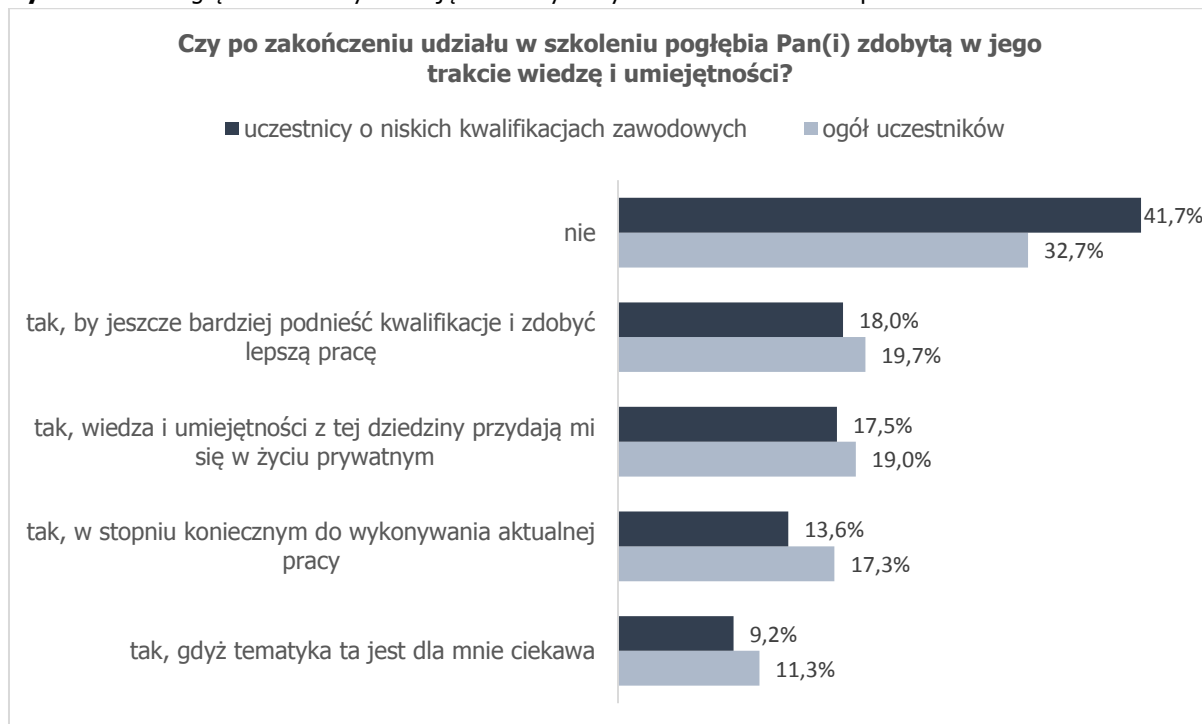
Rysunek 27. Użyteczność wiedzy uzyskanej podczas szkolenia w nowym miejscu pracy.



Źródło: badania własne CATI, n=914 (ogół uczestników), n=138 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

67,3% uczestników pogłębia wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia. Średnio co trzeci odbiorca wsparcia projektowego nie podejmuje takich działań. Wyższy odsetek osób, które nie poszerzają wiedzy i umiejętności uzyskanych podczas szkolenia, obserwuje się w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych – wynosi on aż 41,7%. Główną motywacją odbiorców wsparcia kontynuujących kształcenie jest uzyskiwanie coraz wyższych kwalifikacji w celu zdobycia lepszej pracy. Warto jednak podkreślić, iż drugim podawanym przez respondentów powodem pogłębiania wiedzy i umiejętności uzyskanych podczas szkolenia jest ich przydatność w życiu prywatnym. Pogłębianie uzyskanej wiedzy i umiejętności w celach prywatnych deklarują częściej kobiety (22,6%) niż mężczyźni (15,6%).

Rysunek 28. Pogłębianie wiedzy i umiejętności uzyskanych w trakcie szkolenia przez uczestników.



Źródło: badania własne CATI, n=1302

Projekt nie zachęcił do dalszego poszerzenia kompetencji głównie uczestników z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Aż 43,3% odbiorców wsparcia posiadających takie wykształcenie nie podjęło żadnych działań pogłębiających uzyskane na szkoleniu wiedzę i umiejętności po zakończeniu udziału w projekcie. Największą aktywność zmierzającą do rozwoju uzyskanych kompetencji wykazały w badaniu osoby posiadające wykształcenie wyższe (70,8%). Warto dodatkowo podkreślić, iż uczestnicy z wykształceniem wyższym jako motywację dalszego kształcenia wskazali jego przydatność do lepszego wykonywania obecnej pracy bądź znalezienia lepszej, natomiast w porównaniu z uczestnikami o innych poziomach wykształcenia najrzadziej skupiali się na poszerzaniu wiedzy w celach prywatnych. Uczestnicy z wykształceniem wyższym najsilniej wykorzystują zdobyty dzięki szkoleniu kapitał wiedzy na regionalnym rynku pracy. Należy jednak zaznaczyć, iż dalsze pogłębianie wiedzy i umiejętności uzależnione jest także od rodzaju odbytego szkolenia. Uczestnicy kształcący się w zawodzie kierowcy mają bowiem ograniczone możliwości zdobywania nowych informacji związanych z wykonywaną pracą. Często nie mają też potrzeby podwyższania swoich kwalifikacji.

Tabela 25. Poziom wykształcenia a pogłębianie wiedzy i umiejętności uzyskanych w trakcie szkolenia przez uczestników.

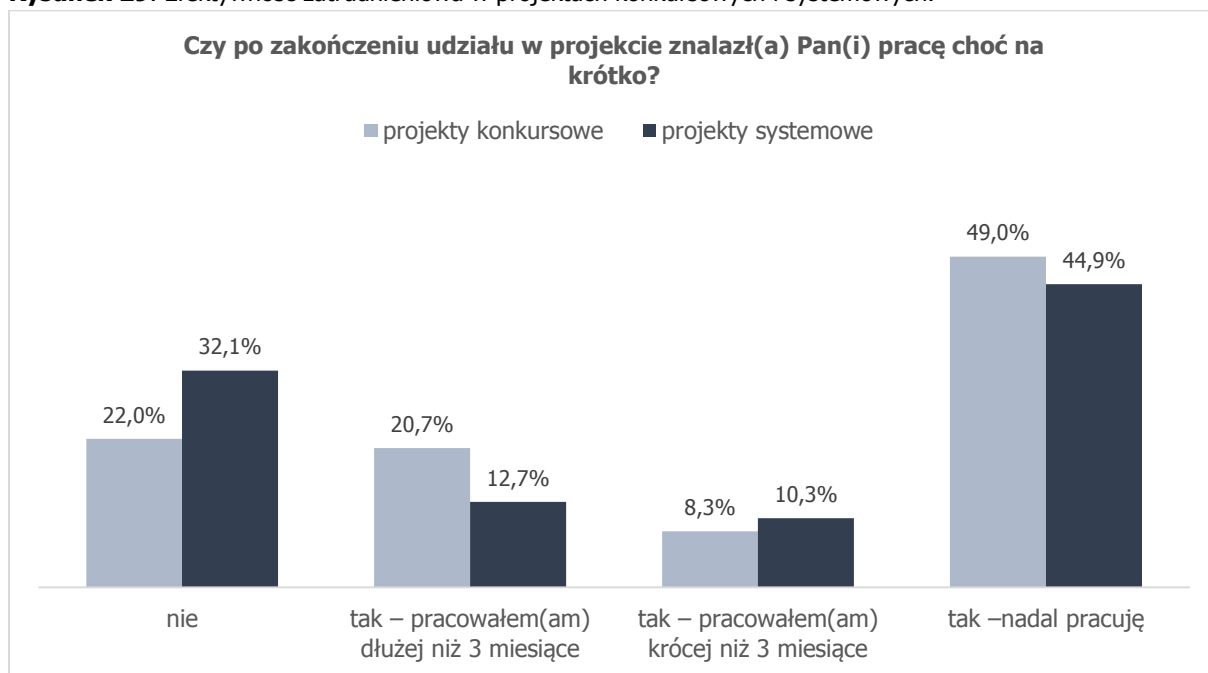
Czy po zakończeniu udziału w szkoleniu pogłębia Pan(i) zdobytą w jego trakcie wiedzę i umiejętności?	Poziom wykształcenia uczestników projektów					Liczba uczestników
	gimnazjalne i poniżej	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	wyższe	zasadnicze zawodowe	
nie	43,3%	29,5%	34,6%	29,2%	32,4%	426
tak, by jeszcze bardziej podnieść kwalifikacje i zdobyć lepszą pracę	18,9%	18,5%	18,6%	19,5%	22,4%	257
tak, gdyż tematyka ta jest dla mnie ciekawa	7,9%	12,3%	12,3%	11,9%	10,3%	147
tak, w stopniu koniecznym do wykonywania aktualnej pracy	9,4%	18,5%	16,3%	23,7%	15,5%	225
tak, wiedza i umiejętności z tej dziedziny przydają mi się w życiu prywatnym	20,5%	21,1%	18,3%	15,7%	19,4%	247
Liczba uczestników	127	308	301	236	330	1302

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Tryb realizacji projektu (konkursowy i systemowy) a jakość i użyteczność realizowanego wsparcia szkoleniowego

Większą efektywność zatrudnieniową odnotowano w przypadku projektów konkursowych, które przyczyniły się do uzyskania zatrudnienia przez 78,0% uczestniczących w nich osób. W przypadku projektów realizowanych w trybie systemowym odsetek ten ukształtował się na poziomie 67,9%. Projekty konkursowe okazały się również skuteczniejsze w zakresie utrzymania uczestnika w nowym miejscu pracy – 49,0% uczestników projektów konkursowych pracuje do chwili obecnej, natomiast w projektach systemowych ten odsetek wynosi 44,9%. W projektach systemowych zidentyfikowano wyższy odsetek uczestników, którzy w wyniku wsparcia pracowali krócej niż 3 miesiące, oraz niższy odsetek osób, które pozostawały w zatrudnieniu dłużej.

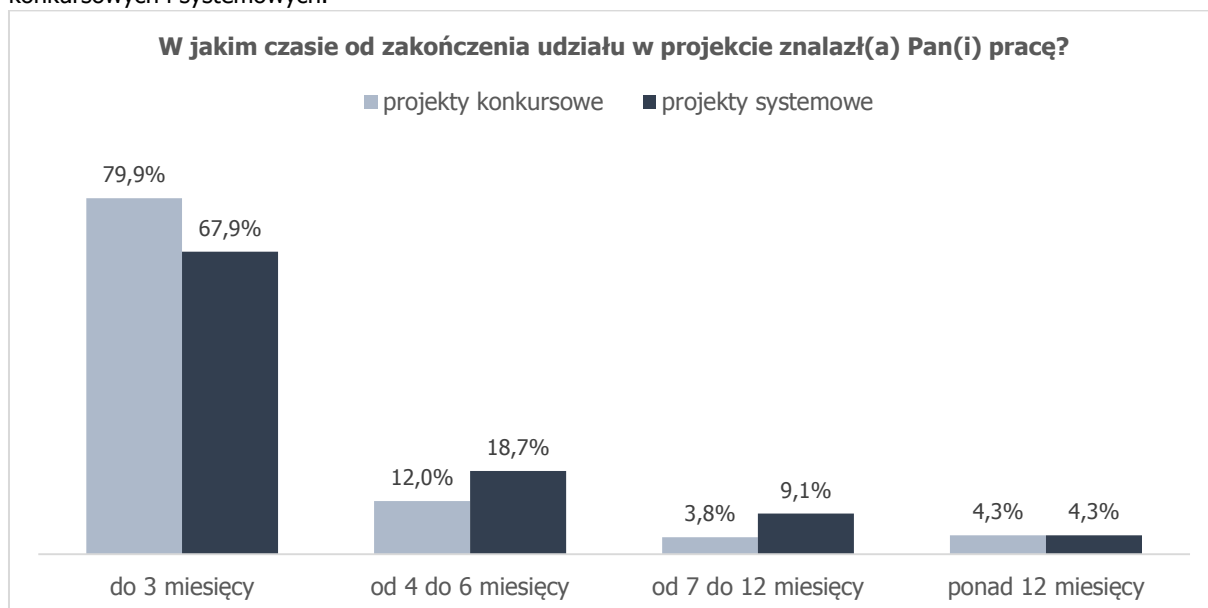
Rysunek 29. Efektywność zatrudnieniowa w projektach konkursowych i systemowych.



Źródło: badania własne CATI, n=300 (projekty konkursowe), n=1002 (projekty systemowe)

Uczestnicy projektów konkursowych znaleźli zatrudnienie szybciej niż uczestnicy projektów systemowych. Spośród zatrudnionych uczestników projektów konkursowych, 79,9% uzyskało pracę w ciągu 3 miesięcy od momentu zakończenia udziału w inicjatywie. Odsetek ten wyniósł 67,9% w przypadku projektów zrealizowanych w trybie systemowym. W projektach systemowych odnotowano z kolei wyższy odsetek uczestników, którzy zyskali zatrudnienie po upływie 4-6 miesięcy oraz 7-12 miesięcy. Różnice między projektami konkursowymi zacierają się dopiero w przypadku osób zatrudnionych po upływie roku od momentu zakończenia udziału w projekcie.

Rysunek 30. Czas poszukiwania zatrudnienia przez uczestników po zakończeniu udziału w projektach konkursowych i systemowych.



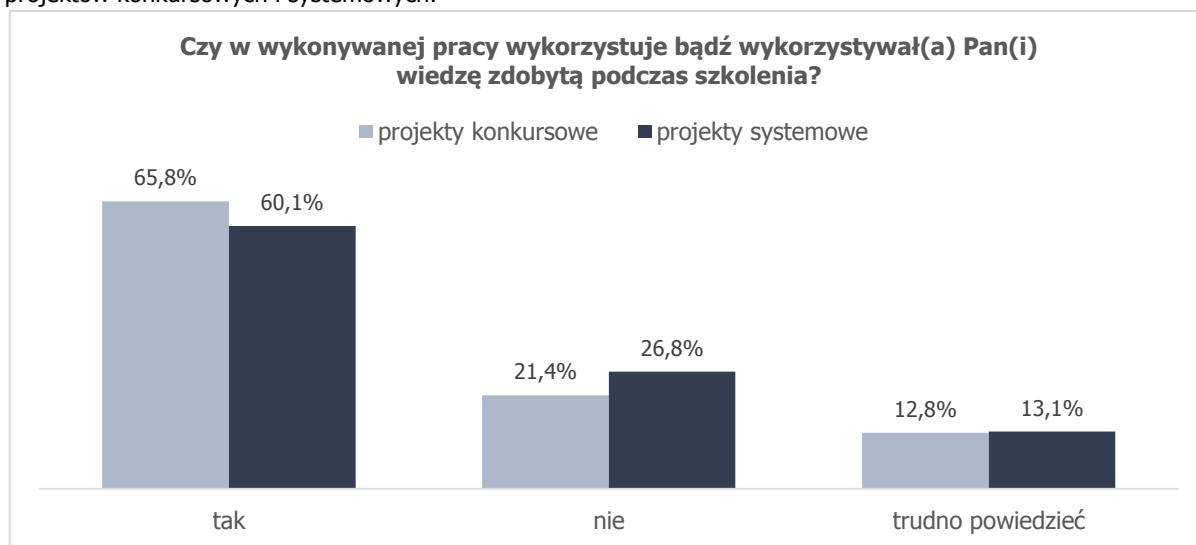
Źródło: badania własne CATI, n=234 (projekty konkursowe), n=680 (projekty systemowe)

Uczestnicy projektów konkursowych częściej wykorzystywali bądź wykorzystują wiedzę i umiejętności zdobyte podczas szkolenia w miejscu pracy (75,8%). Należy jednak podkreślić, iż odsetek uczestników projektów systemowych uznających wiedzę i umiejętności uzyskane na szkoleniu za użyteczne w miejscu pracy jest niższy i kształtuje się na poziomie 60,1%. Odsetek zatrudnionych choć na krótko odbiorców wsparcia, którzy nie znaleźli możliwości wykorzystania nowych kompetencji w pracy wynosi 21,4% w przypadku projektów konkursowych oraz 26,8% w przypadku projektów systemowych.

Odsetek uczestników pogłębiających wiedzę i umiejętności zdobyte podczas szkolenia jest również wyższy w przypadku projektów konkursowych (71,7%) niż systemowych (66,0%).

Konkretne korzyści płynące z udziału w projekcie częściej dostrzegają uczestnicy inicjatyw realizowanych w trybie konkursowym (68,7%) niż systemowym (55,2%).

Rysunek 31. Użyteczność wiedzy uzyskanej podczas szkolenia w nowym miejscu pracy w opinii uczestników projektów konkursowych i systemowych.



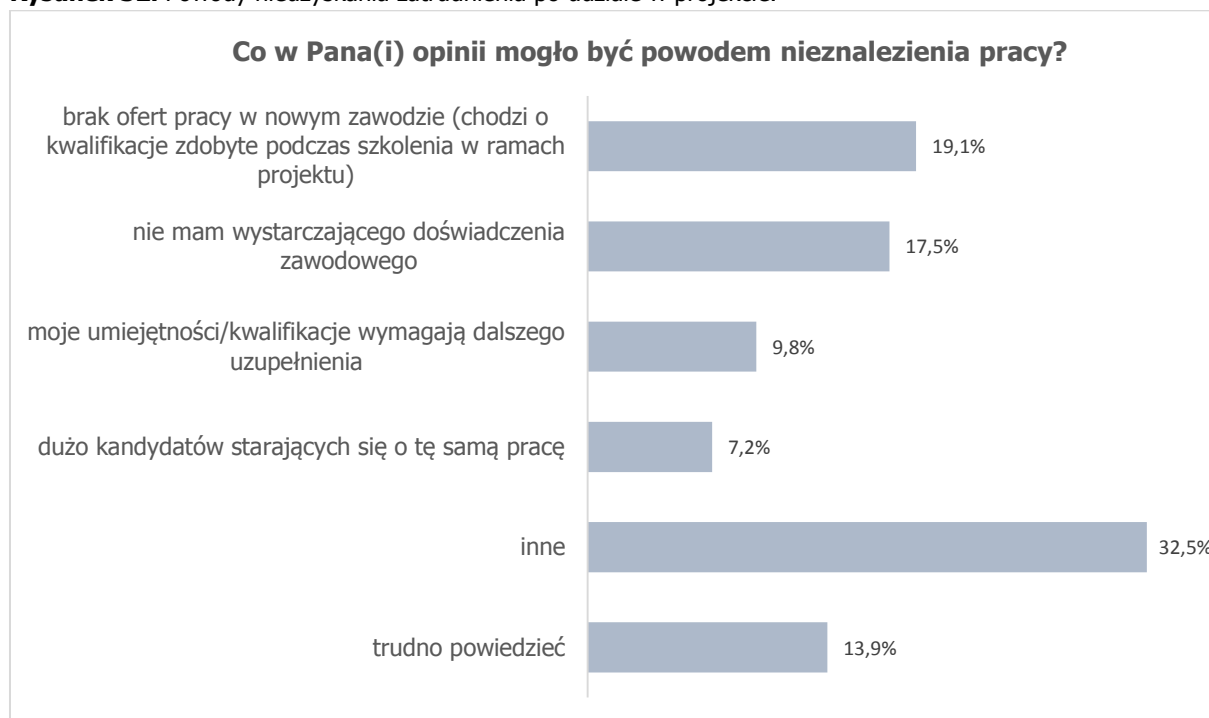
Źródło: badania własne CATI, n=234 (projekty konkursowe), n=680 (projekty systemowe)

Jak pokazały dane uzyskane w badaniach jakościowych, wsparcie w ramach projektów konkursowych zostało uznane przez przedstawicieli instytucji zaangażowanych w realizację EFS za bardziej kompleksowe i zróżnicowane, co przyczyniło się do osiągnięcia przez uczestników bardziej zadowalających efektów zatrudnieniowych. Projektodawcy konkursowi, nieograniczeni ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, posiadali większą swobodę w wydatkowaniu środków niż powiatowe urzędy pracy. Mogli również zapewnić odbiorcom pomoc psychologiczną i dodatkowe profity finansowe, co nie było możliwe w przypadku projektów systemowych. Ponadto, projekty konkursowe zazwyczaj skupiały niewielką liczbę uczestników, co pozwalało silniej skupić się na potrzebach konkretnej osoby bezrobotnej, a tym samym skuteczniej wesprzeć ją na rynku pracy. Projekty systemowe realizowane przez powiatowe urzędy pracy obejmowały zazwyczaj liczne grupy odbiorców, co wpłynęło na skrócenie czasu przeznaczanego dla danego uczestnika.

Powody niezyskania zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie

Brak ofert pracy w zawodzie, którego dotyczyło szkolenie, jako powód niezyskania zatrudnienia po udziale w projekcie wskazało 19,1% niepracujących uczestników. Brak wystarczającego doświadczenia zawodowego utrudnił uzyskanie zatrudnienia 17,5% odbiorców. Konieczność dalszego uzupełnienia umiejętności i kwalifikacji nie pozwoliła uzyskać pracy 9,8% niezatrudnionych po udziale w projekcie uczestników. Odsetek niezatrudnionych uczestników, którzy nie potrafili podać jednoznacznej przyczyny braku efektu zatrudnieniowego, ukształtował się na poziomie 13,9%. Co ciekawe, aż 32,5% uczestników wskazało inne powody niezyskania pracy po zakończeniu udziału w projekcie.

Rysunek 32. Powody niezyskania zatrudnienia po udziale w projekcie.



Źródło: badania własne CATI, n=388

Powody niezyskania zatrudnienia wskazane samodzielnie przez uczestników ukazują barierę w postaci wieku odbiorców wsparcia. Dotyczy to osób w wieku powyżej 50. roku życia, które dostrzegają preferowanie przez pracodawców młodszych pracowników. Nieco mniej odbiorców wsparcia wskazało, iż nie podjęli pracy po udziale w projekcie na skutek problemów zdrowotnych. Uczestnicy zadeklarowali również brak jakiegokolwiek pracy, nie tylko tej powiązanej z obszarem zawodowym odbytego szkolenia. Dla części uczestników problem stanowiły dojazdy do miejsca pracy, co spowodowało rezygnację z propozycji zatrudnienia. Powodem niepodjęcia pracy była również cięża bądź opieka nad dzieckiem, kontynuacja nauki, za niskie wynagrodzenie za pracę, brak zdanego egzaminu, za wysokie oczekiwania pracodawców, a nawet brak chęci do podjęcia pracy.

Tabela 26. Powody niezyskania zatrudnienia po udziale w projekcie – inne.

Co w Pana(i) opinii mogło być powodem niezyskania pracy? [inne]	Liczba wskazań
wiek	36
problemy zdrowotne	30
brak ofert pracy	12
za niskie kwalifikacje zawodowe	8
problemy z dojazdem	7
podjęcie stażu/dalszej nauki/służby wojskowej	7
cięża/wychowanie dziecka	7
brak doświadczenia zawodowego	6
uzyskanie innej pracy/założenie własnej działalności gospodarczej	6
powody osobiste	5
kwestie finansowe (niskie wynagrodzenie, brak wsparcia finansowego w ramach projektu)	5
brak nastawienia do podjęcia pracy	1
brak możliwości pracy na podstawie umowy	1
nieskuteczne szkolenie	1

Źródło: badania własne CATI, n=125 (respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

Istnieje grupa uczestników projektów, którym niezwykle trudno pomóc w zmianie sytuacji na rynku pracy, ponieważ dla nich samym nie jest to celem udziału w szkoleniu oraz towarzyszących mu formach pomocy. Do wskazanej grupy uczestników należą osoby zobowiązane do płacenia alimentów, które niezależnie od liczby uzyskanych ofert pracy nie podejmą zatrudnienia. Innym przykładem uczestników niechętnych do zmiany sytuacji zawodowej są osoby pracujące nielegalnie bądź członkowie ich rodzin, którzy rejestrują się w urzędzie pracy w celu zdobycia ubezpieczenia, a udział w projekcie traktują jedynie jako przykry obowiązek bądź atrakcyjną formę spędzania czasu:

Mężczyźni wyjechali do pracy za granicę, kobiety zostały w domach i one stanowią grupę osób bezrobotnych. Ich sytuacja finansowa jest na tyle dobra, że one nie muszą wyjść na rynek pracy, ale często ich mężowie pracują na czarno, więc muszą być ubezpieczone poprzez urząd pracy. One chcą się bawić. Bardzo często uczestniczą w naszych spotkaniach aktywizacyjnych dla rozrywki. Dla nich jest to fajny sposób spędzania czasu, ale nic więcej z tego nie będzie.

[IDI z ekspertem]

(...) szkolenie nie miało dla mnie znaczenia. Jedynie mile spędzony czas w hotelu, w eleganckim hotelu. Wspominam to mile.

