



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



Badanie ewaluacyjne

**Ocena jakości wsparcia
adresowanego do osób niepełnosprawnych
oraz w wieku 50-64 lata w projektach
realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL**

**Ocena jakości wsparcia
adresowanego do osób niepełnosprawnych
oraz w wieku 50-64 lata w projektach
realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL**

Badanie ewaluacyjne

Badanie ewaluacyjne dotyczące oceny jakości wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1. PO KL przeprowadzone zostało przez Pracownię Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Przedsięwzięcie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Raport w formacie PDF dostępny jest na stronie internetowej:

<http://www.wup.gdansk.pl/ewaluacja>

Autorzy opracowania:

Marta Abramowicz

Maciej Brosz

Anna Strzałkowska

Tomasz Tobis

Jarosław Załęcki



Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Ul. Podwale Przedmiejskie 30

80-824 Gdańsk

tel.: (058) 326-18-01

fax: (058) 326-48-94

e-mail: wup@wup.gdansk.pl

www.wup.gdansk.pl

Projekt, skład:

Szajna Studio

www.szajnastudio.eu

ISBN 978-83-934805-2-4

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Spis treści

1. Wprowadzenie	7
2. Streszczenie raportu	9
3. Założenia metodologiczne badań	7
3.1. Cel i zakres badania	17
3.2. Metody badawcze oraz źródła danych	20
4. Analiza materiałów zastanych – desk research	22
4.1. Wprowadzenie metodologiczne	22
4.2. Sytuacja osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata na rynku pracy	23
4.2.1. Osoby niepełnosprawne	23
4.2.2. Osoby w wieku 50-64 lata	30
4.3. Osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata w Priorytecie VI PO KL	33
4.4. Wskaźniki produktu dotyczące badanych grup	34
4.5. Stopień realizacji Priorytetu VI – pomorskie na tle innych województw	35
4.6. Możliwości osiągnięcia wartości docelowych wskaźników	37
4.7. Kryteria dostępu i kryteria strategiczne	41
4.8. Wskaźnik produktu a wskaźnik rezultatu	46
4.9. Gotowość do podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata	47
4.10. Inne działania na rzecz osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata (poza Działaniem 6.1)	50
4.10.1. Projekty dla osób niepełnosprawnych	50
4.10.2. Projekty dla osób w wieku 50-64 lata	56
4.10.3. Projekty zarazem dla osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata	58
4.11. Najważniejsze wnioski z analizy danych zastanych	59
5. Badanie ilościowe wśród beneficjentów systemowych i konkursowych	62
5.1. Charakterystyka udzielanego wsparcia	62
5.2. Uczestnicy projektów z perspektywy instytucji	65
5.3. Najważniejsze wnioski z badania ilościowego wśród beneficjentów systemowych i konkursowych	71

6. Badanie ilościowe wśród osób objętych wsparciem	73
6.1. Charakterystyka populacji	73
6.2. Charakterystyka próby badawczej.....	75
6.3. Sytuacja zawodowa badanych	79
6.4. Ocena udziału w projekcie	86
6.4.1. Przystąpienie i uczestnictwo.....	87
6.4.2. Przebieg i wymiar organizacyjny szkoleń.....	96
6.4.3. Rezultaty związane z udzielonym wsparciem	100
6.5. Postawy wobec rynku pracy.....	109
6.6. Najważniejsze wnioski z badania ilościowego wśród osób objętych wsparciem	115
7. Zogniskowane wywiady grupowe	119
7.1. Wprowadzenie metodologiczne	119
7.2. Wywiad grupowy z przedstawicielami beneficjentów systemowych i konkursowych	119
7.2.1. Kryteria dostępu projektów	120
7.2.2. Dopasowanie rodzaju szkoleń do potrzeb grupy.....	121
7.2.3. Specyfika grup osób 50+ i niepełnosprawnych.....	122
7.3. Wywiad grupowy z osobami 50-64 lata, beneficjentami wsparcia PO KL.....	123
7.3.1. Ogólne oceny projektu.....	124
7.3.2. Oceny poszczególnych elementów projektów.....	126
7.4. Wywiad grupowy z osobami niepełnosprawnymi, beneficjentami wsparcia PO KL....	127
7.5. Rekomendacje uczestników.....	128
8. Studia przypadków	130
8.1. Wprowadzenie metodologiczne.....	130
8.2. Przypadek projektu 6.1.1 Bądź kowalem swego losu Wsparcie osób bezrobotnych powyżej 45 roku życia	130
8.3. Przypadek projektu 6.1.3. Praca pasją – program aktywizacji osób bezrobotnych	132
8.4. Przypadek Pana Pawła. Osoba niepełnosprawna.....	133
8.5. Przypadek Pana Zbigniewa. Osoba po 50-tym roku życia.....	135
9. Panel ekspertów	137
9.1. Wprowadzenie metodologiczne.....	137
9.2. Przebieg badania i wnioski	137

10. Wnioski i rekomendacje	143
Aneks: Narzędzia badawcze wykorzystane w badaniu	149
Obszary tematyczne badania <i>desk research</i>	149
Kwestionariusz badania ilościowego przeprowadzonego wśród beneficjentów konkursowych i systemowych	150
Kwestionariusz badania ilościowego przeprowadzonego wśród osób objętych wsparciem	153
Scenariusz zogniskowanych wywiadów grupowych	158
Spis rysunków	159
Spis tabel	161
Bibliografia i źródła wykorzystane w badaniu	164

1. Wprowadzenie

Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadziła w okresie od września do listopada 2011 roku w województwie pomorskim badanie ewaluacyjne dotyczące oceny jakości wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL oraz jego wpływu na podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia tych osób.

Przedsięwzięcie było współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Opracowanie obejmuje prezentację wyników uzyskanych w ramach analizy materiałów zastanych (*desk research*) oraz badań empirycznych o charakterze ilościowym i jakościowym, prowadzonych z wykorzystaniem różnych metod i technik badawczych. Badanie zostało przeprowadzone w zróżnicowanym kręgu podmiotów uczestniczących w rynku pracy.

Raport powstał przy zaangażowaniu zespołu badawczego Pracowni Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego w składzie:

dr hab. Jarosław Załęcki, prof. UG. – główny konsultant zespołu badawczego. Autor kilkunastu publikacji w czasopiśmie krajowych i zagranicznych, w tym 4 książek. Kierownik Zakładu Socjologii Stosowanej UG. Autor ponad 20 projektów badawczych dotyczących rynku pracy, jakości życia, zarządzania miastem, waloryzacji przestrzeni miejskiej oraz rewitalizacji przestrzeni zdegradowanych. W latach 1998-2000 był członkiem rady naukowej CBOS w Warszawie.

dr Tomasz Tobis – kierownik zespołu badawczego. Socjolog, od 1994 r. pracownik Uniwersytetu Gdańskiego. W latach 2003-2008 zastępca Dyrektora Instytutu Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa UG ds. socjologii. Od 2010 r. kierownik Pracowni Realizacji Badań Socjologicznych UG. Współautor wielu projektów badawczych realizowanych przez PRBS UG w latach 1995-2010 dotyczących m.in. problematyki samorządowej, rynku pracy, badań nad młodzieżą, uczestnictwa w kulturze. Prowadzi zajęcia dydaktyczne dotyczące metodologii badań socjologicznych w Uniwersytecie Gdańskim i Wyższej Szkole Zarządzania w Gdańsku.

dr Anna Strzałkowska – psycholożka i socjolożka, członkini zespołu badawczego Pracowni Realizacji Badań Socjologicznych, adiunkt na Uniwersytecie Gdańskim i w Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu w Gdańsku. Autorka wielu publikacji z zakresu socjologii problemów społecznych, w tym rynku pracy. Konsultantka w zakresie metodologii badań społecznych oraz psychologii organizacji i zarządzania. Trenerka Ośrodka Doradztwa i Treningu Kierowniczego w Gdańsku.

mgr Maciej Brosz – członek zespołu badawczego – analityk Pracowni Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego. Socjolog. Asystent w Instytucie Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa UG. Ekspert w zakresie metodologii ilościowych i jakościowych badań społecznych. Posiada wieloletnie doświadczenie w realizowaniu projektów badawczych poświęconych problematyce rynku pracy i bezrobocia, jakości życia oraz rewitalizacji zdegradowanych obszarów miejskich.

mgr Marta Abramowicz - członkini zespołu badawczego Pracowni Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego. Ukończyła Międzywydziałowe Indywidualne Studia Humanistyczne oraz Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego. Ekspertka w dziedzinie wykluczenia społecznego oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Autorka programów badawczych i edukacyjnych oraz realizatorka kilkudziesięciu projektów społecznych z dziedziny wykluczenia społecznego i praw człowieka.

2. Streszczenie raportu

Głównym celem badania była ocena jakości wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL oraz jego wpływu na podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia tych osób.

Przeprowadzone badanie ma się przyczynić do uzyskania kompleksowej wiedzy na temat realizowanych w województwie pomorskim projektów, w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3, których uczestnikami były osoby w wieku 50-64 lata oraz niepełnosprawne, braków w tym zakresie, stopnia dopasowania tych projektów do potrzeb odbiorców oraz ich efektywności.

W badaniach wykorzystano źródła wywołane (baza danych z badania ilościowego osób objętych wsparciem oraz badania ilościowego z beneficjentami konkursowymi i systemowymi, zapisy zogniskowanych wywiadów grupowych, zapis relacjonujący przebieg panelu ekspertów) oraz źródła zastane (materiały objęte badaniem dokumentów – *desk research*). Materiały wykorzystane do przeprowadzenia studium przypadku objęły indywidualne wywiady pogłębione, rozmowy bezpośrednie i telefoniczne z uczestnikami lub uczestnikiem projektu oraz osobami odpowiedzialnymi za organizację, analizę materiałów zastanych dotyczących projektu.

Zestawienie najważniejszych wyników i wniosków:

Badanie materiałów zastanych (*desk research*)

- W Polsce jest jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
- Badania zidentyfikowały 4 powody (czynniki) niepodejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne: syndrom wyuczonej bezradności na rynku pracy, subiektywna ocena swojego zdrowia, bariera rentowa, bierność. Jedynie osoby z syndromem wyuczonej bezradności są osobami zainteresowanymi podjęciem pracy. Osoby zaliczające się do pozostałych grup nie deklarują chęci podjęcia pracy. Na podstawie istniejących danych o osobach 50+ można postawić hipotezę, że schemat ten może potwierdzić się także u tej grupy. Podobnie jako przyczyny niepodejmowania pracy przez osoby w wieku 50-64 lata wyróżnić można bezradność na rynku pracy, barierę rentowo-emerytalną, bierność, a czwarty czynnik zamiast zdrowia byłby związany z subiektywną oceną ograniczeń związanych z wiekiem.
- Pracodawcy są zniechęceni do zatrudniania osób niepełnosprawnych z uwagi na niestabilność i złożoność przepisów dotyczących odpowiedzialności pracodawców, brak wiedzy na temat

korzyści wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz brak wiedzy na temat tego, że można zatrudnić osoby z niepełnosprawnością inną niż ruchowa. Dodatkowo część z nich kieruje się stereotypami i uprzedzeniami.

- Poziom aktywności zawodowej osób po 50 roku życia i wiek dezaktywacji zawodowej (59,8 lat) w Polsce są jednymi z najniższych w Europie. Najczęstsze przyczyny szybkiego przechodzenia na emeryturę to: zmęczenie pracą - częściowo spowodowane brakiem stosowania właściwych strategii motywacyjnych oraz brakiem wiedzy na temat nowoczesnego zarządzania przez pracodawców, pogarszający się stan zdrowia, subiektywne przekonanie osób w wieku 50+ o swoim niedostosowaniu do realiów dzisiejszego rynku pracy, niechęć do zmian i uczenia się nowych umiejętności.
- Przyczyny mniej chętnego zatrudniania osób w wieku 50-64 lata przez pracodawców są następujące: obawa o częste zachorowania, obniżona sprawność, niechęć do zmian, mniejsza mobilność i trudności z uczeniem się nowych umiejętności a także obciążenia związane z długim okresem ochronnym przed emeryturą i odprawy emerytalne. Pracodawców zachęca natomiast dostrzegana lojalność i doświadczenie tej grupy.
- Jeśli chodzi o wskaźnik produktu dotyczący zakończenia udziału w projektach Działania 6.1 osób niepełnosprawnych, analiza dostępnych danych wskazuje, że przy utrzymaniu dotychczasowej dynamiki wzrostu wskaźnik ten jest możliwy do osiągnięcia. Należy monitorować na bieżąco stopień jego osiągania i wprowadzać odpowiednie działania zaradcze, gdyby miał on tendencję spadkową.
- Jeśli chodzi o wskaźnik produktu dotyczący zakończenia udziału w projektach Działania 6.1 osób w wieku 50-64 lata, analiza dostępnych danych wskazuje, że przy dotychczasowej dynamice przyrostu wskaźnika osiągnięcie wskaźnika jest zagrożone. Zarówno projektodawcy systemowi, jak i konkursowi, powinni objąć wsparciem więcej osób 50+, inaczej ten wskaźnik nie zostanie osiągnięty. Działania zaradcze powinny koncentrować się na wprowadzeniu odpowiednich kryteriów dostępu i/lub strategicznych, np. projekty adresowane w 100% do osób 50+, zwiększenie odsetka osób 50+, które muszą zostać objęte wsparciem w projektach systemowych. Dodatkowo warto zapewnić wsparcie powiatowym urządzeniom pracy w pracy z grupą osób 50+, tak aby zwiększyć kompetencje kadry dotyczące rekrutowania i motywowania osób 50+ do udziału w projektach. W ramach działań informacyjnych warto także propagować tego typu wiedzę wśród projektodawców konkursowych.
- Analiza kryteriów wyboru projektów wskazuje, że częściej premiowano projekty adresowane w 100% do osób niepełnosprawnych niż adresowane tylko do osób w wieku 45+ lub 50-64

lata. Dodatkowo dopiero w roku 2011 wprowadzono kryterium odnoszące się bezpośrednio do grupy 50+ – wcześniej były to kryteria dotyczące osób po 45 roku życia. Z punktu widzenia zwiększenia wskaźnika produktu należy tak sformułować kryteria, aby wspierały one tylko grupę osób 50+ (określony odsetek osób w tym wieku, które powinny wziąć udział w projekcie), a nie aby, jak najczęściej do tej pory, projektodawca miał wybór czy będą to osoby 50+ czy z innych grup. Działania zaradcze zostały podjęte dopiero w roku 2011, czyli z pewnym opóźnieniem, ale zmierzają one w dobrym kierunku. Aby jednak osiągnąć wymagany wskaźnik należy zastanowić się nad tym, aby jeszcze bardziej zmodyfikować obecne kryteria w następnych latach w celu objęcia działaniami projektowymi jak największej ilości osób w wieku 50-64 lata.

- Osiągnięcie wskaźnika produktu nie gwarantuje osiągnięcia wskaźnika rezultatu, tj. osoby, które wezmą udział w projektach Działania 6.1 nie muszą w jego następstwie podjąć pracy. Nie stanie się tak jedynie ze względu na sytuację na rynku pracy, ale także z uwagi na to, że motywacja do udziału w projekcie nie oznacza od razu motywacji do podjęcia pracy. Gotowość do podjęcia pracy jest uzależniona od dwóch kwestii: oczekiwanego przez jednostkę efektu oraz poczucia własnej skuteczności. Oczekiwany efekt stanowi bilans finansowych, psychicznych i społecznych zysków i strat wynikających z podjęcia aktywności zawodowej. Poczucie własnej skuteczności to przekonanie, że jest się w stanie podjąć pracę, jeśli tylko podejmie się odpowiednie kroki. Tylko osoby o dodatnim oczekiwanym efekcie i wysokim poczuciu własnej skuteczności będą gotowe od razu podjąć pracę. Należy zróżnicować oferowane wsparcie w zależności od stopnia gotowości do pracy danej osoby.

Badanie wśród przedstawicieli instytucji realizujących projekty

- Spośród przebadanych instytucji realizujących projekty przeznaczone dla grupy 50+ co czwarta nie miała doświadczeń z prowadzeniem wsparcia dla takiej szczególnej grupy odbiorców (25,0%), zaś w przypadku projektów dla osób niepełnosprawnych odsetek ten wynosił 28,6%.
- Wśród najczęściej wykorzystywanych form wsparcia w ramach projektów systemowych respondenci wymieniali szkolenia, warsztaty i kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji, staże, praktyki i przygotowanie zawodowe oraz środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z kolei w odniesieniu do projektów konkursowych oprócz wspomnianych wyżej form częściej niż w przypadku projektów systemowych wskazywano na pomoc i wsparcie psychologiczne.
- Badani reprezentujący projektodawców systemowych za najbardziej skuteczne uznali środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (75,0%), natomiast w przypadku projektodawców kon-

kursowych za najskuteczniejsze uznano staże, praktyki i przygotowanie zawodowe (50,0%).

- Główne trudności, na które natrafiają projektodawcy, to zbyt duża liczba chętnych, opór i obawy potencjalnych uczestników oraz trudności w dostosowaniu się do wymogów organizacyjnych projektu konkursowego (długi czas trwania projektu).
- Uśredniona ocena stopnia zgodności udzielonego wsparcia w ramach projektów z potrzebami pracodawców, mierzona na „szkolnej” skali ocen (od 1 do 6), jest wysoka zarówno w przypadku projektów systemowych (4,73), jak i konkursowych (4,76).
- W ocenie przedstawicieli instytucji realizujących projekty szkolenia dla osób z grupy 50+ oraz dla osób niepełnosprawnych nie różniły się pod względem tematyki od szkoleń dla pozostałych uczestników projektu.
- Działania podejmowane w ramach projektów są zdaniem projektodawców dostosowane do szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata. Odpowiedzi potwierdzające taki stan rzeczy udzieliło blisko dwie trzecie badanych.
- W kontekście dostosowania działań podejmowanych w ramach projektu do szczególnych potrzeb osób 50+ i niepełnosprawnych – projektodawcy podkreślali znaczenie wsparcia psychologicznego, którego udzielano uczestnikom, koniecznego w przypadku bardzo wielu osób z tych grup.
- Zdaniem zdecydowanej większości przedstawicieli projektodawców szkolenia są użyteczną formą wsparcia dla osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata.
- Na pytanie o możliwość objęcia wsparciem większej liczby osób niepełnosprawnych lub z grupy 50+ odpowiedzi twierdzącej udzieliła ponad połowa badanych. Odsetek odpowiedzi w przypadku instytucji realizujących projekty dla grupy 50+ wyniósł 58,3%, a dla osób niepełnosprawnych 55,0%.
- Zdecydowana większość projektodawców konkursowych wyraziła gotowość do ponownego zgłoszenia projektu oferującego wsparcie dla osób niepełnosprawnych (72,7%) oraz po 50-tym roku życia (80,0%).
- Na pytanie o rodzaj informacji wykorzystywanych przy planowaniu zakresu i rodzaju wsparcia dominowały wypowiedzi wskazujące, że beneficjenci wykorzystują dane własne (PUP), statystyki pochodzące z WUP, bazę danych SYRIUSZ, ewentualnie statystyki GUS i PFRON lub informacje bezpośrednio od pracodawców. Niektórzy beneficjenci mówili dość ogólnie, że wykorzystuje się „badania i analizy”, bez sprecyzowania o jakie źródła chodzi, co wskazuje raczej na niewielką rolę informacji zewnętrznych przy planowaniu w przypadku tych instytucji.

Badanie wśród osób objętych wsparciem

- Wśród osób niepełnosprawnych dominują liczebnie osoby na emeryturze lub rencie (50,6%), osoby niepracujące i niezarejestrowane w urzędzie pracy stanowią 21,2%. Osoby niepełnosprawne pracujące na podstawie umowy o pracę, jak i bezrobotne zarejestrowane w PUP stanowią taki sam odsetek (w obu przypadkach – 12,8%). Wśród badanych po 50-tym roku życia najwięcej odnotowano zarejestrowanych bezrobotnych (37,1%), na podstawie umowy o pracę jest zatrudniony co piąty (18,1%), natomiast osoby z grupy 50+, które nie pracują i są niezarejestrowane stanowią 17,0%. Własną firmę prowadzi 12,9%, a na emeryturze lub rencie jest blisko co dziesiąty badany z tej grupy (9,6%).
- Respondenci wysoko oceniają swoje kwalifikacje i umiejętności. Badani niepełnosprawni nieco częściej mieli trudność z oszacowaniem wartości swoich umiejętności. W przypadku osób w wieku 50-64 lata stwierdzono, że te osoby, które pozytywnie oceniają swoje własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe na rynku pracy, częściej doświadczają trwałych rezultatów w postaci znalezienia pracy na dłużej niż 3 miesiące, aniżeli osoby nisko oceniające swoje kwalifikacje i umiejętności.
- Wśród badanych po 50-tym roku życia najwyżej swoje kwalifikacje oceniają badani, którzy otrzymali wsparcie w ramach Poddziałania 6.1.3 (73,5%, w przypadku Poddziałania 6.1.1 – 57,8%), zaś ci, którzy uczestniczyli w projektach konkursowych częściej wskazywali odpowiedź „trudno powiedzieć” (24,1%, w przypadku Poddziałania 6.1.3 – 15,5%).
- Osobom niepełnosprawnym i jednocześnie zatrudnionym zadano pytanie o to, czy pracują w zakładzie pracy chronionej czy też na otwartym rynku pracy. Spośród wszystkich badanych osoby spełniające powyższe kryterium stanowią 4,4% przebadanej zbiorowości (20 osób). Spośród nich 17 osób jest zatrudnionych na otwartym rynku pracy, a pozostałe 3 osoby w zakładach pracy chronionej.
- Wśród osób niepełnosprawnych do najczęściej wskazywanych powodów przystąpienia do projektu należały: potrzeba przekwalifikowania się i zdobycia nowych umiejętności, przypadek i namowa innych osób oraz potrzeba doszkolenia się w swoim zawodzie. Wśród osób po pięćdziesiątym roku życia najczęściej wskazywano dwa powody przystąpienia do projektu: potrzeba doszkolenia się w swoim zawodzie oraz potrzeba przekwalifikowania się, zdobycia nowych umiejętności.
- Osoby niepełnosprawne najczęściej brały udział w tych formach wsparcia, które prowadziły do podniesienia lub zmiany kwalifikacji, z pomocy lub wsparcia psychologicznego korzystał blisko co trzeci badany z niepełnosprawnością, zaś 28,1% z doradztwa lub poradnictwa zawodowego.

Z kolei osoby po 50-tym roku życia najczęściej brały udział w tych formach wsparcia, które prowadziły do podniesienia lub zmiany kwalifikacji, z pomocy lub wsparcia psychologicznego korzystał co czwarty badany, podobnie jak w przypadku doradztwa lub poradnictwa zawodowego.

- Wśród osób w wieku 50-64 lata związek pomiędzy udziałem w określonej formie wsparcia a trwałą zmianą sytuacji zawodowej (znalezienie pracy na dłużej niż 3 miesiące) okazał się statystycznie istotny w przypadku otrzymania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej (75,8%), szkoleń/warsztatów/kursów prowadzących do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (30,2%), doradztwa i poradnictwa zawodowego (24,3%) oraz pomocy i wsparcia psychologicznego (18,4%).
- Ogólna ocena przydatności oferowanego wsparcia (w skali od 1 do 5) jest zbliżona w obu wyróżnionych w badaniu zbiorowościach. Wartość średnia w grupie osób niepełnosprawnych wynosi 3,90, a wśród badanych po 50 roku życia 3,96. Osoby niepełnosprawne za najbardziej przydatne uznały pomoc i wsparcie psychologiczne oraz formy związane z podnoszeniem lub zmianą kwalifikacji. Badani z grupy 50+ najwyżej oceniali przydatność form prowadzących do zmiany lub podniesienia kwalifikacji oraz szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji.
- Najczęściej wskazywanymi powodami udziału w określonym typie szkolenia była własna ocena potrzeb i kwalifikacji uczestników. Odpowiedzi takiej udzieliło 53,2% niepełnosprawnych oraz 57,5% osób z grupy 50+. Namowa ze strony doradcy zawodowego lub pośrednika pracy była powodem dla co piątej osoby niepełnosprawnej (21,3%) oraz 12,0% badanych po 50-tym roku życia. Na brak wyboru wskazuje podobny odsetek badanych z obu grup, odpowiednio 17,0% osoby niepełnosprawne, 15,1% osoby z grupy 50+.
- Poziom dostosowania i zindywidualizowania wsparcia względem potrzeb uczestników został wysoko oceniony przez respondentów. Na skali możliwych do zastosowania ocen od 1 do 5 ogólna ocena wśród osób niepełnosprawnych wyniosła 4,02, a w grupie 50+ 4,00.
- Oceniając różne aspekty szkoleń najwyżej wartościowano atmosferę zajęć, warunki, w których odbywały się zajęcia oraz sposób przekazywania wiedzy przez prowadzących, najniżej zaś czas trwania szkoleń oraz stopień praktycznej przydatności uzyskiwanej wiedzy w pracy zawodowej. W przypadku czasu trwania szkoleń zauważalna jest różnica pomiędzy badanymi niepełnosprawnymi i z grupy 50+. Osoby niepełnosprawne bardziej krytycznie odniosły się do czasu trwania szkoleń, co najprawdopodobniej pozostaje w związku z faktem, że szkolenia przeznaczone dla tej grupy odbiorców powinny być dłuższe i ukierunkowane przede wszystkim na utrwalanie uzyskiwanych umiejętności.

- Zmiany sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie doświadczyło w przypadku osób niepełnosprawnych 17,9%, a w grupie 50+ 38,0%.
- Do konkretnych korzyści wynikających z udziału w projekcie zarówno osoby niepełnosprawne, jak i w wieku 50-64 lata zaliczyły zdobycie nowych umiejętności, które mogą być przydatne w poszukiwaniu pracy. Osoby niepełnosprawne doceniły możliwość sympatycznego spędzenia czasu i poznania nowych ludzi, w tej grupie co trzeci badany wskazał też na nabranie większego poczucia własnej wartości i „poczucie się pewniej”.
- Badani zostali zapytani o to, czy oferowane w ramach projektu wsparcie było dostosowane do specyficznych potrzeb uczestników. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 67,9% osób niepełnosprawnych oraz 55,8% badanych w grupie 50+. Z kolei odpowiedzi negatywnej udzielił co piąty badany po 50-tym roku życia (20,6%) oraz niemal co ósmy niepełnosprawny respondent (12,4%).
- Zaledwie co czwarta osoba niepełnosprawna (25,0%) oraz 22,5% badanych po 50-tym roku życia uważa, że decydujący wpływ na to, aby w przyszłości uzyskać dobrą pracę, ma ona sama. Zdecydowana większość badanych w obu grupach pozycjonuje sprawstwo związane z uzyskaniem zatrudnienia w podmiotach i czynnikach zewnętrznych, co wiąże się z niższym poczuciem sprawstwa i kontroli nad własnym życiem.
- Osobom, które nie pracowały w momencie przeprowadzania badania zadano pytanie o to, jakie bariery ich zdaniem utrudniają zdobycie zatrudnienia. Osoby niepełnosprawne najczęściej wskazywały swoją niepełnosprawność (53,0%), a osoby po 50-tym roku życia swój wiek (37,9%).

Rekomendacje wypracowane w oparciu o przeprowadzone badania:

1. Rekomenduje się podjęcie działań zaradczych mających na celu wzrost wskaźnika produktu dotyczącego liczby osób w wieku 50-64 lata, które ukończyły udział w projekcie. Działania zaradcze powinny koncentrować się na wprowadzeniu odpowiednich kryteriów dostępu i/lub strategicznych (np. projekty adresowane w 100% do osób 50+, zwiększenie odsetka osób 50+, które muszą zostać objęte wsparciem w projektach systemowych) oraz na zapewnieniu wsparcia powiatowym urzędом pracy w pracy z grupą osób 50+, tak aby zwiększyć kompetencje kadry dotyczące rekrutowania i motywowania osób 50+ do udziału w projektach. W ramach działań informacyjnych warto także propagować tego typu wiedzę wśród projektodawców konkursowych.

2. Rekomenduje się monitorowanie dynamiki wzrostu wskaźnika produktu dotyczącego liczby osób niepełnosprawnych, które ukończyły udział w projekcie. W monitorowaniu należy uwzględnić efekty wprowadzenia kryterium wskaźnika zatrudnialności – czy nie ma on wpływu na spadek ilości i/lub jakości projektów dotyczących tej grupy i w zależności od wyniku monitorowania podejmować działania zaradcze.
3. Rekomenduje się angażowanie w większym stopniu organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych oraz osób 50+ poprzez tworzenie partnerstw tych organizacji z projektodawcami lub też zachęcanie, aby same aplikowały o środki.
4. Rekomenduje się stworzenie projektodawcom ram organizacyjnych umożliwiających elastyczne kształtowanie doboru form wsparcia w zależności od wyłaniających się lub zmieniających się w czasie realizacji projektu potrzeb uczestników.
5. Sugeruje się utrzymanie form wsparcia, które w największym stopniu przekładają się na efektywność w projekcie mierzoną zmianą sytuacji zawodowej oraz uzupełnienie ich o zajęcia praktyczne umożliwiające wykorzystanie nabytej wiedzy i umiejętności.
6. Rekomenduje się uzależnienie zarówno długości oferowanego wsparcia, jak i jego form od prezentowanej przez klienta postawy wobec aktywizacji zawodowej.
7. Rekomenduje się zróżnicowanie oceny efektywności w projektach systemowych i konkursowych.
8. Rekomenduje się podejmowanie działań mających na celu wzmocnienie motywacji wewnętrznej i ograniczanie stosowania motywatorów zewnętrznych w postaci dodatku szkoleniowego.
9. Rekomenduje się podjęcie działań mających na celu propagowanie wśród pracodawców informacji o finansowych i pozafinansowych korzyściach wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz o sposobach, w jaki mogą je zatrudnić.
10. Rekomenduje się propagowanie wśród pracodawców nowoczesnych form zarządzania ludźmi, takich jak zarządzanie różnorodnością.
11. Rekomenduje się wprowadzenie do bazy PEFS informacji o niepełnosprawności uczestników projektów PO KL.

3. Założenia metodologiczne badań

3.1. Cel i zakres badania

Cel główny:

Głównym celem badania była **ocena jakości wsparcia** adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL oraz jego wpływu na podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia tych osób. Badanie dotyczyło projektów realizowanych w latach 2009-2010.

Badanie ma się przyczynić do uzyskania kompleksowej wiedzy na temat realizowanych w województwie pomorskim projektów, w ramach Podziałania 6.1.1 oraz 6.1.3, których uczestnikami były osoby w wieku 50-64 lata oraz niepełnosprawne, braków w tym zakresie, stopnia dopasowania tych projektów do potrzeb odbiorców oraz ich efektywności.

Cele szczegółowe badania

1. Identyfikacja barier i szans osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata na rynku pracy województwa pomorskiego.
2. Ocena użyteczności wsparcia udzielonego osobom niepełnosprawnym oraz osobom w wieku 50-64 lata - *pod kątem dostosowania do potrzeb regionalnego/lokalnego rynku pracy oraz z punktu widzenia uczestników projektów* - ze szczególnym naciskiem na ocenę użyteczności formy wsparcia jaką są szkolenia.
3. Ocena dopasowania działań w projektach do specyfiki grup docelowych (osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata).
4. Zidentyfikowanie typów projektów (rodzaju i form prowadzenia działań aktywizacyjnych) najbardziej i najmniej efektywnych w odniesieniu do grup odbiorców, których badanie dotyczy.
5. Sformułowanie zaleceń (rekomendacji), mających służyć lepszemu ukierunkowaniu i dopasowaniu wsparcia udzielanego w ramach realizowanych projektów do potrzeb i oczekiwań osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata, tak aby przyczyniało się ono w jak największym stopniu do poprawy ich sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Z uwagi na to, że szkolenia są dominującą formą pomocy skierowanej do uczestników realizowanych projektów, w badaniu położono szczególny nacisk na zbadanie użyteczności tej formy wsparcia.

W badaniu uwzględniono następujące kryteria ewaluacyjne:

Skuteczność – rozumiana jako ocena, w jakim stopniu wdrażane w projektach działania i wykorzystywane instrumenty rynku pracy przyczyniają się do realizacji celów Priorytetu VI PO KL (zmniejszenia bezrobocia oraz zwiększenia poziomu zatrudnienia wśród uczestników projektów).

Użyteczność – rozumiana jako stopień, w jakim podejmowane działania odpowiadają potrzebom z jednej strony regionalnego/ lokalnego rynku pracy, z drugiej strony uczestnikom projektów.

Trwałość – rozumiana jako ocena zmiany sytuacji społeczno-zawodowej osób objętych wsparciem w ramach projektu, w okresie co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

Pytania badawcze:

Zrealizowanie celów głównego i szczegółowych osiągnięto poprzez udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jakie trudności z wejściem i utrzymaniem na rynku pracy mają osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata? Jakiego rodzaju wsparcia potrzebują te osoby, aby stać się osobami aktywnymi zawodowo?
2. Jakie inne działania, projekty, programy (poza Działaniem 6.1 PO KL) realizowane są w województwie pomorskim w celu integracji społecznej i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata?
3. Czy zakres i rodzaj udzielanego wsparcia w ramach projektów realizowanych w Poddziałaniu 6.1.1 i 6.1.3 PO KL odpowiadają potrzebom regionalnego rynku pracy?

W szczególności określono:

- z jakich form wsparcia najczęściej korzystali uczestnicy projektów? jaki był zakres i tematyka szkoleń, w których uczestniczyły osoby objęte badaniem?
- czy udzielane wsparcie (w tym wybrane kierunki szkoleń) odpowiadało potrzebom pracodawców na regionalnym/lokalnym rynku pracy?
- czy instytucje realizujące projekty prowadzą własne analizy lub wykorzystują informacje zewnętrzne przy planowaniu zakresu i rodzaju wsparcia w ramach realizowanych projektów? Jeśli tak, jakie są źródła pozyskiwanych w tym celu informacji i czy zakres tych informacji jest wystarczający do właściwego adresowania form wsparcia?