[FGI z uczestnikami projektów]

Beneficjenci dostrzegają także istnienie grupy uczestników projektów określanych jako „zbieracze”. Po zakończeniu udziału w projekcie rozpoczynają poszukiwania kolejnych inicjatyw, z których mogliby skorzystać. Wybierając odpowiedni dla siebie projekt, biorą pod uwagę głównie wynikające z niego korzyści finansowe oraz dodatkowe profity, takie jak catering. Omawiana grupa uczestników to przede wszystkim osoby długotrwale bezrobotne, charakteryzujące się wyuczoną bezradnością i stanowiące stałych klientów ośrodków pomocy społecznej. W opinii projektodawców, takim odbiorcom wsparcia łatwiej jest przystąpić do kolejnego projektu i ustabilizować swoją sytuację życiową na najbliższe kilka tygodni, niż podjąć stałą pracę. Omawiana grupa uczestników to także osoby młode, które czerpią niekorzystne wzorce związane z życiem zawodowym od swoich rodziców bądź pozostają na utrzymaniu pracujących rodziców. Brak aktywności na rynku pracy nie wynika w ich przypadku z kontynuacji nauki, lecz z zupełnej bierności w życiu zawodowym i społecznym. W opinii beneficjentów, osoby o omawianym profilu nie potrzebują jedynie zmiany lub podniesienia kwalifikacji zawodowych poprzez udział w odpowiednim szkoleniu, lecz przede wszystkim długotrwałej pracy nastawionej na wzrost motywacji do działania i zmianę systemu wartości. Nieznalezienie zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie wynika bowiem nie tylko z niskich kwalifikacji zawodowych, lecz głównie z braku starań o stałe zatrudnienie. Uczestnicy o omawianym profilu szybko się zniechęcają i nie chcą podejmować pracy po zakończonym stażu. Często posiadają nierealne wyobrażenia o zawodzie, jakiego dotyczy szkolenie i późniejsza praktyka, a także nie są przyzwyczajone do ściśle określonego planu dnia, wynikającego z pracy zawodowej. Niepodjęcie zatrudnienia po skorzystaniu ze wsparcia projektowego nie musi zatem wynikać z nieprzychylnego postawy danego pracodawcy wobec konkretnego uczestnika stażu, lecz bywa ono efektem rezygnacji samego odbiorcy:

Jest grupa bezrobotnych słabo wykwalifikowanych, którzy – nie chcą tutaj ich oceniać – ale nie chcą najzwyczajniej pracować i my możemy im zaoferować wszystko – szkolenie, doradztwo, obiady, zwrot kosztów dojazdu, a oni i tak powiedzą, że nie warto, że oni mają inne powody, że oni nie mogą. Tak naprawdę dlatego, że są przyzwyczajeni do tego, że nie pracują. Zwłaszcza osoby, które bardzo długo pozostają osobami bezrobotnymi.

[IDI z ekspertem]

W większości przypadków to są zwyczajne wymówki. Ci ludzie dostają często po sześć ofert pracy na różne stanowiska, nawet z dojazdami, ze wszystkim i za każdym razem odmawiają. Najpierw powodem jest dojazd, jak już dojazd jest załatwiony, to jest osoba zależna, jak już opiekunka jest załatwiona, to wtedy nagle pojawia się choroba, która uniemożliwia podjęcie pracy.

[IDI z ekspertem]

W opinii ekspertów i beneficjentów, uczestnikom niechętnym do współpracy w ramach projektów oraz wykazujących wyuczoną bezradność należy przekazać przede wszystkim wsparcie psychologiczne. W badanej perspektywie finansowej wskazany instrument towarzyszący szkoleniom zawodowym został oceniony jako pomijany i marginalizowany, choć powinien stanowić nieodłączny element pomocy kierowanej do osób objętych wsparciem. Dotyczy to zwłaszcza osób długotrwale bezrobotnych i posiadających niskie kwalifikacje zawodowe, które potrzebują intensywnego, długotrwałego i indywidualizowanego wsparcia. Samo szkolenie zawodowe to zdecydowanie za mało, ponieważ główną rolę w pracy z osobą bezrobotną odgrywa motywowanie. Uczestnicy długo pozostający bez pracy odczuwają paniczny strach przez zmianą dotychczasowego stylu życia i obawiają się przyjąć pełną odpowiedzialność za swoje życie. Trudno im uwierzyć w swoje możliwości i samodzielnie złagodzić negatywne emocje związane z porzuceniem wieloletnich przyzwyczajeń osoby bezrobotnej. Potrzebują osoby, która wskaże im poszczególne kroki konieczne do zmiany, pomoże rozwiązać pojawiające się problemy i zachęci do działania. Uczestnicy projektów niechętnie korzystają z oferowanego im wsparcia psychologicznego, tłumacząc to brakiem problemów osobistych wymagających interwencji psychologa. Projektodawcy rozwiązali ten problem poprzez kierowanie do uczestników coachingu bądź doradztwa, ponieważ wskazane nazwy nie wywoływały wśród odbiorców negatywnych skojarzeń.

Osoby bezrobotne nauczyły się korzystać ze wszystkich możliwych form wsparcia poza pracą. Boją się wrzucenia na głęboką wodę, gdzie nie będzie można się zwrócić po zasiłek, po pomoc, gdzie nie będzie można użyć tego argumentu, że nie pracują i trzeba im w jakiś sposób pomóc. To jest ten strach przed wzięciem odpowiedzialności za swoje życie. Dlatego mówię o grupach wsparcia i wsparciu psychologicznym, bo nad tym bym trochę popracowała. To jest rzecz, która mogłaby pomóc tym osobom, a jest do tej pory niedoceniana w powrocie na rynek pracy. Warto skupić się na wsparciu psychologicznym, które pomaga w przepracowaniu negatywnych emocji tak, żeby te osoby były w stanie uwierzyć w siebie i swoje możliwości.

[IDI z ekspertem]

Niepodjęcie zatrudnienia przez uczestnika po zakończeniu udziału w projekcie było także wynikiem stereotypowego postrzegania osób objętych wsparciem przez pracodawców. Eksperci są zgodni, iż osoby powyżej 50. roku życia mają większe trudności ze znalezieniem pracy, szczególnie w przypadku długotrwałego bezrobocia. Pracownik 50+ często kojarzony jest z mniejszą efektywnością pracy, problemami zdrowotnymi, mniejszą sprawnością fizyczną i umysłową, nieznanymi nowoczesnymi technologiami czy też wolnym tempem w przyswajaniu nowej wiedzy i umiejętności. Problem w postaci uprzedzeń wobec pracowników powyżej 50. roku życia dostrzegają również uczestnicy projektów, którzy pomimo braku doświadczeń związanych z odrzuceniem przez pracodawcę konkretnie z powodu wieku, przypisują swojej dojrzałości całą winę za brak pracy. Dostrzega się panujące wśród nich przekonanie o niepowodzeniu na rynku pracy niezależnie od posiadanych kwalifikacji zawodowych, ponieważ pracodawcy zainteresowani są przyjęciem na stanowiska tylko osób młodych:

Jeżeli chodzi o młodych to rozumiem. Dla nich ten kurs to jest jakieś doświadczenie, natomiast w naszym przypadku to jest chore. Po co szkolić ludzi, wydawać pieniądze, gdzie pracodawca i tak ich nie przyjmie?

[FGI z uczestnikami projektów]

Eksperti proponują prowadzenie kampanii społecznych, nastawionych na nagłaśnianie korzyści płynących z zatrudnienia pracownika 50+ oraz wzmacnianie jego pozytywnego wizerunku::

Zgadzam się z tym, że jest dyskryminacja osób 50+. Istnieją stereotypy, że taki pracownik jest gorszy, mniej efektywny, mniej wydajny i z tym trzeba walczyć. Potrzebne są kampanie społeczne, które pokazują korzyści płynące z zatrudnienia osób dojrzałych, posiadających doświadczenie zawodowe. Myślę, że to jest praca wieloletnia, długofalowa, którą musimy w Polsce wykonać, żeby tacy pracownicy byli inaczej postrzegani.

[IDI z ekspertem]

Eksperti i uczestnicy projektów zwracali uwagę przede wszystkim na występowanie uprzedzeń wobec pracowników powyżej 50. roku życia, lecz dotyczą one przedstawicieli wszystkich grup będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Stereotypowego postrzegania przez pracodawców doświadczają również osoby niepełnosprawne oraz kobiety po urlopie macierzyńskim, które kojarzone są z niską mobilnością i dyspozycyjnością.

Proponowaliśmy osobom bardzo długie staże, bo trwające aż 12 miesięcy, ze względu na specyfikę tych osób. Stwierdziliśmy, że jeżeli taka osoba będzie u pracodawcy tak długo, wdroży się w pracę na danym stanowisku, a pracodawca będzie miał możliwość jej poznania. Dzięki temu mieliśmy bardzo wysoką efektywność zatrudnieniową, wynoszącą 60%. To była mała grupa uczestników licząca 16 osób, a pracodawca był obecny już od samej rekrutacji.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Problemy utrudniające uzyskanie zatrudnienia po udziale w projekcie

Utrzymanie zatrudnienia przez uczestników projektów utrudnia brak posiadania pełnych kwalifikacji zawodowych niezbędnych do pracy na danym stanowisku. W opinii beneficjentów i ekspertów, taka sytuacja dotyczy w szczególności osób bezrobotnych objętych szkoleniami zawodowymi dla operatorów maszyn i urządzeń, np. kierowców i spawaczy. Podjęte przez uczestników kształcenie pozwoliło im uzyskać minimalne i podstawowe uprawnienia wymagane przez pracodawców, lecz są one niewystarczające do utrzymania pracy. Przy długotrwałym zatrudnieniu pracodawcy preferują bowiem kandydatów posiadających całościowe kwalifikacje zawodowe i większe przygotowanie do pełnienia obowiązków. Eksperti przekonują, iż szkolenia zawodowe dla operatorów maszyn i urządzeń wpisują się w potrzeby regionalnego rynku pracy, lecz zakres przekazanego wsparcia ogranicza szansę na podjęcie przez uczestników stałego zatrudnienia:

Jeżeli szkolimy kogoś w zawodzie kierowcy ciężarówki, to same uprawnienie na prowadzenie ciężarówki i naczepy nie wystarczą. Konieczne jest także zrobienie uprawnień na przewóz rzeczy i inne kursy, które dopiero składają się na całość kwalifikacji do wykonania tego zawodu. Do tego potrzebny jest jeszcze staż zawodowy. To samo jeśli ktoś uczy się zawodu spawacza, gdzie jeden kurs zakończony certyfikatem to trochę mało. Pracownik powinien mieć jeszcze uprawnienie na spawanie aluminium, na spawanie w automacie, na spawanie elektrodą, czyli uprawnienie przynajmniej na 3 metody plus doświadczenie w dwóch metodach. Jeżeli tego nie będzie, to nie należy liczyć na to, że człowiek dostanie pracę i ją utrzyma.

[IDI z ekspertem]

Odbyłem szkolenie w zawodzie spawacza i nie mogę dostać już nic więcej, ale brakuje mi uprawnień, żeby pracować jako spawacz czarnej stali czy spawacz stali nierdzewnej. To wszystko wymaga kolejnych kursów i certyfikatów. Każdy certyfikat to 1000 zł. Ja mam wszystkie możliwe uprawnienia na spawacza aluminium, ale jak ktoś mnie zapyta, czy spawam inną maszyną, to mówię, że nie mam uprawnień, bo mnie nie stać, żeby 5000 zł dać na nowe uprawnienia. No to on mi dziękuje.

[FGI z uczestnikami projektu]

Nieutrzymanie zatrudnienia przez uczestników projektów wynikało również z postawy pomorskich pracodawców, poszukujących głównie pracowników finansowanych bądź współfinansowanych ze środków publicznych. Pracodawcy wykazują zainteresowanie przyjęciem osoby bezrobotnej na staż bądź uzyskaniem pracownika w ramach prac interwencyjnych i subsydiowanego zatrudnienia, stanowiących element wsparcia osób bezrobotnych w projektach PO KL. Uzyskują wówczas pracownika przy ponoszeniu minimalnych kosztów własnych, ponieważ utrzymanie stanowiska jego pracy oraz przeznaczone dla niego wynagrodzenie jest częściowo refundowane z środków europejskich w ramach realizowanych projektów. Projekty w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL miały zachęcić pracodawców do stałego zatrudnienia odbiorców wsparcia po odbyciu przez nich stażu lub praktyki oraz dostosowanego do potrzeb podmiotu szkolenia zawodowego, skłoniły jednak przedsiębiorstwa do poszukiwania kolejnych atrakcyjnych możliwości pozyskania pracowników przy minimalnych kosztach własnych. Powszechną praktyką jest zatem nieprzedłużanie umowy o pracę z uczestnikiem projektu po zakończeniu realizacji inicjatywy i ubieganie się o kolejnego stażystę w ramach działań projektowych. Dotyczy to w szczególności uczestników zatrudnionych przy pracach prostych, których można łatwo i szybko zastąpić kolejną osobą po krótkim i podstawowym przyuczeniu. Istnieje grono pracodawców przyjmujących pracowników nielegalnie bądź zupełnie rezygnujących z powiększania kadry pracowniczej, ponieważ koszty zatrudnienia poza współfinansowanymi w ramach projektami są dla nich zbyt wysokie. Zaprezentowany problem jest trudny do rozwiązania, ponieważ nie można zmusić pracodawców do trwałego zatrudnienia uczestników projektu po zakończeniu jego finansowania. Wśród ekspertów i beneficjentów odnotowano sugestie, iż warto rozważyć zmianę obecnych zasad współpracy z pracodawcami w ramach projektów Działania 6.1 PO KL. Rozwiązaniem wspierającym trwałe zatrudnienie osób objętych wsparciem byłoby udzielanie przedsiębiorstwom dofinansowania miejsca pracy zamiast finansowanie pełnego wynagrodzenia dla przyjmowanego w ramach projektu uczestnika:

Może ten system wsparcia warto trochę zmodyfikować, żeby te umowy były przedłużane. Może lepiej przekazywać dofinansowanie pracodawcom na stworzenie miejsca pracy czy też warunków do pracy, a nie na dofinansowanie wynagrodzenia, bo wtedy zawsze będzie tak, że jak to dofinansowanie wynagrodzenia się skończy, to pracodawcy będą szukać nowego pracownika, który znowu będzie miał dofinansowywane wynagrodzenie.

[IDI z ekspertem]

Powodem nieutrzymania zatrudnienia przez uczestników projektów była również ich nieodpowiednia postawa. Eksperti i beneficjenci są przekonani, iż osobom objętym wsparciem projektowych brakuje często umiejętności miękkich i interpersonalnych, co utrudnia przekonanie do siebie pracodawcy pomimo posiadania stosownych kwalifikacji zawodowych. Ponadto, uczestnicy nie są przyzwyczajeni do codziennego przychodzenia do pracy i sprawnego wykonywania obowiązków, co często skutkuje gorszą jakością ich pracy. Powszechną praktyką jest zatem rezygnowanie z uzyskanej pracy przez samych uczestników wsparcia, mających nierealne wyobrażenia o wybranym zawodzie:

Im się wydawało, że zawód spawacza jest łatwy i przyjemny, że będą przychodzić tylko po wypłatę. A tu pracodawca im każe codziennie pracować, nie spóźniać się, krzyczy na nich, jak nie wykonają zadania na czas. Uczestnik myślał, że on przyjdzie do pracy, pójdzie z kolegami zapalić, przez telefon pogada. A tu, niestety, on musi rzetelnie pracować przez 8 godzin. Pojawia się wtedy myśl – jak mam tak pracować całe życie, to ja dziękuję.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Eksperci i beneficjenci proponują objęcie dodatkowym wsparciem doradczo-psychologicznym osób, które uzyskały zatrudnienie w ramach projektów. Zadaniem opiekuna, coacha czy trenera byłoby monitorowanie sytuacji odbiorcy wsparcia w nowym miejscu pracy, motywowanie go do działania i pośredniczenie między nim a pracodawcą w pierwszych tygodniach zatrudnienia. Według badanych zapobiegałoby to porzucaniu nowego stanowiska pracy na skutek napotkanych przez uczestnika problemów bądź przedwczesnego zniechęcenia, co jest typowe w przypadku osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a zwłaszcza długotrwale bezrobotnych:

Jeśli ta osoba idzie do pracy, to powinna w pierwszych miesiącach mieć tak zwanego opiekuna. Inni nazywają go asystentem albo trenerem. Nie ważne, kto to robi, ale ważne, żeby ta osoba motywowała, tłumaczyła, czasami wyjaśniała kwestie prawne związane z umowami, bo nie wszyscy ludzie to rozumieją i pokazywała, co można z daną barierą zrobić. Często bowiem jest tak, że kiedy pojawia się pierwszy problem, ci ludzie po prostu jak dzieci uciekają. Myślą – schowam się do szafy, nie będzie mnie widać i jakoś to będzie. Mamy dużo takich doświadczeń.

[IDI z ekspertem]

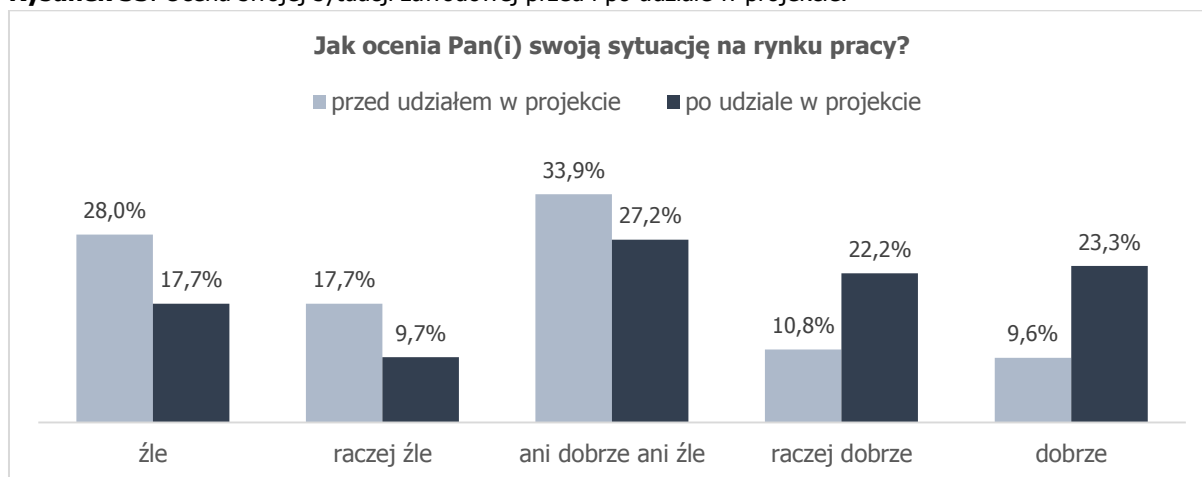
Jeśli osoby bezrobotne całe życie nie zarabiała, a tu nagle muszą codziennie wstawać to pojawiają się problemy. Na przykład uczestniczka projektu dziwi się, że nikt nie jest w stanie zrozumieć, że ona była zmęczona i dlatego nie poszła do pracy. Konieczne jest zatem wdrożenie uczestników w ten rytm pracy, obowiązków i ukształtowanie takiej odpowiedzialności. Opiekun pilnuje za każdym razem, czy pani wstała, czy pani wykonała obowiązki, i robi to delikatnie. A tych, którzy się systematycznie uchylają od pracy, bo są tacy, po prostu zapraszamy codziennie i z nimi pracujemy.

[IDI z ekspertem]

Wpływ projektów na ocenę szans na rynku pracy

Przed udziałem w projekcie 45,6% uczestników oceniało swoją sytuację na rynku pracy źle lub raczej źle. Po udziale w projekcie odsetek takich uczestników zmniejszył się do 27,3%. Odnotowano również wyraźny wzrost pozytywnych ocen swojej sytuacji na rynku pracy – przed udziałem w projekcie 20,4% osób oceniało dobrze lub raczej dobrze swoją sytuację na rynku pracy, natomiast obecnie odsetek ten wynosi 45,5%.

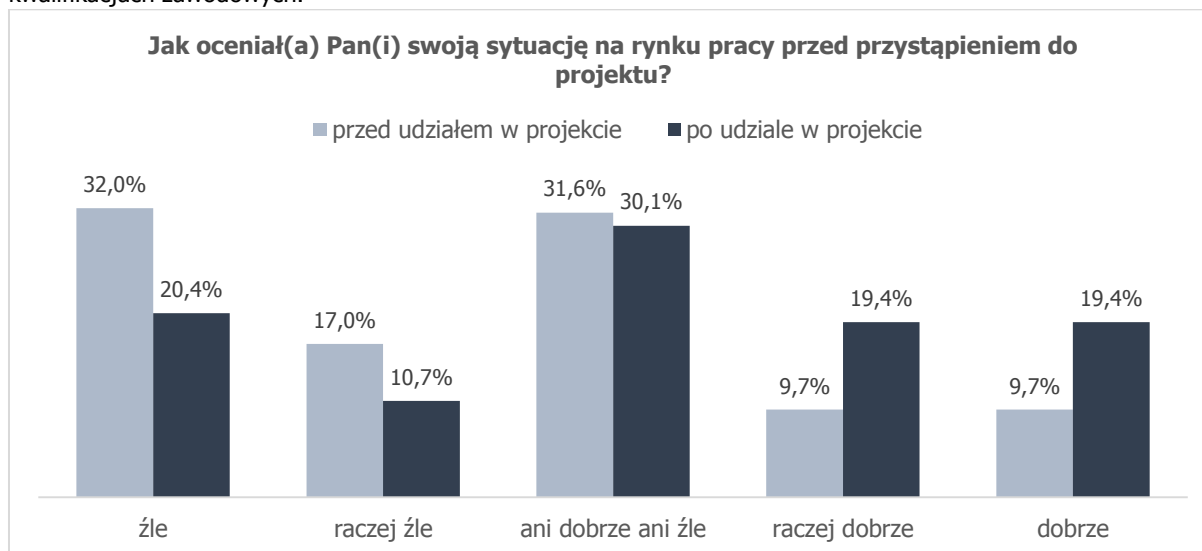
Rysunek 33. Ocena swojej sytuacji zawodowej przed i po udziale w projekcie.



Źródło: badania własne CATI, n=1302

Projekty szkoleniowe pozwoliły poprawić sytuację na rynku pracy także osobom o niskich kwalifikacjach zawodowych. Przed udziałem w projekcie 49,0% osób o niskich kwalifikacjach zawodowych postrzegało swoją sytuację na rynku pracy jako złą lub raczej złą, natomiast obecnie odsetek ten wynosi 31,3%. Odsetek odbiorców oceniających swoją sytuację zawodową jako raczej dobrą bądź dobrą wzrósł natomiast z 19,4% przed udziałem w projekcie do 38,8% po zakończeniu uczestnictwa. Pozostaje on zatem nieco niższy niż w przypadku ogółu uczestników objętych szkoleniami zawodowymi w ramach projektów.

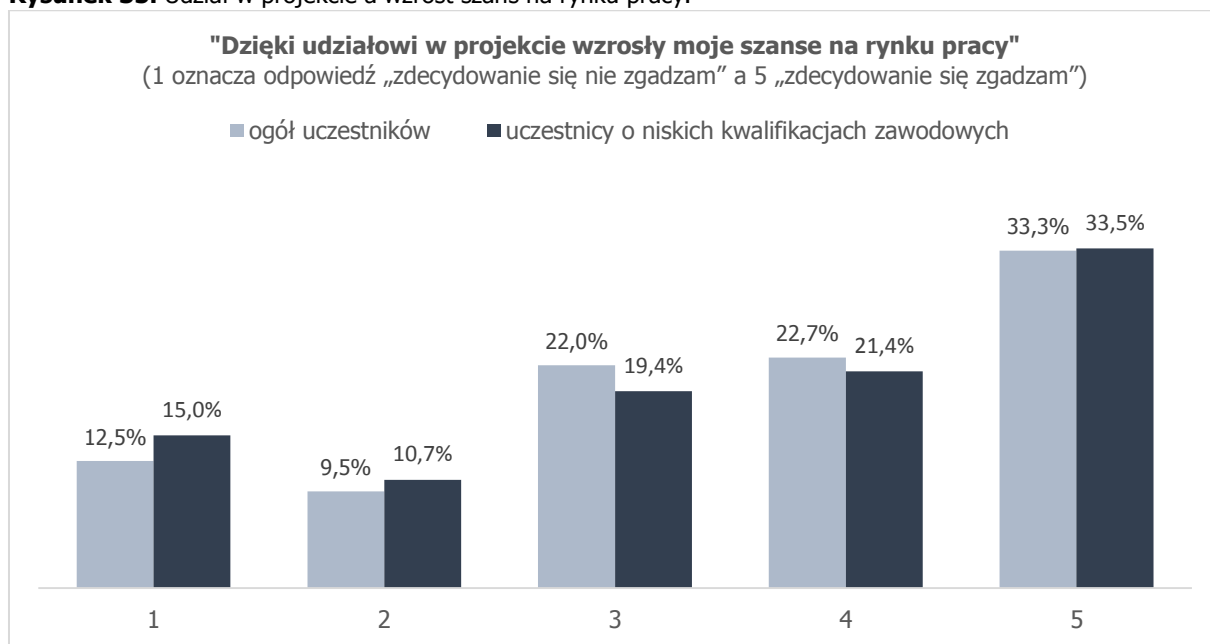
Rysunek 34. Ocena swojej sytuacji zawodowej przed i po udziale w projekcie w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych.



Źródło: badania własne CATI, n=206

Ponad połowa uczestników projektów uważa, że dzięki skorzystaniu ze wsparcia wzrosły ich szanse na rynku pracy (56,0%). Pozytywne zmiany w omawianym obszarze dostrzegli również uczestnicy projektów o niskich kwalifikacjach zawodowych – wzrost szans na rynku zauważyło 54,9% osób.