4. Czy działania podejmowane w ramach realizowanych projektów są dostosowane do szczególnych potrzeb grup docelowych, jakimi są osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata? Co jest brane pod uwagę przy doborze uczestników do projektów?
5. Czy podejmowane działania pomagają niwelować bariery uniemożliwiające tym osobom znalezienie zatrudnienia? W jaki sposób?
6. Co osoby objęte wsparciem osiągnęły dzięki udziałowi w projekcie i jak oceniają uzyskane wsparcie? Jak oceniają szkolenia, w których uczestniczyli w ramach realizowanych projektów?
7. Czy dzięki uczestnictwu w projekcie nastąpiła zmiana sytuacji społeczno-zawodowej osób objętych wsparciem? Czy efekty otrzymanego wsparcia w ramach projektów są trwałe (czy uczestnicy utrzymali zdobyte zatrudnienie, czy wykorzystują uzyskane kwalifikacje, wiedzę zdobytą podczas szkoleń w aktualnej pracy, czy podjęli dalsze kształcenie w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy)?
8. Które z form wsparcia, działań zastosowanych w projektach okazały się najbardziej skuteczne? Które z nich osoby badane oceniają jako najbardziej przydatne a które jako nieprzydatne? Jakich działań zabrakło?
9. Na jakie problemy napotykają beneficjenci obejmując wsparciem osoby niepełnosprawne lub osoby w wieku 50-64 lata w ramach realizowanych przez nich projektów? W jaki sposób można rozwiązać te problemy?
10. Jaka jest możliwość osiągnięcia wartości docelowych wskaźników produktu dotyczących badanych grup? Jeśli nie jest możliwe osiągnięcie tych wartości, to jakie są tego przyczyny? Jakie wartości są możliwe do osiągnięcia?
11. Czy stopień zainteresowania osób bezrobotnych niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata jest wystarczający dla realizacji założonych wielkości docelowych wskaźników? Jakie mogą być przyczyny takiego poziomu zainteresowania? Jakie działania należy w związku z tym podjąć?
12. Czy trafnie przyjęto kryteria wyboru projektów w kontekście osiągania założonej wartości wskaźnika? Czy kryteria wyboru projektów zmieniały się w czasie pod wpływem analiz poziomu osiągania wskaźników? Czy kryteria wyboru prowadziły do wyboru projektów w najwyższym stopniu realizujących zakładany poziom wskaźnika?

3.2. Metody badawcze oraz źródła danych

W celu uzyskania odpowiedzi na pytania problematyki badawczej przeprowadzono czynności badawcze przy użyciu następujących technik badawczych:

- analiza materiałów zastanych,
- indywidualny wywiad kwestionariuszowy,
- zogniskowany wywiad grupowy,
- studium przypadku,
- panel ekspertów.

W badaniach wykorzystano źródła wywołane (baza danych z badania ilościowego osób objętych wsparciem oraz badania ilościowego z beneficjentami konkursowymi i systemowymi, zapisy zogniskowanych wywiadów grupowych, zapis relacjonujący przebieg panelu ekspertów) oraz źródła zastane (materiały objęte badaniem dokumentów – *desk research*). Materiały wykorzystane do przeprowadzenia studium przypadku objęły indywidualne wywiady pogłębione, rozmowy bezpośrednie i telefoniczne z uczestnikami lub uczestnikiem projektu oraz osobami odpowiedzialnymi za organizację, analizę materiałów zastanych dotyczących projektu. Studium przypadku jest jedną z metatechnik gromadzenia danych. Jej celem jest przede wszystkim zgromadzenie informacji dotyczących określonego zagadnienia. Realizacja tego założenia wiąże się z wykorzystywaniem różnych strategii pozyskiwania danych. Podstawowym kryterium doboru metod pozyskiwania informacji w ramach studium przypadku jest ich efektywność. Sama procedura nie ma ściśle określonego planu, a jedynie cel.

Zastosowanie w badaniach podejścia jakościowego i ilościowego umożliwiło zgromadzenie materiału pozwalającego na uzyskanie wyczerpujących odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Metody jakościowe pozwoliły uzyskać pogłębiony obraz, portret badanej rzeczywistości, zaś metody ilościowe umożliwiły określenie częstotliwości ich występowania oraz związków pomiędzy poszczególnymi wymiarami badanych zjawisk. Zastosowanie obu strategii metodologicznych było zasadne ze względu na specyfikę przedmiotu badań. Z jednej strony procesowi ewaluacji poddane zostały formalne i organizacyjne aspekty działań składających się na realizowane formy wsparcia, a z drugiej uwzględnione zostały doświadczenia konkretnych osób. Każda ze stosowanych metod badawczych generuje określony rodzaj błędu pomiarowego. Badania ilościowe redukują obraz rzeczywistości do wariantów kafeterii ograniczających możliwości udzielenia odpowiedzi, z drugiej strony stosowanie podejścia jakościowego uniemożliwia dokonanie statystycznego oszacowania stopnia, w jakim uzyskane wyniki przekładają się na populację badaną. Zastosowanie różnych me-

to w dużej mierze redukuje problem jednostronnego oglądu rzeczywistości badanej.

Agregaty społeczne i podmioty instytucjonalne, które objęto badaniami:

1. *beneficjenci systemowi* - **17** powiatowych urzędów pracy (PUP) województwa pomorskiego aplikujących w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL,
2. *beneficjenci konkursowi* - **26** instytucji (w tym 4 PUP-y), które w ramach projektów realizowanych w 2009 i 2010 roku w Poddziałaniu 6.1.1 objęły wsparciem osoby niepełnosprawne lub/i osoby w wieku 50-64 lata,
3. *osoby wieku 50-64 lata* - **1012** osób (Poddziałanie 6.1.1 – 339 osób, Poddziałanie 6.1.3 – 673 osoby), które w 2010 roku zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 w województwie pomorskim oraz znalazły się w bazie PEFS,
4. *osoby niepełnosprawne* - ok. **239** osób, które w 2009 i 2010 roku zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 w województwie pomorskim - według sprawozdania z realizacji Działania 6.1.

4. Analiza materiałów zastanych – *desk research*

4.1. Wprowadzenie metodologiczne

Ta część raportu zawiera informacje i analizy dokonane w oparciu o źródła zastane (dokumenty). Przedmiotem analizy były dokumenty z następujących dziedzin (szczegółowy wykaz wszystkich źródeł znajduje się w bibliografii):

1. Strategiczne dokumenty krajowe dotyczące PO KL.
2. Dokumenty IP i IP2 dotyczące PO KL.
3. Sprawozdania z realizacji Działania 6.1 PO KL (półroczne i roczne).
4. Opracowania, analizy i badania dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata na krajowym i regionalnym (województwa pomorskiego) rynku pracy.
5. Dane statystyczne Urzędu Statystycznego w Gdańsku oraz Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie.
6. Wybrane akty prawne dotyczące przedmiotowego tematu.
7. Badania ewaluacyjne PO KL.
8. Listy rankingowe konkursów PO KL za rok 2010 i 2011 zamieszczone na stronie Departamentu EFS Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego.
9. Wyniki konkursu Funduszu Inicjatyw Obywatelskich 2011.
10. Strony internetowe organizacji pozarządowych i instytucji ubiegających się o dofinansowanie na działania na rzecz osób niepełnosprawnych i starszych.

Analiza danych zastanych koncentruje się przede wszystkim na następujących pytaniach badawczych:

1. Jakie trudności z wejściem i utrzymaniem na rynku pracy mają osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata? Jakiego rodzaju wsparcia potrzebują te osoby, aby stać się osobami aktywnymi zawodowo?
2. Jakie inne działania, projekty, programy (poza Działaniem 6.1 PO KL) realizowane są w województwie pomorskim w celu integracji społecznej i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata?
3. Jaka jest możliwość osiągnięcia wartości docelowych wskaźników produktu dotyczących badanych grup? Jeśli nie jest możliwe osiągnięcie tych wartości, to jakie są tego przyczyny? Jakie wartości są możliwe do osiągnięcia?
4. Czy trafnie przyjęto kryteria wyboru projektów w kontekście osiągania założonej wartości

wskaźnika? Czy kryteria wyboru projektów zmieniały się w czasie pod wpływem analiz poziomu osiągnięcia wskaźników? Czy kryteria wyboru prowadziły do wyboru projektów w najwyższym stopniu realizujących zakładany poziom wskaźnika?

Wyniki desk research pomocniczo posłużyły również jako baza dla pozostałych pytań, na które odpowiedzi przynoszą badania terenowe.

4.2. Sytuacja osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata na rynku pracy

4.2.1. Osoby niepełnosprawne

Na wstępie należy stwierdzić, że dostępne dane dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych szybko się dezaktualizują ze względu na wprowadzane zmiany w ustawodawstwie dotyczące tej grupy oraz realizowane na bieżąco wsparcie ze środków EFS i PFRON. O ile można określić, jakie trudności mają osoby niepełnosprawne na rynku pracy, o tyle już trudniej na podstawie dostępnych danych zastanych prognozować, jakiego rodzaju wsparcia potrzebują osoby niepełnosprawne, ponieważ ich sytuacja jest zależna od wprowadzanych zmian legislacyjnych. Od początku 2011 roku wchodzi sukcesywnie w życie nowe przepisy regulujące kwestie wysokości dofinansowań do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych¹. W latach 2012-2013 planuje się kontynuować stopniowe zmniejszanie dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z orzeczoną umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności oraz ich zwiększanie w stosunku do pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Dodatkowo od 1 stycznia 2012 roku wejdzie w życie ustawa zmieniająca zasady zawieszania renty socjalnej, która umożliwi osiągnięcie wyższego dochodu przez osoby niepełnosprawne². Trudno w dniu dzisiejszym przewidzieć, jak te zmiany wpłyną na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, zwłaszcza że organizacje pozarządowe alarmują, że zauważalny jest negatywny wpływ wprowadzonych ustaw – zmniejsza się liczba miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych³.

¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz. U. z 1997 r. Nr 123 poz. 776 z późn. zm., Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw.

² Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej. Dz. U. Nr 135, poz. 1268, z późn. zm., Ustawa z dnia 30 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o rencie socjalnej, Dz.U. z 2011 Nr 224.

³ Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, (2011, 18 sierpnia). *Apel Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych do Prezesa Rady Ministrów Pana Donalda Tuska w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, http://poapon.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=23340&Itemid=550 [dostęp 28.10.11 r.]

Polska na tle Unii Europejskiej wyróżnia się dużą liczbą osób niepełnosprawnych, a z drugiej strony bardzo niskim wskaźnikiem ich zatrudnienia. Niski wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oznaczają, że osoby te pozostają w znacznym stopniu bierne na rynku pracy.

Według danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r., liczba osób niepełnosprawnych wynosiła ponad 5,4 miliona i stanowiła 14% ludności kraju, a w województwie pomorskim 13,8% (ponad 300 tysięcy osób). Jest to liczba osób niepełnosprawnych zarówno prawnie (posiadających orzeczenia), jak i liczba osób niepełnosprawnych biologicznie (nie posiadających orzeczenia, ale odczuwających ograniczenia związane ze swoim stanem zdrowia). Na chwilę obecną nie ma nowszych tak reprezentatywnych badań populacji osób niepełnosprawnych – dane ze Spisu Powszechnego są też jedynymi w Banku Danych Lokalnych GUS-u⁴.

Innym źródłem danych o osobach niepełnosprawnych prawnie jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Polski (BAEL). Niestety charakter tych danych nie pozwala na estymację danych na poziom województwa. Autorzy przeprowadzanego w roku 2008 „Badania barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim”, którego jednym z celów było ustalenie ilości osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim piszą: „Słabością prowadzonych badań, oczywiście z wyjątkiem spisu powszechnego, jest ich niska reprezentatywność na poziomie regionalnym. Ponieważ badania te obejmują całą ludność Polski, osoby niepełnosprawne stanowią zazwyczaj tylko niewielką część próby badawczej. Dlatego też w przypadku tej zbiorowości uzyskiwane wyniki są niemiarodajne na poziomie regionalnym. Żadne z prowadzonych badań nie pozwala na uzyskanie wyników reprezentatywnych na poziomie powiatu.⁵” i następnie po gruntownej analizie innych dostępnych źródeł (m.in. ZUS, KRUS, Elektroniczny Krajowy Systemu Monitoringu Orzekania o Niepełnosprawności, programy statystyczne publicznych służb zatrudnienia) stwierdzają: „W oparciu o istniejące zasoby danych w praktyce niemożliwe jest precyzyjne określenie liczebności populacji osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim.⁶” Jedyna szacunkowa liczba osób prawnie niepełnosprawnych wyliczona przez autorów raportu w oparciu o wymienione wyżej źródła w województwie pomorskim w roku 2007 wyniosła ok. 117 tys. osób⁷. Z powodów wymienionych powyżej pozostałe dane dotyczące osób niepełnosprawnych prezentowane w niniejszym raporcie są tylko na poziomie krajowym.

⁴ Główny Urząd Statystyczny. Bank Danych Lokalnych. *Osoby niepełnosprawne*. Pozyskane ze strony: <http://www.stat.gov.pl> [dostęp 27.11.11 r.].

⁵ Kutyló, Ł., Niedoszewska, A., Stronkowski, P., Zub, M. (2009, styczeń). *Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim*. WYG International Sp. z o. o., s. 35.

⁶ Tamże, s. 48.

⁷ Tamże, s. 53.

Według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)⁸, prowadzonego przez GUS, liczba osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 15 lat i więcej w 2010 roku wynosiła około 3,4 mln osób (dokładnie 3 398 tys.), co stanowiło 10,7% ludności w wieku 15 lat i więcej. Liczba osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym wynosiła około 2,1 mln (2 054 tys.) i stanowiła 8,6% ludności w tym wieku. W 2010 roku 27% osób w wieku 15 lat i więcej miało orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (lub orzeczenie równoważne), 39,6% tych osób posiadało orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (lub równoważne) a 33,4% - orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności (lub równoważne). Wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym 19,7% miało orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (lub orzeczenie równoważne), 40,7% tych osób posiadało orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (lub równoważne) a 39,5% - orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności (lub równoważne). W ciągu ostatnich lat nastąpiło zwiększenie udziału osób z orzeczoną umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, jak też znacznym oraz zmniejszenie udziału osób z orzeczoną lekkim stopniem niepełnosprawności.

Według BAEL⁹ wskaźnik zatrudnienia w 2010 r. wynosił dla osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata 20,5%, a w województwie pomorskim był nieco wyższy i wynosił 21,1%.

Według BAEL¹⁰ spośród osób niepełnosprawnych biernych zawodowo w wieku produkcyjnym 86,9% nie poszukiwało pracy z powodu choroby i niesprawności, 6,6% w związku z emeryturą, 2,6% ze względu na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, 1,9% z uwagi na kontynuowanie nauki i uzupełnianie kwalifikacji, a 1,2% z powodu zniechęcenia bezskutecznością poszukiwań pracy.

Dane BAEL¹¹ pokazują, że osoby niepełnosprawne są wciąż znacznie gorzej wykształcone niż osoby sprawne, w ciągu ostatnich lat następował stopniowy wzrost liczby osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej z co najmniej średnim poziomem wykształcenia - udział osób z wyższym wykształceniem wynosi wśród osób niepełnosprawnych 6,6%, a wśród pełnosprawnych 19,5%, z policealnym i średnim zawodowym analogicznie 19,8% do 23,6%, a ze średnim ogólnokształcącym 7,3% do 11%.

Chociaż prawdopodobieństwo zatrudnienia osób niepełnosprawnych wzrasta, gdy mają one wykształcenie wyższe lub policealne, jednak wzrasta też różnica we wskaźnikach zatrudnienia tych grup w stosunku do osób pełnosprawnych o danym wykształceniu. Jest to czynnik, który może

⁸ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. *Dane dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych, zwłaszcza na rynku pracy, w 2010 roku*, s.1. Pozyskane ze strony:

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach/opracowania-analityczno-tabelary/> [dostęp 26.10.11 r.]

⁹ Główny Urząd Statystyczny. Bank Danych Lokalnych. *Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata*. Pozyskane ze strony: <http://www.stat.gov.pl> [dostęp 27.11.11 r.]

¹⁰ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. Dz. cyt. s. 6.

¹¹ Tamże, s. 2.

zniechęcać osoby niepełnosprawne do rozwijania swoich kompetencji i przyczyniać się do ich niższych wyników edukacyjnych. Dostępne dane (GUS)¹² sugerują również, że dostęp do edukacji dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej jest ograniczony. W 2010 roku około 47% dzieci niepełnosprawnych uczęszczało do szkół specjalnych, 53% do szkół powszechnych. Zdecydowana większość młodzieży niepełnosprawnej (około 80%) uczęszczała do specjalnych szkół zawodowych lub specjalnych liceów profilowanych¹³.

Bierności osób niepełnosprawnych na rynku pracy przyglądało się bliżej badanie „Ogólnopolskie badanie sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych” pod kierunkiem prof. Anny I. Brzezińskiej realizowane przez Szkołę Wyższą Psychologii Społecznej w latach 2009-2010¹⁴. Zbadano uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych¹⁵. Zidentyfikowano cztery grupy powodów (czynniki), które są przyczyną niepodejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym nieposzukujące pracy. W nawiasach podano przykładowe stwierdzenia charakteryzujące te grupy.

1. **syndrom wyuczonej bezradności na rynku pracy** (nie mam nikogo, kto by mi pomógł szukać pracy; nie mam odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji; szukałem/am pracy, ale nie mogłem/am nic znaleźć),
2. **przyczyny zdrowotne** (musiałby mi stale ktoś pomagać w pracy; z mojego orzeczenia wynika, że nie mogę pracować),
3. **bariera rentowa** (obawiam się utraty zasiłku/renty; wolę przyjmować zasiłki/rentę niż pracować za niewielkie pieniądze),
4. **bierność** (najlepiej czuję się w domu; rodzina uważa, iż nie powinienem(powinnam) pracować).

Mężczyźni częściej zgłaszają subiektywne poczucie problemów ze zdrowiem oraz barierę rentową, a kobiety syndrom bierności. Wszystkie powody są przekonaniem, jakie mają na swój temat osoby z ograniczeniami sprawności. Przekonania te mogą być uzasadnieniem bierności zawodowej. Na wykresie widać, że najczęstszą przyczyną niepodejmowania pracy jest subiektywne poczucie istniejących problemów ze zdrowiem – częstsze jak można się spodziewać w grupie osób z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności. Pozostałe czynniki rozkładają się podobnie w obu grupach, z czego co ważne drugim najczęściej występującym czynnikiem jest bierność.

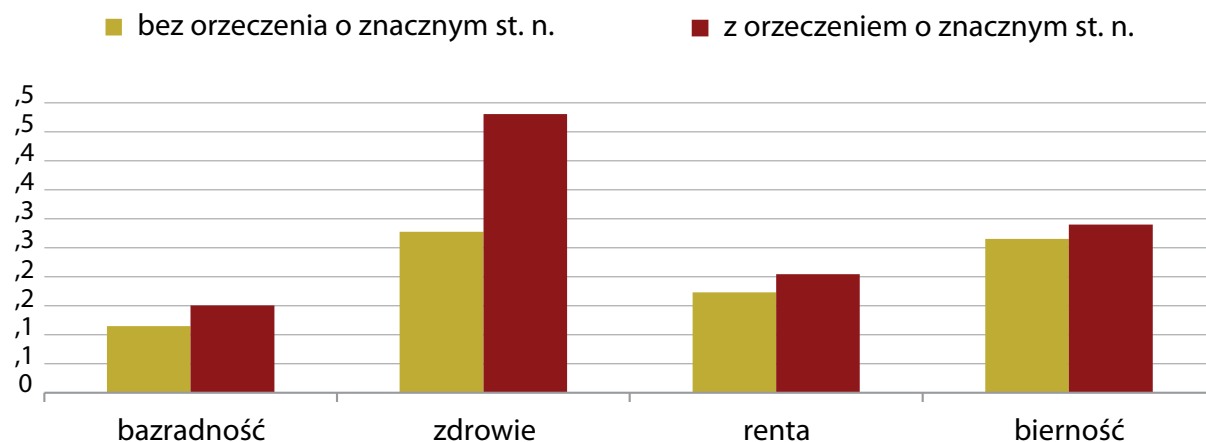
¹² Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. *Dane dotyczące edukacji niepełnosprawnych uczniów, studentów i absolwentów za lata 2007-2010*. Pozyskane ze strony: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/tablice/dane-dotyczace-edukacji/> [dostęp 26.10.11].

¹³ Tamże.

¹⁴ Więcej informacji o badaniu na stronie: www.aktywizacja2.swps.pl

¹⁵ Brzezińska, A.I., Kaczan, R., Rycielski, P. (2010). Model czynników warunkujących niepodejmowanie pracy przez osoby z ograniczeniami sprawności w A. I. Brzezińska, J. Pluta, P. Rycielski, (red.). *Diagnoza potrzeb i podstawy interwencji społecznych na rzecz osób z ograniczeniami sprawności*. Warszawa: Specjalny numer Polityki Społecznej, s. 40-42.

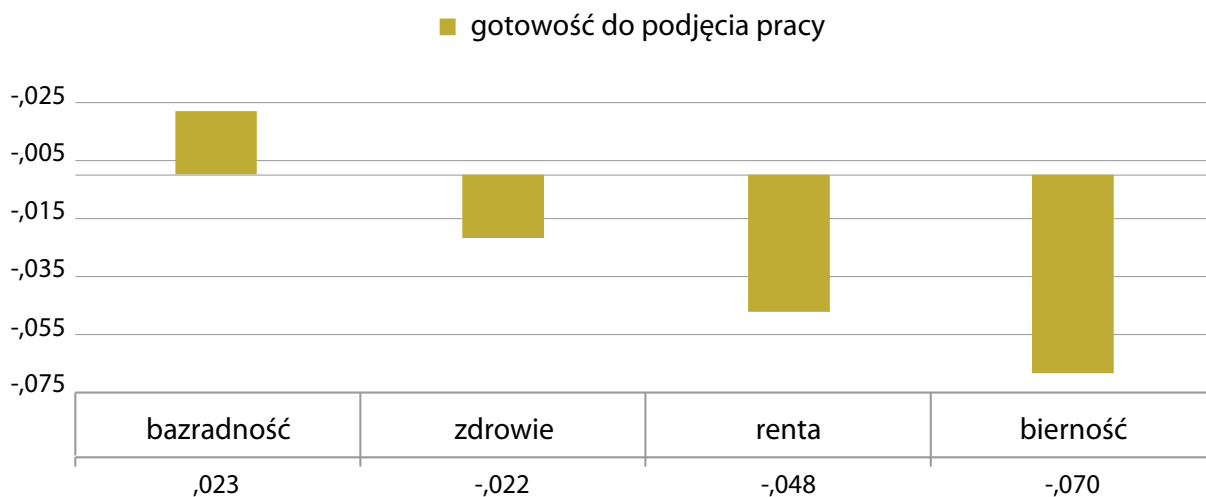
Rys. 1. Stopień niepełnosprawności a przyczyny niepodejmowania pracy.



Źródło: Model czynników warunkujących niepodejmowanie pracy przez osoby z ograniczeniami sprawności s. 40¹⁶.

Zbadano również, jak dużą gotowość do podjęcia pracy mają osoby badane w zależności od przyczyn, z jakich nie podejmują pracy. Wyniki prezentuje poniższy rysunek.

Rys. 2. Gotowość do podjęcia pracy a przyczyny niepodejmowania pracy.



Źródło: Model czynników warunkujących niepodejmowanie pracy przez osoby z ograniczeniami sprawności s. 42¹⁷.

Generalnie jedyne osoby, które są zainteresowane podjęciem pracy, to osoby z syndromem wyczerpanej bezradności - byłyby gotowe podjąć pracę, lecz nie są w stanie aktywnie i wytrwale jej poszukiwać. Autorzy rekomendują działania wspierające kompetencje osobiste i społeczne tych osób tak, aby mogły i potrafiły znaleźć, a potem utrzymać zatrudnienie.

¹⁶ Tamże.

¹⁷ Tamże.

Inne badania¹⁸ osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim pokazują, że osoby niepełnosprawne nie mają wiedzy o tym, jakie przysługują im uprawnienia z tytułu orzeczenia o niepełnosprawności, na jakie wsparcie aktywizacyjne mogą liczyć ze strony instytucji lub organizacji pozarządowych, nie mają wiedzy na temat możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, oczekują ofert skierowanych tylko do osób niepełnosprawnych, a nie korzystają z pozostałych ofert. Działania wspierające mogłyby więc polegać również na dostarczeniu tego typu wiedzy.

Pozostałe osoby, u których występują inne powody niepodejmowania zatrudnienia, w ogóle nie są zainteresowane podjęciem pracy – najtrudniej będzie zaktywizować osoby z zespołem bierności, czyli nisko wartościujące pracę i być może pozostające pod silnym wpływem rodziny, która zniechęca je do podejmowania aktywności zawodowej¹⁹. Autorzy ogólnopolskiego badania sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych rekomendują więc pracę środowiskową i psychoedukacyjną z rodziną. Jeśli chodzi o pozostałe grupy, autorzy sugerują wspieranie osób, które nie pracują ze względu na stan zdrowia przez odpowiednie ułatwienia, jak np. dostosowanie miejsca pracy do ich specyficznych potrzeb i likwidację barier oraz (tam, gdzie to możliwe) wprowadzenie lub zintensyfikowanie właściwego leczenia i rehabilitacji. Bariera rentowa natomiast wymaga zmiany prawa i uświadomienia tej grupie korzyści związanych z podjęciem zatrudnienia.

Z uwagi na to, że niepodejmowanie aktywności zawodowej u osób zgłaszających tego typu powody, jest związane również silnie z obniżeniem satysfakcji z życia²⁰, być może warto rozważyć motywowanie do podjęcia pracy nie tylko względami finansowymi, ale profilaktyką depresji.

Z dalszych analiz zespołu badaczy²¹ wynika także, że osoby, które subiektywnie oceniają swój stan zdrowia jako lepszy, łatwiej znajdują pracę, a więc ważna wydaje się tutaj być praca psychologiczna z przekonaniem ograniczającymi. Badania te potwierdzają również wpływ wykształcenia – im wyższe tym łatwiej znaleźć pracę. Aktywności zawodowej sprzyja także poczucie bliskości z innymi ludźmi i poczucie oparcia w bliskich osobach, ale już nie poczucie możliwości uzyskania w razie potrzeby pomocy ze strony instytucji, które obniża prawdopodobieństwo podjęcia pracy. Innymi czynnikami zmniejszającymi prawdopodobieństwo podjęcia pracy są przeszkody w mobilności ruchowej, w tym mieszkanie niedostosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej, a także płeć – kobiety mają mniejsze szanse na rynku pracy w związku z tym mogą też rzadziej pracy poszukiwać.

Agnieszka Chłoń-Domińczak i Dorota Poznańska poddają analizie zależność osób niepełnosprawnych od systemu rentowego: „Według BAEL liczba osób niepełnosprawnych odpowia-

¹⁸ Kutyló, Ł., Niedożewska, A., Stronkowski, P., Zub, M. (2009, styczeń). Dz.cyt. s. 113-115.

¹⁹ Brzezińska, A.I., Kaczan, R., Rycielski, P. (2010). Dz. cyt.

²⁰ Tamże.

²¹ Tamże.

da liczbie osób otrzymujących renty z tytułu niezdolności do pracy i renty socjalne. Oznacza to, że istnieje pełne objęcie systemem świadczeń tej populacji, co tworzy pułapkę świadczeń. Ponadto, wysokie wydatki na renty z tytułu niezdolności do pracy mogą wypierać inne potencjalne wydatki na poprawę integracji na rynku pracy osób niepełnosprawnych.²² System rentowy był wielokrotnie w ostatnich latach krytykowany jako nadmiernie obciążający budżet państwa. W ostatnich latach widoczne było także zjawisko tzw. pułapki świadczeń i lęku przed utratą gwarantowanych dochodów u osób niepełnosprawnych, które zmniejsza ich motywację do podejmowania pracy lub nawet do wchodzenia na rynek pracy²³. Być może ostatnie zmiany legislacyjne (zwiększenie progu dochodu bez utraty renty wchodzące w życie od 01.01.12 r.²⁴) przyczynią się do zmiany tej sytuacji.

Jeśli chodzi o pracodawców głównymi czynnikami hamującymi zatrudnienie osób niepełnosprawnych w ostatnich latach była niestabilność i złożoność przepisów dotyczących odpowiedzialności pracodawców²⁵. Wspomniane już zmiany w ustawodawstwie mają zgodnie z dokumentami rządowymi stworzyć „stabilne ramy prawne sprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (w tym: uproszczenie procedur i zasad wsparcia pracodawców, usprawnienie koordynacji działań różnych podmiotów publicznych na rzecz osób niepełnosprawnych, w szczególności rządu i Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, PFRON, władz wojewódzkich i lokalnych, publicznych służb zatrudnienia, służb społecznych, służb wspierających osoby niepełnosprawne).”²⁶ Tymczasem jak alarmuje Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON) w apelu do premiera: „Z dniem 1 stycznia br. weszła w życie nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawierająca liczne przepisy, które od kilku miesięcy przynoszą niekorzystne skutki w obszarze rehabilitacji zawodowej oraz wsparcia w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, czego efektem jest likwidacja wielu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Pracodawcom otwartego jak i chronionego rynku pracy odebrano wiele instrumentów wsparcia, które w dużym stopniu zachęcały do zatrudniania osób niepełnosprawnych i jednocześnie przyczyniły się do wzrostu zatrudnienia tych osób w ciągu ostatnich dwóch lat. Jednakże cały wysiłek który

²² Chłoń-Domińczak, A., Poznańska, D., (2007). *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, Budapeszt: Międzynarodowa Organizacja Pracy, s. 38.

²³ Por. Chłoń-Domińczak, A., Poznańska, D., (2007). Dz. cyt.; PBS DGA Sp. z o.o., (2008, grudzień). *Analiza barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*. Słupsk: PBS DGA Sp. z o.o.; PBS DGA Sp. z o.o., (2008, grudzień). *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w ocenie pracodawców i innych kluczowych partnerów rynku pracy w Mieście Gdańsk i powiecie gdańskim – stan obecny oraz możliwe kierunki zmian*. Gdańsk: PBS DGA Sp. z o.o.; Kutyló, Ł., Niedoszewska, A., Stronkowski, P., Zub, M. (2009, styczeń). Dz. cyt.

²⁴ Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej. Dz. U. Nr 135, poz. 1268, z późn. zm., Ustawa z dnia 30 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o rencie socjalnej, Dz.U. z 2011 Nr 224.

²⁵ Por. Chłoń-Domińczak, A., Poznańska, D., (2007). Dz. cyt., PBS DGA Sp. z o.o. (2008, grudzień). *Analiza... Dz.cyt.*; PBS DGA Sp. z o.o., (2008, grudzień). *Zatrudnianie... Dz.cyt.*

²⁶ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, (2008, grudzień). *Krajowy Program Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna na Lata 2008-2010*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 33.

został położony w ciągu tego czasu na polepszenie sytuacji zawodowej niepełnosprawnych przez wejście w życie nowej ustawy został zaprzeczony.²⁷

Kolejnym ważnym czynnikiem jest brak świadomości pracodawców, jeśli chodzi o korzyści wynikające z zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz brak wiedzy na temat tego, że można zatrudnić osoby z niepełnosprawnością inną niż ruchowa²⁸. Brak wiedzy wydaje się być zdaniem autorów opracowań częstszy niż istniejące stereotypy i uprzedzenia wobec osób niepełnosprawnych.

Agnieszka Chłoń-Domińczak i Dorota Poznańska w swojej analizie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy sugerują²⁹ m.in. następujące rozwiązania mające na celu ich aktywizację na rynku pracy, które jak na razie nie uległy dezaktualizacji:

- zapewnienie lepszego dostępu do edukacji i szkoleń dla osób niepełnosprawnych, w tym zapewnienie dostępu osób niepełnosprawnych do głównego nurtu edukacji i szkoleń oraz promowanie partnerstw między lokalnymi szkołami, ośrodkami szkoleń i pracodawcami,
- skierowanie środków z systemów podatków i świadczeń na: „ułatwianie przechodzenia ze szkół do pracy dla niepełnosprawnej młodzieży; ułatwianie przechodzenia z programów świadczeń rentowych na rynek pracy, aby zrekompensować część utraconych dochodów; zachęcanie starszych pracowników do kontynuowania zatrudnienia”³⁰,
- zreformowanie systemu świadczeń inwalidzkich, aby doprowadzić do sytuacji, w której praca stanie się atrakcyjniejsza od biernego pobierania renty. „Aby to osiągnąć należy, po pierwsze, wprowadzić taki system wypłacania świadczeń, który nie prowadziłby do zmniejszania dochodów osób niepełnosprawnych wchodzących na rynek pracy. Po drugie, systemy świadczeń powinny umożliwiać wznowienie wypłaty świadczenia po próbnym okresie pracy. Po trzecie, osoby niepełnosprawne powinny otrzymywać dokładne informacje na temat wypłacania renty, jeżeli uzyskają zatrudnienie. Gwarancja zachowania prawa do świadczenia przez kilka lat po rozpoczęciu zatrudnienia wydaje się być ważnym warunkiem dla usunięcia barier w zatrudnieniu.”³¹

4.2.2. Osoby w wieku 50-64 lata

Według danych Eurostatu³² poziom aktywności zawodowej osób po 55 roku życia w Polsce jest jednym z najniższych w Europie. W 2010 roku zatrudnienie osób w wieku 55-64 lata wyniosło

²⁷ Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Dz. cyt.

²⁸ Kutyło, Ł., Niedożewska, A., Stronkowski, P., Zub, M. (2009, styczeń), Dz.cyt.; Chłoń-Domińczak, A., Poznańska, D., (2007), Dz. cyt.

²⁹ Chłoń-Domińczak, A. Poznańska, D., (2007). Dz. cyt.