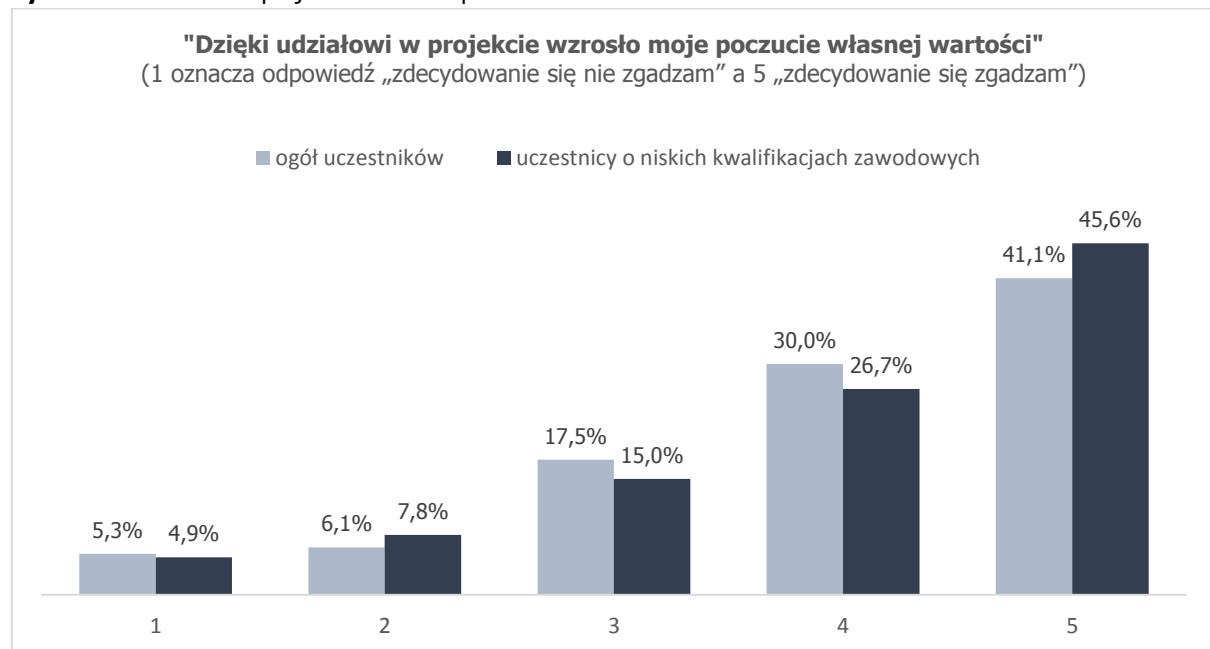
Rysunek 35. Udział w projekcie a wzrost szans na rynku pracy.



Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

71,0% uczestników zadeklarowało, że dzięki udziałowi w projekcie wzrosło ich poczucie własnej wartości. Odsetek osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, które także dostrzegają taki efekt udziału w projekcie, ukształtował się natomiast na poziomie 72,3%.

Rysunek 36. Udział w projekcie a wzrost pewności siebie wśród uczestników.



Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Wykonywany dotychczas zawód a obszar zawodowy szkolenia

Porównanie zawodów wykonywanych przez uczestników przed udziałem w projekcie z obszarem zawodowym odbytego przez nich szkolenia ukazało, iż **58,8% odbiorców wsparcia zmieniło**

posiadane dotychczas kwalifikacje zawodowe. Skorzystanie z projektu zawierającego szkolenie zawodowe umożliwiło 21,5% uczestnikom nabycie kwalifikacji zawodowych, ponieważ przed przystąpieniem do projektu nie wykonywali oni żadnego zawodu. Uczestnicy projektów, którzy uzupełnili już posiadane kwalifikacje zawodowe, stanowili 19,7% wszystkich odbiorców wsparcia.

Rysunek 37. Wykonywany przed projektem zawód a obszar szkolenia zawodowego.



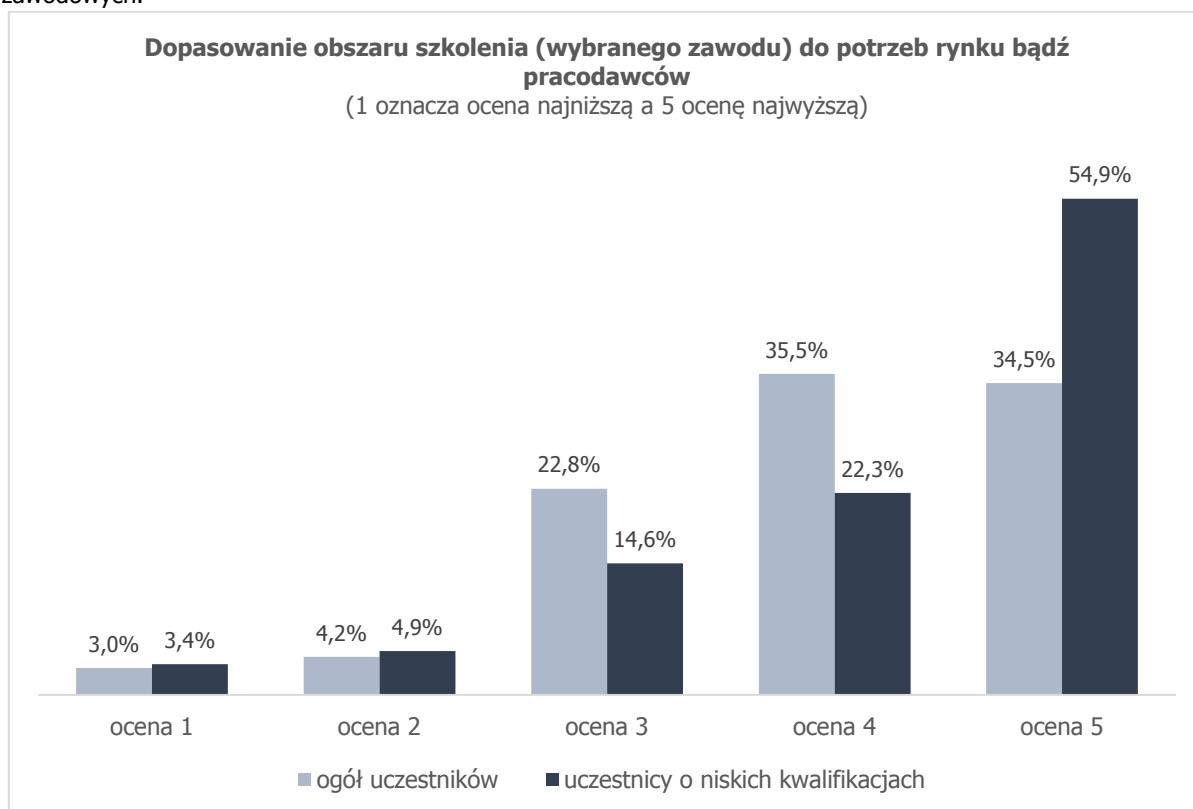
Źródło: badania własne CATI, n=1302

Dostosowanie wsparcia do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy

70,0% odbiorców wsparcia wysoko oceniło stopień dostosowania obszaru zawodowego otrzymanego w ramach projektu szkolenia w stosunku do potrzeb rynku pracy i pracodawców. Jedynie 7,2% badanych wskazało dwie najniższe oceny, deklarując tym samym niedopasowanie tematyki swojego szkolenia do wymagań rynku pracy i pracodawców. Uczestnicy uzasadniali negatywną ocenę szkolenia zawodowego brakiem ofert pracy w danym zawodzie bądź małym zapotrzebowaniem na pracowników o danych kwalifikacjach zawodowych. Zwracano również uwagę na fakt, iż poziom niektórych szkoleń zaoferowanych w projektach był zbyt niski i nie pozwalał opanować nowych umiejętności w stopniu akceptowanym przez potencjalnych pracodawców. Odbiorcy wsparcia podawali, iż podczas szkoleń przekazano im podstawową wiedzę bądź najniższe uprawnienia, którymi nie można przekonać do siebie pracodawców. Wiedza ta jest też często nieaktualna i niedostosowana do szybko zmieniających się warunków pracy oraz trendów w poszczególnych branżach. Uczestnicy wskazywali także, że brak doświadczenia zawodowego ograniczył im możliwość uzyskania pracy, pomimo uzyskania nowych kwalifikacji zawodowych w ramach szkolenia. Brak praktyki w danym zawodzie nie pozwolił takim uczestnikom wykorzystać zdobytej wiedzy na rynku pracy. Średnio co piąty uczestnik projektu miał natomiast trudności z jednoznaczną oceną wsparcia pod względem omawianego kryterium.

Odbiorcy wsparcia posiadający niskie kwalifikacje zawodowe ocenili obszar zawodowy uzyskanych szkoleń wyżej niż uczestnicy ogółem – najwyższe oceny wskazało 77,2% uczestników o niskich kwalifikacjach .

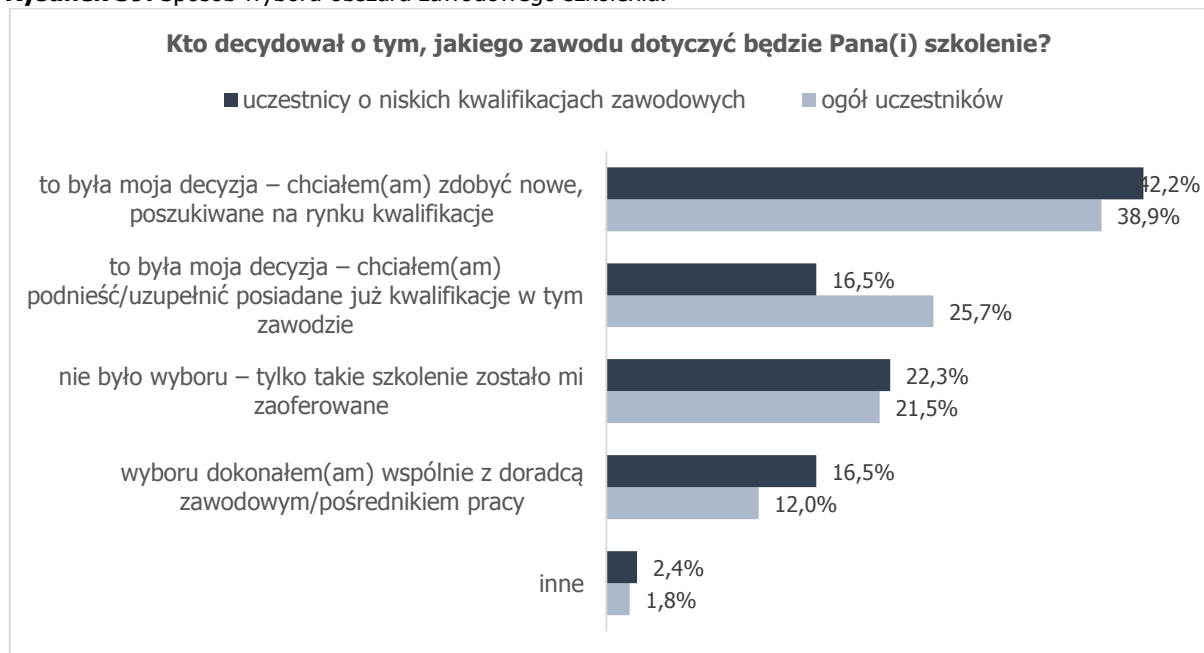
Rysunek 38. Dostosowanie projektu do indywidualnych potrzeb uczestników, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych.



Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Za niepokojące należy jednak uznać wyniki dotyczące sposobu dokonywania wyboru obszaru zawodowego szkolenia. Jedyne 12,0% uczestników potwierdziło, iż decyzję o profilu kształcenia podjęli wspólnie z doradcą zawodowym bądź pośrednikiem pracy. Zdecydowana większość odbiorców wsparcia (64,7% ogółu uczestników) samodzielnie wybrała zakres tematyczny szkolenia zawodowego, kierując się potrzebami rynku pracy oraz już posiadanymi kompetencjami w określonym zawodzie. Co szczególnie warto podkreślić, 21,5% uczestników zadeklarowało, iż nie posiadali żadnych możliwości wyboru odpowiedniego obszaru kształcenia zawodowego, ponieważ zaproponowano im jedno aktualnie dostępne szkolenie. Wyniki badania ukazują, iż projekty szkoleniowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL nie kładły dużego nacisku na odpowiedni dobór obszaru zawodowego do predyspozycji uczestnika i wymogów rynku pracy, a średnio co piąty odbiorca wsparcia skierowany został na konkretne szkolenie bez możliwości wyboru odpowiedniego profilu kształcenia. Wyniki należy uznać za alarmujące również w przypadku uczestników o niskich kwalifikacjach zawodowych, spośród których 58,7% samodzielnie wybrało obszar zawodowy szkolenia, a 22,3% zostało skierowanych na jedno aktualnie dostępne szkolenie.

Rysunek 39. Sposób wyboru obszaru zawodowego szkolenia.



Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Obszary zawodowe szkoleń dostosowano do specyfiki i wymagań pomorskiego rynku pracy. Pracodawcy działający w regionie deklarują stałe zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych i sprzedawców, a także kasjerów, magazynierów oraz pracowników ochrony, co znalazło odzwierciedlenie w zaproponowanej uczestnikom projektów ofercie kształcenia. Wśród zawodów deficytowych w województwie pomorskim należy również wskazać robotnika gospodarczego, robotnika budowlanego, kierowcę samochodu ciężarowego, pracownika biurowego, sprzątaczkę, przetwórcę ryb, kucharza, ślusarza oraz opiekuna osoby starszej, do wykonywania których przygotowujemy osoby bezrobotne w ramach badanych projektów. Do powiatowych urzędów pracy zgłaszano przede wszystkim oferty zatrudnienia w branży usługowej, co również wyznacza pożądany profil kształcenia odbiorców wsparcia w ramach Działania 6.1 PO KL.

Możliwość przekazania uczestnikom wsparcia adekwatnego do potrzeb regionalnego rynku pracy ograniczały posiadane przez beneficjentów środki finansowe. Wysoki koszt szkoleń dla branż generujących zatrudnienie pozwalał na zaoferowanie odpowiedniego kształcenia niewielkiej liczbie uczestników. Wpisanie się w potrzeby regionalnych pracodawców wymagałoby również wyposażenia uczestników projektów w kilka certyfikatów, składających się na kompletne przygotowanie osoby do pracy na danym stanowisku:

Nie udało się rozwiązać wszystkich problemów, bo w dalszym ciągu mamy pracodawców szukających pracowników i mamy szereg osób bezrobotnych, ale oni nie mogą się spotkać. Często przeszkodą jest to, że szkolenia dające możliwość zatrudnienia są bardzo drogie. Na przykład kierowca zawodowy, który jeździ dużymi ciężarówkami, to jest koszt około 10 000 zł i niestety na taką kwotę ciężko sobie pozwolić nawet w projekcie konkursowym, nie mówiąc o powiatowych urzędach pracy. A zrobienie pierwszej części tego prawa jazdy to jest tylko kropla w morzu potrzeb, bo potem trzeba zrobić jeszcze szereg licencji, żeby tak naprawdę móc być kierowcą zawodowym.

[IDI z przedstawicielem instytucji zaangażowanej w realizację EFS]

Podsumowanie i wnioski cząstkowe

Projekty spełniły wszystkie oczekiwania 65,3% uczestników. Odbiorcy potwierdzili również indywidualne podejście realizatorów do każdego uczestnika (75,7%) oraz przystępny sposób przekazywania informacji na szkoleniach (87,3%). Uczestnicy projektów pozytywnie ocenili zatem otrzymaną pomoc.

70,2% uczestników objętych badaniem projektów podjęło zatrudnienie dzięki otrzymanemu wsparciu, w tym 45,9% pracuje do chwili obecnej. 24,3% uczestników uzyskało zatem pracę, lecz jej nie utrzymało – 9,8% takich osób pracowało krócej niż 3 miesiące, 14,5% dłużej niż 3 miesiące. Średnio co trzeci uczestnik projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1. oraz 6.1.3 PO KL nie uzyskał zatrudnienia w wyniku otrzymanego wsparcia.

Zdecydowana większość odbiorców wsparcia wzięła udział w szkoleniu łączącym przekazywanie wiedzy z zajęciami praktycznymi (86,0%). Szkolenie praktyczne stanowiło najczęściej około połowę bądź większą część czasu trwania całego szkolenia, co potwierdziło 74,4% uczestników. Uzyskane dane należy interpretować pozytywnie, ponieważ **element praktyki w szkoleniu zawodowym zwiększa jego efektywność zatrudnieniową.** Odsetek uczestników, którzy nie podjęli pracy nawet na krótko po zakończeniu udziału w projekcie wynosi 37,4% w przypadku szkoleń bez części praktycznej i 28,6% w przypadku szkoleń zawierających część praktyczną. Warto zatem położyć nacisk na **wprowadzenie części praktycznej do każdego szkolenia, która powinna zajmować co najmniej połowę czasu jego trwania.**

Spśród zaoferowanych form wsparcia, najwyższą **skuteczność w kontekście doprowadzenia uczestnika do trwałego zatrudnienia wykazuje pośrednictwo pracy oraz pomoc psychologiczna** – odsetek pracujących do chwili obecnej odbiorców tych form wsparcia towarzyszącego szkoleniom zawodowym wynosi odpowiednio 46,9% i 46,2%. Należy jednak podkreślić, iż różnice procentowe pomiędzy efektywnością zatrudnieniową poszczególnych form wsparcia towarzyszącego szkoleniom są niewielkie. **Istotność wsparcia psychologicznego,** zwłaszcza w kontekście doprowadzenia do zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, potwierdzili respondenci badań jakościowych. Zasadne jest zatem priorytetowe traktowanie omawianego instrumentu pomocy w przypadku uczestników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe.

Biorąc od uwagę obszar zawodowy szkolenia, wysoką efektywność zatrudnieniową wykazały szkolenia zawodowe dla operatorów maszyn, których 64,5% odbiorców uzyskało zatrudnienie po udziale w projekcie i pracuje do chwili obecnej. Równie wysoki odsetek aktualnie zatrudnionych osób zaobserwowano w przypadku szkoleń zawodowych dla kierowców. Wysoką efektywność zatrudnieniową uzyskały szkolenia dla spawaczy, które doprowadziły do stałego zatrudnienia ponad połowę uczestniczących w nich osób (58,6%). Zadawalającą efektywność zatrudnieniową zaobserwowano również wśród osób objętych szkoleniami dla projektantów w programie AutoCad (54,2%), grafików komputerowych (52,9%), księgowych (50,0%), kosmetyczek (50,0%) oraz fakturzystów (50,0%).

Biorąc pod uwagę cechy społeczno-demograficzne uczestników, trwałe zatrudnienie trwające do chwili obecnej najczęściej osiągnęły osoby **z wykształceniem wyższym (55,1%), osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata (59,0%) oraz mężczyźni (50,2%).** Stabilną pracę najrzadziej zyskali uczestnicy z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (33,9%). W tej grupie odbiorców wsparcia zidentyfikowano także najwyższy odsetek osób, które po zakończeniu udziału w projekcie nie podjęły pracy nawet na krótki czas.

Im dłuższy czas pozostawania bez pracy, tym mniejsza szansa na zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie. Ponad połowa uczestników pozostających bez pracy do 6 miesięcy przed przystąpieniem do projektu uzyskała zatrudnienie w wyniku uzyskanego wsparcia i utrzymała je do chwili obecnej. Osoby długotrwale bezrobotne przed udziałem w projekcie, pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy, zdecydowanie rzadziej zmieniały swój status na rynku pracy – aż 41,5% takich odbiorców wsparcia nie uzyskało pracy nawet na krótki okres czasu.

Zachodzi związek pomiędzy obecnością bądź brakiem egzaminu a uzyskaniem zatrudnienia przez uczestnika. W przypadku szkoleń bez egzaminu, 44,1% ich uczestników nie uzyskało zatrudnienia chociaż na krótko. W przypadku szkoleń zakończonych egzaminem odsetek ten wynosi 27,4%. W przypadku istnienia instytucji certyfikującej, **zaleca się zatem kończenie szkoleń zawodowych zewnętrznym egzaminem.**

Najniższą efektywność zatrudnieniową widać wśród odbiorców wsparcia, którzy zdecydowali się na konkretne szkolenie z braku innych propozycji kształcenia. 41,1% uczestników projektów, których skierowano na jedyne dostępne szkolenie zawodowe, nie uzyskało pracy nawet na krótki czas po zakończeniu udziału w inicjatywie. Na podstawie wyników badań można wnioskować o dużym znaczeniu rzetelnej diagnozy potrzeb i preferencji osoby obejmowanej wsparciem – rozwijanie już posiadanych kwalifikacji w danym zawodzie, kształtowanie za pomocą szkoleń zawodowych poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji oraz korzystanie z pomocy doradcy zawodowego bądź pośrednika pracy przyczyniają się do zwiększenia efektywności zatrudnieniowej projektów zawierających szkolenia zawodowe.

Większą efektywność zatrudnieniową odnotowano **w przypadku projektów konkursowych**, które przyczyniły się do uzyskania zatrudnienia przez 78,0% uczestniczących w nich osób. W przypadku projektów realizowanych w trybie systemowym odsetek ten ukształtował się na poziomie 67,9%.

Brak ofert pracy w zawodzie, którego dotyczyło szkolenie, jako **powód nieuzyskania zatrudnienia** po udziale w projekcie wskazało 19,1% niepracujących uczestników. Utrzymanie zatrudnienia przez uczestników projektów utrudnia brak pełnych kwalifikacji zawodowych niezbędnych do pracy na danym stanowisku, niechęć pomorskich pracodawców do przedłużania umów uczestnikom projektów oraz brak odpowiednich umiejętności miękkich i interpersonalnych.

Porównanie zawodów wykonywanych przez uczestników przed udziałem w projekcie z obszarem zawodowym odbytego przez nich szkolenia ukazało, iż **58,8% odbiorców wsparcia zmieniło posiadane dotychczas kwalifikacje zawodowe.** Skorzystanie z projektu zawierającego szkolenie zawodowe umożliwiło 21,5% uczestników nabycie kwalifikacji zawodowych, ponieważ przed przystąpieniem do projektu nie wykonywali oni żadnego zawodu. Uczestnicy projektów, którzy uzupełnili już posiadane kwalifikacje zawodowe, stanowili 19,7% wszystkich odbiorców wsparcia.

4.3. Sformułowanie rekomendacji, które pozwolą jak najlepiej zaplanować wsparcie zawierające działania szkoleniowe wobec osób bezrobotnych / pozostających bez zatrudnienia, w tym w szczególności wobec grupy osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, w nowej perspektywie finansowej (2014-2020) w ramach RPO WP na lata 2014-2020 i POWER

W rozdziale zaprezentowano zalecenia i rekomendacje pozwalające zaplanować wsparcie zawierające szkolenia zawodowe dla osób bezrobotnych, a w szczególności o niskich kwalifikacjach zawodowych, w nowej perspektywie finansowej 2014-2020 w ramach RPO WP na lata 2014-2020 i POWER.

Opracowane zalecenia nakierowane są na lepsze powiązanie tematyki szkoleń zawodowych z potrzebami rynku pracy, zaplanowanie skutecznego wsparcia zawierającego szkolenia zawodowe dla osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych, zwiększenie skuteczności, trwałości i użyteczności szkoleń zawodowych oraz wykorzystanie dobrych praktyk w zakresie wspierania uczestników projektów w ramach Działania 6.1 PO KL zidentyfikowanych w innych regionach Polski.

Działania umożliwiające lepsze powiązanie tematyki szkoleń zawodowych z potrzebami rynku pracy

W celu lepszego powiązania tematyki szkoleń zawodowych realizowanych w projektach współfinansowanych ze środków europejskich z potrzebami rynku pracy należy projektować wsparcie z uwzględnieniem kluczowych dla województwa pomorskiego branż – rozwijających się i generujących zatrudnienie. Przykładem takich branż jest przemysł morski, IT, przetwórstwo przemysłowe, informacja i komunikacja, budownictwo, transport czy odnawialne źródła energii. Mogą to być również tradycyjne gałęzie gospodarki, w których dostrzega się niestabilne zapotrzebowanie na nowych pracowników, takie jak przemysł meblowy czy spożywczy. Odbiorcy wsparcia projektowego powinni być przygotowywani do uzyskania zatrudnienia w branżach priorytetowych (rozwijających się, generujących zatrudnienie, wykazujących największy potencjał inwestycyjny), co nie tylko zwiększy szanse na trwałą zmianę sytuacji zawodowej uczestników, lecz także pozytywnie wpłynie na rozwój gospodarczy regionu. Proponowane rozwiązanie ma na celu unikanie zatrudnienia uczestników jedynie na krótki czas po zakończeniu udziału w projekcie ze względu na niskie zapotrzebowanie na nowych pracowników wśród zaangażowanych w realizację inicjatywy przedsiębiorstw:

Staramy się tak robić, żeby aktywizacja zawodowa była kierowana przede wszystkim do branż kluczowych. To oczywiście nie zawsze jest proste, nie zawsze jest łatwe, nie do wszystkich branż ma zastosowanie. Staramy się tak działać, żeby mniej koncentrować się na aktywizacji zawodowej, która jest bardzo słuszna, a bardziej na tym, żeby ludzie w ogóle nie trafiali na bezrobocie.

[IDI z przedstawicielem instytucji zaangażowanej w realizację EFS]

Niewystarczająca liczba szkół zawodowych w województwie pomorskim oraz niedostosowanie ich oferty do potrzeb pracodawców przyczynia się do **braku na rynku pracy wystarczającej liczby fachowców**. Uczestnicy warsztatu implementacyjnego proponują realizację szkoleń zawodowych dla mechaników pojazdów samochodowych, spawaczy i w innych zawodach technicznych, które wpisują się w oczekiwania pracodawców.

Należy na bieżąco monitorować potrzeby pomorskiego rynku pracy, aby dobierać obszary zawodowe szkoleń zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem pracodawców. Dynamika zmian regionalnego rynku pracy sprawia, że profile pracowników oczekiwane przez przedsiębiorców szybko ulegają dezaktualizacji. Prognozy dotyczące wpisujących się w zapotrzebowanie rynku pracy obszarów szkoleń zawodowych powinny obejmować nie więcej niż dwa najbliższe lata:

Dynamika zmian jest tak bardzo silna, że to, co jest w danym roku adekwatne i potrzebne, rok czy dwa lata później już nie jest potrzebne. Sama struktura projektu jest niestety kilkuletnia, być może tak nie do końca trafienie z tymi zawodami to właśnie z tego wynikało. To trzeba brać pod uwagę, że sytuacja jest dynamiczna i bardzo się zmienia, otoczenie bardzo utrudnia tego typu planowanie i tak naprawdę dalej jak na rok to nie ma co prognozować. Może dwa lata.

[IDI z ekspertem]

W celu lepszego dostosowania oferty kształcenia w projektach współfinansowanych z EFS do potrzeb rynku pracy, beneficjenci powinni **pozostawać w stałej współpracy z pomorskimi pracodawcami, a także śledzić rankingi zawodów deficytowych:**

Z pewnością trzeba zobaczyć, jakie zawody są deficytowe w województwie pomorskim, i być w dosyć bliskiej współpracy z pracodawcami, bo jednak bez współpracy z pracodawcami możemy szkolić osoby w różnych obszarach, a tak naprawdę nic z tego nie będzie, bo one nie uzyskają zatrudnienia. Na pewno trzeba słuchać, jaki jest popyt ze strony pracodawców.

[IDI z przedstawicielem instytucji zaangażowanej w realizację EFS]

Model wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe właściwy dla osób bezrobotnych / pozostających bez zatrudnienia o niskich kwalifikacjach zawodowych

Model wsparcia obejmujący szkolenia zawodowe dla osób pozostających bez zatrudnienia, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych, powinien zawierać **element w postaci doradztwa zawodowego**. Osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych nie potrafią samodzielnie zdecydować, jak powinna przebiegać ich kariera zawodowa, dlatego tak ważne jest zapewnienie im profesjonalnej pomocy w tym zakresie. Zdecydowana większość projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL oferowała osobom bezrobotnym możliwość skorzystania z poradnictwa zawodowego, jednak odbiorcy wsparcia uczestniczący w badaniu podkreślili niską użyteczność spotkań z doradcą. Zwrócili uwagę na problem w postaci nakierowywania uczestników na szkolenia aktualnie dostępne, które nie odpowiadają możliwościom i potrzebom osoby bezrobotnej. Zdarzają się również spotkania z doradcą o charakterze informacyjnym, których celem nie jest dobranie obszaru zawodowego szkolenia, lecz wprowadzenie uczestnika projektu w szczegóły dotyczące wybranego dla niego profilu kształcenia.

Szkoleniom zawodowym kierowanym do osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych powinno towarzyszyć **wsparcie psychologiczne**. Posiadanie niskiego poziomu wykształcenia oraz pozostawanie bez pracy często przekazywane jest kolejnym pokoleniom jako odpowiedni styl życia, co trudno zmienić w dorosłym życiu osobom o takich poglądach. Beneficjenci podkreślali, iż uczestnikami projektów rzadko są osoby same zgłaszające się po pomoc i silnie zmotywowane do zmiany swojej sytuacji zawodowej. Częściej trzeba dopiero do nich dotrzeć, wyprowadzić z obecnego środowiska i zachęcić do podjęcia pracy. Najważniejsza jest zatem pomoc mentalna osobom bezrobotnym, obejmująca motywowanie ich do działania, naukę poszukiwania pracy, pomoc w nawiązywaniu relacji z pracodawcami i dodawanie pewności siebie. Wsparcie doradcy, coacha bądź psychologa powinno towarzyszyć osobom w trudnej sytuacji na rynku pracy przez cały czas udziału w projekcie, aby na bieżąco identyfikować problemy podopiecznego i pomagać w ich rozwiązaniu. Wsparcie psychologiczne jest również niezbędne z uwagi na szereg osobistych problemów uczestników projektów, uniemożliwiających bądź utrudniających podjęcie pracy. Według beneficjentów, odbiorcy wsparcia zawierającego szkolenia zawodowe niejednokrotnie prosili o zwykłą rozmowę z doradcą, aby zminimalizować swoje lęki i pozbyć się innych negatywnych emocji. Wsparcie psychologiczne powinno również obejmować zmianę wyobrażeń o pracy zawodowej. Osoby długotrwale bezrobotne często nie przypisują jej wartości, traktując wykonywanie określonego zawodu jedynie jako sposób na pozyskanie pieniędzy. Otrzymywane oferty pracy postrzegają często jako zupełnie nieatrakcyjne, skoro kwota możliwego do uzyskania zasiłku kształtuje się na podobnym poziomie. Element wsparcia doradczo-psychologicznego powinien zatem kształtować pozytywne nastawienie do pracy zawodowej i podkreślać korzyści płynące z jej wykonywania:

Najważniejsza jest pomoc mentalna tym ludziom. Trzeba uświadomić im, że są w stanie samodzielnie podjąć pracę, następnie nauczyć ich, w jaki sposób należy szukać pracy w obecnych realiach i po podniesieniu ich samooceny przystąpić do podnoszenia kwalifikacji, najlepiej z możliwością odbycia praktycznego stażu, żeby

mogli nabyć umiejętności zawodowe i interpersonalne. Uważam, że to wsparcie psychologiczne powinno być możliwe na wszystkich etapach, żeby w czasie całego procesu motywować i pomagać rozwiązywać problemy, które uczestnicy napotkali.

[IDI z ekspertem]

Ja bym nawet pokusiła się o tworzenie grup wsparcia dla osób długotrwale bezrobotnych. To później procentuje i ułatwia powrót na rynek pracy. Można mieć nadzieję, że wyuczona bierność i bezradność u tych ludzi zostanie przełamana i będą mogli powrócić na rynek pracy.

[IDI z ekspertem]

Osoby, które mają wysokie świadczenia socjalne, do pracy nie pójdą. Cokolwiek byśmy im dali, możemy ich tylko przekupić, jeżeli nasze wsparcie będzie wyższe finansowo. To jest jedyny motyw, który będzie działał.

[IDI z ekspertem]

Niezwykle istotne jest wyposażenie osoby bezrobotnej w **kompetencje miękkie**, takie jak umiejętność nawiązywania kontaktów, komunikacji z otoczeniem, pracy w zespole, rozwiązywania problemów, radzenia sobie ze stresem, ale także punktualność i rzetelność w wykonywaniu zadań. Ważne jest bowiem ukształtowanie cech osobowych uczestnika ułatwiających poruszanie się po rynku pracy. Dostrzega się bowiem, iż pracownik posiadający stosowne kwalifikacje zawodowe nie utrzyma zatrudnienia, jeśli nie będzie posiadał kluczowych kompetencji miękkich. W przypadku osób długotrwale bezrobotnych, wycofanych z życia zawodowego i społecznego, jest to niezwykle ważne:

Zdarza się, że wsparcie obejmuje doksztalcenie w danym zawodzie, a nie kształtuje umiejętności interpersonalnych, których ta osoba nie posiada. Często słyszę od pracodawców, że zatrudniają na podstawie twardych kwalifikacji, a zwalniają z powodu braku miękkich. Jeżeli ktoś ileś lat nie pracował i my go nawet przekwalifikujemy, a on nie będzie tej pracy szanował, nie będzie punktualny, nie będzie się wywiązywał z zadań, będzie lekcewał swoje obowiązki, to pracodawca go zwolni.

[IDI z ekspertem]

Model wsparcia dla osób bezrobotnych powinien uwzględniać także **świadczenia finansowe dostosowane do potrzeb konkretnego uczestnika**. Nie chodzi o obowiązkową pomoc finansową, lecz o udzielanie jej w określonych przypadkach i w zależności od potrzeb. Obecnie problemem jest wsparcie finansowe na zasadzie refundacji poniesionych przez uczestnika kosztów, co utrudnia osobom bezrobotnym udział w projekcie. Z uwagi na silnie ograniczone środki finansowe, nie zawsze dysponują one sumą pieniędzy wystarczającą na codzienne dojazdy na miejsce szkolenia i stażu czy też wynajęcie opiekunki dla osób zależnych:

Dużo osób miało problem, że to jest zwrot, a nie dostali pieniędzy z góry. Nie mieli po prostu z czego założyć. Zawsze padało stwierdzenie „jak pani sobie to wyobraża, ja jestem osobą bezrobotną”.

[FGI z beneficjentami konkursowymi]

Działania zapewniające wysoką użyteczność, skuteczność i trwałość szkoleniom zawodowym w perspektywie finansowej 2014-2020

W perspektywie finansowej 2014-2020 należy realizować szkolenia zawodowe składające się zarówno z części teoretycznej, jak i praktycznej. Idealnym rozwiązaniem byłoby nie tylko **włączenie do szkolenia części praktycznej w wymiarze co najmniej połowy czasu trwania całego szkolenia**, lecz także **skierowanie uczestnika na staż bądź praktykę**, pozwalające poznać specyfikę pracy na danym stanowisku. Z doświadczeń instytucji rynku pracy oraz innych podmiotów współpracujących z pracodawcami wynika, iż oczekują oni pracownika przygotowanego do pełnienia służbowych obowiązków, wymagającego jedynie niewielkiego doszkolenia. Uczestnik projektu w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL powinien zatem nauczyć się sposobu wykonywania pracy na konkretnym stanowisku poprzez działania praktyczne. W obecnej perspektywie finansowej odnotowano szkolenia, które składały się tylko z części teoretycznej, choć ich liczba była niewielka. Zidentyfikowano również szkolenia, w których część praktyczna trwała zdecydowanie zbyt krótko, aby można było zachęcić pracodawcę do zatrudnienia doksztalconego uczestnika z uwagi na niewystarczające kompetencje, jakie uzyskał w toku nauki. Szkolenia zawierające element praktyki, po odbyciu której uczestnik kształci się dalej na stażu, pozwalają osiągnąć wyższą efektywność zatrudnieniową:

Pracodawca najchętniej widziałby uczestników tylko w praktyce, żeby ta teoria była minimalna, żeby oni jak najwięcej zrobili praktyki, żeby on już miał gotowego, wypracowanego pracownika, którego wpuści do siebie do pracy i on będzie pracował. Wiadomo, że będzie musiał do panujących tam warunków zostać przystosowany czy nauczony pewnych nowych czynności, ale jak pracodawca chce mieć spawacza, to takiego, żeby on był naprawdę przygotowany i żeby tej praktyki zdobył dużo.

(warsztat implementacyjny)

Wszystkie szkolenia, które kończyły się praktyką bądź stażem u pracodawcy, miały o wiele większą efektywność zatrudnieniową niż szkolenia, które miały część praktyczną, ale takim stażem się nie kończyły.

(warsztat implementacyjny)

Szkolenia użyteczne dla odbiorców powinny również kończyć się egzaminem potwierdzającym nabycie określonych kwalifikacji zawodowych. W przypadku niektórych zawodów, takich jak spawacz, operator wózków widłowych czy operator koparki, bez posiadania pisemnych, stosownych uprawnień uzyskanie zatrudnienia zupełnie nie jest możliwe. Taka sytuacja ma miejsce w przypadku większości zawodów technicznych, na które notuje się zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy. Warto jednak podkreślić, iż nie wszystkie szkolenia zawodowe mogą zawierać element zewnętrznego egzaminu z uwagi na brak instytucji certyfikujących, co dotyczy zwłaszcza silnie wyspecjalizowanych czy niszowych szkoleń. Należy szczególnie na to uważać, aby uniknąć rezygnacji z wartościowych, specjalistycznych szkoleń, które nie wiążą się z uzyskaniem certyfikatu przekazanego przez instytucję certyfikującą:

To jest moim zdaniem bardzo ciężko dopasować, bo nie każdy program szkolenia da się później potwierdzić zewnętrznym egzaminem. Nie ma instytucji certyfikującej, która mogłaby uzyskane kwalifikacje potwierdzić.

(warsztat implementacyjny)

Należy również dążyć do jak najszerszego włączenia konkretnych pracodawców w proces organizacji szkoleń zawodowych, ponieważ projektowanie wsparcia na podstawie statystyki publicznej oraz monitoringu zawodów deficytowych nie jest wystarczające i ogranicza możliwość osiągnięcia wyższej efektywności zatrudnieniowej. Informacja o zapotrzebowaniu na pracowników w branży IT ma bowiem zbyt ogólny charakter, aby rzetelnie zaplanować obszary zawodowe szkoleń. Specjalizacje związane niemal z każdym zawodem wymuszają konieczność doprecyzowania, jakiego pracownika poszukuje pracodawca i jakie zadania będzie on wykonywać. Przykładowa branża IT zatrudnia grafików komputerowych, testerów oprogramowania, programistów, webdeveloperów, analityków komputerowych, projektantów systemów IT czy też specjalistów help desk. Liczba możliwych stanowisk i specjalizacji ukazuje ogromne znaczenie dogłębnego poznania potrzeb pracodawców:

Z szerokiego spektrum informatyków nagle robią nam się specjalizacje. A jeśli tych specjalizacji nie poznamy, to ciężko będzie zaproponować firmie konkretnego pracownika, bo przeszkolimy go właśnie tak, że on będzie grafikiem, a firma szuka programisty. Więc, moim zdaniem, im więcej informacji z rynku pobierzemy, tym może być to naprawdę bardziej efektywne.

(warsztat implementacyjny)

W przyszłej perspektywie finansowej warto również zwiększyć znaczenie szkoleń indywidualnych, które zwiększają szansę na zatrudnienie dzięki maksymalnemu wpisaniu się w potrzeby pracodawcy. Wsparcie szyte na miarę, uwzględniające predyspozycje osoby bezrobotnej oraz oczekiwania konkretnej firmy, zwiększa skuteczność szkoleń zawodowych. Koszt szkoleń indywidualnych jest wyższy niż szkoleń grupowych, jednak obserwowane efekty kształcenia pod potrzeby konkretnej osoby świadczą o jego wysokiej użyteczności dla odbiorców. Uczestnik dostaje szkolenie ściśle pasujące do swoich potrzeb i możliwości, a pracodawca uzyskuje pracownika posiadającego dokładnie takie kompetencje, jakie są cenne w działalności podmiotu:

Obecnie odchodzi się od tak zwanych szkoleń grupowych. Wszystko jest szyte na miarę, indywidualizowane pod konkretną osobę bezrobotną. Rozliczam te projekty i jak widzę poszczególne pozycje szkoleń, to niektóre tytuły są tak wyspecjalizowane, ja się czasami zastanawiam, dlaczego ktoś idzie na takie szkolenie. A bo był pracodawca, który chce tą osobę zatrudnić. I tam jest grafik doprecyzowany co do słówka.

(warsztat implementacyjny)

Niektóre szkolenia indywidualne, które są przestawiane w fakturach, są dosyć drogie, ale jeżeli później dzwonię do tej kobiety i dowiaduję się, że to jest takie indywidualne szkolenie, że pracodawca zgłosił zapotrzebowanie i później będzie miał zatrudnienie, to czemu nie. Co z tego, że wrzuci się do jednego worka 10 kobiet, które pójda na florystki, a później nie będzie żadnego zakładu, który będzie chciał przyjąć do siebie te panie. Szkolenie takie będzie kosztowało 1500 na osobę, a dla informatyka 6000. Ale on dostanie zatrudnienie, a panie florystki będą dalej błąkać się po ulicy. Może czasami lepiej zainwestować, a wyciągnąć z tego coś konkretnego.

(warsztat implementacyjny)

Warto również rekrutować do projektu osoby, które mają rzeczywistą szansę na uzyskanie zatrudnienia, a nie tylko takie, które pozwolą osiągnąć wskaźniki:

Ja bym wolala większą elastyczność, bo jeżeli w swoich zasobach nie mam osób 50+, które by wymagały określonego wsparcia, żeby była elastyczność wyboru osoby, która będzie spełniała wymagania, kompetencje i będzie efekt w postaci zatrudnienia, niekoniecznie wysłać osobę 50+, która nie do końca ma zasoby takie, że nie mam gwarancji, że jak zdobędzie takie kwalifikacje to podejmie pracę.

(warsztat implementacyjny)

Użyteczność, skuteczność, a przede wszystkim trwałość szkoleń zawodowych można zwiększyć poprzez odpowiednie zastosowanie instrumentu dodatkowego w postaci wsparcia psychologicznego. Osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych często nie posiadają wewnętrznej motywacji do zmiany swojej sytuacji na rynku pracy, szybko się zniechęcają oraz łatwo rezygnują ze starań o zatrudnienie. Nowe doświadczenia, takie jak szkolenie czy staż, wiążą się z dodatkowym stresem, lękiem przez zmianami i dyskomfortem, a nierzadko także silnym poczuciem zagubienia. Wsparcie psychologiczne i doradcze pomaga osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy nie tylko uzyskać motywację do kształcenia i poszukiwania pracy, lecz także rozwiązać osobiste problemy, blokujące możliwość zmiany sytuacji zawodowej. Wsparcie psychologiczne, aby było skuteczniejsze, powinno trwać przez cały czas obecności uczestnika w projekcie, a nawet stanowić wsparcie poprojektowe:

My spotkaliśmy się z takimi sytuacjami, kiedy uczestnik kończył szkolenie i wydawało nam się, że jest dobrze przygotowany na rynku pracy i tak naprawdę dopiero po zakończeniu stażu była informacja zwrotna od pracodawcy, że faktycznie ta osoba ma kwalifikacje, ale przykładowo, jest coś więcej, co powoduje, że ta osoba nie odnajdzie się na danym miejscu pracy. Więc myślę, że tutaj ważne jest to wsparcie psychologa przez cały okres realizacji projektu czy nawet na samym jego końcu.

(warsztat implementacyjny)

Takie wsparcie może płynąć ze strony psychologa, ale w roli tej sprawdza się również doradca zawodowy. Odnotowano również przypadki posiadania wykształcenia psychologicznego przez doradców zawodowych pracujących z osobami bezrobotnymi w ramach projektów, co przynosiło oczekiwane skutki.

W badanej perspektywie finansowej położono większy nacisk na indywidualizację wsparcia kierowanego do osób bezrobotnych oraz rzetelną diagnozę potrzeb obejmowanych wsparciem osób, co należy kontynuować w obecnej perspektywie 2014-2020. Projekty zawierające szkolenia zawodowe powinny być poprzedzone analizą wymagań rynku pracy oraz badanie predyspozycji uczestników, co pozwala tworzyć rozwiązania szyte na miarę i w pełni dostosowane do uwarunkowań, problemów oraz oczekiwań wszystkich zaangażowanych w działania projektowe stron. Przedstawiciele instytucji zaangażowanych w realizację EFS uznali za nieskuteczne projekty nieukierunkowane i oferujące wspólny zestaw form wsparcia dla ogółu uczestników. Warto również kontynuować wymóg rozliczania beneficjentów z efektywności zatrudnieniowej projektów, co przyczynia się do projektowania inicjatyw odzwierciedlających potrzeby rynku pracy:

Główny nacisk położyliśmy na diagnozę i na podejście indywidualne. Dla nas jest to klucz do sukcesu, żeby wsparcie było dopasowane do potrzeb objętych nim osób. Jeżeli te projekty będą dopasowane do potrzeb uczestników i będą dobrze

zdiagnozowane, to naprawdę jest duża szansa, że znajdą pracę. Po drugie, ważna jest efektywność zatrudnieniowa. Zobowiązujemy beneficjentów do tego, aby określona liczba uczestników podjęła zatrudnienie. To jest drugi bardzo ważny dla nas aspekt.

[IDI z przedstawicielem instytucji zaangażowanej w realizację EFS]

Zasadne jest również podejmowanie działań **zwiększających mobilność geograficzną uczestników projektów**. Jest to konieczne z uwagi na ograniczenia rynku pracy w pewnych powiatach w województwie pomorskim, co generuje dodatkowe negatywne efekty w osiągnięciu skuteczności zatrudnieniowej. Obecnie dostrzega się niechęć do zmiany miejsca zamieszkania w celach zatrudnieniowych bądź codziennych dojazdów do pracy:

Działania związane z mobilnością zawodową to duże wyzwanie i dla nas, i dla regionów. Często się zdarza, że w jednym powiecie czy województwie pracy nie ma, w innym miejscu dla tych osób jest praca. Są różne mechanizmy zachęcające uczestników do zmiany miejsca zamieszkania, ale to nie jest proste. A czasem to jedyna możliwość znalezienia takiej osobie pracy. Jeżeli jest gotowa zmienić miejsce zamieszkania, przeprowadzić się, to my oferujemy środki na zasiedlenie się w nowym miejscu.

[IDI z przedstawicielem instytucji zaangażowanej w realizację EFS]

Skuteczne rozwiązania i dobre praktyki zastosowane w innych regionach Polski

Dzięki przeprowadzonym badaniom w ramach benchmarkingu określono skuteczne rozwiązania i dobre praktyki, jakie warto zastosować w kolejnej perspektywie finansowej 2014-2020 w celu aktywizacji osób bezrobotnych szkoleniami zawodowymi i towarzyszącymi im formami wsparcia. W toku przeprowadzonych czynności badawczych wskazano 5 województw w Polsce, które osiągnęły najbardziej zadowalające efekty w wyniku realizacji projektów Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL. Porównanie działań województw w zakresie prowadzenia projektów podnoszących kwalifikacje oraz aktywizujących zawodowo przyczyniło się do określenia przykładów wartych stosowania instrumentów.

Najlepsze rezultaty w zakresie wdrażania projektów Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL odnotowano w województwach: **lubuskim, dolnośląskim, zachodniopomorskim, mazowieckim i wielkopolskim**. Podczas wyboru regionów wykazujących najwyższą skuteczność w zakresie wspierania osób na rynku pracy bazowano na raportach ewaluacyjnych podsumowujących efekty wdrażania Działania 6.1, Poddziałania 6.1.1 oraz Poddziałania 6.1.3, uwzględniając w szczególności efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych i rezultaty w zakresie podnoszenia kwalifikacji osób bezrobotnych. W celu wyboru projektów w rzetelny sposób, dodatkowo posłużono się metodą rangowania za pomocą wartości wskaźników, tj. Wartość projektów objętych pomocą publiczną oraz pomocą de minimis wg zrealizowanych wniosków o płatność w ramach Działania 6.1 w 2014 r., Wskaźnik zatrudnienia wg BAEL w 2014 r., Liczba podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON w 2014 r., Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w 2014 r., Liczba projektów objętych pomocą publiczną oraz pomocą de minimis wg zrealizowanych wniosków o płatność w 2014 r. w Działaniu 6.1., Efektywność zatrudnieniowa w ramach Działania 6.1. Dokonano wyboru 5 województw, które osiągnęły największą liczbę afirmatywnych wartości wskaźników (w zależności od danego elementu – najmniejsze lub największe wartości). Suma afirmatywnych wartości wskaźników wyniosła 5 w województwie mazowieckim, 4 w województwie wielkopolskim, 3 w województwie lubuskim, 3 w województwie zachodniopomorskim oraz 3 w województwie dolnośląskim. W pozostałych województwach poziom rangi szacował się na poziomie od 0 do 2 (tablica z rankingiem w załączniku nr 7.3).

Przykładem skutecznego działania podjętego w województwach dolnośląskim, wielkopolskim, mazowieckim, lubuskim, zachodniopomorskim jest **realizacja szkoleń zawodowych przy wsparciu Indywidualnych Planów Działania (IPD)**. Takie działania pozwalają uwzględnić podczas wyboru obszarów zawodowych szkoleń zarówno potrzeby odbiorców wsparcia, jak i wymagania rynku pracy. Według respondentów, Indywidualne Plany Działania umożliwiają realizację szkoleń zawodowych zgodnie z predyspozycjami i możliwościami, jakimi dysponuje uczestnik projektu, tj. jego umiejętnościami, kwalifikacjami i kompetencjami:

Najważniejsze jest dostosowanie i IPD. Najpierw badanie możliwości i potrzeb uczestnika, a następnie dobór obszaru zawodowego szkolenia.

(ITI z przedstawicielem instytucji wdrażającej Działanie 6.1 PO KL)

Kolejnym przykładem działań wartych kontynuowania i upowszechnienia w obecnej perspektywie finansowej jest połączenie teoretycznej wiedzy zdobytej na szkoleniach zawodowych z praktycznymi umiejętnościami w postaci **nabywanymi podczas staży i praktyk**. Zdobycie praktycznych umiejętności pozwala na wyspecjalizowanie się w wykonywaniu konkretnego zawodu, co przyczynia się do zdobycia przez uczestnika trwałego zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie.

Do skutecznych działań zidentyfikowanych w innych województwach należy zaliczyć **organizację szkoleń zawodowych uwzględniających potrzeby konkretnego pracodawcy**:

Ważne są te projekty tzw. „szyte na miarę” i przy współpracy z konkretnym przedsiębiorstwem. Polegały na tym, że uczestnicy byli szkoleni pod kątem potrzeb danego pracodawcy i odbywali u niego staż. To projekty celowe, których było niewiele, a miały wiele zalet. Dane przedsiębiorstwo mogło przeszkolić sobie odpowiednią liczbę osób, zaoferować im staż, a następnie część z nich znalazła zatrudnienie. To były skuteczne projekty, natomiast niewiele ich mieliśmy w województwie.