³⁰ Tamże, s. 84.

³¹ Tamże.

³² Eurostat, (2011, 10 października). *Labour Market Statistics*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

w Polsce 34,0% . Na tle innych krajów UE gorzej było tylko na Malcie (30,2 %). Średnia unijna wynosi 46,3%. Efektywny wiek dezaktywizacji zawodowej wyniósł w Polsce średnio 59,3 lata (dane za rok 2007), średnia UE w roku 2009 wyniosła 61,4 lata, a niższy wiek dezaktywizacji zawodowej niż w Polsce był tylko na Słowacji (58,8 lat)³³. Warto jednak podkreślić, że w latach 2007-10 zatrudnienie osób w 55-64 lata wzrosło w Polsce o 4,3 pkt proc³⁴. Wskaźnik zatrudnienia osób starszych również systematycznie rośnie i wyniósł w roku 2010 w Polsce w grupie wiekowej 55-64 lata 34,0% (dla mężczyzn 45,3%, a dla kobiet 24,2%), a województwie pomorskim był on wyższy niż średnia dla kraju i wyniósł odpowiednio – 38,2% (M: 50,4%, K: 27,1%)³⁵.

Wśród przyczyn tego, że Polacy chcą szybko przechodzić na emeryturę wymienia się najczęściej³⁶ zmęczenie pracą - częściowo spowodowane brakiem stosowania właściwych strategii motywacyjnych przez pracodawców. Dodatkowym problemem związanym z procesami starzenia się jest to, że w niektórych przypadkach wykonywana praca przestaje być dostosowana do pogarszających się warunków psychofizycznych pracownika. Kolejne przyczyny to przekonanie osób w wieku 50-64 lata, że nie nadążają za nowymi technologiami, są gorzej wykształcone i w związku z tym czują się zagrożone konkurencją ze strony młodych ludzi – ich kompetencjami i większą mobilnością³⁷. Dodatkowo pracodawcy często wolą zatrudnić osobę młodszą niż inwestować w rozwój kwalifikacji starszego pracownika – wiąże się to z przeświadczeniem, że młodzi szybciej się uczą i łatwiej przystosowują do zmian. Z tego powodu osoby w wieku 50-64 lata cechuje duży lęk przed utratą pracy i bierność, gdy to się już stanie. Nie wierzą one, że mogą ponownie znaleźć zatrudnienie w tym wieku. Te wnioski potwierdzają także badania pracodawców w województwie pomorskim „Równi na rynku pracy”³⁸.

W województwie pomorskim kompleksowe badanie dotyczące sytuacji osób 45+ na rynku pracy przeprowadził Wojewódzki Urząd Pracy w 2009 roku³⁹. Według autorów badania sytuacja na pomorskim rynku pracy była trudna - co piąte pomorskie przedsiębiorstwo nie zatrudniało ani jednego pracownika w wieku 45+. W 2008 i 2009 roku pracodawcy częściej zwalniali niż

³³ Eurostat, (2011, 27 września). *Average exit age from the labour force - Annual data*. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> [data dostępu 27.11.11 r.]

³⁴ Główny Urząd Statystyczny, (2011). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2011*. Dane pozyskane ze strony: www.stat.gov.pl [data dostępu 27.11.11 r.]

³⁵ Główny Urząd Statystyczny, (2011). *Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci*. Dane pozyskane ze strony: www.stat.gov.pl, [data dostępu 27.11.11 r.]

³⁶ Litwiński, J., Sztanderska, U., Góra, M., (2007). *Raport końcowy z badania: Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, IPSOS na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce; Giza-Poleszczuk, A. (2008). *Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

³⁷ Litwiński, J., Sztanderska, U., Góra, M., (2007). Dz. cyt., PBS DGA Sp. z o.o., (2010). *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Badania realizowane w ramach projektu „Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim”*. Sopot: PBS DGA Sp. z o.o.

³⁸ Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku, (2009). *Równi na rynku pracy? Analiza sytuacji absolwentów i osób w wieku 50+ w województwie pomorskim. Wyniki badań*. Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku i Centrum Rozwoju Szkół Wyższych TEB Akademia Sp. z o.o.

³⁹ Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2009, grudzień). *Szanse i bariery zatrudniania osób 45+ w województwie pomorskim*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

przyjmowali pracowników w wieku 45+. Co trzecie przedsiębiorstwo na Pomorzu zatrudniło nowych pracowników, a tylko niecała połowa z nich (ok. 15%) zatrudniła osoby w wieku 45+. W podsumowaniu badania czytamy: „Wyniki badania jednoznacznie wskazują na wiek jako główny czynnik brany pod uwagę przy wyborze kandydatów do pracy. Na drugim miejscu plasuje się doświadczenie zawodowe, które do pewnego stopnia może rekompensować niekorzystną ocenę kandydatów w starszym wieku w oczach pracodawców. Pracodawcy deklarują, że kierują się przede wszystkim kryteriami merytorycznymi przy wyborze starszych kandydatów do pracy, jednak w badaniach *implicite* wykazują uprzedzenie względem starszych pracowników. Przyznają również, iż obawiają się mniejszej wydajności ich pracy. Zarazem nie dostrzegają specyficznych, wynikających z wieku atutów merytorycznych pracowników w wieku 45+, aczkolwiek przyznają im szereg pożądanych kompetencji społecznych.⁴⁰”

Raport wskazuje także na przyczyny przedwczesnego znikania dojrzałych pracowników z rynku pracy, które pokrywają się z innymi badaniami na ten temat. Wśród nich wymienia się: uwarunkowania historyczne – wprowadzenie po 1989 roku określonego systemu emerytalnego z pewnymi przywilejami (takimi jak: wcześniejsze emerytury, emerytury pomostowe, świadczenia przedemerytalne, renty strukturalne etc.); zły stan zdrowia; sprawowanie opieki nad osobami zależnymi np. wnuki, starzejący się rodzice (znacznie częściej z tego powodu z rynku pracy znikają kobiety niż mężczyźni); czynniki ekonomiczne od strony pracowników – rachunek zysków i strat – dla części osób opłacalne okazuje się przejście na emeryturę, gdyż będzie ona niewiele niższa od ich obecnego wynagrodzenia; czynniki ekonomiczne od strony pracodawców: wysokie koszty pracy, szukanie tanich stażystów, wolontariuszy itp.; okres ochronny, który powoduje niechęć do zatrudniania osób zbliżających się do tej granicy wieku (ponieważ pracodawcy nie będą mogli już ich zwolnić); uwarunkowania kulturowe – tzw. kult młodości, stereotyp osoby starszej jako nieaktywnej zawodowo.

Warto podkreślić, że choć badania dotyczące osób w wieku 50-64 lata nie były prowadzone na tak szeroką skalę, jak osób niepełnosprawnych, to również w tej grupie można wskazać różne powody niepodejmowania pracy. Przykładając schemat zastosowany w badaniu osób niepełnosprawnych do omówionych powyżej danych dotyczących grupy 50+, na zasadzie hipotezy podobnie wyróżnić można syndrom wyuczonej bezradności na rynku pracy (wynikający przede wszystkim z przekonania osób 50+ o tym, że nie mają odpowiednich kwalifikacji i nigdy nie szukały pracy, więc brak im też umiejętności, jak to robić), barierę rentowo-emerytalną (emerytura finansowo jest dla niektórych osób podobnie atrakcyjna jak praca), bierność (zgeneralizowaną niechęć do aktywności). Czwarty powód – subiektywne przekonanie o własnym

⁴⁰ Tamże, s. 3.

stanie zdrowia - choć też ważny dla grupy osób 50+, nie jest jednak tak istotną przyczyną niepodjęcia pracy, jak w przypadku osób niepełnosprawnych. W przypadku grupy osób w wieku 50-64 lata czwartym czynnikiem byłby prawdopodobnie wiek i związane z nim przekonania o własnej słabości, niemocy, a także lęk związany z tym, że pracodawca nie będzie chciał zatrudnić osób w tym wieku.

Jeśli chodzi o stosunek pracodawców do osób powyżej 50 roku życia to daje się zauważyć małą wiedza na temat nowoczesnych metod zarządzania, w tym wprowadzenia nowej tematyki, jaką jest strategia zarządzania wiekiem. Sytuację utrudnia dodatkowo fakt, że w województwie pomorskim ponad 80% firm nie ma spisanej strategii kadrowej i podejmuje decyzje „w zależności od potrzeb”, a w około 80% przypadków ustalana jest ona na podstawie decyzji szefa/szefowej firmy i również 80% pracodawców nie widzi potrzeby zmiany strategii kadrowej⁴¹.

Podsumowując, badania⁴² nad stosunkiem pracodawców do osób po 45 lub 50 roku życia wskazują na to, że pracodawcy obawiają się ich częstych zachorowań, obniżonej sprawności, niechęci do zmian, mniejszej mobilności, trudności w uczeniu się nowych umiejętności i przekwalifikowaniu się. Z drugiej strony cenią ich za lojalność i doświadczenie. Do zatrudniania osób z tej grupy zniechęca również długi okres ochronny przed emeryturą i odprawy emerytalne.

4.3. Osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata w Priorytecie VI PO KL

Specyfiką Priorytetu VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich – jest jego regionalny charakter. Działania podjęte w ramach Priorytetu VI mają m.in. doprowadzić do wzrostu poziomu aktywności zawodowej, szczególnie w wybranych grupach docelowych, które doświadczają największych trudności związanych z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy, do podniesienia jakości usług świadczonych na rzecz osób bezrobotnych i biernych zawodowo oraz do zwiększenia dostępu do usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego.

Instytucją Zarządzającą (IZ) PO KL na poziomie kraju jest Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Instytucją Pośredniczącą (IP) wdrażającą priorytety regionalne (VI-IX) w województwie pomorskim jest Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego Departament Europejskiego Funduszu Społecznego. Dla Działania 6.1 w Priorytecie VI Instytucją Wdrażającą (Instytucją Pośredniczącą II stopnia - IP2) jest Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

⁴¹ Fryca, J., Majecka, B. (red.), (2010, listopad). *Pracownicy 45+ w przedsiębiorstwie*. Gdańsk: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, s. 34-35.

⁴² Por. Litwiński, J., Sztanderska, U., Góra, M., (2007). Dz. cyt.; Giza-Poleszczuk, A. (2008). Dz. cyt.; Fryca, J., Majecka, B. (red.), Dz. cyt.

W ramach Priorytetu wyróżnione zostały 4 cele szczegółowe, których realizacja monitorowana jest za pomocą wskaźników produktu i wskaźników rezultatu. Jeśli chodzi o interesujące nas grupy beneficjentów – osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata – dotyczą ich dwa cele szczegółowe Priorytetu:

Cel szczegółowy 3: Zmniejszanie bezrobocia wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (kobiet, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób bezrobotnych zamieszkujących na obszarach wiejskich)

oraz

Cel szczegółowy 4: Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych⁴³

Na Priorytet VI składają się Działania 6.1, 6.2 i 6.3. W naszym raporcie skupiamy się tylko na Działaniu 6.1 – „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, a w jego ramach na Poddziałaniach 6.1.1 („Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy” - projekty konkursowe) i 6.1.3 („Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych” - projekty systemowe). W trybie systemowym projekty są realizowane przez powiatowe urzędy pracy. Natomiast w trybie konkursowym projekty mogą realizować wszystkie podmioty m.in.: instytucje rynku pracy, instytucje promocji i integracji społecznej, instytucje szkoleniowe, jednostki administracji rządowej i samorządowej, przedsiębiorcy, instytucje otoczenia biznesu, organizacje pozarządowe, instytucje systemu oświaty.

4.4. Wskaźniki produktu dotyczące badanych grup

Zgodnie z „Podręcznikiem Wskaźników PO KL⁴⁴” wskaźniki produktu są mierzone na poziomie projektu, tzn. w ramach części sprawozdawczej wniosku beneficjenta o płatność, a następnie ich wartości są agregowane na wyższe poziomy wdrażania, tj. Działanie, Priorytet i Program. Wskaźniki produktu są podstawowymi wskaźnikami monitorowania projektu i są określane przez projektodawcę we wniosku aplikacyjnym. W dokumencie „Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013⁴⁵” wskaźniki te opisane są następująco:

- Dotyczące osób niepełnosprawnych:

„3.3. Objęcie 35% bezrobotnych osób niepełnosprawnych instrumentami rynku pracy oraz usługą szkoleniową. (...)”

⁴³ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2007, 7 września). *Program Operacyjny KAPITAŁ LUDZKI*. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: wersja obowiązująca ze strony www.efs.gov.pl.

⁴⁴ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2008, październik). *Podręcznik Wskaźników PO KL 2007-2013*, Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. W wersji ze stycznia 2010 definicja jest identyczna.

⁴⁵ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2007, 7 września). *Program...* Dz. cyt. s.183.

Wskaźniki produktu:

1. Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie w tym:

a) osoby niepełnosprawne (ogółem/k/m)

(...)”

Zgodnie z „Podręcznikiem Wskaźników PO KL⁴⁶” osoby niepełnosprawne to osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności.

Docelową wartość wskaźnika zakończenia udziału w projektach dla Działania 6. 1 na poziomie krajowym ustalono na 768 645 osób, z czego udział osób niepełnosprawnych powinien wynieść 24 273 osoby, z czego w województwie pomorskim 1 270 osób⁴⁷.

- Dotyczące osób w wieku 50-64 lata:

„4.1. Objęcie 40% starszych osób bezrobotnych (50–64 lata) instrumentami rynku pracy oraz usługą szkoleniową.

Wskaźniki produktu:

1. Liczba osób w wieku 50–64 lat, które ukończyły udział w projekcie (ogółem/k/m).”⁴⁸

Docelową wartość wskaźnika zakończenia udziału w projekcie dla Działania 6. 1 na poziomie krajowym ustalono na 121 365 osób, z czego w województwie pomorskim powinno być to 6 798 osób⁴⁹.

4.5. Stopień realizacji Priorytetu VI – pomorskie na tle innych województw

Zgodnie ze sprawozdaniem z realizacji PO KL za pierwsze półrocze 2011 r.⁵⁰, jeśli chodzi o projekty realizujące cel 3 **Zmniejszenie bezrobocia wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (kobiety, osoby długotrwale bezrobotne, osoby niepełnosprawne, osoby bezrobotne zamieszkujące na obszarach wiejskich)** udział w projektach zakończyło łącznie blisko 421,7 tys. osób (w tym 257,2 tys. kobiet) znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, co stanowi 105,4% celu. Jeśli chodzi o grupę osób niepełnosprawnych odnotowano niestety najniższy stopień realizacji celu - 66,6% (choć w porównaniu do drugiego półrocza 2010 r. nastąpił wzrost realizacji o 12,8 pkt. proc.). Jak podają autorzy sprawozdania na przyrost udziału osób

⁴⁶ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2008, październik). *Podręcznik...* Dz. cyt.

⁴⁷ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2010, 1 czerwca). *Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI 2007 – 2013*. Publikacja pozyskana ze strony: www.efs.gov.pl [data dostępu 27.10.11 r.].

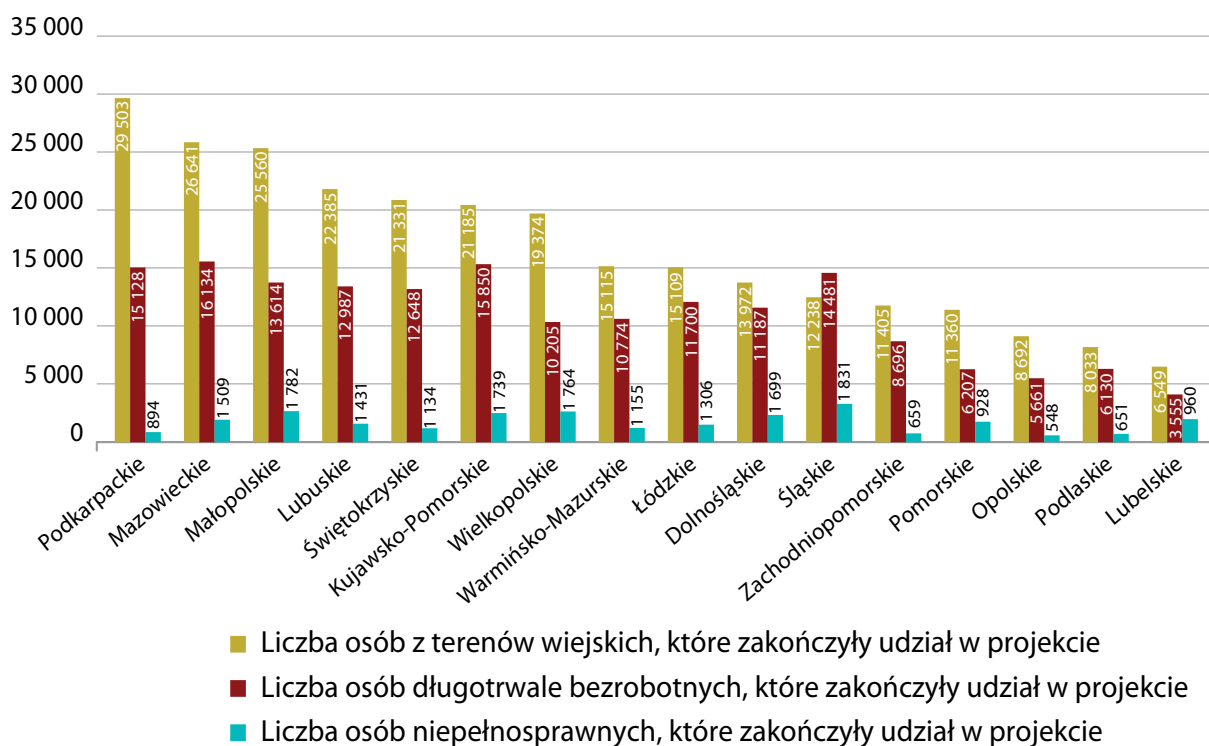
⁴⁸ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2007, 7 września). *Program...* Dz. cyt. s. 185.

⁴⁹ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2010, 1 czerwca). *Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI 2007 – 2013*. Publikacja pozyskana ze strony: www.efs.gov.pl [data dostępu 27.10.11 r.].

⁵⁰ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2011). *Sprawozdanie z realizacji Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI za pierwsze półrocze 2011*. Publikacja pozyskana ze strony: www.efs.gov.pl [data dostępu 27.10.11].

niepełnosprawnych w projektach w znacznym stopniu wpłynęło wprowadzenie w Planach działania na rok 2010 i 2011 kryteriów wyboru projektów, dotyczących minimalnego udziału osób niepełnosprawnych w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI. Poniżej prezentujemy wykres z zaznaczoną na niebiesko liczbą osób niepełnosprawnych, które zakończyły udział w całym Priorytecie VI w rozbiciu na województwa. Wartość dla Priorytetu VI dla województwa pomorskiego wynosi 928 osób (docelowo 1570, w tym w Działaniu 6.1 - 1270 osób), czyli wykonano 59,1% celu, co sytuuje nasz region nieco poniżej średniej dla Polski. Jest kilka województw, które mają znacznie większą rozbieżność (małopolskie 50% realizacji celu, podkarpackie 39%), ale jest też kilka, które wartość docelową już osiągnęły albo są blisko jej osiągnięcia. Liderem jest kujawsko-pomorskie – 100,88% realizacji celu, powyżej średniej są także m.in. świętokrzyskie 91,38%, warmińsko-mazurskie 83,82% czy mazowieckie 76,95% realizacji celu.

Rys. 3. Liczba osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych i z terenów wiejskich, które zakończyły udział w Priorytecie VI wg województw. Stan na 30 czerwca 2011.

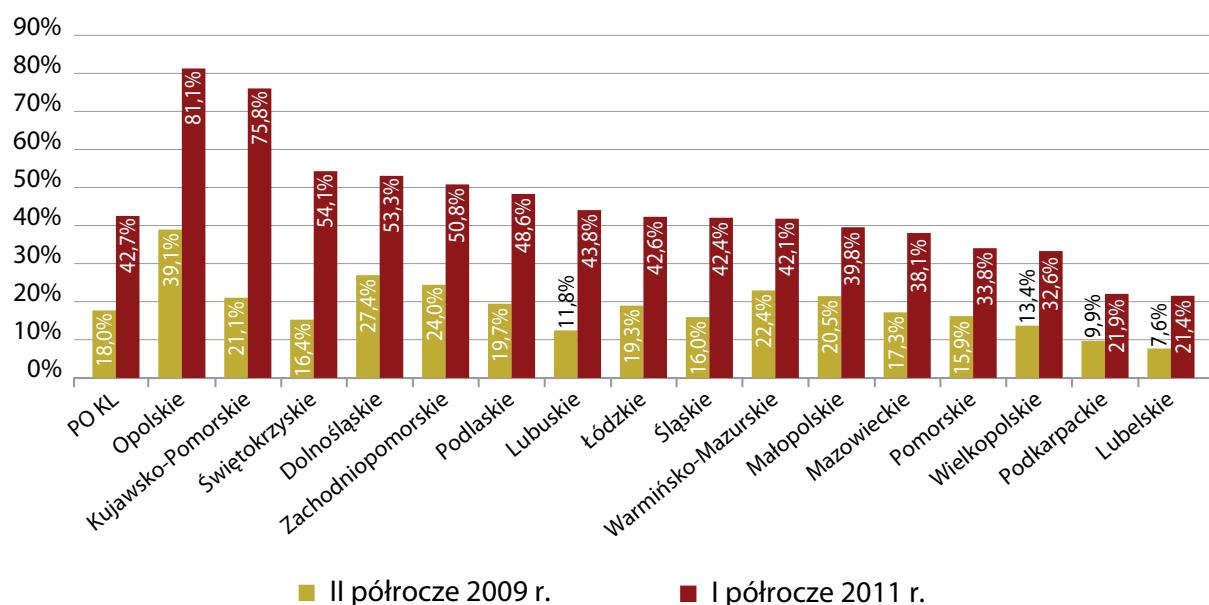


Źródło: Sprawozdanie z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za I półrocze 2011 r., s. 30.

W odniesieniu do celu 4 **Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych** udział w projektach zakończyło ponad 64 tys. osób w wieku 50-64 lata (w tym 34,6 tys. kobiet), co stanowi 42,7% celu. Jak widać na poniższym wykresie w żadnym województwie nie osiągnięto jeszcze war-

tości docelowej, ale bliskie są jej opolskie i kujawsko-pomorskie. Województwo pomorskie (33,8%) sytuuje się na czwartym miejscu od końca i mocno odbiega od średniej dla całego kraju.

Rys. 4. Realizacja wskaźnika „liczba osób w wieku 50-64 lata, które zakończyły udział w projekcie wg województw.” Stan na 30 czerwca 2011 r.



Źródło: Sprawozdanie z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za I półrocze 2011 r., s. 31.

4.6. Możliwości osiągnięcia wartości docelowych wskaźników

Porównanie wartości stopnia realizacji wskaźników Działania 6.1 i realizacji dla całego Priorytetu VI pokazuje, że wskaźnik dotyczący osób niepełnosprawnych w Działaniu 6.1 przewyższa realizację wskaźnika dla całego Priorytetu, a wskaźnik dotyczący osób w wieku 50-64 lata jest nieco niższy od wartości wskaźnika dla całego Priorytetu. W poniższych tabelach znajdziemy szczegółowe zestawienia danych. Dla połączonych Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 dla osób niepełnosprawnych stopień realizacji wskaźnika wynosi 67,17% - podczas gdy dla całego Priorytetu - 59,1%, a dla osób w wieku 50-64 lata wskaźnik wynosi 39,35%, podczas gdy dla całego Priorytetu - 42,7%.

W pierwszej tabeli możemy zobaczyć realizację wskaźników w poszczególnych Poddziałaniach oraz zbiorczo dla Poddziałań. Uwaga - dane dotyczące wskaźników wykazane według Poddziałań to informacje „robocze”, które nie uwzględniają danych z poprzednich okresów sprawozdawczych oraz korekt dokonywanych we wnioskach beneficjenta o płatność. Dane ostateczne z załącznika nr 2 „Osiągnięte wartości wskaźników” do sprawozdania za I półrocze 2011 r. zawiera kolejna tabela.

Zaprezentowana w tabeli wartość docelowa jest wartością docelową dla Działania 6.1, odpowiednio niższą niż dla całego Priorytetu.

Tab. 1. Wskaźniki produktu dotyczące osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata w podziale na Poddziałania – od początku realizacji do 30.06.2011 r. – dane udostępnione przez WUP na podstawie bieżącego monitoringu

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika	Wartość wskaźnika osiągnięta od początku realizacji projektu (Mp – 2011)			Stopień realizacji wskaźnika %
		K	M	Ogółem	
Poddziałanie 6.1.1					
Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie	x	1 210	1 087	2 297	5,82
- w tym liczba osób niepełnosprawnych	x	145	127	272	21,42
- w tym liczba osób w wieku 50-64 lata	x	455	395	850	12,50
Poddziałanie 6.1.3					
Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie	x	14 324	9 466	23 790	60,28
- w tym liczba osób niepełnosprawnych	x	353	228	581	45,75
- w tym liczba osób w wieku 50-64 lata	x	956	869	1 825	26,85
Razem Działanie 6.1 (Poddziałanie 6.1.1 i 6.1.3)					
Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie	39 468	15 534	10 553	26 087	66,10
- w tym liczba osób niepełnosprawnych	1 270	498	355	853	67,17
- w tym liczba osób w wieku 50-64 lata	6 798	1 411	1 264	2 675	39,35

Na dzień 31.10.2011 r. stopień realizacji wskaźnika dla obu Poddziałania wynosi dla osób niepełnosprawnych – 71,65%, a dla osób w wieku 50-64 lata – 42,53%.

Tab. 2. Osiągnięte wartości wskaźnika produktu dotyczącego osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata w Działaniu 6.1 w województwie pomorskim w latach 2007-2011 na podstawie danych ze sprawozdań z realizacji Działania 6.1 przygotowywanych przez WUP w systemie półrocznym⁵¹ (stan na koniec danego okresu, późniejsze korekty widoczne dopiero w kolumnie Mp)

Okres sprawozdawczy	Beneficjenci	Wartość wskaźnika osiągnięta w okresie objętym sprawozdaniem (Mr)			Wartość wskaźnika osiągnięta od początku realizacji projektu (Mp)			Stopień realizacji wskaźnika %
		K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	
I półrocze 2011	os. niepełnosprawne	76	50	126	498	355	853	67,17
	os. 50-64 lata	170	174	344	1 411	1 264	2 675	39,35
II półrocze 2010	os. niepełnosprawne	143	115	258	424	305	729	57,40
	os. 50-64 lata	522	459	981	1 230	1 085	2 315	34,05
I półrocze 2010	os. niepełnosprawne	85	68	153	366	258	624	49,13
	os. 50-64 lata	238	189	427	953	821	1 774	26,10
II półrocze 2009	os. niepełnosprawne	175	138	313	275	187	462	36,38
	os. 50-64 lata	358	363	721	694	608	1 302	19,15
I półrocze 2009	os. niepełnosprawne	77	59	136	176	113	289	22,76
	os. 50-64 lata	152	120	272	491	364	855	12,58
II półrocze 2008	os. niepełnosprawne	100	48	148	100	48	148	9,43
	os. 50-64 lata	343	243	586	343	243	586	6,97
I półrocze 2008	os. niepełnosprawne	4	0	4	4	0	4	0,25
	os. 50-64 lata	21	8	29	21	8	29	0,35
II półrocze 2007	os. niepełnosprawne	0	0	0	0	0	0	0
	os. 50-64 lata	0	0	0	0	0	0	0

⁵¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2007). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, nr POM 6.1/VI/O/0/II 2007, II półrocze 2007*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy; Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2008). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, nr POM 6.1/O/1/I 2008, I półrocze 2008*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy; Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2008). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, roczne 2008*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy; Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2009). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, I półrocze 2009*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy; Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2009). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, roczne 2009*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy; Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2010). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, I półrocze 2010*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy; Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2010). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, roczne 2010*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy; Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2011). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, I półrocze 2011*, Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Przedstawiona w poprzednim podrozdziale analiza porównawcza województw pokazuje, że wartości docelowe dotyczące udziału w projektach liczby osób niepełnosprawnych są możliwe do zrealizowania. Jeśli chodzi o województwo pomorskie analiza powyższych danych wskazuje, że przy utrzymaniu dotychczasowej dynamiki wzrostu wskaźnik ten jest możliwy do osiągnięcia, a nawet przekroczenia oczekiwanego poziomu. Należy monitorować na bieżąco stopień jego osiągania i wprowadzać odpowiednie działania zaradcze, gdyby miał on tendencję spadkową. Ważnym wnioskiem wynikającym z analizy danych w podziale na Poddziałania jest fakt, że relatywnie dużo projektów dotyczących tej grupy jest realizowane w trybie konkursowym. Jak pokazują wyniki niniejszego badania projektodawcy konkursowi rekrutują do projektów inny typ klienta niż projektodawcy systemowi – klienta trudniejszego, mniej zmotywowanego do podjęcia pracy. Z uwagi na wprowadzone zmiany dotyczące wskaźników rezultatu, określające wymaganą zatrudnialność w efekcie działań projektu, należy uważnie monitorować wpływające wnioski. Istnieje ryzyko, że te wymagania, ocenione w trakcie badania fokusowego w niniejszym badaniu jako trudne do spełnienia, mogą zniechęcić potencjalnych projektodawców i liczba wniosków i/lub ich jakość spadnie zamiast rosnąć.

Jeśli chodzi o wartości docelowe dotyczące udziału w projektach osób w wieku 50-64 lata osiągnięcie założonej wartości jest trudniejsze dla wszystkich województw i jednocześnie najprawdopodobniej będzie możliwe jedynie dla części z nich. Dane statystyczne dotyczące populacji po 50 roku życia w województwie pomorskim przeanalizowane w publikacji „Pracownicy 45+ w przedsiębiorstwie”⁵², wskazują, że województwo pomorskie jest zaliczane do młodszych województw ze względu na strukturę ludności, jednak różnica pomiędzy województwem pomorskim a resztą kraju nie wydaje się tak duża, aby uniemożliwiła realizację projektów PO KL z udziałem tej grupy. Analiza dynamiki wzrostu tego wskaźnika pokazuje, że jest ona obecnie zdecydowanie za mała, żeby osiągnąć założoną wartość. Zarówno projektodawcy systemowi, jak i konkursowi powinni zaangażować do projektów więcej osób 50+, inaczej ten wskaźnik nie zostanie osiągnięty. Działania zaradcze powinny koncentrować się na wprowadzeniu odpowiednich kryteriów dostępu i/lub strategicznych, np. projekty adresowane w 100% do osób 50+, zwiększenie odsetka osób 50+, które muszą zostać objęte wsparciem w projektach systemowych. Dodatkowo warto zapewnić wsparcie powiatowym urzędом pracy w pracy z grupą osób 50+, tak aby zwiększyć kompetencje kadry dotyczące rekrutowania i motywowania osób 50+ do udziału w projektach. W ramach działań informacyjnych warto także propagować tego typu wiedzę wśród projektodawców konkursowych.

⁵² Fryca, J., Majecka, B. (red.), (2010, listopad). Dz. cyt.

4.7. Kryteria dostępu i kryteria strategiczne

W związku z pytaniem badawczym dotyczącym tego, czy kryteria wyboru projektów prowadziły do realizacji projektów w najwyższym stopniu realizujących zakładany poziom wskaźnika, przeanalizowano kryteria dostępu i kryteria strategiczne w projektach dotyczące obu badanych grup w województwie pomorskim od początku realizacji PO KL. Kryteria dostępu są kryteriami, które muszą zostać spełnione przez wnioskodawcę, natomiast kryteria strategiczne mogą zostać spełnione, ale nie muszą – za ich spełnienie otrzymuje się dodatkowe punkty – o ilości tych punktów decyduje przyznana danemu kryterium waga.

Tab. 3. Kryteria dostępu i kryteria strategiczne w Działaniu 6.1 dotyczące osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata w województwie pomorskim (na podstawie Planów Działania⁵³)

Rok	Poddziałanie	Planowana alokacja	Wyciąg kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych
2011	6.1.1 konkursowe	6 818 800 PLN (w tym 2 000 000 PLN stanowi alokacja dla projektów skierowanych w 100% do osób niepełnosprawnych)	<p><u>Kryteria dostępu</u></p> <p>7. Projekt zakłada w ramach rezultatów twardych podjęcie zatrudnienia w okresie realizacji projektu przez co najmniej 45% jego uczestników.</p> <p>W przypadku, gdy grupę docelową projektu stanowią: (...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - osoby w wieku 50-64 lata - wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 35%; - osoby niepełnosprawne - wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 30%; (...) <p>(nie dotyczy projektów skierowanych w 100% do osób niepełnosprawnych).</p> <p>8. Grupę docelową w projekcie stanowią w co najmniej 30% osoby pozostające bez zatrudnienia (w tym zarejestrowane jako bezrobotne), które ukończyły 50 rok życia, w tym co najmniej 10% stanowią osoby w wieku 55 lat i więcej (nie dotyczy projektów skierowanych w 100% do osób niepełnosprawnych).</p>

⁵³ Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, (2007, listopad). *Plan Działania na lata 2007-2008 dla Priorytetu VI w województwie pomorskim*. Gdańsk: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego; Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, (2009). *Plan Działania na rok 2009. Program Operacyjny Kapitał Ludzki*. Gdańsk: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego; Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, (2010). *Plan Działania na rok 2010. Program Operacyjny Kapitał Ludzki*. Gdańsk: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego; Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, (2007, listopad). *Wyciąg z Planu działania na rok 2011 w województwie pomorskim*. Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Priorytet VI: Rynek Pracy Otwarty dla Wszystkich. Gdańsk: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego.