(ITI z przedstawicielem instytucji wdrażającej Działanie 6.1 PO KL)

Wśród dobrych praktyk zidentyfikowanych w innych regionach Polski należy wskazać **realizację szkoleń zawodowych, które kończyły się zewnętrznym egzaminem**, potwierdzającym nabycie przez uczestnika określonych kwalifikacji zawodowych. Posiadanie certyfikatu poświadczającego ukończenie szkolenia zawodowego wpływa pozytywnie na wizerunek kandydata starającego się o zatrudnienie, a tym samym zwiększa jego szanse na rynku pracy.

Żeby szkolenie miało wymierną wartość dla pracodawcy, ważne jest nie tylko zaświadczenie, ale też egzamin i wyniki, jakie uczestnik uzyskał.

(ITI z przedstawicielem instytucji wdrażającej Działanie 6.1 PO KL)

Podsumowanie i wnioski cząstkowe

W celu lepszego powiązania tematyki szkoleń zawodowych realizowanych w projektach współfinansowanych ze środków europejskich z potrzebami rynku pracy **należy projektować wsparcie z uwzględnieniem kluczowych dla województwa pomorskiego branż** – rozwijających się i generujących zatrudnienie. Przykładem takich branż jest przemysł morski, IT, przetwórstwo przemysłowe, informacja i komunikacja, budownictwo, transport czy odnawialne źródła energii. Mogą to być również tradycyjne gałęzie gospodarki, w których dostrzega się niesłabnące zapotrzebowanie na nowych pracowników, takie jak przemysł meblowy czy spożywczy. **Należy także**

na bieżąco monitorować potrzeby pomorskiego rynku pracy, aby dobierać obszary zawodowe szkoleń zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem pracodawców.

Model wsparcia obejmujący szkolenia zawodowe dla osób pozostających bez zatrudnienia, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych, powinien zawierać **poradnictwo zawodowe, pomoc psychologiczną oraz wsparcie finansowe dostosowane do potrzeb odbiorców**. Niezwykle istotne jest wyposażenie osoby bezrobotnej w **kompetencje miękkie**, takie jak umiejętność nawiązywania kontaktów, komunikacji z otoczeniem, pracy w zespole, rozwiązywania problemów, radzenia sobie ze stresem, ale także punktualność i rzetelność w wykonywaniu zadań.

W celu **zwiększenia skuteczności, użyteczności i trwałości szkoleń zawodowych** należy włączyć do szkolenia część praktyczną w wymiarze co najmniej połowy czasu trwania całego szkolenia, skierować uczestnika na staż bądź praktykę, zakończyć szkolenie zewnętrznym egzaminem w przypadku istnienia odpowiedniej instytucji certyfikującej, zaangażować pracodawców w wybór obszarów zawodowych szkoleń, zwiększyć liczbę szkoleń indywidualnych zamiast grupowych, zapewnić uczestnikom zindywidualizowane wsparcie i rzeczywistą diagnozę ich potrzeb, a także podjąć działania promujące mobilność geograficzną w celu podjęcia zatrudnienia. Do **dobrych praktyk** można zaliczyć realizację projektów w partnerstwie z pracodawcami, dobre rozpoznanie potrzeb lokalnego rynku pracy oraz elastyczne podejście w doborze obszarów szkoleń zawodowych z uwagi na szybko zmieniające się wymagania lokalnych pracodawców.

5. Case study

5.1. Inkubator Umiejętności 50+ (projektodawca: Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o. w Słupsku)

Realizator projektu: Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o. w Słupsku.

Termin realizacji: Od 01.09.2013 do 31.12.2014.

Poddziałanie: 6.1.1 - Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Opis założeń projektu: Założeniem projektu była edukacja i aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych, w wieku 50+, o niskich kwalifikacjach zawodowych i kompetencjach kluczowych/ogólnych.

Opis problemów, które minimalizuje projekt: Głównym celem projektu była aktywizacja 60 osób pozostających bez zatrudnienia. Projektem zostali objęci mieszkańcy województwa pomorskiego, gmin najslabiej rozwiniętych strukturalnie o najwyższym wskaźniku bezrobocia tj: Kępice, Smołdzino, Damnica, Dębica Kaszubska, Główny, Potęgowo, Miastko, Kołczygłowy, Trzebielino, Borzytuchom, Czarna Dąbrówka. Wskaźnik bezrobocia na obszarach objętych projektem wynosi 23,9% w powiecie słupskim oraz 24,4% w powiecie bytowskim. Rosnąca stopa bezrobocia w województwie pomorskim (wg danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku) wynosiła 13,3% w 2012 roku i 14,3% w roku 2013. Z danych tych wynika także, iż 49,3% to osoby długotrwale bezrobotne, 31,0% bezrobotnych nie posiada kwalifikacji zawodowych a 59,0% osób nie posiada średniego wykształcenia. Na podstawie danych WUP w Gdańsku za 2012 rok, projektodawca, jako zawody deficytowe a tym samym najbardziej poszukiwane na lokalnym rynku pracy uznał zawody takie jak: spawacz, przetwórcza ryb, pracownik ochrony fizycznej i opiekun osób starszych.

Opis grup docelowych projektu: Zgodnie z założeniami przyjętymi we wniosku o dofinansowanie projektu, wsparciem objęto 62 osoby – 40 kobiet i 22 mężczyzn. 18 osób z całej grupy to osoby w wieku 55+. Projekt ukończyło 61 osób w wieku 50+. 52 uczestników projektu to osoby zarejestrowane w PUP jako bezrobotne (w tym 12 osób to bezrobotni długotrwale) lub pozostające bez zatrudnienia. Kolejne 10 to osoby nieaktywne zawodowo. 42 uczestników (70,0%) projektu stanowiły osoby zamieszkujące tereny wiejskie traktowane jako obszary słabo ustrukturalizowane. Osoby o niskich kwalifikacjach tj. nie posiadające wykształcenia średniego stanowiły połowę uczestników (20 kobiet i 10 mężczyzn), ponieważ ta grupa boryka się z największymi ograniczeniami na rynku pracy. Ostatnią wskazaną we wniosku grupą są osoby niepełnosprawne w wieku 50+ - 26 osób (15 kobiet i 11 mężczyzn).

Przebieg rekrutacji do projektu: Grupa 62 osób została zrekrutowana dzięki współpracy z PUP oraz dzięki umieszczeniu ogłoszeń na stronie www projektu, przeprowadzeniu akcji informacyjnej w lokalnych mediach, dystrybucję plakatów i ulotek w miejscach publicznie dostępnych. Nabór był prowadzony również przy współpracy z lokalnymi rekruterami na bezpośrednich spotkaniach z potencjalnymi uczestnikami projektu wskazanymi przez sołtysów miejscowości wskazanych w projekcie.

O udziale w projekcie decydował organizator w kolejności zgodnej z ważnością (przydzielane były wagi punktowe):

- 1) Status osoby bezrobotnej,
- 2) Długość posiadania statusu bezrobotnego (wg zaświadczenia z PUP lub oświadczenia własnego),
- 3) Zamieszkanie na terenach wiejskich,
- 4) Niepełnosprawność,
- 5) Wykształcenie.

Ze względu na charakter oferowanego wsparcia kobiety miały pierwszeństwo w dostępie do projektu. Na podstawie sumy uzyskanych punktów stworzone zostały listy osób zakwalifikowanych do udziału w projekcie oraz listy rezerwowe. Istniała możliwość udziału osoby z listy rezerwowej pod warunkiem rezygnacji osoby zakwalifikowanej i udziału w min. 80% zajęć. Z relacji uczestników i organizatora wynika, że informacje o projekcie dotarły do potencjalnych uczestników dzięki wcześniejszej obecności projektodawcy na tym terenie (działalność komercyjna) i wcześniejszym projekcie przeprowadzonym na tym samym terenie pn. Pomorska Kuźnia Kadr.

Formy wsparcia:

Identyfikacja potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia:

- a) Doradztwo grupowe 4 grupy, po 30 godzin - Celem doradztwa grupowego było otwarcie uczestników szkoleń na ich własny rozwój, otwarcie na emocje, poznanie własnych motywów działania, ograniczeń i wartości, integracja grupy oraz pokazanie możliwości doskonalenia zawodowego w regionie w konsekwencji czego powstała diagnoza potrzeb szkoleniowych uczestników projektu.
- b) Indywidualny Plan Działania 4 h na osobę - diagnozowanie predyspozycji zawodowych uczestników projektu, ich potrzeb szkoleniowych oraz wskazanie możliwości doskonalenia zawodowego w regionie..

Szkolenie z zakresu kompetencji kluczowych:

- a) Kompetencje informatyczne ECDL Start – 90 godzin/1 gr. Zakres szkoleń: podstawy technik informatycznych i komunikacyjnych, użytkowanie komputerów i zarządzanie plikami; przetwarzanie tekstów; arkusze kalkulacyjne; przeglądanie stron internetowych i komunikacja.

Szkolenia zawodowe i warsztaty:

Projektodawca założył szkolenia dla 60-ciu uczestników, w jednym z wybranych zawodów:

- a) Opiekun/ka osób starszych i niepełnosprawnych – 160 godzin
- b) Przetwórcą ryb – 160 godzin
- c) Operator maszyn numerycznie sterowanych CNC – 160 godzin
- d) Spawacz metodą MAG-135 z elementami rysunku technicznego- 160 godz.
- e) Pracownik ochrony fizycznej i mienia- 160 godz.

Istniała możliwość zmiany kierunków szkoleń zawodowych po uwzględnieniu zapotrzebowania lokalnego rynku pracy i oczekiwań uczestników projektu.

Udało się zrealizować następujące tematy szkoleń:

- a) Opiekun/ka osób starszych i niepełnosprawnych
- b) Opiekunka dziecięca
- c) Operator maszyn szwalniczych
- d) Pracownik ochrony fizycznej i mienia

Zmiana listy szkoleń wynikała z potrzeb lokalnego rynku pracy i została zrealizowana na pod wskazane zapotrzebowanie konkretnych pracodawców. Odstępstwa od założonego projektu wyniknęły z różnic w potrzebach województwa w stosunku do wskazanych we wniosku obszarów.

Wsparcie psychologiczne i doradcze:

- a) Coaching indywidualny
- b) Coaching dla osób 55+ - dodatkowe godziny

Staże zawodowe

61 osób zostało skierowane na staże zawodowe w miejscach rokujących zatrudnienie na okres 3 miesięcy.

Dobre praktyki: Bez wątplenia dobrą praktyką było przygotowanie i zrealizowanie projektu na znanym sobie terenie, ze znanymi problemami i sprawdzonymi metodami ich minimalizacji. Dobre rozpoznanie potrzeb rynku lokalnego pracy pomogło poprawnie zrealizować projekt. W osiągnięciu wskaźników zatrudnienia pomogła znajomość lokalnych pracodawców oraz świadomość ich potrzeb zatrudnieniowych. Dobrze sprawdziło się elastyczne podejście projektodawcy i umiejętność dopasowania szkoleń do aktualnych potrzeb rynku. Projekt charakteryzował się wysokim poziomem merytorycznym szkoleń zawodowych oraz dodatkowych form wsparcia wpływających na satysfakcję uczestników z udziału w nich oraz podniesienie podstawowych kompetencji społecznych. Bardzo dobrą praktyką była reakcja na odmienne od założonych potrzeby lokalnego rynku pracy i modyfikacja listy szkoleń. Plusem dla uczestników projektu było zapewnienie stażu zaraz po ukończeniu szkolenia zawodowego. Staż obniżał stres będący następstwem zmian, braku znajomości nowego miejsca pracy, ludzi i obowiązków. Wydaje się to być szczególnie ważne w grupie długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach mających problemy z adaptacją do nowych warunków.

Działania w projekcie a wymogi rynku pracy: W trakcie realizacji projektu okazało się, że szczegółowe potrzeby pracodawców różnią się od założonych i lista szkoleń uległa modyfikacji. Kierując się potrzebą osiągnięcia wysokich wskaźników zatrudnienia projektodawca nawiązał kontakt z pracodawcami, określił ich możliwości i potrzeby rekrutacyjne oraz zaproponował działania uwzględniając obopólną korzyść. Dla pracodawców byli to nowi, dobrze przygotowani do pracy pracownicy a projektodawcom dało możliwość osiągnięcia wysokich wskaźników zatrudnienia:

Robiliśmy te szkolenia pod konkretnych pracodawców, pod zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy. Wiem, że zapotrzebowanie różniło się od założeń projektu, bo w założeniach bierze się pod uwagę całe województwo. A tutaj mieliśmy konkretnych pracodawców, którzy chcieli zatrudnić pracowników po konkretnych szkoleniach.

(ITI z projektodawcą)

Według pracodawców, szkolenia zawodowe i ich dopasowanie do oczekiwań pracodawcy wymaga dodatkowej praktyki, dłuższego przygotowania do pracy. 3-miesięczny staż okazuje się zbyt krótki, by skutecznie wdrożyć długotrwale bezrobotnego pracownika o niskich kwalifikacjach do pracy:

Jak uczestnik szkolenia przychodzi do pana na parę godzin nauki praktycznej to później po zatrudnieniu ja muszę go jeszcze doszkalać. To jest jeszcze młody żołnierz. To jakby Pana wzięli do wojska, wzięli Pana na poligon i Pan nie rozumie komend.

(ITI z projektodawcą)

Projektodawca sugeruje, że najwyżej ocenianą formą wsparcia (poza stażem i szkoleniem zawodowym) były zajęcia dotyczące aktywizacji zawodowej. Korzystając z form aktywnego uczenia zajęcia pozwalają uczestnikom oswoić lęki związane z długotrwałym bezrobociem oraz obniżonym poczuciem własnej wartości wynikającym ze słabego dopasowania kwalifikacji do wymogów rynku pracy oraz wieku 50+ i poczucia braku konkurencyjności na rynku.

Czynniki odpowiadające za sukces:

- Dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb i możliwości uczestników o niskich kwalifikacjach w tym grupy 50+,
- Dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy,
- Dobry kontakt z instytucjami wspomagającymi rekrutację oraz dobra opinia wśród potencjalnych i faktycznych uczestników projektu,
- Elastyczna zmiana zapisów WOD w reakcji na zmianę zapotrzebowania rynku na pracowników,
- Rozbudowana część doradczo-aktywizacyjna (dodatkowy coaching),
- Możliwość odbycia stażu (szczególnie ważne dla bezrobotnych),
- Wysoki poziom merytoryczny osób prowadzących zajęcia doradcze,
- Wysoki poziom merytoryczny szkoleń zawodowych.

Efektywność zatrudnieniowa: W badaniu CATI wzięło udział 24 uczestników wskazanego projektu. Jedynie 4 badanych nie uzyskało zatrudnienia choćby na krótko po zakończeniu udziału w projekcie, 8 uczestników pracowało, lecz nie utrzymało pracy (w tym 5 osób pracowało dłużej niż 3 miesiące), natomiast 12 uczestników pracuje do chwili obecnej. Uczestnicy projektów zakończyli w nim udział w 2014 roku. Uczestnicy projektu biorący udział w badaniu posiadają głównie wykształcenie gimnazjalne i poniżej, pochodzą z obszarów wiejskich, większość oceniła projekt „dobrze” lub „raczej dobrze”. Spośród 24 badanych, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach projektu, 14 osób pozostawało wcześniej bez pracy powyżej 12 miesięcy. 11 z nich podjęło pracę po zakończeniu udziału w projekcie, w tym 6 pracuje do chwili obecnej. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej osiągnięty w projekcie (liczony według sposobu wskazanego w załączniku nr 7 do Podręcznika wskaźników PO KL) wyniósł 38,46%. Stanowiło to 109,89% wymaganej wartości docelowej wskaźnika .

5.2. Kompleksowy program aktywizacji społeczno-zawodowej dla grupy 50+ w województwie pomorskim

Realizator projektu - Kontraktor Sp. z o.o.

Termin realizacji - Od 01.11.2013 do 31.10.2014

Poddziałanie - 6.1.1 - Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Opis założeń projektu - Założeniem projektu była poprawa sytuacji społeczno-zawodowej 50 uczestników i uczestniczek, reprezentujących grupę wiekową 50+. Projekt obejmował przygotowanie uczestników do pracy w zawodach deficytowych na regionalnym rynku, poprzez udział w kompleksowym programie aktywizacyjnym, obejmującym m.in. doradztwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne, szkolenia i sześciomiesięczne staże u pracodawców z woj. pomorskiego. Projekt został zrealizowany w partnerstwie z firmą Clar System S.A.

Opis problemów, które minimalizuje projekt: Wg danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2012 rok 18,6% osób bezrobotnych to osoby w wieku 45-54 lata (14,9% to kobiety). W grupie osób w wieku 55-64 lat nieaktywnych zawodowo jest aż 58,5% (z czego 69,3% to kobiety). 32,4% osób w wieku powyżej 50 lat pozostawało bez pracy dłużej niż 12 miesięcy (kobiety 41,2%). Powyższe informacje sugerują wystąpienie zjawisk takich jak obniżona samoocena, brak wiary we własne siły, przekonanie o braku szans i możliwości na rynku pracy oraz lęk przed zmianą i krytyką. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wyniósł w końcu 2012 roku 39,2% (kobiety 28,9%). Analiza regionalnych ofert pracy oraz stron www z ofertami pracy wskazuje robotnika gospodarczego jako zawód deficytowy. Robotnik gospodarczy to także grupa zawodów najbardziej poszukiwanych. Ponadto wielu pracodawców z branż zatrudniających osoby w tym zawodzie zatrudnia osoby niepełnosprawne więc jeżeli takie osoby będą miały doświadczenie, kwalifikacje i kompetencje w tym obszarze – będzie łatwiej znaleźć prace.

Opis grup docelowych projektu: Projekt był skierowany do osób zamieszkałych w województwie pomorskim w wieku powyżej 50 roku życia, w tym w szczególności osób po 55 roku życia (29 uczestników) oraz osób niepełnosprawnych (26 uczestników). Projekt zakładał objęcie wsparciem 50 osób (30 kobiet i 20 mężczyzn) pozostających bez zatrudnienia mieszkańców województwa pomorskiego w tym: osób niepełnosprawnych – 50,0% uczestników, kobiet – 60,0% uczestników, osoby nieaktywne zawodowo – 60,0% uczestników, bezrobotni zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy – 40,0% uczestników projektu, osoby bez wykształcenia średniego- 60,0% uczestników projektu, osoby w wieku 55+ 30,0%.

Przebieg rekrutacji uczestników: Rekrutacja prowadzona była w okresie 11.2013 do 04.2014, metodą indywidualnych spotkań w biurze projektu lub otwartych spotkań terenowych w lokalizacjach odpowiadających potencjalnym beneficjentom. W rekrutacji brały aktywny udział instytucje tj. Powiatowe Urzędy Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej, organizacje pozarządowe , urzędy gmin/miast. Organizator dysponował plakatami, ulotkami, ogłoszeniami w prasie lokalnej i na lokalnych stronach www, organizator założył zrekrutowanie ok 10 osób miesięcznie. Kwalifikowanie chętnych do udziału w projekcie odbywało się wieloetapowo: 1 etap – miejsce zamieszkania (województwo pomorskie) i wiek (50 – 64 lata), 2 etap - przynależność do priorytetowych grup docelowych tj. niepełnosprawność (ważność orzeczenia i poziom niepełnosprawności), płeć, wiek, wykształcenie, 3 etap – deklarowana chęć pracy w zawodzie deficytowy tj. robotnik gospodarczy, 4 etap – brak przeciwwskazań do wykonywania zawodu robotnika gospodarczego. Zgłoszenia zbierane były osobiście oraz drogą pocztową. W razie zwiększonego zainteresowania projektem projektodawca zakłada stworzenie listy rezerwowej. Główna działalność projektodawcy polega na pośrednictwie pracy, jest to agencja pracy tymczasowej. Część jej klientów to firmy i instytucje z województwa

pomorskiego, zatrudniające osoby niepełnosprawne i niskich kwalifikacjach. Dzięki takim kontaktom projektodawca był w stanie w szybki i łatwy sposób dotrzeć do grupy potencjalnych uczestników projektu. Ponadto partner projektu to podmiot rozpoznawalnym w środowisku osób niepełnosprawnych, zatrudniający w całej Polsce osoby, w tym niepełnosprawne w roli pracowników gospodarczych.

Opis zastosowanych w projekcie form wsparcia:

- a) Sesje poradnictwa psychologicznego po 2 godziny na osobę w 1 i 4 miesiącu trwania projektu,
- b) Szkolenie z zakresu aktywnego poszukiwania pracy – 5 dniowe sesje wyjazdowe,
- c) Poradnictwo zawodowe
- d) Szkolenie zawodowe – przygotowanie do pracy w zawodzie pracownika gospodarczego,
- e) Staże – 6-ciomiesięczne wskazane przez projektodawcę.

Dobre praktyki w ramach projektu: Wyjazdy 5 dniowe – połączenie warsztatów rozwoju kompetencji miękkich i poszukiwania pracy ze szkoleniami zawodowymi. Pozwalają zaoszczędzić czas a także zachować kontrolę nad grupą, która może się zdemotywować długim i wyczerpującym szkoleniem:

5 dniowe wyjazdy. Najpierw szkolenie, jak się poruszać po rynku pracy, a potem szkolenie zawodowe. Chodziło o to, żeby uczestników nie wyciągać z domu zbyt często, tylko zamknąć temat w jednym tygodniu, ale żeby ten tydzień był wypełniony procesem edukacyjnym, żeby ci ludzie rzeczywiście nie myśleli o tym, co ich czeka w domu, jak wrócić.

(ITI z projektodawcą)

Szkolenie poparte praktyką. Długotrwały i łagodny proces readaptacji uczestników projektu do roli pracowników wymaga od projektodawców uświadomienia sobie złożoności tego procesu. Uczestnicy jako osoby często wycofane społecznie i zagrożone wykluczeniem mają mentalne i behawioralne tendencje do przywracania swojego naturalnego stanu, niezmaconego bezrobocia. Nowa praca, w nowym zawodzie generują u osób bezrobotnych z obniżonym poczuciem wartości wiele negatywnych myśli i zachowań, których efektem może być porzucenie pracy. Konieczność rezygnacji ze starych i wypracowanie nowych nawyków wymagają szczególnego wsparcia od osób z najbliższego otoczenia: pracodawców, opiekuna stażu, projektodawcy, prowadzących szkolenia zawodowe. Skuteczne wprowadzenie bezrobotnych osób niepełnosprawnych wymaga współdziałania całego zespołu osób zaangażowanych w udział danej osoby w projekt:

Jeśli mamy uczyć zawodów i aktywizować osoby niepełnosprawne to uczmy ich zawodów prostych i uczmy je praktycznie. Należy uczyć tylko prostych czynności, które są wykonywane w miejscu pracy. Dla nas punktem wyjścia było to, gdzie taka osoba trafi na staż. Na etapie przygotowania wniosku wiedzieliśmy, gdzie taka osoba trafi do pracy. Większość uczestników trafiła na staże do naszego partnera. Pisząc projekt wiedzieliśmy, że dla większości uczestników znajdziemy miejsca stażowe w konkretnej firmie, która ich przyjmie, która umie pracować z takimi osobami, co też jest ważne. I to, co myślimy zrobili przed szkoleniami to było ustalenie, jakich umiejętności ci ludzie będą potrzebowali w swojej pracy. Pod to układaliśmy plany szkoleń. Na szkolenie przyjeżdżali opiekunowie stażystów i koordynatorzy. Ci ludzie mogli się poznać. Żeby nie było później efektu szoku.

(ITI z projektodawcą)

Właśnie ona (brygadystka) nas tej pracy nauczyła. Jak były jakieś niedoskonałości to nam tłumaczyła, pokazywała, jak to ma być. Żeby się bardziej starać. I człowiek doszedł do takiej rutyny, że wyrabiał się w czasie i to szybciej niż ktoś inny i zyskał sobie opinię dobrego pracownika, dlatego pracodawca dalej zatrudnia.

(ITI z uczestnikiem projektu)

Nawet jak sobie nie radziłam to otrzymywałam wsparcie. Podpowiedziano mi, co mam robić, czego nie robić, jak to ma wszystko przebiegać. Bardzo to było pomocne - takie informacje od koordynatora, od brygadystki. Bo człowiek był zagubiony w nowym miejscu, sam. I zawsze byli na telefon, przyjeżdżali, pokazywali. Wsparcie było.

(ITI z uczestnikiem projektu)

Od razu. Skończył się staż i dostałam umowę na okres próbny na półtora miesiąca. Po półtora miesiąca dostałam następną umowę na rok czasu i pracuję do dzisiaj. To jest umowa o pracę. Bo ja mam stopień niepełnosprawności i dostałam umowę o pracę.

(ITI z uczestnikiem projektu)

Możliwość szybkiego skierowania uczestników do pracy po zakończeniu szkolenia wynikała z obecności w projekcie partnera. Już na wstępie został określony obszar zawodowy, w którym będą szkoleni uczestnicy projektu. Odgórne założenie konkretnych szkoleń sprawia, że uczestnicy nie są poddawani IPD oraz doradztwu pod kątem eksplorowania i rozwoju ich umiejętności, kompetencji i wiedzy. Proces diagnozy i analizy potencjału służył jedynie selekcji uczestników oraz dopasowaniu kandydatów na szkolenia pod kątem dopasowania do określonego profilu. Uniemożliwia się tym samym korzystanie z potencjału uczestników a kładzie się nacisk na zaspokojenie potrzeb pracodawcy.

Działania w projekcie a wymogi rynku pracy: Wszystkie ofert pracy skierowanych do osób niepełnosprawnych to oferty pracy na stanowisku pracownik gospodarczy. Według projektodawcy, w tym zawodzie pracę może znaleźć największa grupa osób niepełnosprawnych. Jest to zawód nie wymagający bardzo dużego przygotowania, a jednak pozwala na w miarę łatwe przystosowanie się osób zagrożonych wykluczeniem.

Uczestnicy wzięli udział w pełnym cyklu edukacyjnym i wszyscy uzyskali wsparcie psychologiczno-doradcze.

Były rozmowy z psychologiem, byliśmy na spotkaniach z panią psycholog. I ona właśnie nas prowadziła, podtrzymywała nas na duchu. I to miało na nas duży, dobry wpływ. Dodawało pewności, zrozumienia, człowiek się nie czuł taki opuszczony i wiedział, co ma dalej robić. Pokierował nami, co dalej.

(ITI z uczestnikiem projektu)

Czynniki odpowiedzialne za sukces inicjatywy:

- Posiadanie partnera pozwala uniknąć wielu trudności i problemów podczas realizacji projektu, a także na etapie osiągania wskaźników zatrudnienia.
- Przygotowanie uczestników do pracy poprzez długotrwałe praktyki w miejscu przyszłej pracy z dodatkową asystą podczas pierwszych newralgicznych chwil. Asysta pozwala na właściwe korekty, instruktarz i wskazówki podczas wypełniania obowiązków. Dzięki temu obniża się niepewność i lęk związane ze zmianami.

Dużo lepiej jest przystępować do projektu z instytucją, która takie osoby przyjmie na staż jako partner albo z kilkoma takimi instytucjami. Ważne jest to, żeby to były podmioty sprawdzone, wiarygodne, rozpoznawalne. W bardzo wielu projektach zdarzają się takie sytuacje, że pracodawca przyjmuje uczestnika na staż, bo się dał do tego namówić, skusi się wizją tego, że przez jakiś okres czasu wynagrodzenie dla tej osoby będzie pokrywane - „Fajnie, będę miał darmowego pracownika”. Po czym się okazuje, że tego pracownika trzeba wszystkiego nauczyć, że on niekoniecznie do tej pracy chce przychodzić, że trzeba mu poświęcać sporo czasu i że jest to tak naprawdę kłopot większy niż korzyść. I taki pracodawca macha ręką i mówi, że niech on sobie pochodzi te pół roku myśląc, że jakoś to będzie albo po prostu rezygnuje. Potem dla takiej osoby to jest bardzo przykre doświadczenie. My ją przekonujemy „Jesteś potrzebny, wyjdź z domu, pracuj zawodowo.

(ITI z projektodawcą)

Zatrudnienie znalazło więcej uczestników niż miało znaleźć. Po prostu z tego względu, że udało nam się tak fajnie przygotować ich do pracy w tych konkretnych miejscach. Dlatego później nasz partner czy inne podmioty, gdzie przekazywaliśmy ludzi na staże, stwierdzali, że to są fajni pracownicy i skoro już tutaj byli przez pół roku, znają specyfikę pracy, znają miejsce pracy, dobrze się dogadują to właściwie dlaczego by ich nie zostawić na stałe.

(ITI z projektodawcą)

Efektywność zatrudnieniowa: W efekcie realizacji projektu, spośród 15 jego uczestników biorących udział w badaniu telefonicznym CATI, 9 uzyskało pracę po zakończeniu udziału w inicjatywie, w tym 6 osób pracuje do chwili obecnej. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej osiągnięty w projekcie (liczony według sposobu wskazanego w załączniku nr 7 do Podręcznika wskaźników PO KL) wyniósł 35,56%. Stanowiło to 101,60% wymaganej wartości docelowej wskaźnika.

6. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia rekomendacji	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji
1	W kontekście doprowadzenia uczestnika do trwałego zatrudnienia najwyższą skuteczność wykazuje pośrednictwo pracy oraz pomoc psychologiczna. (str. 44). Samo szkolenie zawodowe to zdecydowanie za mało, ponieważ główną rolę w pracy z osobą bezrobotną odgrywa motywowanie (str. 64)	Zaleca się łączenie szkoleń zawodowych ze wsparciem psychologicznym.	Wsparcie psychologiczne należy zapewnić uczestnikowi przez cały czas jego obecności w projekcie, a nawet powinno ono stanowić wsparcie poprojektowe, pomagające przełożyć informacje płynące ze szkolenia na zmianę sytuacji zawodowej. Takiego wsparcia może udzielać psycholog bądź doradca zawodowy.	Instytucje zarządzające i wdrażające PO WER	Wysoki
2	Dobór obszarów zawodowych szkoleń uwarunkowany był przede wszystkim potrzebami regionalnego rynku pracy, co podkreślono w 37 wnioskach o dofinansowanie projektów, nie zaś konkretnymi potrzebami pracodawców, co zawarto w 13 wnioskach o dofinansowanie projektów. Konieczne jest jak najgłębsze poznanie potrzeb pracodawców, aby móc wyspecjalizować odbiorców szkoleń zgodnie z ich potrzebami. (str. 23)	Zaleca się zwiększenie nacisku na szkolenia indywidualne zamiast szkoleń grupowych oraz podpisywanie umów trójstronnych.	Wsparcie w projektach powinno przybierać formę indywidualnych szkoleń zawodowych, ściśle dopasowanych do predyspozycji uczestnika i potrzeb pracodawcy. Szkolenia takie powinny precyzyjnie odpowiadać stanowisku, na jakie dany pracodawca chce zatrudnić pracownika. Należy rozważyć punktowanie projektów realizowanych w partnerstwie z pracodawcami oraz umów trójstronnych.	Instytucje zarządzające i wdrażające PO WER i RPO WP	Wysoki
3	Pojawiające się stereotypy w zakresie braku odpowiednich	Zaleca się prowadzenie działań informacyjno-	Należy informować o korzyściach wynikających	Wojewódzki Urząd Pracy, powiatowe	Średni

	kompetencji osób w wieku 50+ lub niepełnosprawnych, czy brak mobilności kobiet po okresie macierzyńskim powoduje, iż pracodawcy niechętnie podejmują decyzję o zatrudnieniu (str. 65)	promocyjnych, walczących ze stereotypami na rynku pracy.	z zatrudnienia uczestników projektów podczas spotkań bądź wydarzeń z udziałem pracodawców. Należy nagłaśniać przykłady projektów realizowanych w partnerstwie z pracodawcami.	urzędy pracy	
6	Czynnikiem, ograniczającym skuteczność projektu, było niedopasowanie grup szkoleniowych i duże zróżnicowanie potrzeb uczestników (str. 39)	Zaleca się lepsze dopasowywanie grup szkoleniowych w przypadku szkoleń grupowych oraz zwiększenie nacisku na szkolenia indywidualne.	Należy zawsze uwzględnić możliwości poznawcze oraz specyfikę określonej grupy odbiorców, unikając obejmowania szkoleniem osób silnie zróżnicowanych pod względem wieku i poziomu wykształcenia.	Instytucje zarządzające i wdrażające PO WER i RPO WP	Średni
8	Element praktyki w szkoleniu zwiększa szansę na podjęcie trwałego zatrudnienia przez uczestnika (str. 49)	Zaleca się łączenie w jednym szkoleniu zawodowym części teoretycznej i części praktycznej oraz kierowanie uczestników na staże lub praktyki.	Należy wyeliminować szkolenia składające się jedynie z zajęć teoretycznych na rzecz szkoleń składających się w połowie z zajęć praktycznych oraz kierowanie uczestników na staż bądź praktykę,	Instytucje zarządzające i wdrażające PO WER i RPO WP	Wysoki
9	Zachodzi związek pomiędzy obecnością bądź brakiem egzaminu a uzyskaniem zatrudnienia przez uczestnika. Nieco lepsze efekty zatrudnieniowe osiągnięte zostały dzięki szkoleniom zawodowym zakończonym zewnętrznym egzaminem przeprowadzonym wśród odbiorców (str. 51)	Zaleca się kończenie szkoleń zawodowych egzaminami poświadczającymi uzyskanie określonego poziomu kompetencji.	Należy rozważyć wymóg kończenia szkoleń zawodowych egzaminem zewnętrznym w przypadku obecności instytucji certyfikującej oraz egzaminem wewnętrznym w przypadku braku instytucji certyfikującej.	Instytucje zarządzające i wdrażające PO WER i RPO WP	Wysoki
10	Problemy z utrzymaniem zatrudnienia wynikają m.in.	Zaleca się łączenie szkoleń zawodowych ze	Warto wyposażyć osoby długotrwale bezrobotne	Instytucje zarządzające i wdrażające PO WER	Wysoki

	z braku posiadanych umiejętności interpersonalnych i miękkich. Posiadanie zdolności do szybkiego nawiązywania kontaktów i komunikacji z otoczeniem wspomaga procesy integracyjne na rynku pracy (str. 77)	szkoleniami z zakresu kompetencji miękkich i interpersonalnych dla osób długotrwale bezrobotnych.	w zestaw kompetencji miękkich, takich jak komunikacja czy autoprezentacja, aby mogły odnaleźć się w nowym miejscu pracy.	i RPO WP	
11	Działania uwzględniające wsparcie osób młodych skupiać się również powinny na przedsięwzięciach powodujących zwiększenie ich mobilności geograficznej. Jest to konieczne z uwagi na ograniczenia rynku pracy w pewnych powiatach w województwie pomorskim, co generuje dodatkowe negatywne efekty w osiągnięciu skuteczności zatrudnieniowej (str. 81).	Zaleca się prowadzenie działań zmniejszających lęk przed mobilnością wśród osób pozostających bez zatrudnienia.	Należy rozważyć włączenie do projektów formy wsparcia w postaci zwrotu kosztów dojazdu do miejsca pracy bądź zakwaterowania w nowym miejscu. Wśród zwracanych kosztów mogłyby znaleźć się również koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem bądź osobą zależną. Polecanym rozwiązaniem jest również pomoc w organizacji zmiany miejsca zamieszkania ze strony doradcy zawodowego bądź psychologa. Warto również prowadzić działania służące promocji mobilności zawodowej i prezentacji korzyści wynikających ze zmiany miejsca zamieszkania z powodów zawodowych.	Institucje zarządzające i wdrażające PO WER i RPO WP, Wojewódzki Urząd Pracy, powiatowe urzędy pracy	Średni

7. Aneks

7.1. Lista dokumentów i publikacji wykorzystana do realizacji badania

Lista dokumentów do analizy desk research:

- Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013,
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013,
- Dokumentacje projektowa w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL,
- Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020,
- Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej „Aktywni Pomorzanie”,
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020,
- Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój,
- Pomorski barometr zawodowy. Raport końcowy 2014, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, raport końcowy 2014,
- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w 2014 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku,
- Jak inwestować w rozwój pracowników o niskich kwalifikacjach, PARP, Warszawa 2009,
- Dane statystyczne w układzie zawodów – Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według wielkich, średnich i elementarnych grup zawodowych – dostępne na stronie www.pomorskiabarometr.pl.

Lista dokumentów i raportów wykorzystanych w benchmarkingu:

- Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013 (Policy & Action Group Uniconsult sp. z o.o.),
- Raport końcowy z III etapu ewaluacji – badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego PO KL (PAG Uniconsult),
- Analiza osiągniętych wartości wskaźników rezultatu oraz sytuacji uczestników projektów w sześć miesięcy po otrzymaniu wsparcia w ramach Priorytetów VI-VIII PO KL w województwie dolnośląskim (Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o. o.),
- Raport końcowy badania ewaluacyjnego pn. „Ocena działań PO KL w obszarze edukacji w województwie dolnośląskim” (Collect Consulting S.A.),
- Ocena efektywności wsparcia udzielonego osobom zakładającym działalność gospodarczą w ramach Priorytetu VI PO KL dla województwa lubuskiego (Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego Badania i Szkolenia/ Fundacja im. Św. Jadwigi),
- Ocena stopnia realizacji celu głównego i celów szczegółowych PO KL oraz wpływu środków EFS na osiągnięte rezultaty w ramach poszczególnych obszarów interwencji Programu.” – II raport tematyczny (Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o. o.),
- Ocena systemu zarządzania PO KL na poziomie regionalnym (woj. świętokrzyskie) (Akademia Leona Koźmińskiego).

7.2. Aneks statystyczny

W ramach projektu brał(a) Pan(i) udział w szkoleniu zawodowym. Proszę powiedzieć jakimi innymi formami wsparcia został(a) Pan(i) objęty(a)? [ogół uczestników projektów]	
inne	5,0%
nie zostałem(am) objęty(a) żadną inną formą wsparcia	21,2%
pomoc i wsparcie psychologiczne	17,3%
staże/praktyki	29,5%
pośrednictwo pracy	46,2%
poradnictwo zawodowe	56,4%

Źródło: badania własne CATI, n=1302

W ramach projektu brał(a) Pan(i) udział w szkoleniu zawodowym. Proszę powiedzieć jakimi innymi formami wsparcia został(a) Pan(i) objęty(a)?	6.1.1 (projekty konkursowe)	6.1.3 (projekty systemowe)
poradnictwo zawodowe	70,0%	52,3%
pośrednictwo pracy	37,3%	48,8%
staże/praktyki	50,3%	23,3%
pomoc i wsparcie psychologiczne	40,7%	10,3%
nie zostałem(am) objęty(a) żadną inną formą wsparcia	18,3%	22,1%

Źródło: badania własne CATI, n=300 (projekty konkursowe), n=1002 (projekty systemowe)

W ramach projektu brał(a) Pan(i) udział w szkoleniu zawodowym. Proszę powiedzieć jakimi innymi formami wsparcia został(a) Pan(i) objęty(a)? [uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych]	
inne	3,4%
nie zostałem(am) objęty(a) żadną inną formą wsparcia	21,4%
pomoc i wsparcie psychologiczne	19,4%
staże/praktyki	33,0%
pośrednictwo pracy	45,1%
poradnictwo zawodowe	56,3%

Źródło: badania własne CATI, n=206

Obszar zawodowy szkolenia	Liczba projektów
operator maszyn	17
pracownik biurowy	13
magazynier (obsługa wózków widłowych)	12
sprzedawca-handlowiec	11
opiekun (osób starszych, dzieci, osób niepełnosprawnych)	10
prawo jazdy	9
pracownik budowlany	7
kucharz	6
kosmetyczka-masażystka	5
fryzjer	3
pomoc nauczyciela przedszkola	2
robotnik gospodarczy	2
pracownik ochrony	1
ekonomista	1
pomocnik stolarza	1

instruktor fitness	1
logistyk-spedytor	1

Źródło: wnioski o dofinansowanie projektów, n=49

Wiek uczestników projektów	
24 lata i poniżej	35,4%
25 - 34 lata	21,1%
35 - 44 lata	9,5%
45 - 54 lata	20,0%
55 lat i powyżej	14,1%

Źródło: baza PEFS uczestników projektów, n=3502

Płeć uczestników projektów	Poddziałanie 6.1.1	Poddziałanie 6.1.3
kobiety	62,4%	38,6%
mężczyźni	37,6%	61,4%

Źródło: baza PEFS uczestników projektów, n=3502

Wykształcenie uczestników projektów	
podstawowe	13,0%
gimnazjalne	7,2%
ponadgimnazjalne	60,2%
pomaturalne	6,5%
wyższe	13,1%
brak	0,1%

Źródło: baza PEFS uczestników projektów, n=3502

Czas pozostawania bez zatrudnienia przed udziałem w projekcie	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
do 3 miesięcy	19,4%	17,5%
od 4 do 6 miesięcy	22,4%	24,3%
od 7 do 12 miesięcy	16,0%	13,1%
powyżej 12 miesięcy	42,2%	45,1%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Doświadczenie zawodowe uczestników projektów	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
nie posiadałem(am) żadnego doświadczenia zawodowego	20,6%	53,9%
krótsze niż rok	12,4%	4,9%
od roku do 5 lat	21,7%	11,2%
od 6 do 10 lat	9,5%	5,8%
powyżej 10 lat	35,7%	24,3%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

"Realizatorzy projektu podchodzili do każdego uczestnika w sposób indywidualny" (1 oznacza odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” a 5 „zdecydowanie się zgadzam”)	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach
ocena 1	4,0%	3,4%
ocena 2	4,5%	4,9%
ocena 3	15,9%	14,6%
ocena 4	28,2%	22,3%
ocena 5	47,5%	54,9%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Wykonywany przed projektem zawód a obszar szkolenia zawodowego	
zmiana kwalifikacji zawodowych	58,8%
uzupełnienie kwalifikacji zawodowych	19,7%
uzyskanie kwalifikacji zawodowych	21,5%
RAZEM	100,0%

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Dopasowanie obszaru szkolenia (wybranego zawodu) do potrzeb rynku bądź pracodawców (1 oznacza ocenę najniższą a 5 ocenę najwyższą)	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach
ocena 1	3,0%	3,4%
ocena 2	4,2%	4,9%
ocena 3	22,8%	14,6%
ocena 4	35,5%	22,3%
ocena 5	34,5%	54,9%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Przystępność przekazywanych podczas szkolenia informacji (1 oznacza ocenę najniższą a 5 ocenę najwyższą)	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
ocena 1	1,1%	0%
ocena 2	1,5%	3,4%
ocena 3	10,1%	15,5%
ocena 4	31,2%	26,7%
ocena 5	56,1%	54,4%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Czas trwania szkolenia (1 oznacza ocenę najniższą a 5 ocenę najwyższą)	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
ocena 1	1,8%	0%
ocena 2	3,8%	3,9%
ocena 3	15,7%	13,6%
ocena 4	29,0%	25,7%

ocena 5	49,8%	56,8%
---------	-------	-------

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Czy części teoretycznej szkolenia towarzyszyło szkolenie praktyczne	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
Tak	86,0%	93,2%
Nie	14,0%	6,8%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Proszę w przybliżeniu oszacować, jaką część całego szkolenia stanowiło szkolenie praktyczne?	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
mniej niż 10%	4,2%	3,6%
od 10% do 30%	21,3%	22,9%
około połowę czasu trwania całego szkolenia	37,9%	37,5%
większą część czasu trwania całego szkolenia	36,5%	35,9%

Źródło: badania własne CATI, n=1120 (ogół uczestników), n=192 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Czy Pana(i) zdaniem szkolenie praktyczne powinno trwać...	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
krócej	2,1%	3,1%
dłużej	31,3%	32,3%
czas trwania szkolenia praktycznego był odpowiedni	66,6%	64,6%

Źródło: badania własne CATI, n=1120 (ogół uczestników), n=192 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Jak ocenia Pan(i) w skali od 1 do 5 szkolenie praktyczne, w którym Pan uczestniczył (1 to ocena najniższa, 5 – najwyższa)	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
ocena 1	1,5%	1,1%
ocena 2	3,0%	3,7%
ocena 3	11,5%	14,2%
ocena 4	29,3%	26,3%
ocena 5	54,6%	54,7%

Źródło: badania własne CATI, n=1115 (ogół uczestników), n=190 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Forma wsparcia	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników objętych formą wsparcia
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
Poradnictwo zawodowe	30,4%	14,0%	10,1%	45,5%	734
Pośrednictwo pracy	28,8%	14,5%	9,8%	46,9%	601
Staż/praktyka	29,9%	17,2%	8,3%	44,5%	384

Pomoc i wsparcie psychologiczne	26,7%	15,6%	11,6%	46,2%	225
Deklaracja braku innej formy wsparcia	31,3%	11,4%	10,7%	46,7%	272

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Forma wsparcia	Znalezienie zatrudnienia przez uczestnika objętego daną formą wsparcia [uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych]				Liczba uczestników o niskich kwalifikacjach objętych formą wsparcia
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
Poradnictwo zawodowe	33,6%	18,1%	11,2%	37,1%	116
Pośrednictwo pracy	25,8%	21,5%	9,7%	43,0%	93
Staż/praktyka	35,3%	16,2%	8,8%	39,7%	68
Pomoc i wsparcie psychologiczne	25,0%	20,0%	15,0%	40,0%	40
Deklaracja braku innej formy wsparcia	31,0%	16,7%	11,9%	40,5%	42

Źródło: badania własne CATI, n=206

Płeć uczestnika projektu	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
kobieta	36,8%	13,1%	8,9%	41,1%	627
mężczyzna	23,3%	15,9%	10,7%	50,2%	675

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Poziom wykształcenia uczestnika projektu	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
gimnazjalne i poniżej	37,8%	18,9%	9,4%	33,9%	127
policealne i średnie zawodowe	30,8%	17,2%	11,4%	40,6%	308
średnie	28,6%	12,0%	11,0%	48,5%	301

ogólnokształcące					
zasadnicze zawodowe	30,0%	14,5%	9,1%	46,4%	330
wyższe	25,4%	11,9%	7,6%	55,1%	236

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Wiek uczestników projektów	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
24 lata i poniżej	19,7%	18,2%	9,9%	52,2%	274
25 - 34 lata	19,0%	13,3%	8,7%	59,0%	368
35 - 44 lata	26,4%	11,8%	9,0%	52,8%	144
45 - 54 lata	43,6%	12,7%	11,0%	32,6%	236
55 lat i powyżej	43,9%	15,4%	10,7%	30,0%	280

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Miejsce zamieszkania uczestnika	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
wieś	27,5%	14,0%	9,4%	49,1%	487
małe miasto (np. Kartuzy, Kościerzyna, Bytów)	33,9%	13,9%	10,3%	41,9%	439
Trójmiasto, Słupsk	27,9%	16,0%	9,8%	46,3%	376

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Czas pozostawania bez zatrudnienia przed udziałem w projekcie	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
do 3 miesięcy	17,8%	15,4%	10,7%	56,1%	253
od 4 do 6 miesięcy	21,6%	17,2%	10,0%	51,2%	291
od 7 do 12 miesięcy	25,0%	16,3%	10,1%	48,6%	208
powyżej 12 miesięcy	41,5%	12,0%	9,3%	37,3%	550

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Obecność części praktycznej w szkoleniu zawodowym	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
Tak	28,6%	15,0%	9,6%	46,9%	182
Nie	37,4%	11,5%	11,5%	39,6%	1120

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Czas trwania części praktycznej w szkoleniu zawodowym	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
mniej niż 10%	31,9%	17,0%	8,5%	42,6%	47
od 10% do 30%	32,2%	14,2%	9,6%	43,9%	239
około połowę czasu trwania całego szkolenia	24,9%	16,5%	8,9%	49,6%	425
większą część czasu trwania całego szkolenia	29,8%	13,7%	10,3%	46,2%	409

Źródło: badania własne CATI, n=1120

Typ szkolenia zawodowego	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
szkolenie bez egzaminu	44,1%	12,4%	9,1%	34,4%	186
szkolenie z egzaminem	27,4%	14,9%	9,9%	47,8%	1116

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Rodzaj egzaminu kończącego szkolenie zawodowe	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
wewnętrzny – przeprowadzany przez realizatora projektu	29,9%	13,6%	10,6%	45,9%	566
zewnętrzny – przeprowadzany przez niezależny podmiot	21,6%	14,7%	9,9%	53,9%	334
trudno powiedzieć	30,1%	18,5%	8,3%	43,1%	216

Źródło: badania własne CATI, n=1116

Wybór szkolenia zawodowego	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję,	
nie było wyboru – tylko takie szkolenie zostało mi zaoferowane	41,1%	16,4%	8,6%	33,9%	280
to była moja decyzja – chciałem(am) podnieść/uzupełnić posiadane już kwalifikacje w tym zawodzie	23,6%	15,2%	11,6%	49,6%	335
to była moja decyzja –	25,6%	13,6%	8,7%	52,1%	507

chciałem(am) zdobyć nowe, poszukiwane na rynku kwalifikacje					
wyboru dokonałem(am) wspólnie z doradcą zawodowym/pośrednikiem pracy	36,5%	12,8%	11,5%	39,1%	156
inne	29,2%	12,5%	12,5%	45,8%	24

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Czy po zakończeniu udziału w projekcie znalazł(a) Pan(i) pracę choć na krótko? [ogół uczestników]	
nie	29,8%
tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	14,5%
tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	9,8%
tak – nadal pracuję	45,9%

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Czy po zakończeniu udziału w projekcie znalazł(a) Pan(i) pracę choć na krótko? [uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych]	
nie	33,0%
tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	17,5%
tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	10,2%
tak – nadal pracuję,	39,3%

Źródło: badania własne CATI, n=206

W jakim czasie od zakończenia udziału w projekcie znalazł Pan(i) pracę? [ogół uczestników]	
do 3 miesięcy	71,0%
od 4 do 6 miesięcy	17,0%
od 7 do 12 miesięcy	7,8%
ponad 12 miesięcy	4,3%

Źródło: badania własne CATI, n=914

W jakim czasie od zakończenia udziału w projekcie znalazł Pan(i) pracę? [uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych]	
do 3 miesięcy	74,6%
od 4 do 6 miesięcy	14,5%
od 7 do 12 miesięcy	5,1%
ponad 12 miesięcy	5,8%

Źródło: badania własne CATI, n=138

Czas poszukiwania pracy przez uczestnika	Status zatrudnienia			Liczba uczestników
	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
do 3 miesięcy	21,6%	12,8%	65,6%	649
od 4 do 6 miesięcy	21,3%	15,5%	63,2%	155
od 7 do 12 miesięcy	12,7%	19,7%	67,6%	71
ponad 12 miesięcy	17,9%	17,9%	64,1%	39

Źródło: badania własne CATI, n=914

Czy w wykonywanej pracy wykorzystuje bądź wykorzystywał(a) Pan(i) wiedzę zdobytą podczas szkolenia? [ogół uczestników]	
tak	61,6%
nie	25,4%
trudno powiedzieć	13,0%