Rok	Poddziałanie	Planowana alokacja	Wyciąg kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych
			<p><u>Dodatkowe kryteria dostępu dla projektów skierowanych w 100% do osób niepełnosprawnych:</u></p> <p>1. Grupę docelową w projekcie stanowią w 100% osoby niepełnosprawne pozostające bez zatrudnienia (w tym zarejestrowane jako bezrobotne). W przypadku uwzględnienia w projekcie instrumentu cross-financingu powinien on zostać przeznaczony na finansowanie inwestycji infrastrukturalnych ułatwiających dostęp osób niepełnosprawnych do wsparcia i zwiększających jego kompleksowość</p> <p>2. Projekt zakłada w ramach rezultatów twardych podjęcie zatrudnienia w okresie realizacji projektu przez co najmniej 30% jego uczestników.</p> <p><u>Kryteria strategiczne dla projektów skierowanych w 100% do osób niepełnosprawnych</u></p> <p>Grupę docelową w projekcie stanowią w 100% osoby pozostające bez zatrudnienia (w tym zarejestrowane jako bezrobotne) o znacznym i/lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2008 r., Nr 14 poz. 92 z późn. zm.). Waga: 25</p>
	6.1.1 konkursowe	4 000 000 PLN	<p><u>Kryteria dostępu</u></p> <p>7. Projekt zakłada w ramach rezultatów twardych podjęcie zatrudnienia w okresie realizacji projektu przez co najmniej 45% jego uczestników. W przypadku, gdy grupę docelową projektu stanowią: (...) - osoby w wieku 50-64 lata - wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 35%; - osoby niepełnosprawne - wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 30%; (...) (nie dotyczy projektów skierowanych w 100% do osób niepełnosprawnych).</p> <p>8. Grupę docelową w projekcie stanowią w co najmniej 30% osoby pozostające bez zatrudnienia (w tym zarejestrowane jako bezrobotne), które ukończyły 50 rok życia, w tym co najmniej 10% stanowią osoby w wieku 55 lat i więcej (nie dotyczy projektów skierowanych w 100% do osób niepełnosprawnych).</p>

Rok	Poddziałanie	Planowana alokacja	Wyciąg kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych
	6.1.1 systemowe	110 000 PLN (cała alokacja do 2012 roku wynosi 1 000 000 PLN)	<p><u>Kryteria dostępu</u></p> <p>1. Grupę docelową w projekcie stanowią osoby pozostające bez zatrudnienia (w tym osoby zarejestrowane jako bezrobotne), w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - z grup wiekowych 15-24 (zgodnie ze wskaźnikiem określonym w Szczegółowym Opisie Priorytetów PO KL oraz Planie Działania dla Priorytetu VI) – 50%, - osoby, które ukończyły szkołę wyższą do 27 roku życia – 30%, - osoby pozostające bez zatrudnienia (w tym osoby zarejestrowane jako bezrobotne) w grupie wiekowej „50+” – 20% - osoby niepełnosprawne - 20%.
	6.1.3 systemowe	45 056 286,10 PLN	<p>2. Grupę docelową w projekcie stanowią w co najmniej 25% osoby powyżej 50 roku życia i/lub osoby w wieku 15-24 lata.</p> <p>3. Projekt skierowany jest do bezrobotnych osób niepełnosprawnych w proporcji co najmniej takiej samej jak proporcja osób niepełnosprawnych w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych (wg stanu na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie).</p> <p>4. Projekt zakłada w ramach rezultatów twardych podjęcie zatrudnienia w okresie realizacji projektu przez co najmniej 45% jego uczestników.</p> <p>W przypadku, gdy grupę docelową projektu stanowią: (...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - osoby w wieku 50-64 lata - wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 35%; - osoby niepełnosprawne - wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 30%; (...)
2011	6.1.1 - projekty innowacyjne konkursowe	5 500 000 PLN	<p><u>Kryteria strategiczne</u></p> <p>1. Realizacja projektu z komponentem ponadnarodowym zaplanowanym do realizacji na etapie opracowania wniosku o dofinansowanie projektu, który jednocześnie obligatoryjnie zakłada adaptację rozwiązań wypracowanych w innym kraju lub wypracowanie nowego rozwiązania we współpracy z partnerem zagranicznym w zakresie wydłużenia wieku aktywności zawodowej. Waga: 10</p> <p>3. Odbiorcami produktu są w 100% osoby po 50 roku życia pozostające bez zatrudnienia Waga: 5</p>
	6.1.1 - projekty innowacyjne systemowe	149 000 PLN (cała alokacja do roku 2015 wynosi 3 831 200 PLN)	<p><u>Grupa docelowa – Odbiorcy projektu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - osoby niepełnosprawne, - osoby 50+ - osoby długotrwale bezrobotne

Rok	Poddziałanie	Planowana alokacja	Wyciąg kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych
2010	6.1.1 konkursowe	10 500 000 PLN (informacja na temat alokacji na konkurs z ogłoszenia konkursu 02/6.1.1/POKL/2010)	<p><u>Kryteria strategiczne</u></p> <p>1. Grupę docelową w projekcie stanowią w 100% osoby, które:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ukończyły 45 rok życia pozostające bez zatrudnienia (w tym zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy) i/lub - osoby pozostające bez zatrudnienia (w tym zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy) bez kwalifikacji zawodowych (w rozumieniu Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).i/lub - kobiety pozostające bez zatrudnienia(w tym zwłaszcza powracające oraz wchodzące po raz pierwszy na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci). <p>Waga: 5</p> <p>5. Grupę docelową w projekcie stanowią w 100% osoby niepełnosprawne pozostające bez zatrudnienia</p> <p>Waga: 5</p>
	6.1.3 systemowe	50 000 000 PLN	<p><u>Kryteria dostępu</u></p> <p>1. Grupę docelową w projekcie stanowią w co najmniej 30% osoby posiadające miejsce zamieszkania (w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego) na terenie województwa pomorskiego, należące wyłącznie do jednej i/lub więcej z poniższych grup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osoby długotrwale bezrobotne - kobiety powracające oraz wchodzące po raz pierwszy na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci - osoby do 25 roku życia - osoby niepełnosprawne - osoby po 45 roku życia - osoby zamieszkujące w gminach wiejskich i miejskowiejskich oraz mieszkańcy miast do 25 tys. mieszkańców zamierzające podjąć zatrudnienie w obszarach niezwiązanych z produkcją roślinną i/lub zwierzęcą.
2010	6.1.1 - projekty innowacyjne konkursowe	5 000 000 PLN	<p><u>Kryteria strategiczne</u></p> <p>1. Projekt w 100% skierowany jest do osób w trakcie ostatniego roku nauki lub w 100% do osób w wieku 50+.</p> <p>Waga: 15</p>
2009	6.1.1 konkursowe	8 144 589,05 PLN (informacja nt. alokacji na konkurs z ogłoszenia konkursu 01/6.1.1/POKL/2009)	<p><u>Kryteria strategiczne</u></p> <p>1. Grupę docelową w projekcie stanowią w 100% osoby, które:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ukończyły 45 rok życia pozostające bez zatrudnienia (w tym zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy) i/lub

Rok	Poddziałanie	Planowana alokacja	Wyciąg kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych
			- osoby pozostające bez zatrudnienia (w tym zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy) bez kwalifikacji zawodowych (w rozumieniu Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Waga: 5
2008	6.1.1 konkursowe	8 644 697,00 PLN (informacja nt. alokacji na konkurs z ogłoszenia konkursu 02/6.1.1/POKL/2008)	<u>Kryteria strategiczne</u> Premiowane będą projekty, w ramach których wsparcie będzie adresowane do osób niepełnosprawnych i/lub osób po 45 roku życia - pozostających bez zatrudnienia. Waga: 5
2007	6.1.1 konkursowe pilotaż	6 000 000 PLN	<u>Kryteria strategiczne</u> Premiowane będą projekty, w ramach których wsparcie adresowane będzie do następujących grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy: osób niepełnosprawnych, osób po 45 roku życia pozostających bez zatrudnienia oraz kobiet Waga: 20

Warto podkreślić, że Wojewódzki Urząd Pracy na bieżąco monitoruje sytuację dotyczącą wskaźników i planuje z wyprzedzeniem działania zaradcze. W ostatnim sprawozdaniu podniesiono kwestię niskiego wskaźnika dotyczącego osób w wieku 50-64 lata. Dodatkowo zaplanowano w roku 2012 ogłoszenie konkursu skierowanego wyłącznie do osób po 50 roku życia. Warto jednak mieć na uwadze, że do osób niepełnosprawnych i 50+ adresowane są też projekty z Priorytetu VII, które „zagospodarowują” wielu potencjalnych beneficjentów.

Jednocześnie analiza kryteriów dostępu i strategicznych pokazuje pewne różnice w kryteriach dotyczących projektów dla osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata – częściej premiowano projekty adresowane w 100% do osób niepełnosprawnych niż adresowane tylko do osób w wieku 45+ lub 50-64 lata. Dodatkowo dopiero w roku 2011 wprowadzono kryterium odnoszące się bezpośrednio do grupy 50+ – wcześniej były to kryteria dotyczące osób po 45 życia. Z punktu widzenia zwiększenia wskaźnika produktu należy tak sformułować kryteria, aby wspierały one tylko grupę osób 50+ (określony odsetek osób w tym wieku, które powinny wziąć udział w projekcie), a nie aby, jak najczęściej do tej pory, projektodawca miał wybór, czy będą to osoby 50+ czy z innych grup. W roku 2011 kryteria zostały zmienione w tym kierunku – warto się zastanowić czy nie należy jeszcze zwiększyć tego odsetka w następnych latach. Warto też wprowadzić kry-

teria projektów adresowanych w 100% do osób po 50 roku życia. Ze sprawozdania za pierwsze półrocze 2011 r. z realizacji Działania 6.1⁵⁴ wynika, że takie kryteria zostały zaplanowane na rok 2012, a już teraz jako kryterium strategiczne są stosowane w projektach innowacyjnych. Działania zaradcze, choć podjęte z pewnym opóźnieniem, zmierzają więc w dobrym kierunku.

4.8. Wskaźnik produktu a wskaźnik rezultatu

Założeniem podejmowanych działań w ramach Priorytetu VI jest to, żeby w ramach realizowanych projektów objąć wsparciem dużą grupę osób niepełnosprawnych i w wieku 50-64 lata, co ma wpłynąć na wzrost poziomu zatrudnienia obu grup. Z analizy danych zastanych oraz z przeprowadzonych w ramach projektu badań wynika, że motywacja osób 50+ i niepełnosprawnych do udziału w projektach często nie ma związku z chęcią podjęcia pracy. Korzystający ze wsparcia mogą mieć wysoką lub niską motywację do wzięcia udziału w projektach oraz wysoką lub niską motywację do podjęcia pracy. W grupie objętej projektem mogą się więc znaleźć cztery kategorie osób:

- 1) osoby mające wysoką motywację do udziału w projekcie i niską do podjęcia pracy - widzą korzyści materialne i pozamaterialne (poznanie nowych ludzi, samorozwój) z udziału w projekcie, ale z różnych powodów (np. niechęci, opieki nad osobami zależnymi) nie podejmują zatrudnienia;
- 2) osoby mające wysoką motywację do udziału w projekcie i wysoką do podjęcia pracy – widzą korzyści z udziału w projekcie (samorozwój, nabycie umiejętności) i jednocześnie planują wykorzystanie nabytych umiejętności do uzyskania zatrudnienia;
- 3) osoby mające niską motywację do udziału w projekcie i wysoką do podjęcia pracy – nie widzą realnych korzyści z udziału w projekcie, mają przekonanie, że udział w nim nie przyczyni się do podjęcia przez nich pracy, ale chcą podjąć pracę. Traktują udział w projekcie instrumentalnie;
- 4) osoby mające niską motywację do udziału w projekcie i niską do podjęcia pracy – biorą udział w projekcie najczęściej z powodu zewnętrznego nacisku.

Wynika z tego, iż wzrost ilości osób 50+ i niepełnosprawnych biorących udział w projektach (wskaźnik produktu) nie oznacza, iż przełoży się to automatycznie na wzrost zatrudnienia wśród tej grupy (wskaźnik rezultatu). Jest to oczywiście uzależnione zarówno od czynników zewnętrznych, makrostrukturalnych, takich jak sytuacja na rynku pracy, ale w dużej mierze również od tego, jakie osoby zostały zrekrutowane. W związku z tym sprawą kluczową staje się adekwatny dobór osób do

⁵⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2011). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, I półrocze 2011*, Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

projektów i uzależnienie udzielanego wsparcia od typu motywacji, z którą zgłasza się potencjalny uczestnik projektu.

Zarówno osoby niepełnosprawne, jak i osoby w wieku 50-64 lata generalnie cechują się niską motywacją do podejmowania pracy. W związku z tym, aby zapewnić odpowiednią ilość beneficjentów w projektach, zaczęto motywować potencjalnych uczestników nie tylko bezpłatnie oferowanym wsparciem, wyżywieniem i zwrotem kosztów dojazdu, ale i dodatkami szkoleniowymi, czyli wynagrodzeniem za udział w projekcie. Prowadzi to faktycznie do zwiększenia ilości beneficjentów – ale najprawdopodobniej beneficjentów, którzy będą zmotywowani tylko do udziału w projekcie, a nie do podjęcia pracy albo takich, którzy nie będą zmotywowani ani do udziału w projekcie, ani do podjęcia pracy, ale będą chcieli uzyskać dodatkowy dochód. Potwierdzają to zrealizowane w tym badaniu wywiady z projektodawcami konkursowymi („uczestnicy zgadzają się na udział w projekcie tylko dlatego, że wypłacane jest im wynagrodzenie i mogą zjeść obiad”, „etatowy uczestnik projektów”). Istnieje też zagrożenie, że osoby, które początkowo były wewnętrznie zmotywowane do udziału w projekcie jako instrumencie pomagającym znaleźć pracę, zaczynają postrzegać swój udział w nim jako motywowany zewnętrznymi korzyściami. Motywacja wewnętrzna przekształca się w zewnętrzną, która w dłuższej perspektywie jest nieefektywna bo wymaga ciągłego wzmacniania. Im więcej postrzeganych motywatorów zewnętrznych, tym większa groźba zmniejszenia motywacji wewnętrznej.

4.9. Gotowość do podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata

Gotowość do podjęcia pracy jest uzależniona od dwóch kwestii: oczekiwanego przez jednostkę efektu oraz poczucia własnej skuteczności. Oczekiwany efekt stanowi bilans finansowych, psychicznych i społecznych zysków i strat wynikających z podjęcia aktywności zawodowej. Poczucie własnej skuteczności to przekonanie, że jest się w stanie podjąć pracę, jeśli się tylko podejmie odpowiednie kroki. Dodatkowo czynniki te muszą wystąpić łącznie, bo jeśli nie ma jednego z nich, istnieje mała szansa podjęcia aktywności zawodowej. A zatem człowiek może widzieć korzyści z podjęcia pracy (dodatni bilans zysków i strat), ale nie być przekonanym o tym, że ma wystarczające kompetencje do jej zdobycia i utrzymania. Z drugiej strony jednostka może być przekonana o własnej skuteczności (wierzy, że może dostać pracę, jeśli tylko odpowiednio się do tego przygotuje), ale szacuje, że straty finansowe i psychiczne związane z podjęciem pracy będą większe niż zyski.

Powstaje czteropolowy podział grup osób wyszczególnionych na podstawie dwóch opisanych wyżej wymiarów - wysokiego lub niskiego poczucia własnej skuteczności oraz dodatniego lub ujemnego oczekiwanego efektu z podjęcia pracy:

- 1) wysokie poczucie własnej skuteczności oraz dodatni oczekiwany efekt z podjęcia pracy charakteryzuje osoby, które chcą podjąć pracę ponieważ widzą więcej korzyści niż strat z aktywności zawodowej oraz mają poczucie, że są w stanie podjąć pracę.
- 2) niskie poczucie własnej skuteczności oraz dodatni oczekiwany efekt z podjęcia pracy charakteryzuje osoby, które chcą podjąć pracę, ponieważ widzą więcej korzyści niż strat z aktywności zawodowej, ale mają poczucie, że nie są w stanie podjąć pracy – są przekonane, że brakuje im kompetencji, że pracodawcy są do nich uprzedzeni i mają inne przekonania ograniczające, które stanowią barierę do podjęcia działania.
- 3) wysokie poczucie własnej skuteczności oraz ujemny oczekiwany efekt z podjęcia pracy charakteryzuje osoby, które mają poczucie, że są w stanie podjąć pracę, ale im się to nie opłaca – zarobią zbyt mało lub będą zmuszone do zawieszenia przysługujących im świadczeń.
- 4) niskie poczucie własnej skuteczności oraz ujemny oczekiwany efekt z podjęcia pracy charakteryzuje osoby, które mają poczucie, że nie są w stanie podjąć pracy (trudny rynek pracy, brak kompetencji) i jednocześnie bilans zysków i strat z podjęcia pracy wartościują ujemnie - nie dość, że nie widzą dla siebie szans na rynku pracy, dodatkowo nie widzą też realnych korzyści z zatrudnienia.

Rozróżnienie grup klientów ze względu na wymienione wyżej czynniki jest konieczne dla bardziej adekwatnego dostosowania form wsparcia oraz czasu jego trwania. O ile szkolenie, które przede wszystkim ma za zadanie dostarczenie informacji, może trwać stosunkowo krótko, o tyle wzmocnienie samooceny lub zmiana postawy, którą zakłada terapia, warsztat psychologiczny wymaga oddziaływania stałego i długotrwałego. W procesie rekrutacji osób do projektów warto wziąć pod uwagę wyżej wymienione różnice między klientami, by móc dostosować czas i formę udzielanego wsparcia do rodzaju grupy, do której zalicza się beneficjent.

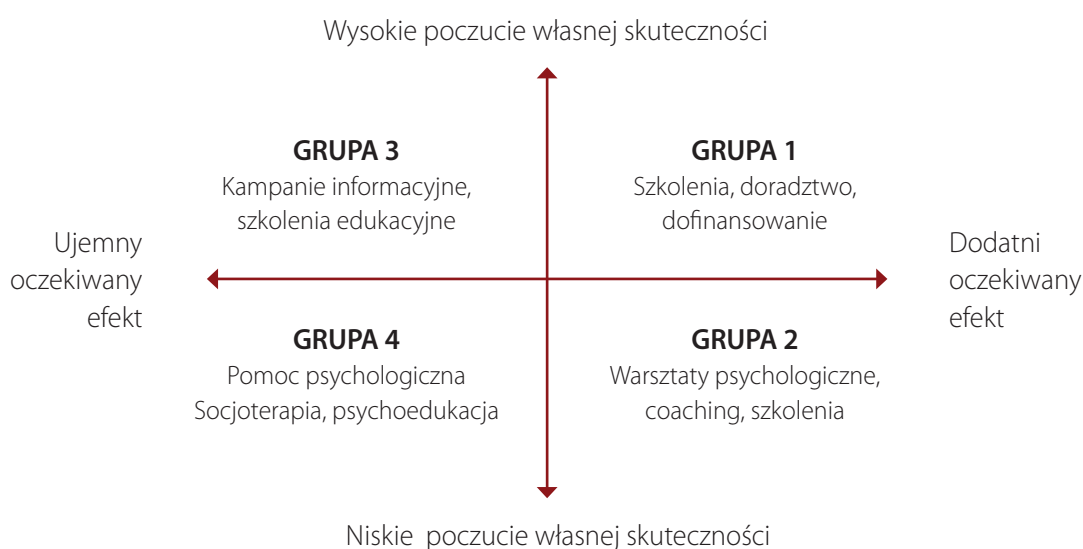
Osoby z grupy pierwszej (wysokie poczucie własnej skuteczności oraz dodatni oczekiwany efekt z podjęcia zatrudnienia) potrzebują relatywnie krótkiego czasu wsparcia ukierunkowanego przede wszystkim na dostarczenie narzędzi, wiedzy, umiejętności w zakresie, w którym chcą działać. Tej grupie należy zaproponować przede wszystkim szkolenia podnoszące kwalifikacje, doradztwo, mentoring i dofinansowanie do zakładanej działalności gospodarczej.

Osoby z grupy drugiej (niskie poczucie własnej skuteczności oraz dodatni oczekiwany efekt z podjęcia pracy) potrzebują dłuższego i bardziej kompleksowego wsparcia wykorzystującego pracę nie tylko nad kompetencjami merytorycznymi, ale również zmiany postaw wobec siebie (oceny własnej skuteczności na rynku pracy). Tej grupie należy zaproponować między innymi warsztaty psychologiczne, coaching czy grupy wsparcia psychologicznego.

Osoby z grupy trzeciej (wysokie poczucie własnej skuteczności oraz ujemny oczekiwany efekt z podjęcia pracy) warto wspierać poprzez zmiany legislacyjne i dostarczanie informacji o finansowych i pozafinansowych korzyściach wynikających z podjęcia pracy. Tej grupie należy zaproponować między innymi szkolenia czy skierować do nich kampanie informacyjne.

Ostatniej, czwartej grupie osób (niskie poczucie własnej skuteczności oraz ujemny oczekiwany efekt z podjęcia pracy), warto proponować wsparcie ukierunkowane na reintegrację społeczną. Osoby te mogą mieć silnie zaniżoną samoocenę, depresję czy też być pod wpływem najbliższej rodziny, która demotywuje ich do podjęcia zatrudnienia. Konieczna wydaje się w tym przypadku praca socjoterapeutyczna oraz psychoedukacyjna nie tylko z klientem, ale również z najbliższym jego otoczeniem. Tej grupie należy zaproponować między innymi indywidualną pomoc psychologiczną, warsztaty psychologiczne, zajęcia umożliwiające rozwijanie mocnych stron i zainteresowań. Podział na cztery grupy klientów oraz propozycje form wsparcia prezentuje poniższy rysunek.

Rys. 5. Zróżnicowanie grup beneficjentów w zależności od ich poczucia własnej wartości oraz oczekiwanego efektu wraz z propozycjami form wsparcia.



4.10. Inne działania na rzecz osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata (poza Działaniem 6.1)

W roku 2011 poza Działaniem 6.1 PO KL w województwie pomorskim w celu integracji społecznej i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata realizowanych jest szereg działań. Poniżej zostały zebrane te projekty i działania, które są obecnie realizowane i zostały skierowane tylko do grupy osób niepełnosprawnych i/lub w wieku 50-64 lata (czasem były to projekty dla osób od 45 roku życia) oraz generalnie do osób dorosłych. Analizie poddane zostały: strona Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego z wynikami konkursów PO KL w województwie pomorskim, wyniki konkursu Funduszu Inicjatyw Obywatelskich (FIO) 2011 oraz strony internetowe organizacji/institucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych lub starszych – jeśli nie było na nich informacji o aktualnych działaniach organizacji lub oddziału terenowego w przypadku organizacji ogólnopolskich w roku 2011, to takie działania nie znalazły się w poniższym zestawieniu. Konkursy PO KL i FIO zostały uwzględnione z tego powodu, że jednym z ich celów było wsparcie grupy osób niepełnosprawnych i osób starszych. Jeśli organizacja prowadziła duży projekt finansowany z PO KL, FIO lub innych źródeł i były na jego temat informacje na stronie internetowej, wtedy opisano konkretny projekt, jeśli nie było takich danych zamieszczono tylko krótką informację o działalności stowarzyszenia.

4.10.1. Projekty dla osób niepełnosprawnych

„Aktywnym łatwiej” – projekt realizowany przez **Gdańską Fundację Innowacji Społecznej**, w ramach Działania 7.2 PO KL. W projekcie wsparcie otrzymuje 40 osób niepełnosprawnych z terenu Gdańska. W ramach projektu uczestnicy wezmą udział w różnorodnych warsztatach tj. cateringowe, teatralne, sportowe, manualne oraz komputerowe. Dodatkowo 5-osobowa grupa osób niepełnosprawnych weźmie udział w 4-miesięcznych stażach u lokalnych pracodawców. Projekt rozpoczął się w styczniu 2011 r. Więcej informacji na stronie: www.gfis.pl

Centrum Aktywizacji Zawodowej i Społecznej dla Dorosłych Osób z Autyzmem w Gdyni i w Gdańsku przy Stowarzyszeniu Pomocy Osobom Autystycznym w Gdańsku – szkolenia, wsparcie i pomoc w zatrudnieniu osób z autyzmem. Dodatkowo działa punkt konsultacyjny w Starogardzie i Kartuzach. Więcej informacji: <http://www.autyzmcentrum.org.pl>

„Czas na nas! Niepełnosprawni na rynku pracy.” – projekt realizowany przez **Pomorską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy w Gdańsku**, realizowany na terenie powiatu

człuchowskiego od 01.10.11 r. do 31.03.14 r. w ramach Działania 7.2 PO KL. Projekt szkoleniowy skierowany jest do osób bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo (w tym młodzieży uczącej się), posiadających aktualne orzeczenie o niepełnosprawności, w wieku 18-24 lat, zamieszkałych na terenie powiatu człuchowskiego. W ramach projektu szkoleniowego zorganizowane będą bezpłatne kursy zawodowe dostosowane do potrzeb beneficjentów i lokalnego rynku pracy, w tym kurs prawa jazdy kat. B, warsztaty aktywizacyjne, konsultacje specjalistyczne, coaching, szkolenia komputerowe, kursy językowe, staże zawodowe oraz wsparcie socjalne. Więcej na stronie: www.pomorska.ohp.pl

„Droga do pracy” – projekt realizowany przez **Stowarzyszenie „Jesteśmy”** z Bytowa w ramach Działania 7.2 PO KL – ma za zadanie zaktywizować 40 osób niepełnosprawnych z terenu powiatu bytowskiego poprzez zapewnienie im m.in. coachingu, szkoleń zawodowych, kursów komputerowych, prawa jazdy, płatnych staży i opieki asystenta. Czas trwania 01.11.2011 r. - 31.12.2013 r. Więcej informacji: <http://stowarzyszenie-jestesmy.w.interia.pl/>.

„Edukacja ku przyszłości” oraz **„Kapitał jest w nas”** – projekty realizowane przez **Zespół Szkół Specjalnych nr 2** w Gdańsku. W ramach pierwszego z nich przewidziano szereg dodatkowych zajęć dla uczniów Zasadniczej Szkoły Zawodowej Specjalnej Nr 20 jak np. dodatkowe zajęcia z matematyki, zajęcia przygotowujące do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, przedsiębiorczości, informatyki oraz j. angielskiego. Przez cały okres projektu dostępne będzie doradztwo zawodowe a dla uczestników projektu zaplanowano spotkania z pracodawcami w zakładach pracy oraz wyjazdy szkoleniowe połączone z treningiem umiejętności, komunikacji i prezentacji. Projekt jest realizowany od września 2010 r. w ramach Działania 9.2 PO KL. Celem drugiego projektu jest wsparcie 43 uczniów (23 kobiety, 20 mężczyzn) Szkoły Przesposabiającej do Pracy oraz ich otoczenia - 24 rodziców (matek) osób niepełnosprawnych poprzez cykl dodatkowych zajęć, warsztatów i staży dla zwiększenia ich aktywności społecznej i zawodowej w terminie między styczniem 2011 r. a grudniem 2012 r. W ramach projektu przewidziano szereg dodatkowych zajęć jak np. zajęcia z decoupage, plastyki, informatyki, j. niemieckiego, filcowania, zajęcia w pracowni introligatorskiej i stolarskiej, zajęcia kulinarne, koło teatralne, nordic-walking, zajęcia kulturalne. Zaplanowane zostały również staże u pracodawcy, wyjazdowe warsztaty zawodowe, a przez cały okres projektu dostępne jest doradztwo zawodowe. Projekt jest realizowany w ramach Działania 7.2 PO KL. Więcej informacji: <http://www.zssp2.eu/EFS>

Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR” – oddział pomorski w Wejherowie – szereg działań aktywizujących osoby niepełnosprawne ruchowo, w tym na rynku pracy, m.in. poprzez oferowanie szkoleń zawodowych. Partner w omówionym niżej projekcie **„Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II”**. Więcej informacji: www.far.org.pl

Fundacja Grupy Ergo Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych INTEGRALIA w Sopocie – podejmuje działania na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych i pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Obecnie realizuje projekt z Działania 7.2 PO KL „**Kariera dla Ciebie – laboratorium aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością**” – brak jednak informacji o nim na stronie internetowej. Jest też partnerem w projekcie Uniwersytetu Gdańskiego: „**Kształcimy profesjonalistów – kompleksowy program kształcenia skierowany do studentów, absolwentów oraz studentów niepełnosprawnych Uniwersytetu Gdańskiego**” finansowanym z PO KL Działanie 4.1, gdzie realizuje zadanie mające na celu podniesienie do 2013 r. kompetencji 50 studentów niepełnosprawnych w zakresie aktywnego uczestnictwa w rynku pracy (jedynie zadanie skierowane *stricte* do osób niepełnosprawnych). Więcej informacji o działaniach Fundacji: <http://www.integralia.pl/>

Fundacja Oparcia Społecznego Aleksandry (FOSA) z Gdańska – działania terapeutyczne i rehabilitacyjne na rzecz osób z zaburzeniami psychicznymi, szczególnie dla młodzieży, m.in. pomoc psychologiczna, środowiskowy dom samopomocy, mieszkania chronione. Więcej informacji: <http://www.fundacjafosa.pl>

Gdańskie Stowarzyszenie Inwalidów Narządu Ruchu „SOLIDARNOŚĆ” – jedno z najdłużej działających stowarzyszeń w Gdańsku, wsparcie społeczne osób niepełnosprawnych. Więcej na stronie: <http://www.stowarzyszeniesolidarnosc.republika.pl/>

Gdyńskie Stowarzyszenie Osób Niesłyszących Ich Rodzin I Przyjaciół Effetha – prowadzi działania integracyjne oraz informacyjne dla osób niesłyszących – również jeśli chodzi o rynek pracy. Więcej na stronie: <http://www.efeetha.pl>

„**Inkubator Rozwoju Zawodowego dla osób niepełnosprawnych w powiecie słupskim**” – projekt realizowany przez **Prywatny Zespół Szkół Zaocznych dla Dorosłych** w ramach Działania 7.2 PO KL w okresie od 01.01.2011 r. do 31.12.2012 r. Partnerem w projekcie jest Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku oraz Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Słupsku. Celem projektu jest reintegracja zawodowa 154 osób niepełnosprawnych poprzez udział w kursach zawodowych – m.in. florysta, kucharz, pracownik hotelowy, pracownik biurowy. Więcej na stronie: www.szkoly-slupsk.pl

„**Kurs na sukces**” – projekt realizowany przez **Biuro Doradztwa Inwestycyjnego „Europejczyk” Jacek Leski** z Bydgoszczy w ramach PO KL Działanie 7.2. Celem głównym projektu jest wzmocnienie sytuacji na regionalnym rynku pracy woj. pomorskiego 48 osób niepełnosprawnych (w tym: 28 kobiet, 50% osób po 45 r. życia). Projekt kończy się w styczniu 2012 r. Biuro projektu działa w Chojnicach. Projekt zapewnia wsparcie psychologiczne, szkolenia zawodowe, doradztwo. Więcej informacji: www.bdi-europejczyk.com.pl

„Nie jestem inna/inny niż Ty” - projekt realizowany przez **Powiatowy Urząd Pracy w Malborku** w ramach Działania 7.2 PO KL. Uczestnikami projektu będą osoby niepełnosprawne zamieszkujące teren powiatu malborskiego. Celem projektu jest ułatwienie im wejścia na rynek pracy poprzez aktywizację zawodową i społeczną oraz budowanie wsparcia w otoczeniu. Uczestnicy wezmą udział w indywidualnych spotkaniach z doradcą zawodowym, warsztatach kompetencji społecznych, szkoleniu z obsługi komputera, szkoleniach zawodowych dobranych do indywidualnych predyspozycji uczestnika, a następnie zorganizowane zostaną dla uczestników 6 miesięczne staże, po których podejmą oni zatrudnienie dofinansowane ze środków EFS. Dodatkowo zapewniony zostanie coaching realizowany w zależności od potrzeb uczestników, którzy będą mogli się poznać i nawiązać bliższą znajomość dzięki zajęciom integracyjnym. Projekt realizowany jest od 01.09.11 r. do 31.01.14 r. Więcej informacji: www.pup.malbork.pl

„PINI - Program Integracji Niepełnosprawnych Intelaktualnie” – projekt realizowany przez **Akademię Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o.** w partnerstwie z Polskim Stowarzyszeniem na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Gdańsku w ramach Działania 7.2 PO KL w okresie 01.01.2011 r. - 31.12.2012 r. Uczestnicy zostaną objęci wsparciem psychologicznym, doradcy zawodowego oraz reintegracją zawodową, podczas której będą pozostawać pod opieką trenera pracy. Dodatkowo zostanie zapewnione wsparcie dla rodzin i opiekunów. Więcej informacji na stronie: www.akademie.com.pl

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – szereg działań wspierających osoby z upośledzeniem umysłowym. Partner w systemowym projekcie ogólnopolskim PO KL i PFRON **„Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego”**, który oferuje wsparcie w postaci m.in. doradztwa zawodowego, praktyk w zakładach pracy i staży. Prócz tego na terenie województwa pomorskiego realizowany jest m.in. projekt w ramach FIO przez **Koło w Pruszczu Gdańskim: „Bardziej Aktywni - aktywizacja osób niepełnosprawnych poprzez zajęcia psychodramy”** i we współpracy z Kołem w Gdańsku opisany wyżej projekt „PINI - Program Integracji Niepełnosprawnych Intelaktualnie”. Stowarzyszenie prowadzi też szereg placówek wsparcia i warsztatów terapii zajęciowej. Koła terenowe działają w Gdańsku, Gdyni, Słupsku, Sierakowicach, Skarszewach, Tczewie, Kościerzynie, Starogardzie Gdańskim, Chojnicach i wspomniane w Pruszczu Gdańskim. Więcej informacji: <http://www.psouu.org.pl>, <http://www.odwaznidopracy.pl/> oraz <http://www.psouupruszcz.org.pl/>.