Źródło: badania własne CATI, n=914

Czy w wykonywanej pracy wykorzystuje bądź wykorzystywał(a) Pan(i) wiedzę zdobytą podczas szkolenia? [uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych]	
tak	67,4%
nie	24,6%
trudno powiedzieć	8,0%

Źródło: badania własne CATI, n=138

Czy po zakończeniu udziału w szkoleniu pogłębia Pan(i) zdobytą w jego trakcie wiedzę i umiejętności? [ogół uczestników]	
tak, gdyż tematyka ta jest dla mnie ciekawa	11,3%
tak, w stopniu koniecznym do wykonywania aktualnej pracy	17,3%
tak, wiedza i umiejętności z tej dziedziny przydają mi się w życiu prywatnym	19,0%
tak, by jeszcze bardziej podnieść kwalifikacje i zdobyć lepszą pracę	19,7%
nie	32,7%

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Czy po zakończeniu udziału w szkoleniu pogłębia Pan(i) zdobytą w jego trakcie wiedzę i umiejętności? [uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych]	
tak, gdyż tematyka ta jest dla mnie ciekawa	9,2%
tak, w stopniu koniecznym do wykonywania aktualnej pracy	13,6%
tak, wiedza i umiejętności z tej dziedziny przydają mi się w życiu prywatnym	17,5%
tak, by jeszcze bardziej podnieść kwalifikacje i zdobyć lepszą pracę	18,0%
nie	41,7%

Źródło: badania własne CATI, n=206

Czy po zakończeniu udziału w szkoleniu pogłębia Pan(i) zdobytą w jego trakcie wiedzę i umiejętności?	Poziom wykształcenia uczestników projektów					Liczba uczestników
	gimnazjalne i poniżej	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	wyższe	zasadnicze zawodowe	
nie	43,3%	29,5%	34,6%	29,2%	32,4%	426
tak, by jeszcze bardziej podnieść kwalifikacje i zdobyć lepszą pracę	18,9%	18,5%	18,6%	19,5%	22,4%	257
tak, gdyż tematyka ta jest dla mnie ciekawa	7,9%	12,3%	12,3%	11,9%	10,3%	147
tak, w stopniu koniecznym do wykonywania aktualnej pracy	9,4%	18,5%	16,3%	23,7%	15,5%	225
tak, wiedza i umiejętności z tej dziedziny przydają mi się w życiu prywatnym	20,5%	21,1%	18,3%	15,7%	19,4%	247
Liczba uczestników	127	308	301	236	330	1302

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Typ realizacji projektu	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	nie	tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące	tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące	tak – nadal pracuję	
6.1.1 (projekty konkursowe)	22,0%	20,7%	8,3%	49,0%	300
6.1.3 (projekty systemowe)	32,1%	12,7%	10,3%	44,9%	1002

Źródło: badania własne CATI, n=1302

W jakim czasie od zakończenia udziału w projekcie znalazł(a) Pan(i) pracę?	Znalezienie zatrudnienia				Liczba uczestników
	do 3 miesięcy	od 4 do 6 miesięcy	od 7 do 12 miesięcy	ponad 12 miesięcy	
projekty konkursowe	79,9%	12,0%	3,8%	4,3%	234
projekty systemowe	67,9%	18,7%	9,1%	4,3%	680

Źródło: badania własne CATI, n=914

Czy w wykonywanej pracy wykorzystuje bądź wykorzystywał(a) Pan(i) wiedzę zdobytą podczas szkolenia?	tak	nie	trudno powiedzieć	Liczba uczestników
projekty konkursowe	65,8%	21,4%	12,8%	234
projekty systemowe	60,1%	26,8%	13,1%	680

Źródło: badania własne CATI, n=914

Jaka jest Pana(i) obecna sytuacja zawodowa? [uczestnicy, którzy uzyskali pracę po zakończeniu udziału w projekcie]	
pracuję bez umowy	3,6%
nie pracuję i nie szukam pracy	4,3%
prowadzę firmę	5,0%
pracuję w oparciu o umowę zlecenie, umowę o dzieło	14,7%
nie pracuję i szukam pracy	15,8%
pracuję w oparciu o umowę o pracę	56,7%

Źródło: badania własne CATI, n=914

Jak oceniał(a) Pan(i) swoją sytuację na rynku pracy przed przystąpieniem do projektu? [ogół uczestników]	przed udziałem w projekcie	w po udziale w projekcie
źle	28,0%	17,7%
raczej źle	17,7%	9,7%
ani dobrze ani źle	33,9%	27,2%
raczej dobrze	10,8%	22,2%
dobrze	9,6%	23,3%

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Jak oceniał(a) Pan(i) swoją sytuację na rynku pracy przed przystąpieniem do projektu? [uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych]	przed udziałem w projekcie	po udziale w projekcie
źle	32,0%	20,4%
raczej źle	17,0%	10,7%
ani dobrze ani źle	31,6%	30,1%
raczej dobrze	9,7%	19,4%
dobrze	9,7%	19,4%

Źródło: badania własne CATI, n=206

"Dzięki udziałowi w projekcie wzrosły moje szanse na rynku pracy" (1 oznacza odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” a 5 „zdecydowanie się zgadzam”)	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
1	12,5%	15,0%
2	9,5%	10,7%
3	22,0%	19,4%
4	22,7%	21,4%
5	33,3%	33,5%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

"Dzięki udziałowi w projekcie wzrosło moje poczucie własnej wartości" (1 oznacza odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” a 5 „zdecydowanie się zgadzam”)	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
1	5,3%	4,9%
2	6,1%	7,8%
3	17,5%	15,0%
4	30,0%	26,7%
5	41,1%	45,6%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

"Projekt spełnił wszystkie moje oczekiwania" (1 oznacza odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” a 5 „zdecydowanie się zgadzam”)	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
1	7,3%	6,3%
2	7,0%	5,3%
3	20,4%	19,9%
4	23,7%	27,2%
5	41,6%	41,3%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

Czy są jakieś konkretne korzyści, jakie odniósł/odniosła Pan(i) w wyniku uczestnictwa w projekcie?	
tak	58,3%
nie	14,2%
trudno powiedzieć	27,5%

Źródło: badania własne CATI, n=1302

Jakie korzyści osiągnął(ęła) Pan(i) dzięki udziałowi w projekcie?	
zdobyte(am) wiedzę i/lub umiejętności, które raczej nie przydają się na rynku pracy, ale są wartościowe, interesujące	19,2%
nie znalazłem(a)m pracy, ale zdobyłem(am) konkretną nową wiedzę i/lub umiejętności, które mogą być przydatne przy poszukiwaniu pracy	28,2%
sympatycznie spędziłem(am) czas, poznałem(am) nowych ludzi	37,2%
znalazłem pracę	53,4%
inne	9,6%

Źródło: badania własne CATI, n=759

Kto decydował o tym, jakiego zawodu dotyczyć będzie Pana(i) szkolenie?	ogół uczestników	uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych
inne	1,8%	2,4%
wyboru dokonałem(am) wspólnie z doradcą zawodowym/pośrednikiem pracy	12,0%	16,5%
nie było wyboru – tylko takie szkolenie zostało mi zaoferowane	21,5%	22,3%
to była moja decyzja – chciałem(am) podnieść/uzupełnić posiadane już kwalifikacje w tym zawodzie	25,7%	16,5%
to była moja decyzja – chciałem(am) zdobyć nowe, poszukiwane na rynku kwalifikacje	38,9%	42,2%

Źródło: badania własne CATI, n=1302 (ogół uczestników), n=206 (uczestnicy o niskich kwalifikacjach zawodowych)

7.3. Benchmarking – tabela

Województwo	Wartość projektów objętych pomocą publiczną oraz pomocą de minimis wg zrealizowanych wniosków o płatność w ramach Działania 6.1 w 2014 r.	Wskaźnik zatrudnienia wg BAEL w 2014 r.	Liczba podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON w 2014 r.	Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w 2014 r.	Liczba projektów objętych pomocą publiczną oraz pomocą de minimis wg zrealizowanych wniosków o płatność w 2014 r. w Działaniu 6.1.	Efektywność zatrudnieniowa w ramach Działania 6.1	Ranking
Podkarpackie	671 250 400,28	46,9	763	137 932	28	67%	1
Podlaskie	304 967 935,01	50,8	825	60 394	26	64%	2
Warmińsko-mazurskie	421 082 482,54	46,1	854	98 139	20	45%	0
Świętokrzyskie	417 708 378,40	49	872	75 434	21	60%	1
Opolskie	200 875 606,31	49,8	1000	42 361	14	59%	1
Lubuskie	215 046 248,41	49,6	1079	47 115	12	75%	3
Lubelskie	532 249 383,20	50,7	799	116 869	26	72%	1
Dolnośląskie	453 564 315,92	50,0	1207	121 562	32	69%	3
Kujawsko-pomorskie	580 080 122,64	49,4	919	127 111	20	55%	0
Zachodniopomorskie	381 009 321,12	48,3	1279	94 465	28	64%	3
Małopolskie	560 017 315,44	50,8	1059	139 027	24	64%	1
Mazowieckie	925 633 387,00	54,9	1391	249 777	43	69%	5
Łódzkie	4 026 937,12	53,1	957	126 157	4	67%	1
Śląskie	763 845 879,02	49,2	1007	175 675	42	66%	1
Wielkopolskie	522 392 384,22	53,2	1165	116 410	34	71%	4
Pomorskie	408 766 137,13	50,9	1199	96 752	28	60%	3

7.4. Kwestionariusz i scenariusze wywiadów wykorzystane do badania

Kwestionariusz wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI)

Dzień dobry,

Firma Openfield sp. z o.o. realizuje badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, którego celem jest ocena szkoleń zawodowych oferowanych osobom pozostającym bez zatrudnienia. W 2014 roku uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie pod nazwą „.....” realizowanym przez Chcemy zaprosić Pana(ią) do wypełnienia krótkiego kwestionariusza, aby dowiedzieć się, jak ocenia Pan(i) otrzymaną pomoc. Bardzo zależy nam na Pana(i) opinii, która pozwoli określić, jakie zmiany należy wprowadzić, aby szkolenia zawodowe realizowane w przyszłości spełniały oczekiwania osób biorących w nich udział. Badanie jest anonimowe, potrwa około 10 minut, a udzielone przez Pana/Panią odpowiedzi zostaną zaprezentowane jedynie w zbiorczych, procentowych statystykach. Prosimy zatem o szczerą odpowiedź.

SYTUACJA RESPONDENTA PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO PROJEKTU

Ankieter: Pierwszych parę pytań zadawanych w ankiecie będzie dotyczyło Pana(i) sytuacji zawodowej przed Pana(i) udziałem w projekcie.

- 1. Projekt, w którym Pan(i) uczestniczył(a), skierowany był do osób niepracujących. Jak długo pozostawał(a) Pan(i) bez pracy przed przystąpieniem do projektu?**
 - a) do 3 miesięcy
 - b) od 4 do 6 miesięcy
 - c) od 7 do 12 miesięcy
 - d) powyżej 12 miesięcy

- 2. Jakie doświadczenie zawodowe (staż pracy) posiadał(a) Pan(i) przed przystąpieniem do projektu?**
 - a) nie pracowałem(am) zawodowo przed przystąpieniem do projektu (→ pyt. 4).
 - b) krótsze niż rok
 - c) od roku do 5 lat
 - d) od 6 do 10 lat
 - e) powyżej 10 lat

- 3. W jakim zawodzie Pan(i) pracował(a) przed przystąpieniem do projektu (chodzi o ostatnią pracę przed przystąpieniem do projektu)?**

.....

- 4. Jaki był Pana(i) zawód wyuczony przed rozpoczęciem udziału w projekcie?**

.....

- 5. Jak oceniał(a) Pan(i) swoją sytuację na rynku pracy przed przystąpieniem do projektu?**
 - a) źle
 - b) raczej źle
 - c) ani dobrze ani źle
 - d) raczej dobrze
 - e) dobrze

PROJEKT I OCENA JEGO ELEMENTÓW

Ankieter: Teraz przejdziemy do pytań oceniających projekt, w którym brał(a) Pan(i) udział.

6. W ramach projektu brał(a) Pan(i) udział w szkoleniu zawodowym. Proszę powiedzieć jakimi innymi formami wsparcia został(a) Pan(i) objęty(a)? (Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.)

- a) poradnictwo zawodowe (tj. np. rozmowa z doradcą zawodowym w celu wspólnego określenia planu działań, jakie należy podjąć, aby zwiększyć Pana (i) szanse na zatrudnienie, zajęcia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji)
- b) pośrednictwo pracy (tj. pomoc w poszukiwaniu ofert pracy),
- c) staże/praktyki
- d) pomoc i wsparcie psychologiczne
- e) inne, jakie?.....
- f) nie zostałem(am) objęty(a) żadną inną formą wsparcia

7. Przeczytam Panu(i) stwierdzenia dotyczące projektu, w którym brał(a) Pan(i) udział. Proszę ocenić każde z nich w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” a 5 „zdecydowanie się zgadzam”.

a) Realizatorzy projektu podchodzili do każdego uczestnika w sposób indywidualny.	1	2	3	4	5
b) Dzięki udziałowi w projekcie wzrosło moje poczucie własnej wartości.	1	2	3	4	5
c) Dzięki udziałowi w projekcie wzrosły moje szanse na rynku pracy.	1	2	3	4	5
d) Projekt spełnił wszystkie moje oczekiwania	1	2	3	4	5

[Ankieter: w przypadku oceny 1 lub 2 w pytaniu 7d należy dopytać, dlaczego? jakiego wsparcia zabrakło w projekcie?]

.....

8. Czy są jakieś konkretne korzyści, jakie odniósł/odniosła Pan(i) w wyniku uczestnictwa w projekcie?

- a) tak
- b) nie (→ pyt. 10)
- c) trudno powiedzieć (→ pyt. 10)

9. Jakie korzyści osiągnął(ęła) Pan(i) dzięki udziałowi w projekcie? (Można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź.)

- a) znalazłem(a)m pracę
- b) nie znalazłem(a)m pracy, ale zdobyłem(am) konkretną nową wiedzę i/lub umiejętności, które mogą być przydatne przy poszukiwaniu pracy
- c) zdobyłem(am) wiedzę i/lub umiejętności, które raczej nie przydają się na rynku pracy, ale są wartościowe, interesujące
- d) sympatycznie spędziłem(am) czas, poznałem(am) nowych ludzi
- e) inne, jakie?.....

OCENA SZKOLENIA ZAWODOWEGO ZREALIZOWANEGO W RAMACH PROJEKTU

Ankieter: Teraz przejdziemy do oceny szkolenia zawodowego, w którym brał(a) Pan(i) udział w ramach projektu.

- 10. Proszę powiedzieć, jakiego zawodu dotyczyło szkolenie.** *[Ankieter: jeśli respondent nie będzie potrafił wskazać konkretnego zawodu, poprosz, by pokrótce opisał, jaka była tematyka szkolenia lub by podał jego tytuł.]*

.....

- 11. Kto decydował o tym, jakiego zawodu dotyczyć będzie Pana(i) szkolenie?**
- a) to była moja decyzja – chciałem(am) zdobyć nowe, poszukiwane na rynku kwalifikacje
 - b) to była moja decyzja – chciałem(am) podnieść/uzupełnić posiadane już kwalifikacje w tym zawodzie
 - c) wyboru dokonałem(am) wspólnie z doradcą zawodowym/pośrednikiem pracy
 - d) nie było wyboru – tylko takie szkolenie zostało mi zaoferowane
 - e) inna sytuacja, jaka?.....

- 12. Czy części teoretycznej szkolenia towarzyszyło szkolenie praktyczne?**

- a) tak
- b) nie (→ pyt. 16)

- 13. Proszę w przybliżeniu oszacować, jaką część całego szkolenia stanowiło szkolenie praktyczne?**

- a) mniej niż 10%
- b) od 10% do 30%
- c) około połowę czasu trwania całego szkolenia
- d) większą część czasu trwania całego szkolenia

- 14. Czy Pana(i) zdaniem szkolenie praktyczne powinno trwać...?**

- a) krócej
- b) dłużej
- c) czas trwania szkolenia praktycznego był odpowiedni

- 15. Jak ocenia Pan(i) w skali od 1 do 5 szkolenie praktyczne, w którym Pan uczestniczył? 1 to ocena najniższa, 5 – najwyższa.**

.....

- 16. Proszę ocenić poszczególne aspekty szkolenia zawodowego jako całości. Oceny proszę dokonać w skali od 1 do 5, gdzie 1 to ocena najniższa a 5 najwyższa. *[Ankieter: w przypadku wyboru przez respondenta oceny 1 lub 2 proszę dopytać o uzasadnienie]***

a) dopasowanie obszaru szkolenia (wybranego zawodu) do potrzeb rynku/pracodawców	1	2	3	4	5
Uzasadnienie w przypadku wyboru oceny 1 lub 2:					
b) przystępność przekazywanych podczas szkolenia informacji	1	2	3	4	5
Uzasadnienie w przypadku wyboru oceny 1 lub 2:					

c) czas trwania szkolenia [Ankieter: oceny czasu trwania szkolenia osoba ankietowana ma dokonać w kontekście, czy był on wystarczający do zdobycia nowych kwalifikacji lub uzupełnienia posiadanych]	1	2	3	4	5
Uzasadnienie w przypadku wyboru oceny 1 lub 2:					

17. Czy staż/praktyka, w których brał (a) Pan(i) udział w ramach projektu odbywały się w tym samym zawodzie co szkolenie zawodowe (Na to pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 6 zaznaczyły odpowiedź c)?

- a) tak
- b) nie
- c) trudno powiedzieć

18. Czy szkolenie, w którym Pan(i) uczestniczył(a) zakończyło się egzaminem?

- a) tak
- b) nie (→ pyt. 21)

19. Czy był to egzamin...?

- a) wewnętrzny – przeprowadzany przez realizatora projektu
- b) zewnętrzny – przeprowadzany przez niezależny podmiot
- c) trudno powiedzieć

20. Czy przystąpił(a) Pan(i) do egzaminu?

- a) tak i go zdałem(am)
- b) tak, ale go nie zdałem(am)
- c) nie

OBECNA SYTUACJA ZAWODOWA RESPONDENTA

Ankieter: Teraz przejdziemy do pytań dotyczących Pana(i) obecnej sytuacji zawodowej.

21. Czy po zakończeniu udziału w projekcie znalazł(a) Pan(i) pracę choć na krótko?

- a) tak – nadal pracuję,
- b) tak – pracowałem(am) krócej niż 3 miesiące
- c) tak – pracowałem(am) dłużej niż 3 miesiące
- d) nie (→ pyt. 24)

22. W jakim czasie od zakończenia udziału w projekcie znalazł Pan(i) pracę?

- a) do 3 miesięcy
- b) od 4 do 6 miesięcy
- c) od 7 do 12 miesięcy
- d) ponad 12 miesięcy

23. Jaka jest Pana(i) obecna sytuacja zawodowa?

- a) pracuję w oparciu o umowę o pracę (→ pyt. 26)
- b) pracuję w oparciu o umowę zlecenie, umowę o dzieło (→ pyt. 26)
- c) pracuję bez umowy (→ pyt. 26)
- d) prowadzę firmę (→ pyt. 26)
- e) nie pracuję i szukam pracy (→ pyt. 25)
- f) nie pracuję i nie szukam pracy (→ pyt. 25)

24. Co w Pana(i) opinii mogło być powodem niezalezienia pracy? [Po odpowiedzi na to pytanie proszę przejść do pytania 29]

- a) brak ofert pracy w nowym zawodzie (*chodzi o kwalifikacje zdobyte podczas szkolenia w ramach projektu*)
- b) moje umiejętności/kwalifikacje wymagają dalszego uzupełnienia
- c) nie mam wystarczającego doświadczenia zawodowego
- d) dużo kandydatów starających się o tę samą pracę
- e) inne, jakie?.....
- f) trudno powiedzieć

25. Dlaczego przestał(a) Pan(i) pracować?

- a) z powodu trudności finansowych pracodawcy
- g) skończyła się umowa (tj. była to praca na czas określony np. na zastępstwo, sezonowa, na czas realizacji konkretnego projektu/ zadania)
- b) moje stanowisko pracy zostało zlikwidowane
- c) zrezygnowałem z powodu złych warunków pracy
- d) zrezygnowałem z powodów osobistych
- e) okazało się, że moje umiejętności nie były wystarczające dla pracodawcy, u którego byłem(am) zatrudniony(a)
- f) inne, jakie?.....
- g) trudno powiedzieć

26. Jakie czynniki Pana(i) zdaniem miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy/rozpoczęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej? Proszę ocenić poszczególne czynniki w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „bardzo mały wpływ” danego czynnika a 5 „bardzo duży wpływ” danego czynnika.

a) własne zdolności i umiejętności	1	2	3	4	5
b) wysiłek jaki włożyłem(am) w znalezienie pracy	1	2	3	4	5
c) nauka skutecznego poszukiwania pracy, jaką otrzymałem(am) w projekcie	1	2	3	4	5
d) odbycie stażu/praktyki w ramach projektu po zakończeniu udziału w szkoleniu (<i>odpowiadają tylko osoby, które w pytaniu 6 wskazały odpowiedź c</i>)	1	2	3	4	5
e) certyfikat poświadczający zdanie egzaminu po zakończeniu udziału w szkoleniu (<i>odpowiadają tylko osoby, które w pytaniu 20 wskazały odpowiedź a</i>)	1	2	3	4	5
f) dużo ofert pracy w zawodzie, w którym odbyłem(am) szkolenie	1	2	3	4	5
g) znajomości nawiązane poprzez uczestnictwo w projekcie	1	2	3	4	5
h) znajomości, poza tymi nawiązanymi poprzez uczestnictwo w projekcie	1	2	3	4	5
i) inne, jakie?.....	1	2	3	4	5

27. Jaki zawód wykonuje/wykonywał(a) Pan(i) po zakończeniu udziału w projekcie?

.....

28. Czy w wykonywanej pracy wykorzystuje bądź wykorzystywał(a) Pan(i) wiedzę zdobytą podczas szkolenia?

- a) tak
- b) nie
- c) trudno powiedzieć

29. Czy po zakończeniu udziału w szkoleniu pogłębia Pan(i) zdobytą w jego trakcie wiedzę i umiejętności?

- a) tak, w stopniu koniecznym do wykonywania aktualnej pracy
- b) tak, by jeszcze bardziej podnieść kwalifikacje i zdobyć lepszą pracę
- c) tak, gdyż tematyka ta jest dla mnie ciekawa
- d) tak, wiedza i umiejętności z tej dziedziny przydają mi się w życiu prywatnym
- e) nie

30. Jak ocenia Pan swoją aktualną sytuację na rynku pracy?

- a) źle
- b) raczej źle
- c) ani dobrze ani źle
- d) raczej dobrze
- e) dobrze

M E T R Y C Z K A			
M1. Płeć 1. kobieta 2. mężczyzna	M2. Wiek lat	M3. Miejsce zamieszkania 1. wieś 2. małe miasto (np. Kartuzy, Kościerzyna, Bytów) 3. Trójmiasto, Słupsk	
M4. Powiat 1. bytowski 2. chojnicki 3. człuchowski 4. gdański	5. kartuski 6. kościerski 7. kwidzyński 8. lęborski	9. malborski 10. nowodworski 11. pucki 12. słupski	13. starogardzki 14. sztumski 15. tczewski 16. wejherowski 17. Gdańsk 18. Gdynia 19. Sopot 20. Słupsk
M5. Wykształcenie 1. gimnazjalne i poniżej 2. zasadnicze zawodowe 3. średnie ogólnokształcące 4. policealne i średnie zawodowe 5. wyższe			
Dziękuję za udział w badaniu!			
Po zakończeniu wywiadu z respondentem ankieter uzupełnia pola:			
<u>Nazwa projektu</u>			

Data zakończenia udziału w projekcie (pytanie w formacie daty – dzień, miesiąc, rok)

Numer identyfikacyjny ankietera

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielem Departamentu Rozwoju Regionalnego i Przestrzennego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

Dzień dobry,

Nazywam się ... i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku pn.: **„Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim”**. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe realizowanego w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. Dzisiejszy wywiad pozwoli podsumować osiągnięte w projektach efekty, a także wypracować zalecenia nastawione na poprawę skuteczności, użyteczności i trwałości szkoleń zawodowych w perspektywie finansowej 2014-2020. Badanie jest anonimowe, co oznacza, że odbiorcy jego wyników nie będą mieli możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z poszczególnymi uczestnikami badania. Dlatego proszę o szczerą i przemyślaną wypowiedź. Nasza dzisiejsza rozmowa zostanie zarejestrowana, byśmy nie pominęli żadnego ważnego szczegółu na etapie analizy.

- Czy wsparcie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w województwie odpowiada na potrzeby mieszkańców regionu w zakresie podnoszenia niskich kwalifikacji zawodowych?
- Co udało się do tej pory osiągnąć w obszarze wspierania na rynku pracy osób bezrobotnych dzięki interwencjom EFS w województwie pomorskim? Czy dostrzega Pan/Pani efekty realizacji projektów, których nie dałoby się osiągnąć bez zaangażowania środków unijnych? Jakże to efekty?
- Jakże wyzwania w obszarze rynku pracy i zatrudnienia zidentyfikowano w ramach diagnozy przeprowadzonej na potrzeby RPO WP 2014-2020? Jaki priorytet ma wsparcie osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, a przede wszystkim osób o niskich kwalifikacjach zawodowych?
- Jakże czynniki ograniczają skuteczność programów współfinansowanych z środków unijnych w obszarze wspierania osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych wsparciem zawierającym szkolenia zawodowe – inne polityki, programy, specyfika regionu, mentalność odbiorców? W jaki sposób można ograniczyć ich wpływ na osiągnięte rezultaty?
- Jakże przeobrażenia dokonują się obecnie na regionalnym rynku pracy? W jaki sposób należy dostosować wsparcie szkoleniowe dedykowane szczególnie osobom o niskich kwalifikacjach zawodowych w ramach interwencji publicznych w perspektywie finansowej 2014-2020 do tych wyzwań?
- Jakże cele i rezultaty mają zostać osiągnięte w obszarze wspierania osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach dzięki inicjatywom podjętym w ramach RPO WP 2014-2020?
- Jakże działania związane ze wsparciem osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zakładane są do realizacji w perspektywie finansowej 2014-2020? Jakże instrumenty i typy interwencji publicznej planowane są do realizacji?

Dziękuję za udział w badaniu!

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielem Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

Dzień dobry,

Nazywam się ... i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku pn.: **„Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim”**. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe realizowanego w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. Dzisiejszy wywiad pozwoli podsumować osiągnięte w projektach efekty, a także wypracować zalecenia nastawione na poprawę skuteczności, użyteczności i trwałości szkoleń zawodowych w perspektywie finansowej 2014-2020. Badanie jest anonimowe, co oznacza, że odbiorcy jego wyników nie będą mieli możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z poszczególnymi uczestnikami badania. Dlatego proszę o szczerą i przemyślaną wypowiedź. Nasza dzisiejsza rozmowa zostanie zarejestrowana, byśmy nie pominęli żadnego ważnego szczegółu na etapie analizy.

- Czy wsparcie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w województwie pomorskim skutecznie zabezpiecza potrzeby osób pozostających bez zatrudnienia? Czy wsparcie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w województwie pomorskim skutecznie zabezpiecza potrzeby osób o niskich kwalifikacjach zawodowych?
- Jakimi standardami oraz zasadami wyboru projektów kierujecie się Państwo, decydując o podziale środków na wybrane typy projektów? W jakim zakresie współfinansowane są projekty uwzględniające wsparcie dla osób bezrobotnych, w tym o niskich kwalifikacjach zawodowych?
- Co udało się do tej pory osiągnąć w obszarze wspierania na rynku pracy osób bezrobotnych dzięki interwencjom EFS w województwie pomorskim? Czy dostrzega Pan/Pani efekty realizacji projektów, których nie dałoby się osiągnąć bez zaangażowania środków unijnych? Jakie to efekty?
- Jakie czynniki ograniczają skuteczność programów współfinansowanych z środków unijnych w obszarze wspierania działaniami szkoleniowymi osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych – inne polityki, programy, specyfika regionu, mentalność odbiorców? W jaki sposób można ograniczyć ich wpływ na osiągnięte rezultaty?
- Jakie przeobrażenia dokonują się obecnie na regionalnym rynku pracy? W jaki sposób należy dostosować wsparcie w ramach interwencji publicznych w perspektywie finansowej 2014-2020 do tych zjawisk?

Dziękuję za udział w badaniu!

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielem Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju

Dzień dobry,

Nazywam się ... i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku pn.: „**Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim**”. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe realizowanego w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. Dzisiejszy wywiad pozwoli podsumować osiągnięte w projektach efekty, a także wypracować zalecenia nastawione na poprawę skuteczności, użyteczności i trwałości szkoleń zawodowych w perspektywie finansowej 2014-2020. Badanie jest anonimowe, co oznacza, że odbiorcy jego wyników nie będą mieli możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z poszczególnymi uczestnikami badania. Dlatego proszę o szczerą i przemyślaną wypowiedź. Nasza dzisiejsza rozmowa zostanie zarejestrowana, byśmy nie pominęli żadnego ważnego szczegółu na etapie analizy.

- Jakie wyzwania w obszarze wspierania na rynku pracy osób bezrobotnych oraz osób o niskich kwalifikacjach zawodowych wskazuje Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój? Jakie problemy w tym obszarze powinny rozwiązać podejmowane inicjatywy?
- Do jakich grup odbiorców w szczególności kierowane są inicjatywy publiczne dla rynku pracy w ramach PO WER? Jakie grupy odbiorców są najsilniej wspierane w uzyskaniu zatrudnienia oraz podniesieniu posiadanych kwalifikacji zawodowych (np. pod względem płci, wieku, poziomu wykształcenia)? Jaki priorytet przypisywany jest osobom pozostającym bez zatrudnienia o niskich kwalifikacjach zawodowych?
- Jakie założenia w zakresie wspierania osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych zostały zawarte w PO WER? Jakiego typu operacje są planowane do realizacji?
- Które regiony Polski wykazują najwyższą skuteczność w zakresie wspierania osób bezrobotnych na rynku pracy w ramach interwencji EFS? W których województwach identyfikuje się najwyższą efektywność zatrudnieniową w projektach zawierających szkolenia zawodowe?
- Jak powinien wyglądać efektywny i skuteczny, ale też realny do wdrożenia model działań w zakresie podnoszenia niskich kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych? Proszę uwzględnić możliwości interwencyjne EFS.

Dziękuję za udział w badaniu!

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku

Dzień dobry,

Nazywam się ... i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku pn.: „Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim”. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe realizowanego w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. Dzisiejszy wywiad pozwoli podsumować osiągnięte w projektach efekty, a także wypracować zalecenia nastawione na poprawę skuteczności, użyteczności i trwałości szkoleń zawodowych w perspektywie finansowej 2014-2020. Badanie jest anonimowe, co oznacza, że odbiorcy jego wyników nie będą mieli możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z poszczególnymi uczestnikami badania. Dlatego proszę o szczere i przemyślane wypowiedzi. Nasza dzisiejsza rozmowa zostanie zarejestrowana, byśmy nie pominęli żadnego ważnego szczegółu na etapie analizy.

- Jakie główne problemy osób pozostających bez zatrudnienia wskazywane były we wnioskach o dofinansowanie projektów Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL w latach 2013-2014? Z myślą o jakich głównych grupach odbiorców planowane było wsparcie szkoleniowe i towarzyszące?
- Jakie kryteria rekrutacji uczestników do projektów przyjęto – wiek, płeć, wykształcenie, czas pozostawania bez zatrudnienia, inne?
- Na podstawie jakich kryteriów dokonywano wyborów projektów do współfinansowania? Czym się kierowano, wybierając projekty do dofinansowania?
- Czy można wskazać takie kombinacje form wsparcia, które przekładają się na lepszą realizację celów, rezultatów i wskaźników? Z jaką formą wsparcia najlepiej łączyć szkolenia zawodowe, aby najskuteczniej pomóc osobom bezrobotnym uzyskać trwałe zatrudnienie?
- Czy projekty zawierające szkolenia zawodowe realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL stanowiły odpowiedź na zidentyfikowane problemy osób pozostających bez zatrudnienia w województwie pomorskim? Jakich problemów nie udało się rozwiązać dzięki działaniom projektowym i dlaczego?
- Czy istnieją rejony (powiaty? gminy?) województwa pomorskiego, gdzie wsparcie projektowe dotarło w mniejszym stopniu? Czy można wskazać rejony, gdzie zaobserwowano mniejsze zainteresowanie dofinansowaniem projektu oraz trudności z pozyskaniem wymaganej liczby uczestników?
- Czy Pana(i) zdaniem, tryb realizowanych projektów miał wpływ na jakość wsparcia szkoleniowego i jego użyteczność dla odbiorców? Czy Pana(i) zdaniem, lepsze efekty obserwuje się w przypadku projektów systemowych czy konkursowych? Dlaczego?
- Czy wsparcie szkoleniowe i towarzyszące przekazane uczestnikom projektów było dostosowane do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy? Czy pozwoliło osobom bezrobotnym na zdobycie kompetencji adekwatnych do wymogów rynku pracy w regionie? Jak ocenia Pan(i) dobór obszarów zawodowych szkoleń oraz form wsparcia towarzyszącego pod kątem specyfiki regionalnego rynku pracy?

- W jaki sposób można lepiej powiązać tematykę szkoleń współfinansowanych z EFS z potrzebami rynku pracy?
- Jak wyglądało wdrażanie projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL? Czy beneficjenci napotykali jakieś trudności z realizacją projektów? Czy odnotowano nieosiągnięte wskaźniki bądź trudności z osiągnięciem pewnych wskaźników? Jakich? Czy pojawiły się inne problemy?
- Jaki model wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe byłby najwłaściwszy dla osób o niskich kwalifikacjach? Jakie działania należałoby podjąć, aby szkolenia zawodowe zaoferowane w projektach w perspektywie finansowej 2014-2020 były skuteczniejsze w wspieraniu osób bezrobotnych na rynku pracy?

Dziękuję za udział w badaniu!

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z projektodawcami konkursowymi i systemowymi

Dzień dobry,

Nazywam się ... i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku pn.: **„Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim”**. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe realizowanego w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. Dzisiejsza dyskusja badawcza pozwoli podsumować osiągnięte w projektach efekty, a także wypracować zalecenia nastawione na poprawę skuteczności, użyteczności i trwałości szkoleń zawodowych w perspektywie finansowej 2014-2020. Badanie jest anonimowe, co oznacza, że odbiorcy jego wyników nie będą mieli możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z poszczególnymi uczestnikami. Dlatego proszę o szczerą i przemyślaną wypowiedź. Nasza dzisiejsza dyskusja zostanie zarejestrowana, byśmy nie pominęli żadnego ważnego szczegółu na etapie analizy.

Część I

Przedstawienie się uczestników wywiadu w celu przełamania barier w komunikacji i zapewnienia komfortowej atmosfery, pozwalającej wszystkim na nieskrępowane wypowiedzi. Poinformowanie uczestników o zasadach obowiązujących podczas wywiadu, by zapewnić dyskusji sprawny przebieg, sprzyjający uzyskaniu wysokiej jakości materiału badawczego.

Część II

Dyskusja grupowa. Poniższy zestaw pytań wskazuje zasadnicze kwestie, które zostaną poruszone przez moderatora wywiadu oraz uzupełniane za pomocą dodatkowych, pogłębiających pytań.

- Dlaczego zdecydowali się Państwo na realizację szkoleń zawodowych w ramach projektów? Co zdecydowało o zaoferowaniu tej formy wsparcia uczestnikom projektów?
- W jaki sposób dokonali Państwo wyboru obszarów zawodowych szkoleń? Czy obszar zawodowy szkolenia dobierany był indywidualnie dla każdego uczestnika, czy też zaproponowano odbiorcom wsparcia konkretne obszary zawodowe szkoleń? Która ścieżka wyboru obszaru zawodowego sprawdza się lepiej?

- Jak wyglądała rekrutacja do projektów i czy przebiegała ona bez zakłóceń? Jakie ewentualne trudności wystąpiły na tym etapie realizacji projektu w odniesieniu do konkretnej grupy uczestników? Z czego one wynikały i jak sobie z nimi radzono?
- Jak odbywał się wybór firm prowadzących szkolenia zawodowe w ramach zrealizowanych projektów? Jakie czynniki brano pod uwagę na etapie wyboru odpowiednich firm? Jakie czynniki mają szczególny wpływ na jakość szkoleń zawodowych?
- Jaki wpływ na efektywność zatrudnieniową szkoleń zawodowych ma wsparcie towarzyszące, takie jak poradnictwo zawodowe, staże, pośrednictwo pracy czy wsparcie psychologiczne? Czy jest ono ważne? Czy istnieją inne czynniki zwiększające szansę na zatrudnienie po zakończeniu szkolenia? Jakież? Jakież są najistotniejsze? 20,9% uczestników badania CATI powiedziało, że wsparciu szkoleniowemu nie towarzyszyło żadne inne wsparcie. Czym to mogło być spowodowane?
- Jakimi Państwami zdaniem mogą być przyczyny nie podjęcia pracy (nawet na krótko) przez 29,8% uczestników projektów? (wyniki badania CATI)
- Czy podczas realizacji projektów wystąpiły jakieś trudności i bariery? Jeśli tak, to jakie? Jeśli udało się je pokonać, to w jaki sposób?
- 42,2% uczestników projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. 20,3% uczestników projektów stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. W jaki sposób dostosowano wsparcie projektowe do specyficznych potrzeb grupy osób o niskich kwalifikacjach zawodowych oraz po długiej przerwie w zatrudnieniu? Jakież to potrzeby?
- Jaki model wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe byłby najwłaściwszy dla osób długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach? Jakież działania należałoby podjąć, aby szkolenia zawodowe zaoferowane w projektach w perspektywie finansowej 2014-2020 były skuteczniejsze we wspieraniu osób bezrobotnych na rynku pracy?
- Czy podczas realizacji projektu pojawiły się pomysły na nowe rozwiązania, których wprowadzenie poprawiłoby jakość projektów zawierających szkolenia zawodowe? Jeśli tak, to jakie? Jakież rozwiązania warto kontynuować w latach 2014-2020, a jakież się nie sprawdziły?

Dziękuję za udział w badaniu!

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z uczestnikami projektów

Dzień dobry,

Nazywam się ... i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku pn.: **„Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim”**. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe realizowanego w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. Dzisiejsza dyskusja badawcza pozwoli podsumować osiągnięte w projektach efekty, a także wypracować zalecenia nastawione na poprawę skuteczności, użyteczności i trwałości szkoleń zawodowych w perspektywie finansowej 2014-2020. Badanie jest anonimowe, co oznacza, że odbiorcy jego wyników nie będą mieli możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z poszczególnymi uczestnikami. Dlatego proszę o szczerze i przemyślane

wypowiedzi. Nasza dzisiejsza dyskusja zostanie zarejestrowana, byśmy nie pominęli żadnego ważnego szczegółu na etapie analizy.

Część I

Przedstawienie się uczestników wywiadu w celu przełamania barier w komunikacji i zapewnienia komfortowej atmosfery, pozwalającej wszystkim na nieskrępowane wypowiedzi. Poinformowanie uczestników o zasadach obowiązujących podczas wywiadu, by zapewnić dyskusji sprawny przebieg, sprzyjający uzyskaniu wysokiej jakości materiału badawczego.

Część II

Dyskusja grupowa. Poniższy zestaw pytań wskazuje zasadnicze kwestie, które zostaną poruszone przez moderatora wywiadu oraz uzupełniane za pomocą dodatkowych, pogłębiających pytań.

- Dlaczego zdecydowali się Państwo na skorzystanie z oferty kształcenia w ramach projektu? Co Państwa do tego skłoniło? Skąd dowiedzieli się Państwo o projekcie?
- Czy przed udziałem w projekcie doksztalali się Państwo na szkoleniach i kursach? Jeśli nie, to dlaczego? Jeśli tak, to w jaki sposób? Czy szkolenia zawodowe w ramach projektów różniły się od szkoleń zawodowych dostępnych na rynku komercyjnym?
- W jaki sposób dokonali Państwo wyboru zawodu, którego dotyczyło szkolenie w ramach projektu? Czy uzyskali Państwo pomoc w tym zakresie ze strony organizatora projektu?
- Czy wsparcie uzyskane w projekcie było wystarczające do podjęcia pracy? Jeśli nie, to jakiego wsparcia w projekcie Państwa zdaniem zabrakło?
- Czy poziom szkoleń zawodowych był dostosowany do Państwa indywidualnych możliwości – nie był zbyt wysoki lub zbyt niski?
- Czy realizatorzy projektu oraz osoby zaangażowane w organizację szkolenia zawodowego byli otwarci na Państwa sugestie związane z przebiegiem kształcenia oraz pomocni w rozwiązywaniu zgłaszanych przez Państwa problemów? Czy kadra prowadząca szkolenia zawodowe posiadała stosowne do tego kompetencje?
- Czy tematyka i forma szkolenia zawodowego spełniły Państwa oczekiwania? Jeśli nie, co się nie sprawdziło? Jakie rozwiązania pozwoliłyby lepiej dostosować szkolenia zawodowe w ramach projektów do Państwa potrzeb?
- Czy wykorzystują Państwo zdobytą podczas szkolenia wiedzę w nowym miejscu pracy? Czy wiedza ta jest przydatna do wypełniania codziennych obowiązków zawodowych?
- Co Państwa zdaniem wpłynęło na to, iż uzyskali Państwo zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie? A co uniemożliwiło uzyskanie zatrudnienia bądź jego utrzymanie?
- Czy pogłębiają Państwo wiedzę uzyskaną w trakcie szkolenia zawodowego? W jaki sposób?
- Czy udział w projekcie zmienił Państwa życie zawodowe? W jaki sposób? Czy udział w projekcie zwiększył Państwa szanse na rynku pracy?

Dziękuję za udział w badaniu!

Scenariusz wywiadu eksperckiego

Dzień dobry,

Nazywam się ... i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku pn.: „**Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim**”. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe realizowanego w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. Dzisiejszy wywiad pozwoli podsumować osiągnięte w projektach efekty, a także wypracować zalecenia nastawione na poprawę skuteczności, użyteczności i trwałości szkoleń zawodowych w perspektywie finansowej 2014-2020. Badanie jest anonimowe, co oznacza, że odbiorcy jego wyników nie będą mieli możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z poszczególnymi uczestnikami badania. Dlatego proszę o szczerą i przemyślaną wypowiedź. Nasza dzisiejsza rozmowa zostanie zarejestrowana, byśmy nie pominęli żadnego ważnego szczegółu na etapie analizy.

- W jaki sposób można zdefiniować pojęcie niskich kwalifikacji zawodowych? Co Pana(i) zdaniem świadczy o posiadaniu niskich kwalifikacji zawodowych? Jakie czynniki i aspekty powinny zostać uwzględnione w definicji niskich kwalifikacji zawodowych?
- Szkoleniom zawodowym zaoferowanym w projektach w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL towarzyszyły inne formy wsparcia – poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże/praktyki oraz pomoc i wsparcie psychologiczne. Która z nich przynosi według Pana(i) najlepsze efekty zatrudnieniowe w połączeniu ze szkoleniem zawodowym?
- Uczestnicy projektów wskazali, iż powodem niepodjęcia zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie jest głównie brak ofert pracy w zawodzie, jakiego dotyczyły odbyte szkolenie. Często wskazywano również powody osobiste, takie jak problemy zdrowotne, zaawansowany wiek, opieka nad osobami zależnymi, kontynuacja nauki, problemy z dojazdem do miejsca pracy, długa przerwa w zatrudnieniu. Wskazywano tu również bardzo niskie oferowane płace, dyskryminację osób 50+ na rynku pracy oraz wysokie oczekiwania pracodawców co do kwalifikacji i umiejętności kandydatów na stanowiska. W jaki sposób można ułatwić uczestnikom projektów uzyskanie zatrudnienia po zakończeniu udziału w szkoleniu zawodowym w obliczu prezentowanych przez nich trudności?
- Uczestnicy projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL podjęli zatrudnienie głównie na podstawie umowy na czas określony. Nieutrzymanie zatrudnienia spowodowane było przede wszystkim upłynięciem terminu obowiązywania umowy, co dotyczy 31,1% pracujących po udziale w projekcie uczestników. Uczestnicy projektów, którzy nie utrzymali podjętego po udziale w szkoleniu zatrudnienia, podawali także powody natury osobistej, takie jak problemy zdrowotne, emerytura, przeprowadzka, podjęcie dalszej nauki, opieka nad dzieckiem, zawieszenie działalności gospodarczej. Dodatkowo wskazywali również zwolnienia w firmie/instytucji, brak doświadczenia zawodowego oraz brak wymaganych certyfikatów. W jaki sposób można ułatwić uczestnikom projektów utrzymanie zatrudnienia podjętego po zakończeniu udziału w szkoleniu zawodowym w obliczu prezentowanych przez nich trudności?
- Czy wsparcie szkoleniowe i towarzyszące przekazane uczestnikom projektów było dostosowane do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy? Czy pozwoliło osobom bezrobotnym na zdobycie kompetencji adekwatnych do wymogów rynku pracy w regionie? Jak ocenia Pan(i) dobór obszarów zawodowych szkoleń oraz form wsparcia towarzyszącego pod kątem specyfiki

regionalnego rynku pracy? W jaki sposób dostosować do trendów na rynku pracy ofertę szkoleń zawodowych i wsparcia towarzyszącego?

- Projekty zawierające szkolenia zawodowe skierowane były do osób bezrobotnych, ze szczególnym uwzględnieniem osób o niskich kwalifikacjach zawodowych - 42,2% uczestników projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. 20,3% uczestników projektów stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. Jak ocenia Pan(i) dobór obszarów zawodowych szkoleń oraz form wsparcia towarzyszącego pod kątem specyficznych potrzeb osób długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych?
- Badanie wykazało, iż uczestnicy projektów pozostający bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy najrzadziej uzyskiwali zatrudnienie po zakończeniu udziału w inicjatywie. W jaki sposób można zmodyfikować wsparcie projektowe, aby ułatwić uzyskanie zatrudnienia tej grupie odbiorców?
- Jaki model wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe byłby najwłaściwszy dla osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych? Jakiego wsparcia szczególnie potrzebuje wskazana grupa osób w celu uzyskania i utrzymania zatrudnienia?
- Jakie dodatkowe rozwiązania w projektach zawierających szkolenia zawodowe wpłynęłyby pozytywnie na jakość przekazywanego wsparcia? Czy jest coś, czego do tej pory zabrakło?

Dziękuję za udział w badaniu!

Scenariusz warsztatu implementacyjnego

Dzień dobry,

Nazywam się ... i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku pn.: **„Jakość, przydatność i efektywność zatrudnieniowa wsparcia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych działaniami szkoleniowymi w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim”**. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe realizowanego w ramach projektów Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim na zmianę sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. Dzisiejszy warsztat badawczy pozwoli podsumować osiągnięte w projektach efekty, a także wypracować zalecenia nastawione na poprawę skuteczności, użyteczności i trwałości szkoleń zawodowych w perspektywie finansowej 2014-2020. Badanie jest anonimowe, co oznacza, że odbiorcy jego wyników nie będą mieli możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z poszczególnymi uczestnikami. Dlatego proszę o szczerą i przemyślaną wypowiedź. Nasza dzisiejsza dyskusja zostanie zarejestrowana, byśmy nie pominęli żadnego ważnego szczegółu na etapie analizy.

Część I

Przedstawienie się uczestników warsztatu w celu przełamania barier w komunikacji i zapewnienia komfortowej atmosfery, pozwalającej wszystkim na nieskrępowane wypowiedzi. Poinformowanie uczestników o zasadach obowiązujących podczas wywiadu, by zapewnić dyskusji sprawny przebieg, sprzyjający uzyskaniu wysokiej jakości materiału badawczego.

Część II

Dyskusja grupowa. Poniższy zestaw pytań wskazuje zasadnicze kwestie, które zostaną poruszone przez moderatora wywiadu oraz uzupełniane za pomocą dodatkowych, pogłębiających pytań.

- Czy wsparcie szkoleniowe i towarzyszące przekazane uczestnikom projektów było dostosowane do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy? Czy pozwoliło osobom bezrobotnym na zdobycie kompetencji adekwatnych do wymogów rynku pracy w regionie? Jak oceniają Państwo dobór obszarów zawodowych szkoleń oraz form wsparcia towarzyszącego pod kątem specyfiki regionalnego rynku pracy?

Wypracowywanie zaleceń:

Jakie przeobrażenia dokonują się obecnie na regionalnym rynku pracy? W jaki sposób lepiej dostosować szkolenia zawodowe i wsparcie im towarzyszące w projektach współfinansowanych z EFS do wymagań regionalnego rynku pracy?

- Projekty zawierające szkolenia zawodowe skierowane były do osób bezrobotnych, ze szczególnym uwzględnieniem osób o niskich kwalifikacjach zawodowych - 42,2% uczestników projektów zawierających szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. 20,3% uczestników projektów stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. Jak oceniają Państwo dobór obszarów zawodowych szkoleń oraz form wsparcia towarzyszącego pod kątem specyficznych potrzeb osób długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych?

Wypracowywanie zaleceń:

W jaki sposób lepiej dostosować szkolenia zawodowe i wsparcie im towarzyszące w projektach współfinansowanych z EFS do specyficznych potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, a w szczególności o niskich kwalifikacjach zawodowych? Jaki model wsparcia obejmującego szkolenia zawodowe byłby najwłaściwszy dla osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych? Jakiego wsparcia szczególnie potrzebuje wskazana grupa osób w celu uzyskania i utrzymania zatrudnienia?

- W ramach benchmarkingu zidentyfikowano skuteczne rozwiązania i dobre praktyki w obszarze zapewnienia wysokiej skuteczności, użyteczności i trwałości projektom w ramach Działania 6.1 PO KL, stosowane w innych regionach Polski.

Wypracowywanie zaleceń:

Czy istnieje możliwość zaimplementowania zidentyfikowanych rozwiązań w województwie pomorskim w perspektywie finansowej 2014-2020? Jakie zasoby i warunki są do tego niezbędne?

- Które z działań podjętych w ramach PO KL okazały się najbardziej adekwatne, efektywne i skuteczne w kontekście wdrażania i upowszechniania idei kształcenia ustawicznego w województwie dolnośląskim?

Wypracowywanie zaleceń:

Jakie działania warto kontynuować w projektach zawierających szkolenia zawodowe w perspektywie finansowej 2014-2020? Jakie dodatkowe rozwiązania w projektach zawierających szkolenia zawodowe wpłynęłyby pozytywnie na jakość przekazywanego wsparcia? Czy jest coś, czego do tej pory zabrakło?

Dziękuję za udział w badaniu!