Polski Związek Niewidomych Oddział Pomorski – wsparcie osób niewidomych (szkolenia, rehabilitacja), realizacja projektu PO KL Działanie 7.2 **„Ciekawi świata”** trwającego od lutego

2011 r. do marca 2012 r. dla 218 beneficjentów. W ramach projektu utworzono 6 Centrów Integracji Społeczno-Zawodowej w Bytowie, Gdańsku, Kartuzach, Słupsku, Starogardzie i Sztumie, w których można uzyskać pomoc psychologa, doradcy zawodowego, tyflop pedagoga, lekarza lub prawnika, a następnie w oparciu o diagnozę indywidualną zostaną dobrane szkolenia zawodowe. PZN bierze też udział w ogólnopolskim projekcie systemowym finansowanym z PO KL i PFRON w partnerstwie z PFRON i Towarzystwem Opieki nad Ociemniałymi: **„Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II”**. Projekt oferuje m.in. indywidualne wsparcie, w tym medyczne, psychologiczne i zawodowe, staże, kurs angielskiego, szkolenie do pracy w call center oraz wsparcie dla rodzin. Termin realizacji 01.01.2010 r.– 31.12.2011 r. Więcej informacji: www.pomorski.pzn.org.pl, www.ciekawiswiata.ugu.pl oraz www.promocjaikariera.pl.

„Program aktywizacji społeczno-zawodowej mieszkańców Gminy Słupsk – „Wychodźmy z cienia” – projekt realizowany w ramach Działania 7.2 PO KL przez **Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej** w Słupsku. Uczestnikami projektu jest 16 niepełnosprawnych mieszkańców gminy Słupsk ze zdolnością do podjęcia pracy, z tego: 12 kobiet i 4 mężczyzn, z czego połowę z nich stanowią osoby, które ukończyły 45 rok życia. Realizacja projektu przewidziana jest w okresie od 01.02.2011 r. do 31.12.2011 r. W ramach projektu przewidziano warsztaty psychologiczne i doradztwo zawodowe, szkolenie zawodowe z rękodziela i kurs komputerowy. Więcej na stronie: <http://bip.gops.slupsk.ug.gov.pl>.

Stowarzyszenie na rzecz osób z kryzysami psychicznymi „Przyjazna Dłoń” w Gdańsku przy Szpitalu Psychiatrycznym Srebrzysko. Działania pomagają osobom dotkniętym kryzysami psychicznymi w odbudowaniu więzi międzyludzkich i powrocie do życia społecznego – kluby samopomocy, grupy wsparcia, psychoedukacja. Więcej informacji: http://przyjazna_dlon.republika.pl/.

Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych „POGODA” w Kleszczewie Kościerskim prowadzi Środowiskowy Dom Samopomocy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz Gminny Punkt Informacji dla Osób Niepełnosprawnych. Więcej informacji: www.sonpogoda.pl/.

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji – w Pomorskiem działa **Centrum INTEGRACJA w Gdyni**. Wszystkie działania realizowane przez Centra Integracja mają na celu taką pomoc i aktywizację osób z niepełnosprawnością, aby mogły one sprawnie funkcjonować na rynku pracy. Istotą podejmowanych przez Centra działań jest przede wszystkim ułatwienie tym osobom dostępu do pracy. W Centrach kompleksowego wsparcia udzielają zespoły specjalistów: doradcy zawodowi, doradcy ds. zatrudnienia, prawnicy, psychologowie. Wszystkie Centra Integracja są dostępne dla osób z każdym rodzajem niepełnosprawności. W ramach działalności ogólnopolskiej m.in. funkcjonuje portal: niepełnosprawni.pl, infolinia, program telewizyjny w Polsce i wydawany jest magazyn „Integracja”.

Partner w omówionym poniżej projekcie **„Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II”**. Więcej informacji: www.integracja.org.

Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym Pomorska Jednostka Wojewódzka – pomoc osobom głuchoniewidomym, w tym organizacja Targów Pracy w Gdańsku i innych działań aktywizacyjnych (indywidualne wsparcie w tym medyczne, szkolenia zawodowe, pomoc tłumacza języka migowego lub tłumaczy-przewodników osób niewidomych oraz wsparcie dla rodzin) w partnerstwie z PFRON w ramach ogólnopolskiego projektu systemowego finansowanego z PO KL **„Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”**. Termin realizacji: 01.01.2010 r. – 31.12.2011 r. Więcej informacji: www.tpg.org.pl oraz www.mojapraca.org.pl.

„Trójmiejski Ster Zawodowy - staże wspierane osób niepełnosprawnych intelektualnie” – projekt realizowany przez **Stowarzyszenie Na Drodze Ekspresji w Sopocie** w partnerstwie z **Sopockim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie: „Tęczowy Dom”**. W ramach projektu przewidziane są staże zawodowe, szkolenia, wsparcie psychologiczne i doradztwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych intelektualnie. Więcej na stronie: <http://www.sopocki-ster-zawodowy.pl/>.

„Widzimy inaczej - pracujemy tak samo”- projekt realizowany przez **Fundację Promocji Lokalnej** w ramach Działania 7.2 PO KL w okresie od grudnia 2010 r. do września 2011 r. Celem jest podniesienie zdolności do zatrudnienia i aktywności społecznej osób niewidomych i słabowidzących z terenu Gdańska poprzez przeszkolenie (w tym kurs komputerowy, wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe) 15 osób: 3 osoby niewidzące oraz 12 osób słabowidzących oraz zorganizowanie dla 4 osób stażu zawodowego. Partnerem w projekcie jest Polski Związek Niewidomych Oddział Gdańsk. Więcej na stronie: <http://www.profpl.eu/>.

„Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II” – ogólnopolski projekt systemowy współfinansowany z PO KL oraz PFRON. Liderem projektu jest PFRON, partnerami - Caritas Polska, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA (nie działa w woj. pomorskim), Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji. W ramach projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II” oferowane są: konsultacje zawodowe, psychologiczne, prawne także w miejscu zamieszkania, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, szkolenia i staże zawodowe, wsparcie w podjęciu i kontynuowaniu nauki, pomoc w zaopatrzeniu w sprzęt ułatwiający pracę lub naukę. Termin realizacji projektu: 01.01.2010 r.– 31.12.2011 r. Więcej informacji: www.praca-bezbarier.pl.

4.10.2. Projekty dla osób w wieku 50-64 lata

„**50+ doświadczenie**” - projekt innowacyjny PO KL (Działanie 8.3) realizowany przez **Caritas Polska** w partnerstwie z Caritas Diecezji Pelplińskiej i firmą Agrotec Polska sp. z o.o. Czas realizacji projektu: 01.07.2010 r. - 31.10.2012 r. Projekt skierowany jest do czterech grup: pracowników, pracodawców, partnerów i instytucji rynku pracy. Jego celem jest sprawdzenie, jakie rozwiązania mogą być jednocześnie atrakcyjne dla pracodawców i sprzyjać utrzymaniu zatrudnienia przez osoby powyżej 50 roku życia. W ramach projektu w 24 firmach w powiecie starogardzkim zostaną wprowadzone strategie zarządzania wiekiem, a wsparcie indywidualne (coaching) oraz trening radzenia sobie ze stresem otrzyma 60 pracowników 50+. Zostanie powołane partnerstwo lokalne działające na rzecz aktywizacji osób 50+ na rynku pracy i utworzony portal społecznościowy. W efekcie projektu powstanie podręcznik dla pracodawców pokazujący jak w przedsiębiorstwie wdrożyć strategię zarządzania wiekiem. Więcej na stronie internetowej: www.piecdziesiatplus.com.

„**Aktywizacja społeczno-artystyczna seniorów**” – jeden z projektów dla seniorów realizowanych cyklicznie przez **Stowarzyszenie Nadbałtyckie Plastyków im. M. Mokwy** w Gdańsku prowadzące również Dom Sąsiedzki „Za Murami” w Śródmieściu. Więcej informacji na stronie: www.galeriazamurami.org.pl.

„**Euroniana 45+**” oraz „**Kapitałne możliwości**” - projekty realizowane przez **Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim** w ramach Działania 7.2 PO KL. Pierwszy trwa od 01.01.10 r. do 31.12.11 r. i jego celem jest ułatwienie dostępu do rynku pracy 19 kobietom powyżej 45 roku życia, zagrożonym wykluczeniem społecznym, zamieszkującym teren powiatu starogardzkiego. Aktywizacja zawodowa i społeczna beneficjentek projektu zostanie przeprowadzona poprzez: szkolenie i 6 miesięczny staż w zawodzie opiekunki dziecięcej. Projekt przewiduje także promocję projektu oraz akcję uświadamiającą pracodawców, że kobiety powyżej 45 roku życia, zagrożone wykluczeniem społecznym również mogą być dobrymi pracownikami. Drugi projekt jest realizowany od 01.09.11 do 31.12.13 roku i jego celem jest reintegracja społeczna i zawodowa 30 osób (20 kobiet i 10 mężczyzn) powyżej 50 roku życia zamieszkujących obszary słabe strukturalnie. W ramach projektu oferowane jest wsparcie obejmujące doradztwo zawodowe, indywidualne szkolenia zawodowe (dowolne, wybrane przez siebie) oraz 6-miesięczne zajęcia reintegracji zawodowej u pracodawcy. Więcej informacji: www.pup.starogard.pl.

Gdańska Fundacja Dobroczynności – podejmuje działania na rzecz seniorów i osób niepełnosprawnych, m.in. prowadzi w okolicach Kościerzyny Dom Pomocy Społecznej KASZUB oraz Środowiskowy Dom Samopomocy „Jesteśmy dla Ciebie” w Kościerzynie - placówkę wsparcia dzien-

nego przeznaczoną dla osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną. Więcej na stronie: <http://gdanskafundacja.pl/>.

„Nie jesteś Sam - Klub Seniora” – dofinansowany z FIO projekt realizowany przez **Stowarzyszenie „Nasza Wieś Stobna”**. Więcej informacji na stronie: <http://www.stobna.pl/tl/>.

„Okno na świat II” – projekt realizowany przez **Fundację Gospodarczą** z Gdyni ze środków FIO zakłada aktywizację 60 osób po 60 roku życia poprzez uczestnictwo w cyklu warsztatów interpersonalnych, komputerowych, internetowych. Więcej informacji na stronie internetowej: <http://fungo.com.pl/projekty/projekty-w-fazie-realizacji/okno-na-swiat-ii.html>.

„Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+” - projekt innowacyjny PO KL (Działanie 8.3) realizowany przez **PBS DGA Spółka z o.o.** Głównym celem projektu jest zwiększenie aktywności oraz atrakcyjności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+ na rynku pracy poprzez wypracowanie i przetestowanie innowacyjnego modelu świadczenia usług doradczych i rozwojowych (w tym korzystania z poradnictwa zawodowego i sporządzenia Bilansu Kompetencji, udziału w szkoleniach i kursach, korzystania ze specjalistycznych konsultacji profilaktyki prozdrowotnej oraz usług prawnych dotyczących funkcjonowania na rynku pracy). Projekt trwa od 01.07.2010 r. do 31.10.2012 r. Więcej informacji na stronie: www.50pluspomorze.pl.

„Program AKTYWNI 45+ – zajęcia edukacyjne dla osób po 45 roku życia z terenu Gminy Słupsk” to projekt PO KL realizowany w ramach Działania 9.5 PO KL przez **Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Słupsku**. Beneficjentami było 40 mieszkańców gminy Słupsk 45+. W ramach projektu stworzone zostały 4 grupy warsztatowe (każda ok. 10 osób). Łącznie zrealizowano po 6 godzin zajęć integracyjnych, 3 spotkania z zakresu planowania działań grupy, animacji społecznej, pozyskiwania środków a także równych szans kobiet i mężczyzn. Projekt zakładał również wyjazd edukacyjny połączony ze zwiedzaniem zamku Malbork mający na celu poznanie historii regionu. Uczestnicy projektu wzięli również udział w warsztatach z edukacji zdrowotnej. Projekt trwał od 01.04.2011 r. do 31.10.2011 r. Więcej na stronie: <http://bip.gops.slupsk.ug.gov.pl>.

Słupski Uniwersytet Trzeciego Wieku – szereg projektów dla seniorów, m.in. nakierowany na rozwój wolontariatu „Opowiedz mi o swoim zaangażowaniu” (Grundtvig), „Dojrzały wiek to nie musi być starość” (gmina Kobylnica), „Poznajemy się przez sztukę” (Fundacja Współpracy Polsko-Niemieckiej i Urząd Miasta Słupska) etc. Więcej informacji: <http://www.sutwslupsk.nazwa.pl>.

Ustecki Uniwersytet Trzeciego Wieku – Żyj kolorowo – stowarzyszenie z Ustki realizujące cykliczny projekt „Kolorowa Akademia Trzeciego Wieku” dofinansowany z FIO i budżetu gminy Miasta Ustka. Wszechstronne zajęcia dla seniorów – od wykładów i lektoratów po warsztaty kabaretowe i rajdy uniwersyteckie. Więcej informacji na stronie internetowej: <http://www.utw.ustka.pl/>.

„Wolontariat 50+. Pomorskie - razem w działaniu!” - celem projektu realizowanego przez **Fundację Inicjatyw Społecznych „Się Zrobi!”** jest rozwój wolontariatu osób 50+ w woj. pomorskim, ze szczególnym uwzględnieniem Trójmiasta i powiatu bytowskiego. Projekt jest skierowany zarówno do potencjalnych wolontariuszy i wolontariuszek, jak i do organizacji pozarządowych i instytucji zainteresowanych współpracą z osobami dojrzałymi. Przeprowadzone zostaną warsztaty i szkolenia przygotowujące do podjęcia współpracy wolontariackiej. Inicjatywy podjęte w ramach projektu otrzymają półroczne wsparcie. Sposobem na upowszechnienie wypracowanego modelu rozwoju wolontariatu 50+ będzie konferencja oraz praktyczny poradnik. Projekt dofinansowany ze środków Funduszu Inicjatyw Obywatelskich 2011 (FIO) oraz British Council w ramach programu „Active Citizens - Aktywna Społeczność” organizowanego we współpracy z Gdańsk 2016. Partnerem projektu jest Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku. Więcej na stronie internetowej: www.siezrobi.org/pl/projekty/wolontariat-50-plus.

4.10.3. Projekty zarazem dla osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata

Caritas Polska – pomoc dla osób niepełnosprawnych i starszych realizowana jest przede wszystkim przez stałe placówki prowadzone przez Caritas diecezjalne. Na terenie województwa pomorskiego są to: Caritas Archidiecezji Gdańskiej (www.gdansk.caritas.pl) prowadząca wsparcie dla osób niepełnosprawnych i starszych w placówkach w Krzywym Kole, Rumi, Gdańsku Przytorze, Gdyni i Łapinie Dolnym; Caritas Diecezji Elbląskiej prowadzący Klub Seniora w Elblągu (www.elblag.caritas.pl) Caritas Diecezji Pelplińskiej (www.caritas.pelplin.pl) prowadząca warsztaty terapii zajęciowej w Pelplinie i Skórczu oraz Środowiskowy Dom Pomocy Społecznej w Rajkowach.

„Doświadczenie drogą do sukcesu” - projekt realizowany przez **Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie** w ramach Działania 7.2 PO KL. W projekcie weźmie udział 30 osób 50+ i 10 osób niepełnosprawnych z terenu powiatu kościerskiego, które będą miały zapewnione indywidualne szkolenia zawodowe, wsparcie psychologiczne i motywacyjne oraz staże zawodowe lub prace interwencyjne. Projekt realizowany będzie w latach 2011-2013. Więcej informacji: www.pup.koscierzyna.pl.

4.11. Najważniejsze wnioski z analizy danych zastanych

- W Polsce jest jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne cechują się generalnie dużą biernością na rynku pracy i niższym wykształceniem. Badanie wskazuje, że nie mają one wiedzy, jakie uprawnienia przysługują im z tytułu orzeczenia o niepełnosprawności, nie mają wiedzy na temat możliwości zatrudnienia oraz jakie wsparcie na rynku pracy mogłyby uzyskać od instytucji czy organizacji pozarządowych. Ich motywacja do pracy jest dodatkowo zmniejszona przez lęk przed utratą renty na skutek podjęcia pracy.
- Badania zidentyfikowały 4 powody (czynniki) niepodejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne: syndrom wyuczonej bezradności na rynku pracy, subiektywna ocena swojego zdrowia, bariera rentowa, bierność. Jedynie osoby z syndromem wyuczonej bezradności są osobami zainteresowanymi podjęciem pracy. Osoby zaliczające się do pozostałych grup nie deklarują chęci podjęcia pracy. Na podstawie istniejących danych o osobach 50+ można postawić hipotezę, że schemat ten może potwierdzić się także u tej grupy. Podobnie jako przyczyny niepodejmowania pracy przez osoby w wieku 50-64 lata wyróżnić można bezradność na rynku pracy, barierę rentowo-emerytalną, bierność, a czwarty czynnik zamiast zdrowia byłby związany z subiektywną oceną ograniczeń związanych z wiekiem.
- Czynniki sprzyjające podejmowaniu pracy u osób niepełnosprawnych to: subiektywna ocena swojego stanu zdrowia jako dobrego, wyższe wykształcenie, poczucie bliskości z innymi ludźmi i poczucie oparcia w bliskich osobach. Czynniki zmniejszające prawdopodobieństwo podjęcia pracy to: poczucie możliwości uzyskania pomocy ze strony instytucji, przeszkody w mobilności ruchowej, w tym mieszkanie niedostosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej, a także płeć – kobiety mają mniejsze szanse na rynku pracy.
- Pracodawcy są zniechęceni do zatrudniania osób niepełnosprawnych z uwagi na niestabilność i złożoność przepisów dotyczących odpowiedzialności pracodawców, brak wiedzy na temat korzyści wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz brak wiedzy na temat tego, że można zatrudnić osoby z niepełnosprawnością inną niż ruchowa. Dodatkowo część z nich kieruje się stereotypami i uprzedzeniami.
- Proponowane rozwiązania systemowe poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy to m.in. zapewnienie lepszego dostępu do edukacji i szkoleń dla osób niepełnosprawnych, w tym zapewnienie dostępu osób niepełnosprawnych do głównego nurtu edukacji i szkoleń oraz promowanie partnerstw między lokalnymi szkołami, ośrodkami szkoleń i praco-

dawcami, a także zreformowanie systemu świadczeń inwalidzkich, aby doprowadzić do sytuacji, w której praca stanie się atrakcyjniejsza od biernego pobierania renty.

- Poziom aktywności zawodowej osób po 50 roku życia i wiek dezaktywacji zawodowej (59,8 lat) w Polsce są jednymi z najniższych w Europie. Najczęstsze przyczyny szybkiego przechodzenia na emeryturę to: zmęczenie pracą - częściowo spowodowane brakiem stosowania właściwych strategii motywacyjnych oraz brakiem wiedzy na temat nowoczesnego zarządzania przez pracodawców, pogarszający się stan zdrowia, subiektywne przekonanie osób w wieku 50+ o swoim niedostosowaniu do realiów dzisiejszego rynku pracy, niechęć do zmian i uczenia się nowych umiejętności.
- Przyczyny mniej chętnego zatrudniania osób w wieku 50-64 lata przez pracodawców są następujące: obawa o częste zachorowania, obniżona sprawność, niechęć do zmian, mniejsza mobilność i trudności z uczeniem się nowych umiejętności a także obciążenia związane z długim okresem ochronnym przed emeryturą i odprawy emerytalne. Pracodawców zachęca natomiast postrzegana lojalność i doświadczenie tej grupy.
- Jeśli chodzi o wskaźnik produktu dotyczący zakończenia udziału w projektach Działania 6.1 osób niepełnosprawnych, analiza dostępnych danych wskazuje, że przy utrzymaniu dotychczasowej dynamiki wzrostu wskaźnik ten jest możliwy do osiągnięcia. Należy monitorować na bieżąco stopień jego osiągania i wprowadzać odpowiednie działania zaradcze, gdyby miał on tendencję spadkową.
- Jeśli chodzi o wskaźnik produktu dotyczący zakończenia udziału w projektach Działania 6.1 osób w wieku 50-64 lata, analiza dostępnych danych wskazuje, że przy dotychczasowej dynamice przyrostu wskaźnika osiągnięcie wskaźnika jest zagrożone. Zarówno projektodawcy systemowi, jak i konkursowi powinni zaangażować do projektów więcej osób 50+, inaczej ten wskaźnik nie zostanie osiągnięty. Działania zaradcze powinny koncentrować się na wprowadzeniu odpowiednich kryteriów dostępu i/lub strategicznych, np. projekty adresowane w 100% do osób 50+, zwiększenie odsetka osób 50+, które muszą zostać objęte wsparciem w projektach systemowych. Dodatkowo warto zapewnić wsparcie powiatowym urządzą pracy w pracy z grupą osób 50+, tak aby zwiększyć kompetencje kadry dotyczące rekrutowania i motywowania osób 50+ do udziału w projektach. W ramach działań informacyjnych warto także propagować tego typu wiedzę wśród projektodawców konkursowych.
- Analiza kryteriów wyboru projektów wskazuje, że częściej premiowano projekty adresowane w 100% do osób niepełnosprawnych niż adresowane tylko do osób w wieku 45+ lub 50-64 lata. Dodatkowo dopiero w roku 2011 wprowadzono kryterium odnoszące się bezpośrednio

do grupy 50+ – wcześniej były to kryteria dotyczące osób po 45 roku życia. Z punktu widzenia zwiększenia wskaźnika produktu należy tak sformułować kryteria, aby wspierały one tylko grupę osób 50+ (określony odsetek osób w tym wieku, które powinny wziąć udział w projekcie), a nie aby, jak najczęściej do tej pory, projektodawca miał wybór czy będą to osoby 50+ czy z innych grup. Działania zaradcze zostały podjęte dopiero w roku 2011, czyli z pewnym opóźnieniem, ale zmiierają one w dobrym kierunku. Aby jednak osiągnąć wymagany wskaźnik należy zastanowić się nad tym, aby jeszcze bardziej zmodyfikować obecne kryteria w następnych latach w celu objęcia działaniami projektowymi jak największej ilości osób w wieku 50-64 lata.

- Osiągnięcie wskaźnika produktu nie gwarantuje osiągnięcia wskaźnika rezultatu, tj. osoby, które wezmą udział w projektach Działania 6.1 nie muszą w jego następstwie podjąć pracy. Nie stanie się tak jedynie ze względu na sytuację na rynku pracy, ale także z uwagi na to, że motywacja do udziału w projekcie nie oznacza od razu motywacji do podjęcia pracy.
- Gotowość do podjęcia pracy jest uzależniona od dwóch kwestii: oczekiwanego przez jednostkę efektu oraz poczucia własnej skuteczności. Oczekiwany efekt stanowi bilans finansowych, psychicznych i społecznych zysków i strat wynikających z podjęcia aktywności zawodowej. Poczucie własnej skuteczności to przekonanie, że jest się w stanie podjąć pracę, jeśli tylko podejmie się odpowiednie kroki. Tylko osoby o dodatnim oczekiwanym efekcie i wysokim poczuciu własnej skuteczności będą gotowe od razu podjąć pracę. Należy zróżnicować oferowane wsparcie w zależności od stopnia gotowości do pracy danej osoby.

5. Badanie ilościowe wśród beneficjentów systemowych i konkursowych

W tej grupie badanych wykorzystano metodę wywiadu bezpośredniego z wykorzystaniem papierowej wersji kwestionariusza. Badaniami objęto przedstawicieli:

- beneficjentów systemowych – 17 powiatowych urzędów pracy,
- beneficjentów konkursowych – 22 firmy.

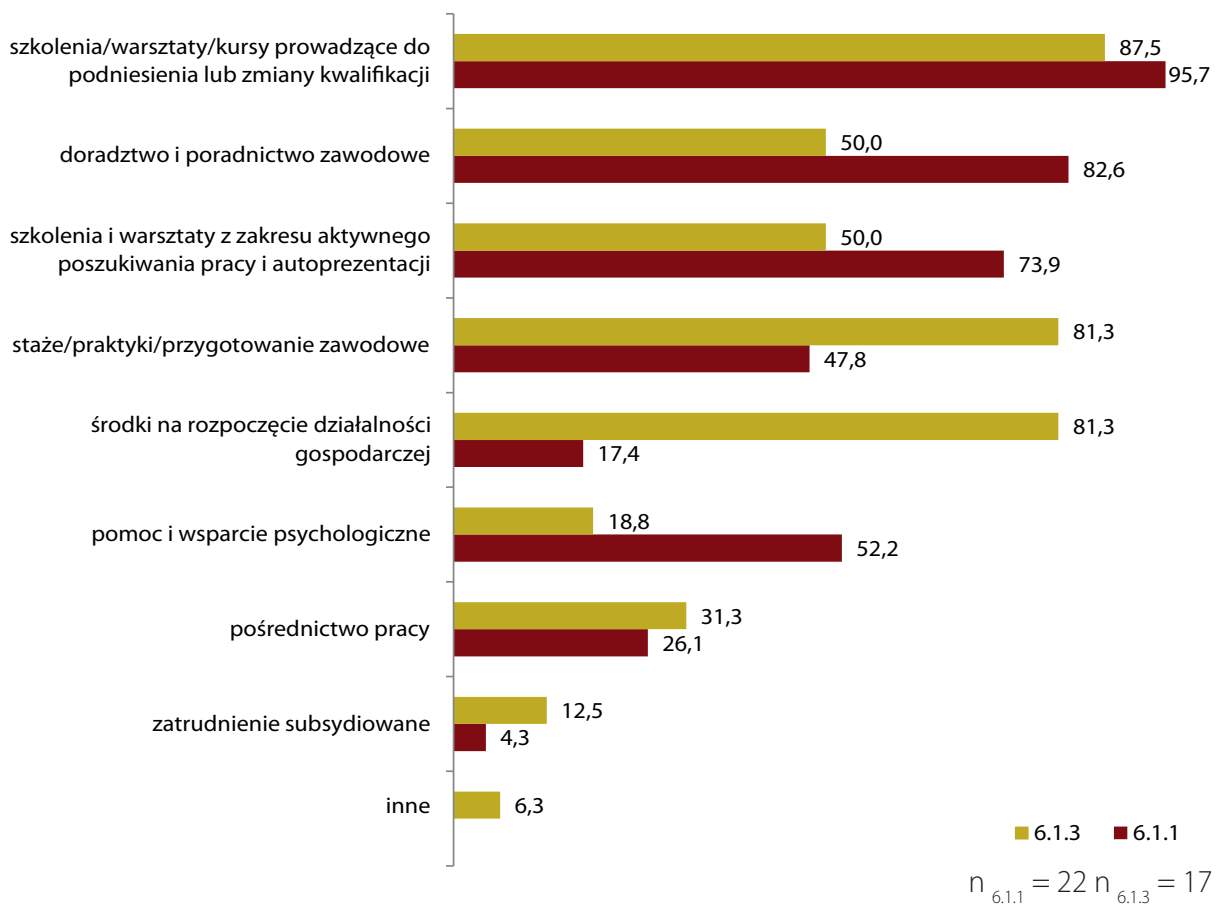
5.1. Charakterystyka udzielanego wsparcia

Wśród najczęściej wykorzystywanych form wsparcia w ramach projektów systemowych respondenci wymieniali szkolenia, warsztaty i kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (87,5%), staże, praktyki i przygotowanie zawodowe (81,3%) oraz środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (81,3%). Z kolei w odniesieniu do projektów konkursowych najczęściej wskazywano również na szkolenia, warsztaty i kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (95,7%) oraz na doradztwo i poradnictwo zawodowe (82,6%), szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji (73,9%) oraz (częściej niż w przypadku projektów systemowych) na pomoc i wsparcie psychologiczne (52,2%, systemowe – 18,8%).

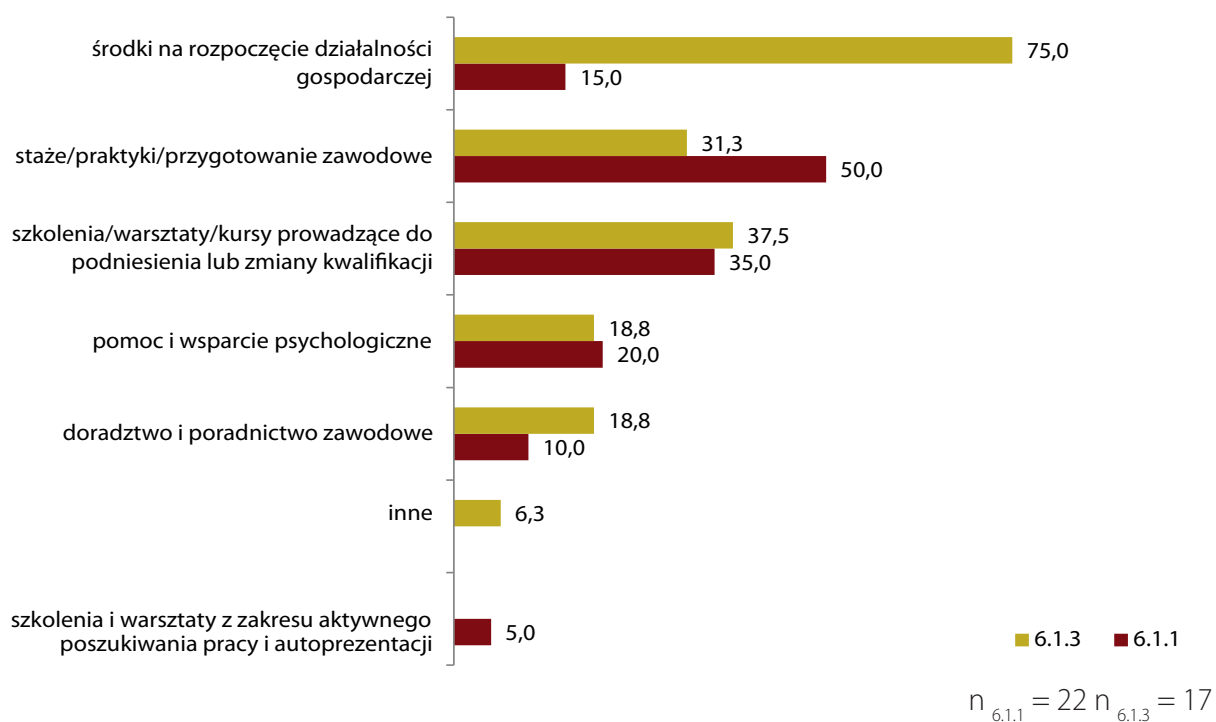
Z kolei za najbardziej skuteczne badani reprezentujący projektodawców systemowych uznali środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (75,0%), natomiast w przypadku projektodawców konkursowych za najskuteczniejsze uznano staże, praktyki i przygotowanie zawodowe (50,0%).

W odpowiedzi na pytanie o to, czy szkolenia dla osób z grupy 50+ oraz dla osób niepełnosprawnych różniły się pod względem tematyki od szkoleń dla pozostałych uczestników projektu, badani odpowiadali z reguły negatywnie – szkolenia nie były zróżnicowane. Tylko w przypadku jednego projektu konkursowego wskazano, że niektóre szkolenia były konkretnie dla kategorii osób 50+. Natomiast w przypadku innych instytucji konkursowych wskazywano, że projekt był tylko dla osób niepełnosprawnych (w jednym przypadku) i że (z uwagi na osoby niepełnosprawne) obniżona była intensywność szkoleń (także w jednym przypadku).

Rys. 6. Formy wsparcia z jakich najczęściej korzystali uczestnicy projektów (% , odpowiedzi wielokrotne)

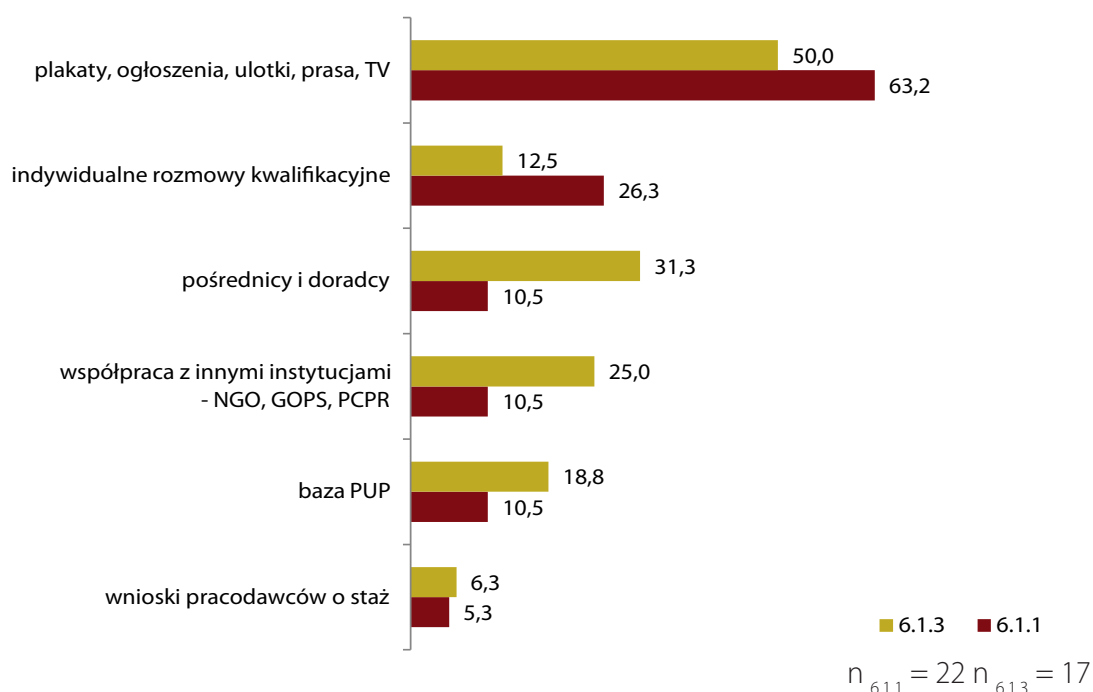


Rys. 7. Najbardziej skuteczne formy wsparcia (% , odpowiedzi wielokrotne)



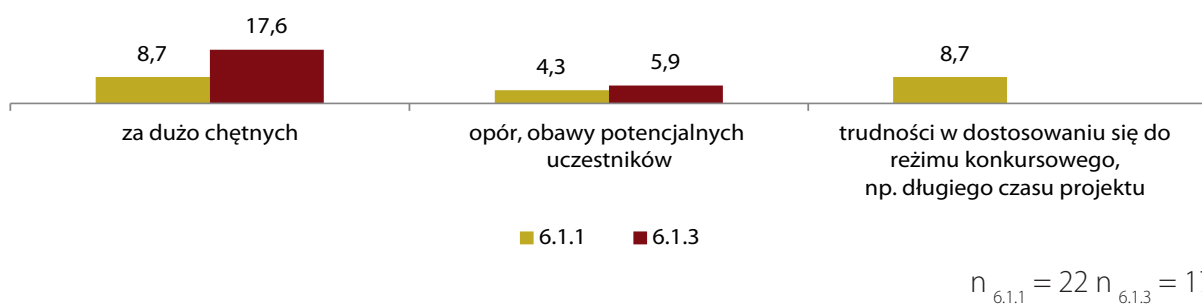
Najczęściej wykorzystywane sposoby rekrutacji to plakaty, ogłoszenia, ulotki, ogłoszenia prasowe oraz telewizyjne i radiowe, indywidualne rozmowy kwalifikacyjne oraz decyzje pośredników i doradców. Porównanie wykorzystywanych w projektach sposobów rekrutacji pokazuje różnice w realizowanych przez projektodawców podejściach. Projektodawcy systemowi częściej korzystają z działań pośredników i doradców, współpracują z innymi instytucjami oraz wykorzystują bazy danych urzędów pracy. Z kolei projektodawcy konkursowi częściej korzystają z plakatów, ogłoszeń, ulotek, ogłoszeń medialnych oraz indywidualnych rozmów kwalifikacyjnych.

Rys. 8. Sposoby rekrutacji do projektu (% , odpowiedzi wielokrotne)



Główne trudności, na które natrafiają projektodawcy, to – jak pokazuje rysunek 9. – zbyt duża liczba chętnych, opór oraz obawy potencjalnych uczestników, trudności w dostosowaniu się do reżimu organizacyjnego projektu konkursowego (np. długi czas trwania projektu).

Rys. 9. Trudności związane z rekrutacją do projektów (% , odpowiedzi wielokrotne)



Oceny stopnia zgodności udzielanego wsparcia w ramach projektów z potrzebami pracodawców lokalnego rynku pracy są wysokie. W przypadku projektów konkursowych uśredniona ocena wynosi 4,76, zaś w przypadku systemowych – 4,73. Ocena została dokonana na skali od 1 do 6 z możliwym wariantem odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Tab. 4. Ocena stopnia zgodności wsparcia udzielanego uczestnikom projektów z potrzebami pracodawców na lokalnym rynku pracy (średnie oraz %)

Zmienna	Ocena średnia	%					
		niedostatecznie	miernie	dostatecznie	dobrze	bardzo dobrze	celująco
6.1.1	4,76	-	-	4,8	28,6	52,4	14,3
6.1.3	4,73	-	-	-	46,7	33,3	20,0

$$n_{6.1.1} = 22 \quad n_{6.1.3} = 17$$

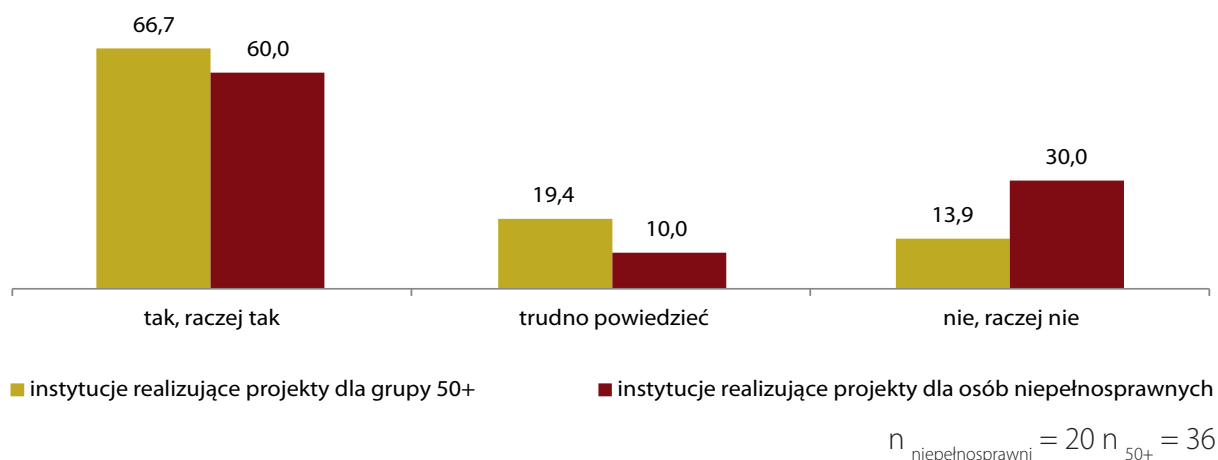
Dwie trzecie projektodawców potrafiło w miarę konkretnie określić efekty wsparcia w postaci wypowiedzi o dalszych losach uczestników. Dominują w tej grupie wypowiedzi określające odsetek podejmujących zatrudnienie na 30-40% spośród uczestników projektów. Ale też w kilku wypowiedziach oszacowanie takie waha się nawet w granicach 65%-100%. Różnorodne są wypowiedzi dotyczące efektywności aktywizacji zawodowej uczestników projektów, którzy uzyskali środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Niektórzy projektodawcy optymistycznie mówią o 100%-owej efektywności tej formy wsparcia, ale inni dodają, że często efektywność taka ma jedynie nominalny charakter – firmy założone przez uczestników projektów funkcjonują tylko dopóty, dopóki istnieje taki wymóg formalny, później taka działalność gospodarcza zostaje wyrejestrowana.

Ci projektodawcy, którzy mają trudność z taką formą oceny efektywności udzielonego wsparcia zwracają uwagę, że w okresie 2009-2010 nie było wymogu takich form monitorowania, a posługiwano się np. ankietami wypełnianymi przez uczestników po zakończeniu projektu.

5.2. Uczestnicy projektów z perspektywy instytucji

Zarówno w przypadku przedstawicieli instytucji realizujących projekty przeznaczone dla osób niepełnosprawnych, jak i 50+, dwie trzecie odpowiadających wskazało odpowiedzi „tak” i „raczej tak” odnoszące się do dostosowania działań podejmowanych w ramach projektów do szczególnych potrzeb uczestników. Nieco wyższy odsetek odpowiedzi negatywnych („nie” i „raczej nie”) odnotowano wśród osób reprezentujących instytucje realizujące projekty przeznaczone dla osób niepełnosprawnych (30,0%, w przypadku projektów dla grupy 50+ - 13,9%).

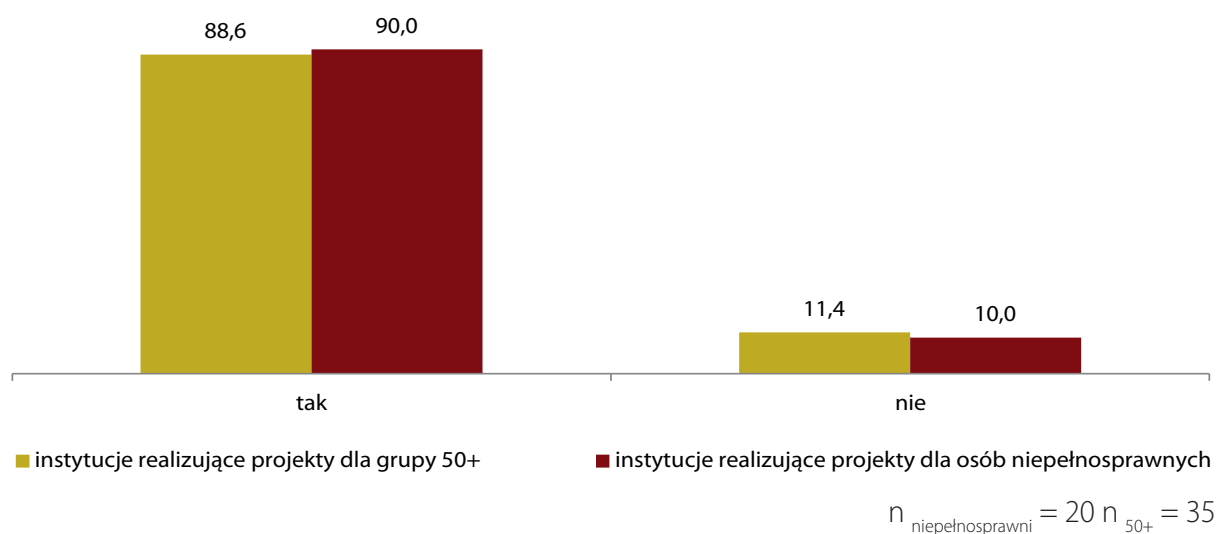
Rys. 10. Czy działania podejmowane w ramach projektów były dostosowane do szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata (%)



W kontekście dostosowania działań podejmowanych w ramach projektu do szczególnych potrzeb osób 50+ i niepełnosprawnych – projektodawcy podkreślali z reguły istotne znaczenie wsparcia psychologicznego, którego udzielano uczestnikom, koniecznego w przypadku bardzo wielu osób z tych grup. Inni projektodawcy podkreślają, że adekwatność form wsparcia dla tych grup wiązała się z wyborem tematyki szkoleń – dostosowaniem ich do specyfiki grupy.

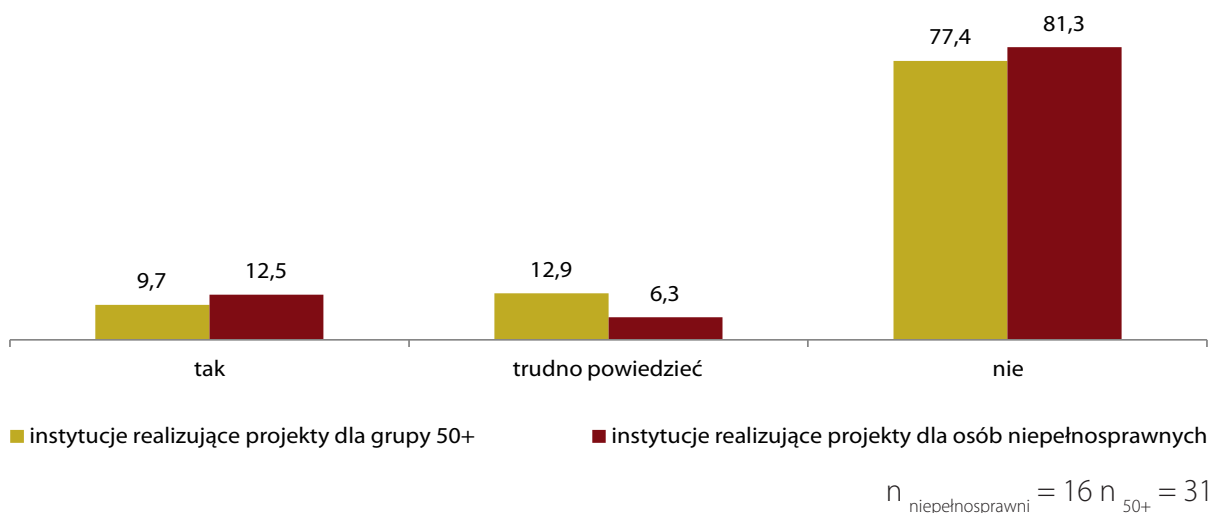
Zdecydowana większość odpowiadających uznała szkolenia za użyteczną formę wsparcia dla osób niepełnosprawnych (90,0%) oraz po 50-tym roku życia (88,6%).

Rys. 11. Czy szkolenia są użyteczną formą wsparcia dla osób niepełnosprawnych/ w wieku 50-64 lata? (%)



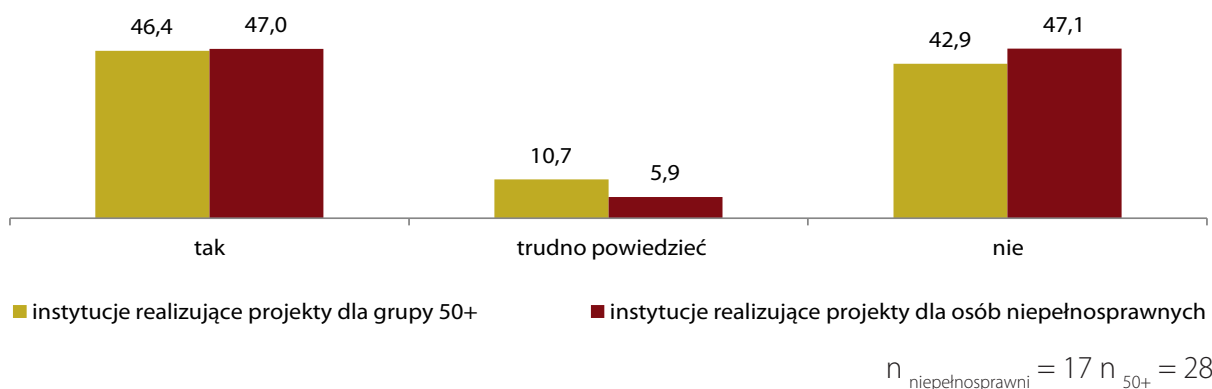
Pod względem zróżnicowania tematyki szkoleń, realizowane projekty, przeznaczone dla osób niepełnosprawnych lub po 50-tym roku życia, nie różnią się od szkoleń oferowanych pozostałym uczestnikom. Nieco wyższy odsetek wskazujący na brak różnic odnotowano w przypadku instytucji organizujących wsparcie dla osób niepełnosprawnych (81,3%), niższy w przypadku wsparcia dla osób z grupy 50+ (77,4%).

Rys. 12. Czy tematyka szkoleń dla osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata była inna niż tematyka szkoleń dla pozostałych uczestników projektów? (%)

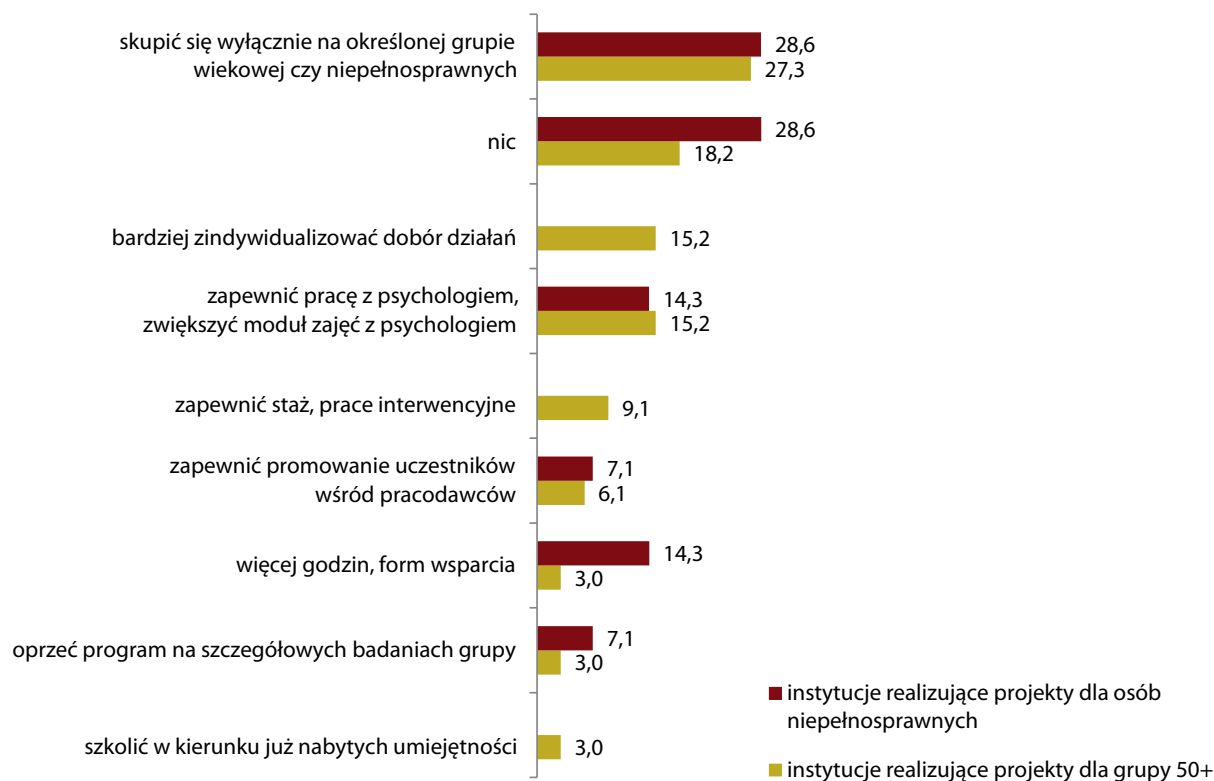


Specyfika grupy szkoleniowej jest uwzględniana w blisko połowie instytucji oferujących wsparcie dla grupy 50+ (46,4%) oraz osób niepełnosprawnych (47,1%). Niemal taka sama, pod względem liczebnym, grupa reprezentantów instytucji udzieliła odpowiedzi wskazujących na nieuwzględnianie specyfiki grup szkoleniowych.

Rys. 13. Uwzględnianie podczas organizacji oraz prowadzenia szkoleń specyfiki grupy szkoleniowej osób niepełnosprawnych/ w wieku 50-64 lata (%)



Rys. 14. Odpowiedzi na pytanie co należałoby zmienić, aby prowadzone w ramach wsparcia szkolenia lepiej dopasować do potrzeb osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata (%)



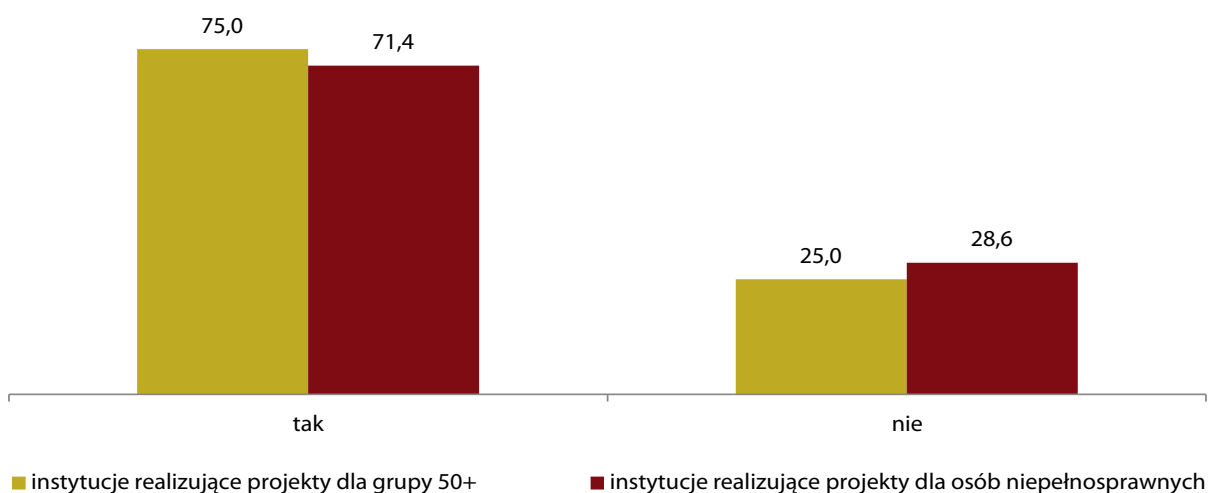
$$n_{\text{niepełnosprawni}} = 14 \quad n_{50+} = 33$$

Rozmówcy wywodzący się z instytucji realizujących projekty dla grupy osób niepełnosprawnych zasugerowali, aby w celu lepszego dopasowania wsparcia do potrzeb uczestników skupić się wyłącznie na określonej grupie uczestników (28,6%), taki sam odsetek odnosi się do odpowiedzi „nic” nie należy robić. Rozmówcy ci podkreślali potrzebę zapewnienia wsparcia psychologicznego (14,3%) oraz większej liczby godzin i form wsparcia (14,3%).

W przypadku instytucji realizujących projekty przeznaczone dla osób po 50-tym roku życia respondenci wskazywali na potrzebę skupienia się na potrzebach tej konkretnej grupy (27,3%), zindywidualizowania doboru działań (15,2%), zapewnienie wsparcia psychologicznego (15,2%). Odpowiedź „nic” została udzielona przez 18,2% badanych.

Śród przebadanych instytucji realizujących projekty przeznaczone dla grupy 50+ co czwarta nie miała doświadczeń z prowadzeniem wsparcia dla takiej szczególnej grupy odbiorców (25,0%), zaś w przypadku projektów dla osób niepełnosprawnych odsetek ten wynosi 28,6%.

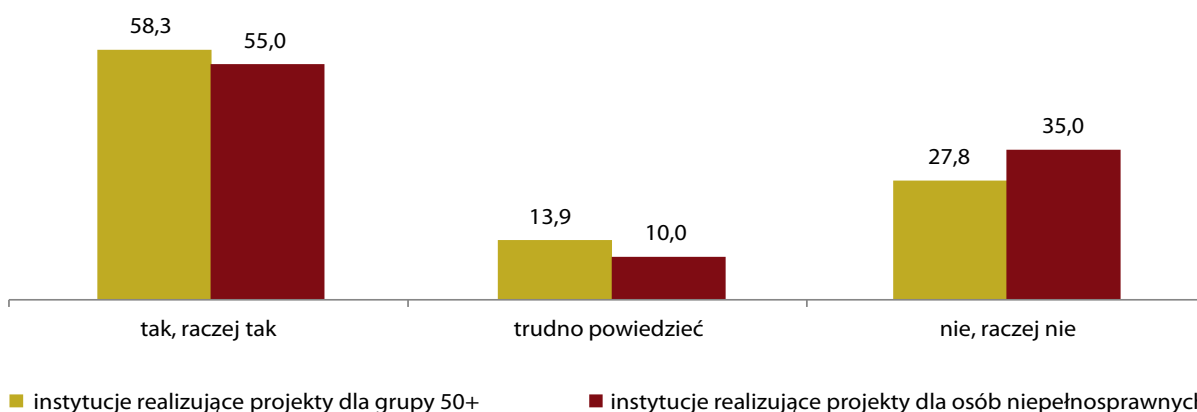
Rys. 15. Doświadczenia związane z realizowaniem projektów zakładających wsparcie dla osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata (%)



$$n_{\text{niepełnosprawni}} = 21 \quad n_{50+} = 36$$

Na pytanie o możliwość objęcia wsparciem większej liczby osób niepełnosprawnych lub z grupy 50+ odpowiedzi twierdzącej udzieliła ponad połowa badanych. Odsetek odpowiedzi w przypadku instytucji realizujących projekty dla grupy 50+ wyniósł 58,3%, a dla osób niepełnosprawnych 55,0%. Odpowiedzi negatywnej w odniesieniu do projektów dla osób niepełnosprawnych udzielił co trzeci rozmówca (35,0%), zaś w przypadku projektów dla grupy 50+ 27,8%.

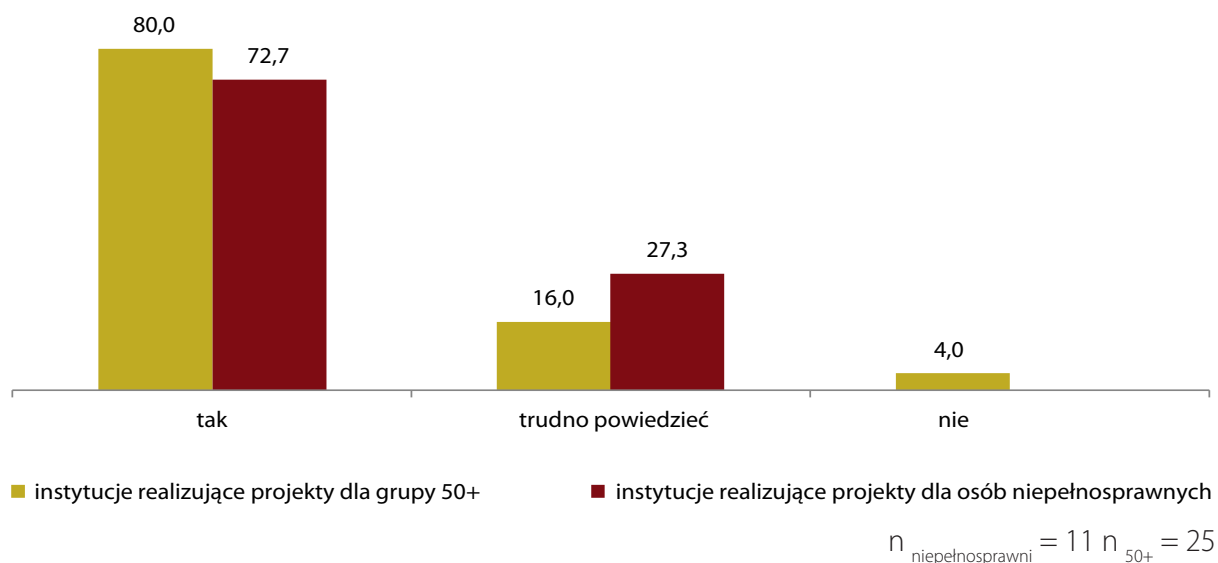
Rys. 16. Ocena szans na objęcie wsparciem większej liczby osób niepełnosprawnych/ w wieku 50-64 lata w porównaniu do realizowanych dotąd projektów (%)



$$n_{\text{niepełnosprawni}} = 20 \quad n_{50+} = 36$$

Zdecydowana większość projektodawców konkursowych wyraziła gotowość do ponownego zgłoszenia projektu oferującego wsparcie dla osób niepełnosprawnych (72,7%) oraz po 50-tym roku życia (80,0%).

Rys. 17. Gotowość do ponownego zgłoszenia projektu zakładającego wsparcie dla osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata (%) (pytanie zadane tylko beneficjentom konkursowym)



Na pytanie o rodzaj informacji wykorzystywanych przy planowaniu zakresu i rodzaju wsparcia dominują wypowiedzi wskazujące, że beneficjenci wykorzystują dane własne (PUP), statystyki pochodzące z WUP, bazę danych SYRIUSZ, ewentualnie statystyki GUS i PFRON lub informacje bezpośrednio od pracodawców. Niektórzy beneficjenci mówili dość ogólnie, że wykorzystuje się „badania i analizy”, bez sprecyzowania o jakie źródła chodzi, co wskazuje raczej na niewielką rolę informacji zewnętrznych przy planowaniu w przypadku tych instytucji. Generalnie dominuje opinia, że uzyskiwane dane są wystarczające.

Wyraźnie dominują opinie o cechach osób, do których jest adresowane wsparcie, jako o przyczynie niskiego poziomu realizacji zakładanego wskaźnika obejmowania wsparciem osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata. Osoby te są bierne, nie chcą się angażować, ciężko im się przełamać, by skorzystać ze wsparcia. Inni projektodawcy mówią o niewielkiej liczebności tych kategorii osób. Jeszcze inne opinie projektodawców (mniej liczne) podkreślają kreowanie wysokiej wartości wskaźnika „na siłę”, lub wskazują, że wcześniej o tych grupach zapomniano i teraz kładzie się na nie akcent w pośpiechu, by „naprawić” statystyki.

5.3. Najważniejsze wnioski z badania ilościowego wśród beneficjentów systemowych i konkursowych

- Spośród przebadanych instytucji realizujących projekty przeznaczone dla grupy 50+ co czwarta nie miała doświadczeń z prowadzeniem wsparcia dla takiej szczególnej grupy odbiorców (25,0%), zaś w przypadku projektów dla osób niepełnosprawnych odsetek ten wynosił 28,6%.
- Wśród najczęściej wykorzystywanych form wsparcia w ramach projektów systemowych respondenci wymieniali szkolenia, warsztaty i kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (87,5%), staże, praktyki i przygotowanie zawodowe (81,3%) oraz środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (81,3%). Z kolei w odniesieniu do projektów konkursowych najczęściej wskazywano również na szkolenia, warsztaty i kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (95,7%) oraz na doradztwo i poradnictwo zawodowe (82,6%), szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji (73,9%) oraz częściej niż w przypadku projektów systemowych na pomoc i wsparcie psychologiczne (52,2%, systemowe – 18,8%).
- Badani reprezentujący projektodawców systemowych za najbardziej skuteczne uznali środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (75,0%), natomiast w przypadku projektodawców konkursowych za najskuteczniejsze uznano staże, praktyki i przygotowanie zawodowe (50,0%).
- Główne trudności, na które natrafiają projektodawcy, to zbyt duża liczba chętnych, opór i obawy potencjalnych uczestników oraz trudności w dostosowaniu się do wymogów organizacyjnych projektu konkursowego (długi czas trwania projektu).
- Uśredniona ocena stopnia zgodności udzielonego wsparcia w ramach projektów z potrzebami pracodawców, mierzona na „szkolnej” skali ocen (od 1 do 6), jest wysoka zarówno w przypadku projektów systemowych (4,73), jak i konkursowych (4,76).
- W ocenie przedstawicieli instytucji realizujących projekty szkolenia dla osób z grupy 50+ oraz dla osób niepełnosprawnych nie różniły się pod względem tematyki od szkoleń dla pozostałych uczestników projektu.
- Działania podejmowane w ramach projektów są zdaniem projektodawców dostosowane do szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata. Odpowiedzi potwierdzające taki stan rzeczy udzieliło blisko dwie trzecie badanych.
- W kontekście dostosowania działań podejmowanych w ramach projektu do szczególnych potrzeb osób 50+ i niepełnosprawnych – projektodawcy podkreślali znaczenie wsparcia psychologicznego, którego udzielano uczestnikom, koniecznego w przypadku bardzo wielu osób z tych grup.

- Zdaniem zdecydowanej większości przedstawicieli projektodawców szkolenia są użyteczną formą wsparcia dla osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata.
- Na pytanie o możliwość objęcia wsparciem większej liczby osób niepełnosprawnych lub z grupy 50+ odpowiedzi twierdzącej udzieliła ponad połowa badanych. Odsetek odpowiedzi w przypadku instytucji realizujących projekty dla grupy 50+ wyniósł 58,3%, a dla osób niepełnosprawnych 55,0%.
- Zdecydowana większość projektodawców konkursowych wyraziła gotowość do ponownego zgłoszenia projektu oferującego wsparcie dla osób niepełnosprawnych (72,7%) oraz po 50-tym roku życia (80,0%).
- Na pytanie o rodzaj informacji wykorzystywanych przy planowaniu zakresu i rodzaju wsparcia dominowały wypowiedzi wskazujące, że beneficjenci wykorzystują dane własne (PUP), statystyki pochodzące z WUP, bazę danych SYRIUSZ, ewentualnie statystyki GUS i PFRON lub informacje bezpośrednio od pracodawców. Niektórzy beneficjenci mówili dość ogólnie, że wykorzystuje się „badania i analizy”, bez sprecyzowania o jakie źródła chodzi, co wskazuje raczej na niewielką rolę informacji zewnętrznych przy planowaniu w przypadku tych instytucji.

6. Badanie ilościowe wśród osób objętych wsparciem

6.1. Charakterystyka populacji

Dobór próby badawczej przeprowadzono na podstawie baz danych udostępnionych na potrzeby badania ewaluacyjnego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Podstawą doboru respondentów były liczebności osób w poszczególnych podregionach oraz typach projektów. Podstawowe liczebności w zakresie wymienionych wyżej zmiennych oraz dodatkowo dotyczących płci, wykształcenia oraz miejsca zamieszkania badanych przedstawiają zamieszczone niżej zestawienia tabelaryczne.

Tab. 5. Liczebności osób w bazie danych w poszczególnych kategoriach zmiennych (n – liczebności)

Płeć		Podziałanie	
kobieta	605	6.1.1	552
mężczyzna	620	6.1.3	673
Wiek		Miejsce zamieszkania/podregion	
do 49 lat	174	Trójmiejski	263
50 – 54 lata	663	Gdański	120
55 – 59 lat	343	Słupski	467
60 i więcej lat	41	Starogardzki	355
Wykształcenie		Miejsce zamieszkania/miasto/wieś	
gimnazjalne i poniżej	312	tereny wiejskie	459
zasadnicze zawodowe	25	tereny miejskie	766
średnie ogólne	676		
policealne i średnie zaw.	96		
wyższe	116		

Baza danych uczestników projektów obejmuje 1225 osób. Najwięcej osób objętych wsparciem zamieszkuje podregion słupski – 467, najmniej zaś - podregion gdański 120 osób. Uczestnicy projektów systemowych (673) nieznacznie przeważają liczebnie nad uczestnikami projektów konkursowych (552). Uczestnicy projektów w większości zamieszkują obszary miejskie (766), rzadziej – obszary wiejskie (459). Niemal równie liczne były w projektach kobiety (605) co mężczyźni (620). Różnice sum liczebności próby dla poszczególnych zmiennych niezależnych wynikają z braków danych w bazie danych będącej podstawą doboru próby.

Tab. 6. Projekty konkursowe uwzględnione w procedurze doboru (n – liczebności)

Projektodawca	Tytuł projektu	Liczba uczestników
Stowarzyszenie „Wolna Przedsiębiorczość” Oddział Terenowy w Gdańsku	Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych poprzez rozwój kompetencji informatycznych	91
Powiat Kościerski - Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie	Aktywny 45-latek	62
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Słupsku	NOWE UMIEJĘTNOŚCI SZANSĄ NA PRACĘ	57
Psychologiczne Studium Pomocy i Rozwoju Lucyna Borzyszkowska	Bliżej pracy, bliżej społeczeństwa – aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych z Subregionu południowego Województwa Pomorskiego	45
Towarzystwo Edukacyjne „Wiedza Powszechna”	Glazurnik - zawód przyszłości	40
Stowarzyszenie Absolwentów Wyższych Szkół Zarządzania „Nasza Europa”	LEPSZA PRZYSZŁOŚĆ	38
Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Gdańsku	Bądź aktywny! Trening Pracy.	35
Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Gdańsku	SUKCES KOBIET - SUKCESEM GDAŃSKA	26
Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.	Nowe umiejętności gwarancją lepszej przyszłości	21
Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.	Lepsza przyszłość w zasięgu twojej ręki	20
EDUSTAR Centrum Szkoleń i Doradztwa Centrum Szkoleń i Doradztwa Joanna Kizielewicz	Pakietowe szkolenia przygotowujące do pracy na stanowisku Specjalisty ds. obsługi klienta dla osób pozostających bez zatrudnienia po 45 r. życia II	17
Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Gdańsku	DOJRZAŁOŚĆ ATUTEM	16
Gmina Miejska Słupsk	TACY SAMI – aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych z terenu Miasta Słupska	15
Fundacja Gospodarcza	Morze umiejętności	14
Magia Kaszub Marzena Usarek	PURTK - pucka regionalna tradycja kulinarna szansą na aktywizację zawodową mieszkańców powiatu puckiego	12
Regionalne Towarzystwo Inwestycyjne Spółka Akcyjna	Czas na zmiany-czas na Ciebie	10
Elbląski Uniwersytet Robotniczy Sp.z o.o.	Być aktywnym zawodowo	8
Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Gdańsku	Czas zmian	7
Powiatowy Urząd Pracy w Bytowie	Nowy zawód – nowa praca	5
Fundacja Gospodarcza	Morze umiejętności II	4
Szkoła Języków Europejskich UNIVERSUS Sp. z o.o.	Szybki powrót na rynek pracy	4
Magnus Consultants Sp. z o.o.	ZBROJARZ szansą na zatrudnienie - II edycja	3
Biuro Consultingowo-Handlowe „Gwarancja” Jan Guss	Chojnickie Centrum Umiejętności i Motywacji (ChCUiM)	2

Tab. 7. Projekty systemowe uwzględnione w procedurze doboru (n – liczebności)

Projektodawca	Tytuł projektu	Liczba uczestników
PUP Gdańsk	Kierunek praca	137
PUP Słupsk	Eurokariera	102
PUP Bytów	Dobry start	49
PUP Chojnice	Kapitał ludzki bogactwem regionu	45
PUP Wejherowo	ZIP – Zaradny i Przedsiębiorczy	40
PUP Człuchów	Nie daj się wykluczyć	35
PUP Łębork	Lepsze jutro	33
PUP Starogard Gdański	Aktywizacja osób bezrobotnych w powiecie starogardzkim	31
PUP Nowy Dwór Gdański	Praca pasją - program aktywizacji osób bezrobotnych	28
PUP Tczew	Fundusze unijne szansą na wzrost zatrudnienia w powiecie tczewskim	27
PUP Gdynia	Nie przegap	26
PUP Kwidzyn	Lata 2008-2013 - drugi krok do Europy	25
PUP Kościerzyna	Aktywni na rynku pracy	18
PUP Sztum	Chcieć to móc	16
PUP Bytów	Praca dla każdego	15
PUP Malbork	Kompetentni na czas	14
PUP Kartuzy	Rozwój osobisty Twoją inwestycją	13
PUP Puck	Cel praca	9
PUP Gdynia	Wyjdź z cienia	7
PUP Gdynia	Od dzisiaj mów do mnie szefie	2
PUP Kartuzy	Przedsiębiorcza wieś	1

6.2. Charakterystyka próby badawczej

Badanie ilościowe wśród osób objętych wsparciem przeprowadzono z wykorzystaniem metody wywiadu bezpośredniego w oparciu o standaryzowany kwestionariusz. Plan badania zakładał zrealizowanie próby badawczej liczącej 450 respondentów, w tym:

- 300 osób w wieku 50-64 lata - w przypadku osób w wieku 50-64 lata próba miała być dobrana proporcjonalnie ze względu na projekt, w ramach którego osoba otrzymała wsparcie (z założeniem nadreprezentacji w projektach, w których liczba tych osób była niska),
- 150 osób niepełnosprawnych, do których dotarcie wiązało się z wyszukaniem właściwych uczestników tych projektów konkursowych, w których ponad 30% stanowiły osoby niepełnosprawne, które zakończyły udział w projekcie w 2009 i 2010 r.

Dobór próby uwzględniał zrealizowanie kwot pozwalających zachować proporcje zróżnicowania badanych w populacji. Losowanie konkretnych osób do próby zostało przeprowadzone z wykorzystaniem modułu doboru losowego pakietu SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Ze względu na udział w badaniach osób niepełnosprawnych przyjęto możliwość przeprowadzenia wywiadu w obecności lub z pomocą opiekuna, w przypadku gdyby było to konieczne ze względu na utrudnienia w komunikacji z osobą badaną. W przypadkach skrajnych dopuszczalną sytuacją było udzielanie odpowiedzi przez opiekuna. Sytuacja taka miała miejsce kilka razy w skali całego badania.

Kwestionariusz wywiadu obejmował 24 pytania (17 pytań zamkniętych: tabelarycznych, kategoryjnych jednokrotnego i wielokrotnego wyboru, 3 otwarte oraz 4 pytania metryczkowe).

Narzędzie badawcze zostało poddane pilotażowi.

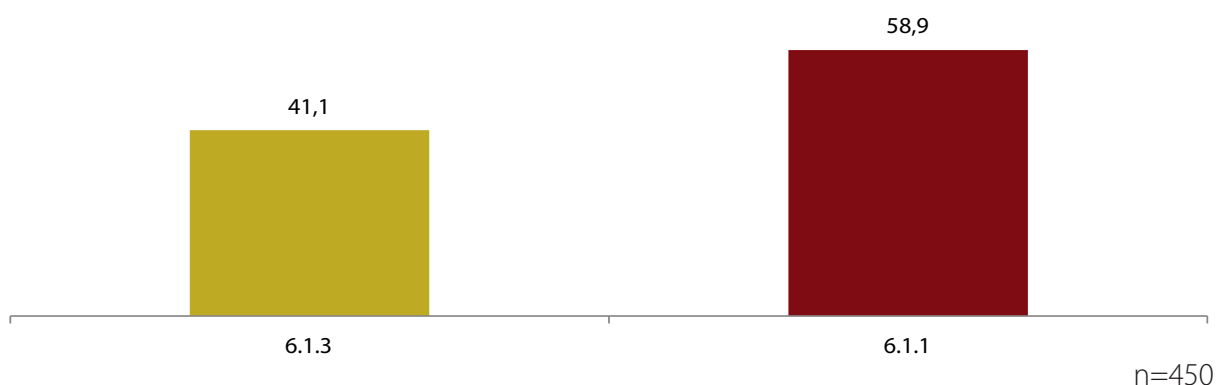
Na potrzeby ilościowej analizy danych wykorzystano następujące procedury i parametry statystyczne odpowiadające poziomom pomiaru zastosowanym w poszczególnych pytaniach narzędzia badawczego:

- wskaźniki procentowe,
- wybrane miary tendencji centralnej, zróżnicowania,
- analiza rzetelności,
- analiza skal i indeksów.

W ramach badań przeprowadzono 450 bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych z osobami wylosowanymi z bazy danych, stanowiącej fragment zbioru PEFS, udostępnionej na potrzeby realizacji badań terenowych. Dobór respondentów został przeprowadzony metodą uwzględniającą dobór kwotowy (realizacja założonych parametrów badanej populacji) oraz losowy (wybór konkretnych respondentów w ramach poszczególnych kwot).

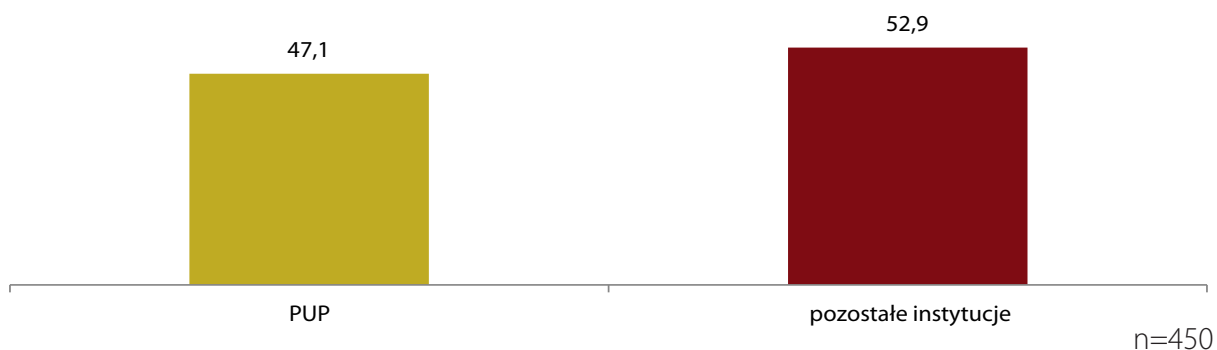
Spośród wszystkich respondentów 41,1% brało udział w projektach systemowych (Poddziałanie 6.1.3), zaś 58,9% w projektach konkursowych (Poddziałanie 6.1.1).

Rys. 18. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem podziału na poddziałania w ramach Działania 6.1 (%)



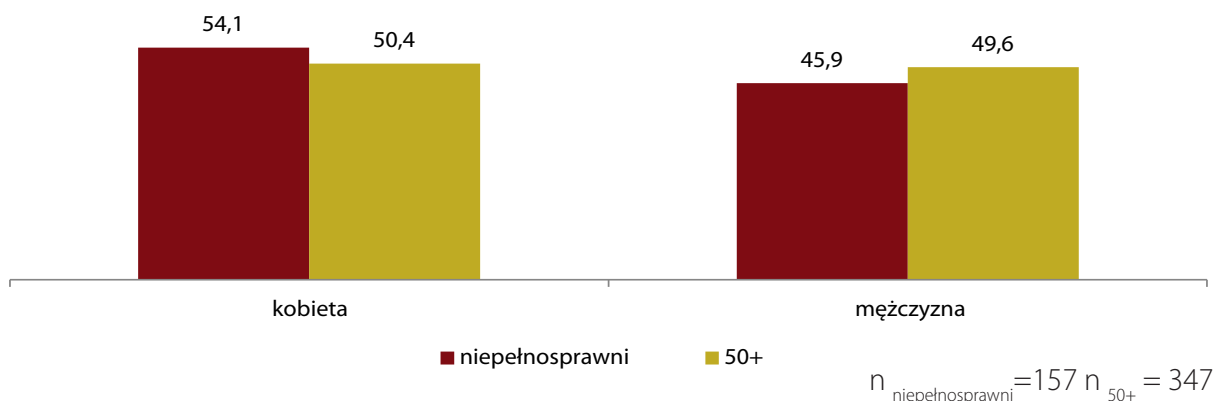
47,1% przebadanych osób uczestniczyło w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, a 52,9% przez pozostałe instytucje w ramach projektów konkursowych.

Rys. 19. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem podziału na podmiot realizujący projekt (%)



Uwzględniając podział próby badawczej na osoby niepełnosprawne oraz w wieku powyżej 50 roku życia, zauważalna jest niewielka przewaga liczebna kobiet (54,1%) wśród osób niepełnosprawnych, aniżeli w przypadku osób w grupie 50+, gdzie proporcje kobiet i mężczyzn są wyrównane. Wśród osób niepełnosprawnych było 54,1% kobiet oraz 45,9% mężczyzn, a w grupie badanych po 50-tym roku życia kobiety stanowiły odsetek wynoszący 50,4%, zaś mężczyźni 49,6%.

Rys. 20. Struktura próby badawczej pod względem płci (%)



W odniesieniu do zmiennej wieku zastosowano odmienne uporządkowania, co wynika z założeń badania ukierunkowujących porządek analizy na dwie zbiorowości: osób niepełnosprawnych oraz po 50-tym roku życia. Obie zbiorowości nie mają charakteru prób niezależnych, czyli w zbiorze znalazły się osoby, które jednocześnie są niepełnosprawne i w wieku powyżej 50 lat. Zaprezentowana niżej tabela krzyżowa przedstawiająca zmienne wieku oraz informacji o niepełnosprawności

obejmuje liczebności i odsetki odnoszące się do respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na oba pytania. Różnica liczebności względem prezentowanych między innymi w podpisach wykresów wynika z faktu, że 68 osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące niepełnosprawności.

Tab. 8. Struktura próby badawczej pod względem wieku i niepełnosprawności (% , n)

Zmienna	osoby pełnosprawne		osoby niepełnosprawne		brak odpowiedzi		ogółem	
	%	n	%	n	%	n	%	n
osoby poniżej 50 roku życia	2,2	10	19,3	87	1,3	6	22,9	103
osoby powyżej 50 roku życia	47,8	215	15,6	70	13,8	62	77,1	347
ogółem	50,0	225	34,9	157	15,1	68	100,0	450

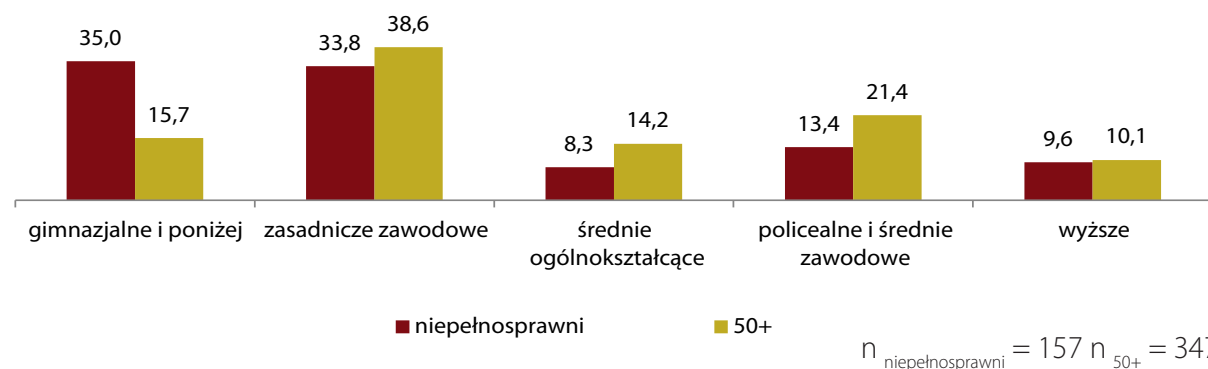
Tab. 9. Struktura próby badawczej pod względem wieku (%)

osoby niepełnosprawne		osoby po 50-tym roku życia	
do 29 lat	26,1	50 – 54 lata	45,5
30 – 49 lat	29,3	55 – 59 lat	40,9
50 – 54 lata	21,7	60 i więcej lat	13,5
55 i więcej lat	22,9		

$$n_{\text{niepełnosprawni}} = 157 \quad n_{50+} = 347$$

Struktura wykształcenia odzwierciedla problemy związane z kształceniem, na jakie natrafiają osoby niepełnosprawne. W zależności od stopnia niepełnosprawności zmieniają się szanse i możliwości edukacyjne danej osoby. I tak wśród osób z niepełnosprawnością znalazło się więcej osób o poziomie wykształcenia nieprzekraczającym gimnazjalnego (35,0%), podczas gdy w grupie osób po 50-tym roku życia odsetek ten wynosi 15,7%. W pozostałych grupach wyróżnionych na podstawie wykształcenia odsetki dotyczące osób niepełnosprawnych są nieznacznie, ale zauważalnie niższe niż w przypadku grupy respondentów „po pięćdziesiątce”.

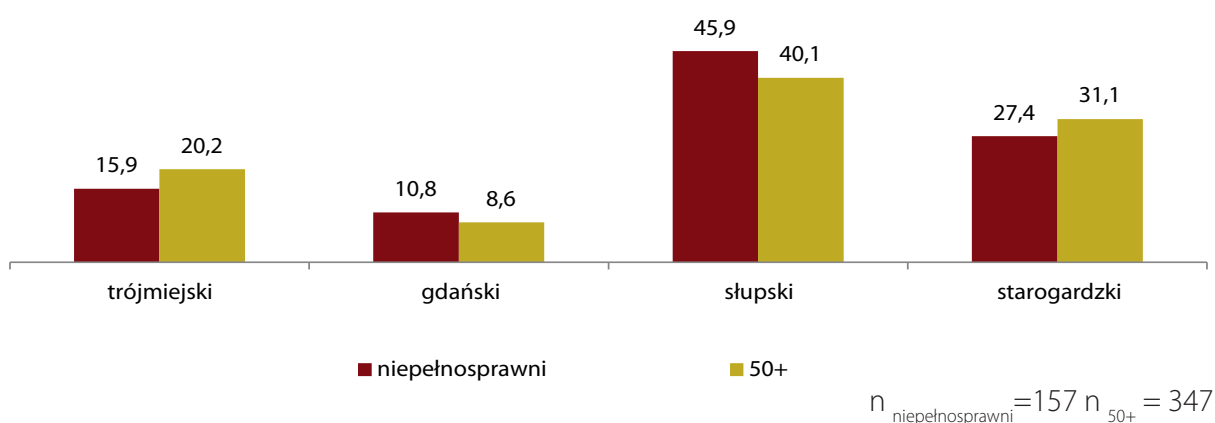
Rys. 21. Struktura próby badawczej pod względem wykształcenia (%)



W badaniach uwzględniono zmienną terytorialną, wyrażoną w postaci podziału na podregiony województwa pomorskiego.

- podregion **trójmiejski** – powiaty grodzkie: Gdańsk, Sopot, Gdynia,
- podregion **gdański** – powiaty: pucki, wejherowski, kartuski, gdański, nowodworski,
- podregion **słupski** – powiaty: grodzki m. Słupsk, słupski, lęborski, bytowski, chojnicki, człuchowski,
- podregion **starogardzki** – powiaty: kościerski, starogardzki, tczewski, malborski, sztumski, kwidzyński.

Rys. 22. Struktura próby badawczej pod względem miejsca zamieszkania (%)

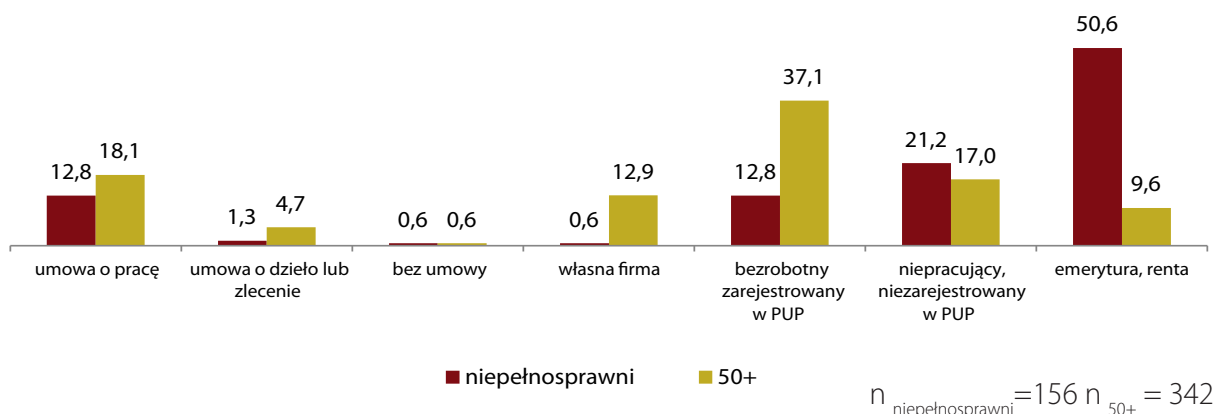


6.3. Sytuacja zawodowa badanych

Wśród osób niepełnosprawnych dominują liczebnie osoby na emeryturze lub rencie (50,6%), osoby niepracujące i niezarejestrowane w urzędzie pracy stanowią 21,2%. Osoby niepełnosprawne pracujące na podstawie umowy o pracę, jak i bezrobotne, zarejestrowane w PUP stanowią taki sam odsetek (w obu przypadkach – 12,8%).

Wśród badanych po 50-tym roku życia najczęściej odnotowano zarejestrowanych bezrobotnych (37,1%), na podstawie umowy o pracę jest zatrudniony co piąty (18,1%) respondent, natomiast osoby z grupy 50+, które nie pracują i są niezarejestrowane stanowią 17,0%. Własną firmę prowadzi 12,9%, a na emeryturze lub rencie jest blisko co dziesiąty badany z tej grupy (9,6%).

Rys. 23. Sytuacja zawodowa badanych (%)



Zestawienie sytuacji zawodowej ze zmiennymi niezależnymi w grupie osób niepełnosprawnych nie pozwala na statystycznie uzasadnione rozstrzygnięcie, czy istnieje między nimi zależność czy też nie.

Uwagę zwraca fakt, iż wśród badanych niepełnosprawnych na podstawie umowy o pracę częściej pracują kobiety (15,3%) niż mężczyźni (9,9%), mężczyźni natomiast częściej pozostają bez pracy i są zarejestrowani w PUP (15,5%). Interesująca różnica wskaźników dotyczy także podziału na projekty systemowe i konkursowe. Badani, którzy obecnie pracują na podstawie umowy o pracę, częściej „wywodzą” się z grupy uczestniczącej w projektach systemowych (6.1.3), aniżeli konkursowych (6.1.1).

Tab. 10. Sytuacja zawodowa badanych z niepełnosprawnością na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)⁵⁵

zmienna	umowa o pracę	umowa o dzieło lub zlecenie	bez umowy	własna firma	bezrobotny zarej. w PUP	niepracujący nie zarej. w PUP	emerytura renta
płeć (n=156⁵⁶)							
kobieta	15,3	-	1,2	1,2	10,6	21,2	50,6
mężczyzna	9,9	2,8	-	-	15,5	21,1	50,7

⁵⁵ Konwencje dotyczące prezentacji danych w tabelach: **tłustym drukiem** oznaczono wyniki dotyczące statystycznie istotnych zależności, drukiem w kolorze szarym oznaczono wyniki niekonkluzywne, tzn. nie pozwalające na stwierdzenie czy zależność statystyczna jest istotna czy też nie, pozostałe wyniki odnoszą się do danych, odnośnie których nie stwierdzono istnienia statystycznie istotnego związku.

⁵⁶ Liczebności odnoszące się do zmiennych niezależnych mogą nie sumować się do 450 ponieważ, tabele krzyżowe oblicza się na podstawie kompletnych par zmiennych. Jeżeli respondent nie udzielił odpowiedzi na pytanie, to skutkuje to „utrata” jednej pary. Liczebności w tabelach wskazują na ilość kompletnych par zmiennych. Różnica w liczebnościach w tabelach krzyżowych pomiędzy zmienną dotyczącą niepełnosprawności a pozostałymi zmiennymi niezależnymi wynika z faktu, iż na pytanie o status osoby niepełnosprawnej jednoznacznej odpowiedzi udzieliło 382 badanych.

Zmienna	umowa o pracę	umowa o dzieło lub zlecenie	bez umowy	własna firma	bezrobotny zarej. w PUP	niepracujący nie zarej. w PUP	emerytura renta
wiek (n=156⁵⁶)							
do 29 lat	7,5	2,5	-	-	2,5	15,0	72,5
30 – 49 lat	8,7	2,2	-	-	2,2	30,4	56,5
50 – 54 lata	23,5	-	2,9	2,9	26,5	17,6	26,5
55 i więcej lat	13,9	-	-	-	25,0	19,4	41,7
wykształcenie (n=156)							
gimnazjalne i poniżej	7,4	1,9	-	-	11,1	25,9	53,7
zasadnicze zawodowe	18,9	1,9	-	-	13,2	18,9	47,2
średnie ogólne	7,7	-	-	-	23,1	38,5	30,8
policealne i średnie zawodowe	14,3	-	-	-	9,5	14,3	61,9
wyższe	13,3	-	6,7	6,7	13,3	6,7	53,3
miejsce zamieszkania/podregion (n=156)							
trójmiejski	32,0	-	-	4,0	16,0	8,0	40,0
gdański	17,6	5,9	-	-	17,6	17,6	41,2
słupski	8,3	-	1,4	-	13,9	20,8	55,6
starogardzki	7,1	2,4	-	-	7,1	31,0	52,4
poddziałanie (n=156)							
6.1.3	23,1	-	-	3,8	46,2	11,5	15,4
6.1.1	10,8	1,5	0,8	-	6,2	23,1	57,7

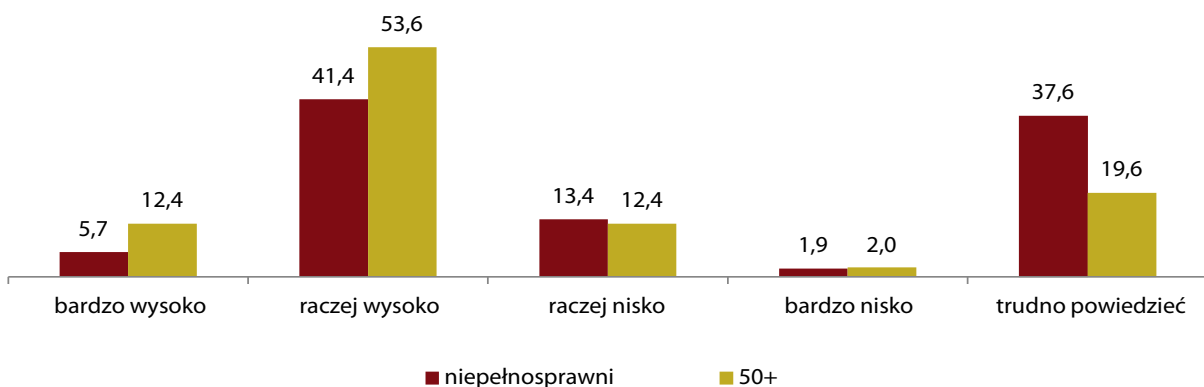
Wśród badanych po 50-tym roku życia kobiety (20,6%) częściej niż mężczyźni (15,6%) pracują na podstawie umowy o pracę, mężczyźni zaś częściej na umowach o dzieło lub zlecenie. Panie zaś częściej są na emeryturze lub rencie. Status zawodowy pozostaje w związku z wiekiem - w najstarszej grupie wiekowej aktywność zawodowa jest mniejsza niż wśród badanych w wieku 50-54 i 55-59 lat. Badani, którzy brali udział w projektach systemowych najczęściej są osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi w PUP (41,7%), w przypadku działania 6.1.1 odsetek ten jest niższy (32,1%). Badani, którzy pracują na podstawie umowy o pracę, częściej brali udział w projektach systemowych (19,4%) niż konkursowych (16,7%). Własną firmę częściej prowadzą badani, którzy uczestniczyli we wsparciu w ramach Poddziałania 6.1.3 (21,1%) niż 6.1.1 (3,7%). Badani w ogóle niepracujący i niezarejestrowani w PUP częściej brali udział w projektach konkursowych (23,5%) niż systemowych (11,1%).

Tab. 11. Sytuacja zawodowa badanych w wieku 50-64 lata na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	umowa o pracę	umowa o dzieło lub zlecenie	bez umowy	własna firma	bezrobotny zarej. w PUP	niepracujący nie zarej. w PUP	emerytura renta
płeć (n=342)							
kobieta	20,6	2,9	0,6	8,0	38,3	16,0	13,7
mężczyzna	15,6	6,6	0,6	18,0	35,9	18,0	5,4
wiek (n=342)							
50 – 54 lata	22,3	3,8	1,3	12,7	38,9	14,0	7,0
55 – 59 lat	15,7	4,3	-	13,6	40,0	20,0	6,4
60 i więcej lat	11,1	8,9	-	11,1	22,2	17,8	28,9
wykształcenie (n=340)							
gimnazjalne i poniżej	9,4	5,7	1,9	-	47,2	18,9	17,0
zasadnicze zawodowe	15,3	6,1	-	15,3	38,9	20,6	3,8
średnie ogólne	22,4	2,0	-	14,3	32,7	22,4	6,1
policealne i średnie zawodowe	28,4	1,4	-	12,2	33,8	9,5	14,9
wyższe	15,2	9,1	3,0	24,2	24,2	9,1	15,2
miejsce zamieszkania/podregion (n=342)							
trójmiejski	34,3	8,6	-	10,0	27,1	15,7	4,3
gdański	6,7	-	-	16,7	50,0	23,3	3,3
słupski	17,3	2,2	0,7	10,1	38,8	15,1	15,8
starogardzki	11,7	6,8	1,0	17,5	37,9	18,4	6,8
poddziałanie (n=342)							
6.1.3	19,4	4,4	-	21,1	41,7	11,1	2,2
6.1.1	16,7	4,9	1,2	3,7	32,1	23,5	17,9

Zarówno badani niepełnosprawni, jak i po 50-tym roku życia wysoko oceniają swoje kwalifikacje i umiejętności. Badani niepełnosprawni częściej mieli trudność z oszacowaniem wartości swoich umiejętności i wskazywali odpowiedź „trudno powiedzieć” (37,6%).

Rys. 24. Ocena własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych na tle rynku pracy (%)



$n_{\text{niepełnosprawni}} = 157$ $n_{50+} = 347$

Obok zaprezentowanych niżej związków oceny własnych umiejętności ze zmiennymi socjodemograficznymi oraz podziałem na poddziałania, na uwagę zasługuje związek ze zmienną odnoszącą się do zmiany sytuacji zawodowej będącej skutkiem udziału w projekcie. O ile związek ten w przypadku osób niepełnosprawnych jest statystycznie niekonkluzywny, to w grupie badanych w wieku 50+ zauważalna jest wyraźna tendencja. Te osoby, które pozytywnie oceniają swoje własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe na rynku pracy (odpowiedzi „wysoko” i „raczej wysoko”) częściej (39,5%) doświadczają trwałych rezultatów w postaci znalezienia pracy na dłużej niż 3 miesiące, aniżeli osoby nisko oceniające swoje kwalifikacje i umiejętności (odpowiedź „nisko”, „raczej nisko”) (10,6%).

Tab. 12. Zmiana sytuacji zawodowej wynikająca z udziału w projekcie na tle oceny własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata (%)

Ocena własnych kwalifikacji zawodowych	niepełnosprawni		50+	
	brak zmiany sytuacji zawodowej	zmiana sytuacji zawodowej	brak zmiany sytuacji zawodowej	zmiana sytuacji zawodowej
wysoko, raczej wysoko	81,7	18,3	60,5	39,5
nisko, raczej nisko	95,8	4,2	89,4	10,6

W grupie osób niepełnosprawnych swoje kwalifikacje wyżej oceniają kobiety niż mężczyźni. Ci ostatni natomiast częściej mieli trudności z oceną swoich umiejętności. Większą trudność z oszacowaniem mają osoby z młodszych grup wiekowych – wskazania 53,6% i 41,3% w grupach do 29 roku życia oraz 30-49 lat. Swoje kwalifikacje najwyżej oceniają badani, którzy uczestniczyli w projektach systemowych (69,2%). Wysoki odsetek osób, które nie potrafiły ocenić wartości swoich kwalifikacji odnotowano w grupie objętej wsparciem w ramach Poddziałania 6.1.1 (42,0%).

Tab. 13. Ocena własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób z niepełnosprawnością na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	bardzo wysoko	raczej wysoko	raczej nisko	bardzo nisko	trudno powiedzieć
płeć (n=157)					
kobieta	4,7	48,2	15,3	1,2	30,6
mężczyzna	6,9	33,3	11,1	2,8	45,9

Zmienna	bardzo wysoko	raczej wysoko	raczej nisko	bardzo nisko	trudno powiedzieć
wiek (n=157)					
do 29 lat	2,4	22,0	17,1	4,9	53,6
30 – 49 lat	2,2	47,8	8,7	-	41,3
50 – 54 lata	11,8	44,1	17,6	-	26,5
55 i więcej lat	8,3	52,8	11,1	2,8	25,0
wykształcenie (n=157)					
gimnazjalne i poniżej	5,5	23,6	14,5	1,8	54,5
zasadnicze zawodowe	1,9	43,4	17,0	3,8	34,0
średnie ogólne	-	38,5	23,1	-	38,5
policealne i średnie zawodowe	-	76,2	4,8	-	19,0
wyższe	33,3	53,3	-	-	13,3
miejsce zamieszkania/podregion (n=157)					
trójmiejski	4,0	36,0	20,0	8,0	32,0
gdański	-	58,8	17,6	-	23,5
słupski	9,7	52,8	15,3	1,4	20,8
starogardzki	2,3	18,6	4,7	-	74,4
poddziałanie (n=157)					
6.1.3	7,7	61,5	15,4	-	15,4
6.1.1	5,3	37,4	13,0	2,3	42,0

Wśród badanych po 50-tym roku życia najwyżej swoje kwalifikacje oceniają badani, którzy otrzymali wsparcie w ramach Poddziałania 6.1.3 (73,5%, w przypadku Poddziałania 6.1.1 – 57,8%), zaś ci, którzy uczestniczyli w projektach konkursowych częściej wskazywali odpowiedź „trudno powiedzieć” (24,1%, w przypadku Poddziałania 6.1.3 – 15,5%).

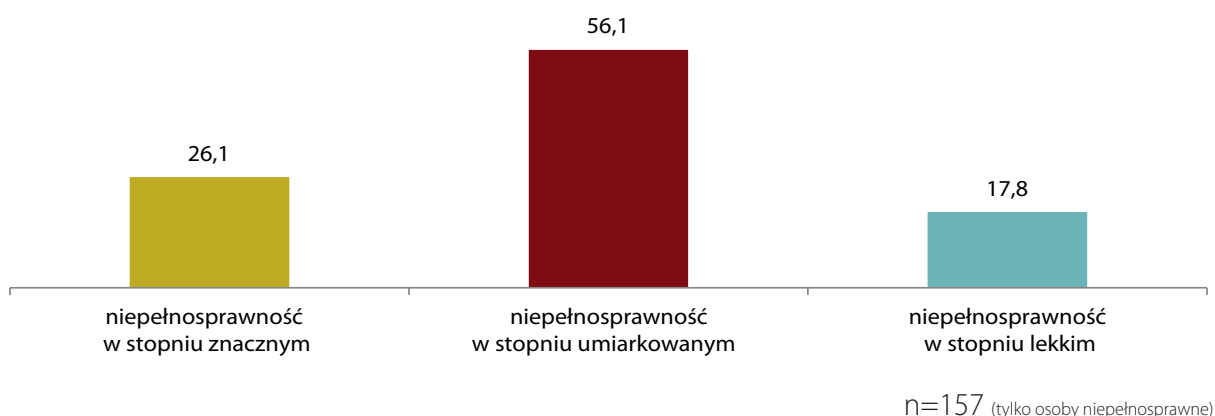
Tab. 14. Ocena własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób w wieku 50-64 lata na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	bardzo wysoko	raczej wysoko	raczej nisko	bardzo nisko	trudno powiedzieć
pleć (n=347)					
kobieta	12,0	54,9	9,7	1,7	21,7
mężczyzna	12,8	52,3	15,1	2,3	17,4
wiek (n=347)					
50 – 54 lata	13,9	50,0	12,0	1,9	22,2
55 – 59 lat	11,3	57,7	13,4	2,1	15,5
60 i więcej lat	10,6	53,2	10,6	2,1	23,4
wykształcenie (n=345)					
gimnazjalne i poniżej	3,7	44,4	20,4	5,6	25,9
zasadnicze zawodowe	12,8	54,9	15,8	1,5	15,0
średnie ogólne	8,2	55,1	10,2	2,0	24,5
policealne i średnie zawodowe	13,5	59,5	5,4	1,4	20,3
wyższe	28,6	48,6	5,7	-	17,1

Zmienna	bardzo wysoko	raczej wysoko	raczej nisko	bardzo nisko	trudno powiedzieć
miejsce zamieszkania/podregion (n=347)					
trójmiejski	11,4	45,7	10,0	-	32,9
gdański	23,3	56,7	10,0	-	10,0
słupski	10,8	60,4	12,9	3,6	12,2
starogardzki	12,0	49,1	13,9	1,9	23,1
poddziałanie (n=347)					
6.1.3	14,4	59,1	8,8	2,2	15,5
6.1.1	10,2	47,6	16,3	1,8	24,1

Spośród wszystkich badanych brak jakiegokolwiek niepełnosprawności zadeklarowało 58,9%. Z grupy osób niepełnosprawnych blisko co czwarty respondent wskazał na niepełnosprawność w stopniu znacznym (26,1%), 56,1% w stopniu umiarkowanym, a na lekką niepełnosprawność – 17,8%.

Rys. 25. Badani z orzeczeniem o niepełnosprawności (%)



Mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na niepełnosprawność w stopniu znacznym (36,1%), kobiety zaś częściej na niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym (60,0%) i lekkim (22,4%). W badanej zbiorowości osoby niepełnosprawne w stopniu ciężkim częściej rejestrowano w młodszych grupach wiekowych, tj. do 34 roku życia i 35-44 lata, zaś na niepełnosprawność w stopniu lekkim częściej wskazywali respondenci starsi. Respondenci z niepełnosprawnością w stopniu ciężkim częściej deklarowali uczestnictwo w projektach konkursowych (29,8%), aniżeli systemowych. W tych ostatnich natomiast częściej brały udział osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim (50,0%).

Tab. 15. Badani z orzeczeniem o niepełnosprawności na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	niepełnosprawność w stopniu znacznym	niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym	niepełnosprawność w stopniu lekkim
płeć (n=157)			
kobieta	17,6	60,0	22,4
mężczyzna	36,1	51,4	12,5
wiek (n=157)			
do 34 lat	29,3	65,9	4,9
35 – 44 lat	50,0	45,7	4,3
45 – 54 lat	8,8	55,9	35,3
powyżej 55 lat	8,3	58,3	33,3
wykształcenie (n=157)			
gimnazjalne i poniżej	36,4	52,7	10,9
zasadnicze zawodowe	18,9	62,3	18,9
średnie ogólne	7,7	69,2	23,1
policealne i średnie zawodowe	38,1	42,9	19,0
wyższe	13,3	53,3	33,3
miejsce zamieszkania/podregion (n=157)			
trójmiejski	20,0	56,0	24,0
gdański	11,8	70,6	17,6
słupski	25,0	55,6	19,4
starogardzki	37,2	51,2	11,6
poddziałanie (n=157)			
6.1.3	7,7	42,3	50,0
6.1.1	29,8	58,8	11,5

Osobom niepełnosprawnym i jednocześnie zatrudnionym zadano pytanie o to, czy pracują w zakładzie pracy chronionej czy też na otwartym rynku pracy. Spośród wszystkich badanych osoby spełniające powyższe kryterium stanowią 4,4% (20 osób) przebadanej zbiorowości. Spośród nich 17 osób jest zatrudnionych na otwartym rynku pracy, a pozostałe 3 osoby w zakładach pracy chronionej.

6.4. Ocena udziału w projekcie

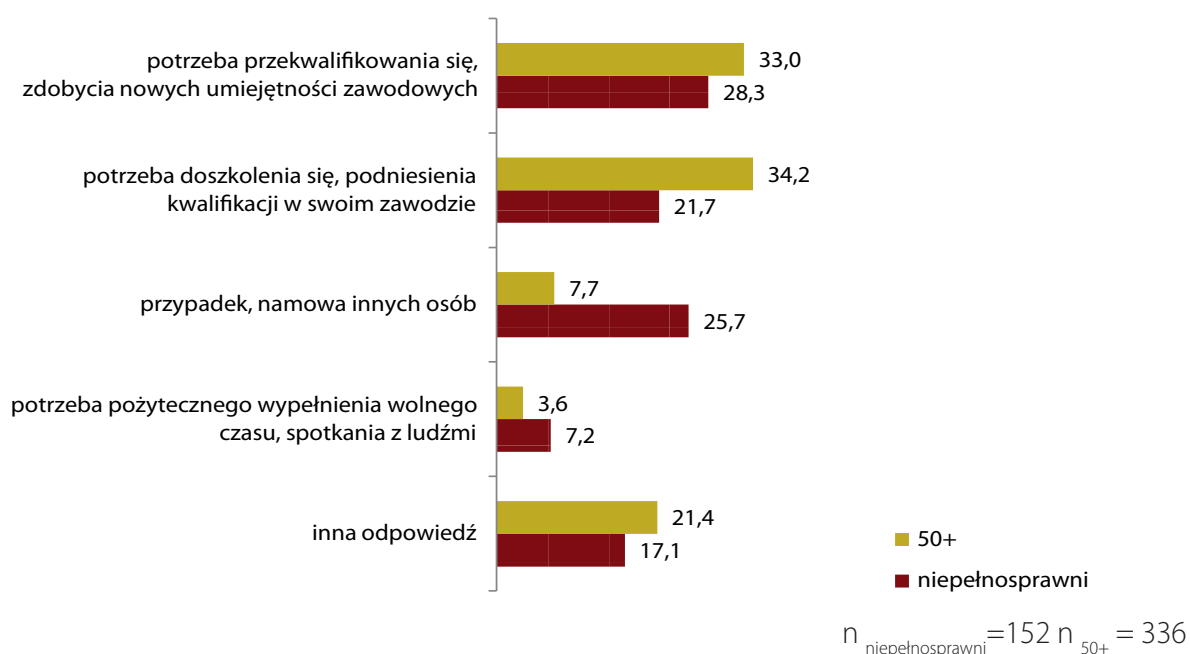
Charakterystyka projektu z perspektywy uczestników została dokonana z uwzględnieniem następujących wymiarów: przystąpienie i uczestnictwo, ocena przebiegu i wymiaru organizacyjnego szkoleń oraz rezultaty związane z udzielonym wsparciem.

6.4.1. Przystąpienie i uczestnictwo

Wśród osób niepełnosprawnych do najczęściej wskazywanych powodów przystąpienia do projektu należą potrzeba przekwalifikowania się i zdobycia nowych umiejętności (28,3%), przypadek i namowa innych osób (25,7%) oraz potrzeba doszkolenia się w swoim zawodzie (21,7%).

Wśród osób po pięćdziesiątym roku życia najczęściej wskazywano dwa powody przystąpienia do projektu: potrzeba doszkolenia się w swoim zawodzie (34,2%) oraz potrzeba przekwalifikowania się, zdobycia nowych umiejętności (33,0%).

Rys. 26. Powody przystąpienia do projektu (%)



Statystycznie istotne różnice zauważalne są w odniesieniu do typu poddziałania, w ramach którego realizowany był projekt. W przypadku Poddziałania 6.1.3 osoby niepełnosprawne wskazywały jako najważniejszą przyczynę chęć zdobycia nowych umiejętności i przekwalifikowania się (46,2%), na drugim miejscu zaś potrzebę doszkolenia się i podniesienia kwalifikacji w swoim zawodzie (38,5%). Nieco inny rozkład odpowiedzi zarejestrowano w przypadku Poddziałania 6.1.1. Najczęściej wskazywanym powodem był tu przypadek oraz namowa innych osób – odpowiedzi takiej udzielił co trzeci niepełnosprawny respondent (30,2%).

Tab. 16. Powody przystąpienia do projektu osób z niepełnosprawnością na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 (%)

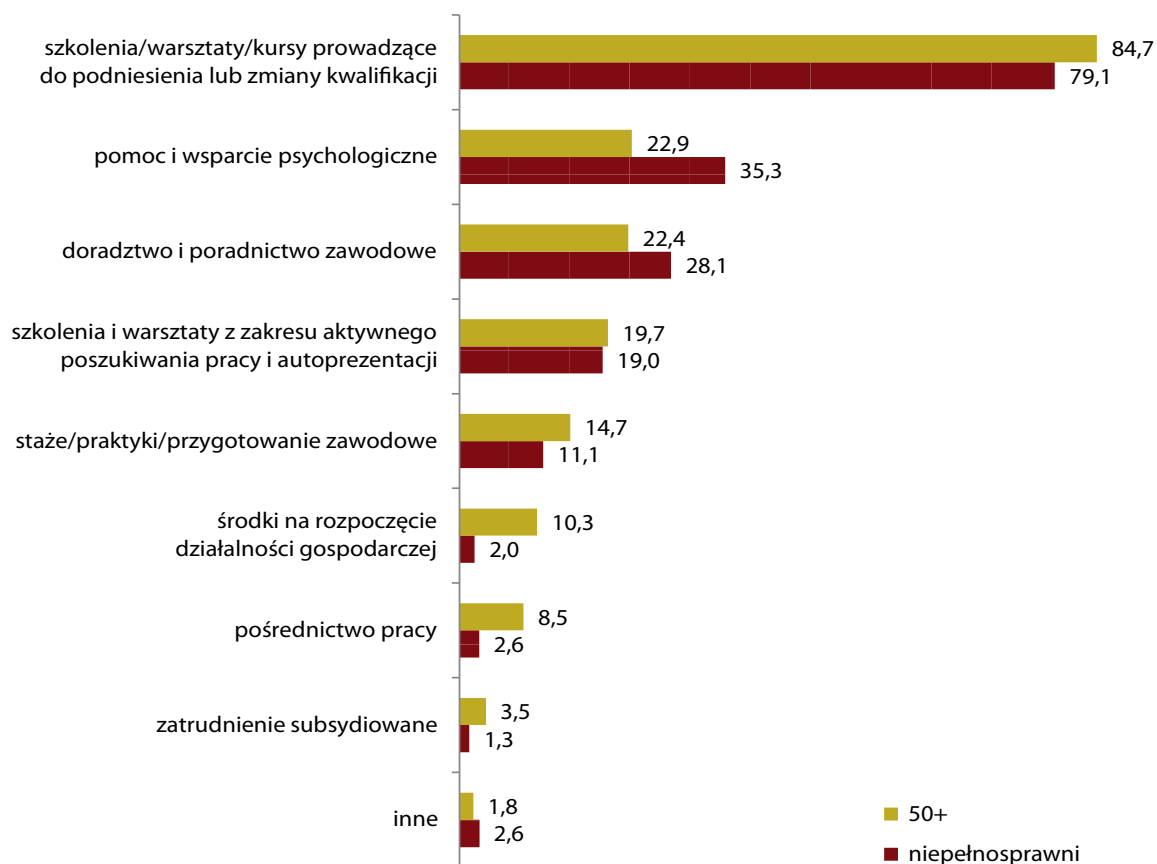
Zmienna	potrzeba doszkolenia się, podniesienia kwalifikacji w swoim zawodzie	potrzeba przekwalifikowania się, zdobycia nowych umiejętności zawodowych	potrzeba pożytecznego wypełnienia wolnego czasu, spotkania z ludźmi	przypadek, namowa innych osób	inne
płeć (n=152)					
kobieta	23,2	32,9	3,7	25,6	14,6
mężczyzna	20,0	22,9	11,4	25,7	20,0
wiek (n=152)					
do 29 lat	13,2	31,6	5,3	26,3	23,7
30 – 49 lat	13,3	20,0	13,3	37,8	15,6
50 – 54 lata	42,4	27,3	-	18,2	12,1
55 i więcej lat	22,2	36,1	8,3	16,7	16,7
wykształcenie (n=152)					
gimnazjalne i poniżej	23,5	17,6	9,8	21,6	27,5
zasadnicze zawodowe	19,2	30,8	5,8	30,8	13,5
średnie ogólne	23,1	61,5	-	7,7	7,7
policealne i średnie zaw.	14,3	28,6	4,8	33,3	19,0
wyższe	33,3	26,7	13,3	26,7	-
miejsce zamieszkania/podregion (n=152)					
trójmiejski	36,0	40,0	4,0	20,0	-
gdański	6,3	37,5	-	50,0	6,3
słupski	28,6	28,6	5,7	22,9	14,3
starogardzki	7,3	17,1	14,6	24,4	36,6
poddziałanie (n=152)					
6.1.3	38,5	46,2	-	3,8	11,5
6.1.11	8,3	24,6	8,7	30,2	18,3

W przypadku osób 50+, podobnie jak w przypadku niepełnosprawnych różnice w odpowiedziach ze względu na zmienne niezależne dotyczą typu podziałania, w ramach którego realizowany był projekt. Badani po 50 roku życia uczestniczący we wsparciu w ramach projektów systemowych częściej wskazywali na potrzebę przekwalifikowania się (37,4%) niż w przypadku Poddziałania 6.1.1 (28,0%). Na przypadek lub namowę innych osób częściej wskazywali badani biorący udział w projektach konkursowych - 9,6% (6,1% dla 6.1.3). Ten sam kierunek zależności dostrzegalny jest w przypadku odpowiedzi wskazującej na potrzebę wypełnienia wolnego czasu, spotkania się z ludźmi – częściej udzielały jej osoby uczestniczące w projektach konkursowych (6,4%), aniżeli systemowych (1,1%).

Tab. 17. Powody przystąpienia do projektu osób w wieku 50-64 lata na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	potrzeba doszkolenia się, podniesienia kwalifikacji w swoim zawodzie	potrzeba przekwalifikowania się, zdobycia nowych umiejętności zawodowych	potrzeba pożytecznego wypełnienia wolnego czasu, spotkania z ludźmi	przypadek, namowa innych osób	inne
płeć (n=336)					
kobieta	38,8	34,7	4,7	6,5	15,3
mężczyzna	29,5	31,3	2,4	9,0	27,7
wiek (n=336)					
50 – 54 lata	35,9	32,7	1,3	6,5	23,5
55 – 59 lat	36,0	34,5	3,6	7,9	18,0
60 i więcej lat	22,7	29,5	11,4	11,4	25,0
wykształcenie (n=334)					
gimnazjalne i poniżej	28,8	36,5	1,9	9,6	23,1
zasadnicze zawodowe	35,2	28,9	3,1	5,5	27,3
średnie ogólne	34,0	51,1	2,1	4,3	8,5
policealne i średnie zaw.	38,4	24,7	4,1	9,6	23,3
wyższe	29,4	35,3	8,8	14,7	11,8
miejsce zamieszkania/podregion (n=336)					
trójmiejski	43,5	37,7	2,9	8,7	7,2
gdański	34,5	37,9	-	3,4	24,1
słupski	35,0	33,6	5,1	9,5	16,8
starogardzki	26,7	27,7	3,0	5,9	36,6
poddziałanie (n=336)					
6.1.3	32,4	37,4	1,1	6,1	22,9
6.1.1	36,3	28,0	6,4	9,6	19,7

Rys. 27. Formy wsparcia w których brali udział badani w ramach projektu (%)



$n_{\text{niepełnosprawni}} = 153$ $n_{50+} = 340$

Osoby niepełnosprawne najczęściej brały udział w tych formach wsparcia, które prowadziły do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (79,1%), z pomocy lub wsparcia psychologicznego korzystał blisko co trzeci badany z niepełnosprawnością (35,3%), zaś 28,1% z doradztwa lub poradnictwa zawodowego. Co piąty badany wskazał na szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji (19,0%), a co dziewiąty na staże, praktyki i przygotowanie zawodowe (11,1%).

Osoby po 50-tym roku życia najczęściej brały udział w tych formach wsparcia, które prowadziły do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (84,7%), z pomocy lub wsparcia psychologicznego korzystał co czwarty badany (22,9%), podobnie jak w przypadku doradztwa lub poradnictwa zawodowego (22,4%). Co piąty badany wskazał na szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji (19,7%). Z możliwości odbycia stażu lub praktyki zawodowej skorzystało 14,7% badanych.

Formy wsparcia, w jakich brali udział badani, należy rozpatrywać na tle skuteczności udziału w projekcie mierzonej zmianą sytuacji zawodowej uczestnika. W przypadku osób niepełnospraw-

nych ze względu na niewielką liczebność zbiorowości nie udało się stwierdzić zależności pomiędzy udziałem w określonej formie wsparcia, a zmianą sytuacji zawodowej.

Wśród osób w wieku po 50-tym roku życia związek pomiędzy udziałem w określonej formie wsparcia a trwałą zmianą sytuacji zawodowej (znalezienie pracy na dłużej niż 3 miesiące) okazał się statystycznie istotny w przypadku środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej (75,8%)⁵⁷, szkoleń/warsztatów/kursów prowadzących do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (30,2%), doradztwa i poradnictwa zawodowego (24,3%) oraz pomocy i wsparcia psychologicznego (18,4%).

Tab. 18. Zmiana sytuacji zawodowej wynikająca z udziału w projekcie na tle udziału w poszczególnych formach wsparcia osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata (%)

Zmienna	niepełnosprawni		50+	
	brak zmiany sytuacji zawodowej	zmiana sytuacji zawodowej	brak zmiany sytuacji zawodowej	zmiana sytuacji zawodowej
szkolenia/warsztaty/kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji	85,5	14,5	69,8	30,2
szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji	77,8	22,2	75,0	25,0
doradztwo i poradnictwo zawodowe	90,0	10,0	75,7	24,3
zatrudnienie subsydiowane	-	-	60,0	40,0
pośrednictwo pracy	100,0	-	75,9	24,1
staże/praktyki/przygotowanie zawodowe	100,0	-	72,0	28,0
środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	100,0	-	24,2	75,8
pomoc i wsparcie psychologiczne	92,2	7,8	81,6	18,4
inne	75,0	25,0	60,0	40,0

Płeć badanych nie różnicuje znacząco odpowiedzi na pytanie o formy wsparcia, w jakich uczestniczyli.

Nieco inaczej natomiast kształtują się rozkłady odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na projekty konkursowe i systemowe. Wśród osób niepełnosprawnych niezależnie od poddziałania, w ramach którego realizowano projekt, na pierwszym miejscu wskazywano formy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji. W przypadku projektów systemowych badani częściej wskazywali na szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji (18,9%) niż w przypadku projektów konkursowych (9,2%). Proporcje te ulegają odwróceniu w przypadku doradztwa i poradnictwa zawodowego. Ta forma była częściej wskazywana przez uczestników projektów w ramach Poddziałania 6.1.1 (16,7%) niż w przypadku Poddziałania 6.1.3 (8,1%). Pomoc

⁵⁷ Wskaźnik ten znajduje odzwierciedlenie w wynikach badania metaewaluacyjnego dotyczącego jakości projektów systemowych: „Największy wpływ na zmianę sytuacji zawodowej ma przyznanie środków na prowadzenie własnej działalności gospodarczej (...)”GHK Polska Sp. z o.o., (2011, 27 lipca). *Ocena jakości projektów systemowych realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL. Raport końcowy*. Warszawa: GHK Polska Sp. z o.o., s. 12.

i wsparcie psychologiczne było oferowane znacznie częściej w przypadku projektów konkursowych (21,7%), aniżeli systemowych (5,4%).

Zarysowane wyżej proporcje powtarzają się w przypadku grupy osób w wieku 50-64 lata, różnią się poszczególne wartości, ale kierunek i proporcje pozostają jednakowe. Uwagę zwraca natomiast fakt, iż w przypadku Poddziałania 6.1.3 co dziesiąty badany (10,5%) z grupy 50+ wskazał na formę wsparcia – środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, podczas gdy w ramach tego Poddziałania żaden badany z grupy osób niepełnosprawnych nie wskazał tej formy.

Tab. 19. Formy wsparcia, w których brali udział badani w ramach projektu z uwzględnieniem rodzaju projektu (%)

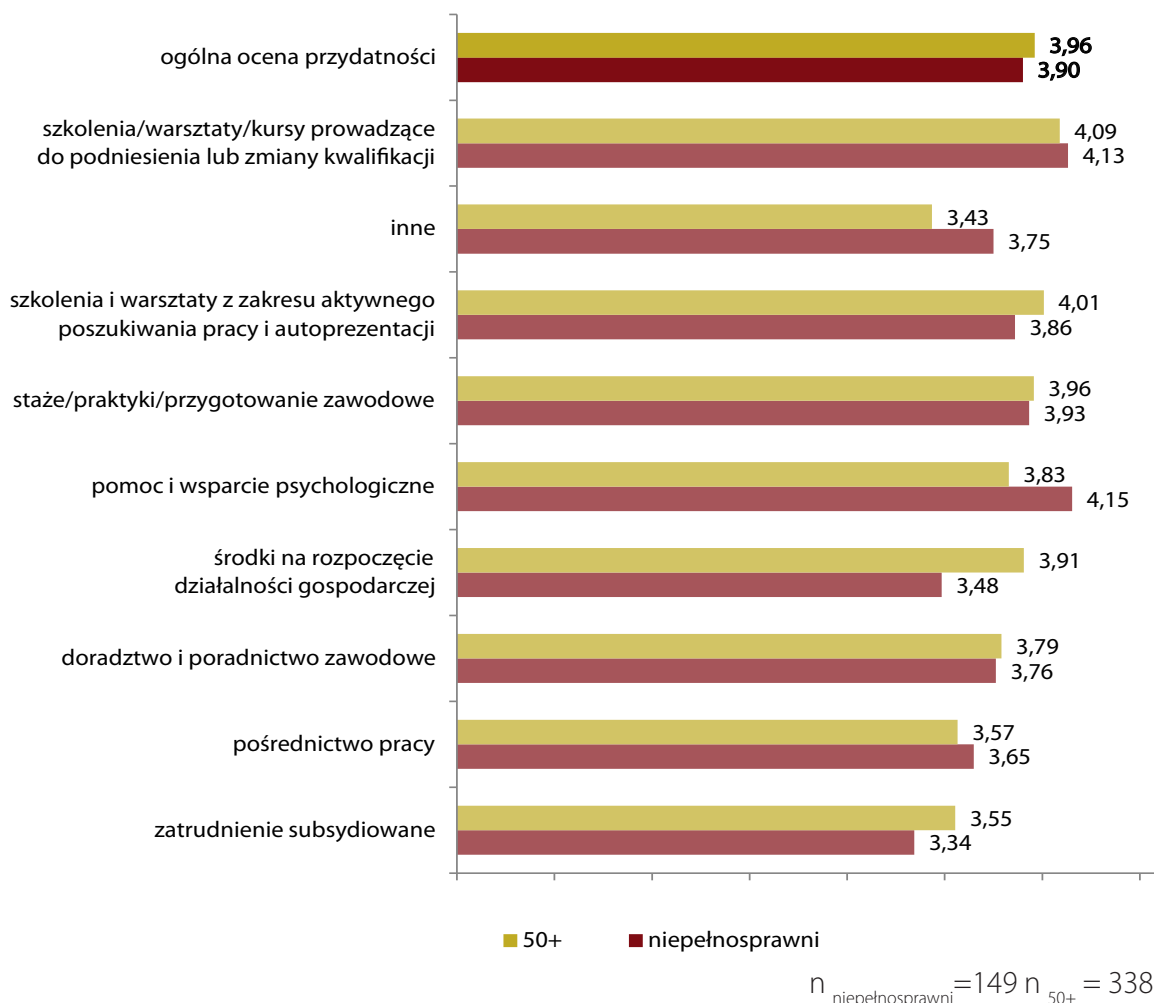
Formy wsparcia	niepełnosprawni		50+	
	6.1.3	6.1.1	6.1.3	6.1.1
szkolenia/warsztaty/kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji	56,8	41,7	51,1	40,3
szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji	18,9	9,2	12,3	9,0
doradztwo i poradnictwo zawodowe	8,1	16,7	6,9	15,6
zatrudnienie subsydiowane	5,4	-	2,9	1,1
pośrednictwo pracy	-	1,7	4,0	4,9
staże/praktyki/przygotowanie zawodowe	2,7	6,7	6,2	9,0
środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	-	1,3	10,5	1,6
pomoc i wsparcie psychologiczne	5,4	21,7	4,3	8,1
inne	2,7	1,3	1,8	0,3

Ogólna ocena przydatności oferowanego wsparcia (w skali od 1 do 5) jest zbliżona w obu wyróżnionych w badaniu zbiorowościach. Wartość średnia jest zbliżona i wynosi w grupie osób niepełnosprawnych 3,90, a wśród badanych po 50 roku życia 3,96.

Osoby niepełnosprawne za najbardziej przydatne uznały pomoc i wsparcie psychologiczne (4,15) oraz formy wsparcia związane z podnoszeniem lub zmianą kwalifikacji (4,13). Wysoko oceniano także staże i praktyki zawodowe (3,93) oraz szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji (3,86).

Badani z grupy 50+ najwyżej oceniali przydatność form prowadzących do zmiany lub podniesienia kwalifikacji (4,09) oraz szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji (4,01). Wysoko oceniano także przydatność takich form jak: staże i praktyki zawodowe (3,96) oraz możliwość skorzystania ze środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej (3,91).

Rys. 28. Ocena przydatności form wsparcia (średnie)



Możliwe wartości skali: od 1 do 5, gdzie 1 oznacza wariant „bardzo nieprzydatne”, a 5 „bardzo przydatne”. Na potrzeby obliczenia wartości średnich spośród odpowiedzi wyłączono odpowiedzi „nie dotyczy” – odnosiły się one do przypadków, gdy badani nie brali udziału w danej formie wsparcia.

Średnia wartość ilustrująca przydatność oferowanego wsparcia jest różnicowana przez zmienne niezależne jedynie w przypadku grupy osób po 50-tym roku życia w przypadku zmiennej odnoszącej się do terytorialnego podziału na podregiony. Badani z tej grupy pochodzący z podregionów słupskiego i starogardzkiego wyżej oceniają przydatność udzielonego wsparcia (odpowiednio – 4,04 i 4,16), aniżeli badani z podregionów trójmiejskiego i gdańskiego, gdzie wartości te wyniosły 3,62 oraz 3,78.

Tab. 20. Ocena przydatności form wsparcia na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (średnie)

Zmienna	niepełnosprawni	50+	
płeć			
kobieta	3,92	3,92	
mężczyzna	3,88	4,01	
wiek			
do 29 lat	4,05	50 – 54 lata	3,94
30 – 49 lat	3,76	55 – 59 lat	4,00
50 – 54 lata	4,03	60 i więcej lat	3,91
55 i więcej lat	3,80		
wykształcenie			
gimnazjalne i poniżej	3,79	3,97	
zasadnicze zawodowe	4,04	4,03	
średnie ogólne	3,68	3,80	
policealne i średnie zawodowe	4,08	4,04	
wyższe	3,78	3,79	
miejsce zamieszkania/podregion			
trójmiejski	3,80	3,62	
gdański	3,84	3,78	
słupski	4,04	4,04	
starogardzki	3,76	4,16	
poddziałanie			
6.1.3	3,77	3,99	
6.1.1	3,93	3,94	

Szkolenia, w których brali udział badani z grupy osób niepełnosprawnych oraz po 50-tym roku życia prezentują tabele 21. i 22.

Tab. 21. Tematyka szkoleń, w których brały udział osoby niepełnosprawne (%)

tematyka szkolenia	%
komputerowe – programy, grafika, dla początkujących	23,4
umiejętności kulinarne, kucharz	9,9
obsługa kasy fiskalnej, sprzedawca	8,5
pracownik administracyjno-biurowy, sekretarka	7,8
prowadzenie działalności gospodarczej – księgowość, podatki, reklama	7,1
opieka nad osobami starszymi, chorymi	7,1
prace gospodarcze, sprzątanie	5,7
kurs kroju i szycia	4,3
florystyka, ogrodnictwo	4,3
język angielski	4,3
techniki kosmetyczne, masażystka, wizaż, stylizacja paznokcia	2,8
księgowość komputerowa	2,8
prawo jazdy	2,8
elektryk	2,1

tematyka szkolenia	%
pozyskiwanie funduszy unijnych, zamówienia publiczne	1,4
specjalista ds. obsługi klienta	1,4
prawo karne	1,4
przeprowadzanie dzieci przez ulicę	1,4
projektant, dekorator wnętrz	1,4
wskazania poniżej 1%	
<i>decoupage</i> , przygotowanie materiałów do zajęć lekcyjnych, fakturowanie, włókniarstwo, magazynier,	

podstawa procentowania: osoby, które udzieliły treściwej odpowiedzi na pytanie, n = 141

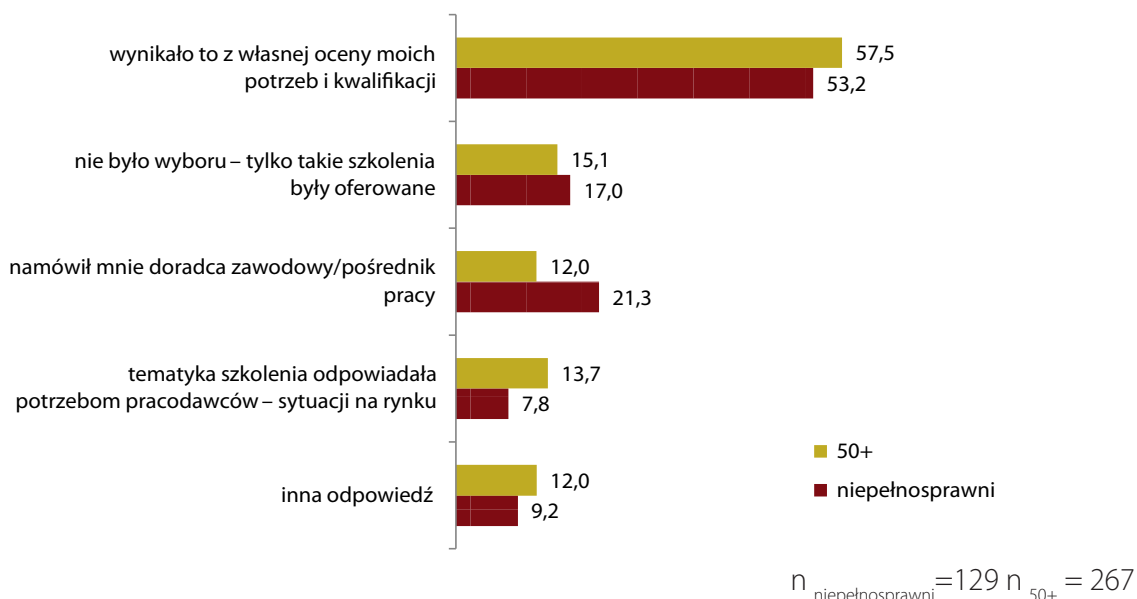
Tab. 22. Tematyka szkoleń, w których brały udział osoby w wieku 50-64 lata (%)

tematyka szkolenia	%
komputerowe – programy, grafika, dla początkujących	34,3
obsługa kasy fiskalnej, sprzedawca	12,2
prowadzenie działalności gospodarczej – księgowość, podatki, reklama	10,5
pracownik administracyjno-biurowy, sekretarka	10,1
kurs kroju i szycia	4,9
spychokoparka, ładowarka, walec	4,9
florystyka, ogrodnictwo	3,5
glazurnik, kafelkarz, ogólnobudowlane	3,5
spawanie	3,1
pozyskiwanie funduszy unijnych, zamówienia publiczne	3,1
techniki kosmetyczne, masażystka, wizaż, stylizacja paznokcia	2,8
księgowość komputerowa	2,4
język angielski	2,4
wózki widłowe, sztaplarki	2,1
samoobrona i strzelanie, kurs ochroniarski	2,1
elektryk	2,1
prawo jazdy	1,4
specjalista ds. obsługi klienta	1,0
fakturowanie	1,0
wskazania poniżej 1%	
<i>decoupage</i> , tłoczarz, projektant, dekorator wnętrz, umiejętności kulinarne, kucharz, produkcja, montaż okien i drzwi, przeprowadzanie dzieci przez ulicę, operator obrabiarek, fryzjerstwo, magazynier	

podstawa procentowania: osoby, które udzieliły treściwej odpowiedzi na pytanie, n = 286

Jak przedstawia rysunek 29. najczęściej wskazywanymi powodami udziału w określonym typie szkolenia była własna ocena potrzeb i kwalifikacji uczestników. Odpowiedzi takiej udzieliło 53,2% niepełnosprawnych oraz 57,5% osób z grupy 50+. Sugestia ze strony doradcy zawodowego lub pośrednika pracy była powodem dla co piątej osoby niepełnosprawnej (21,3%) oraz 12,0% badanych po 50-tym roku życia. Na brak wyboru wskazuje podobny odsetek badanych z obu grup, odpowiednio 17,0% osoby niepełnosprawne, 15,1% osoby z grupy 50+. Na zgodność oferowanego szkolenia z potrzebami pracodawców oraz sytuacją na rynku pracy zwróciło uwagę 7,8% respondentów z grupy osób niepełnosprawnych oraz 13,7% badanych po 50-tym roku życia.

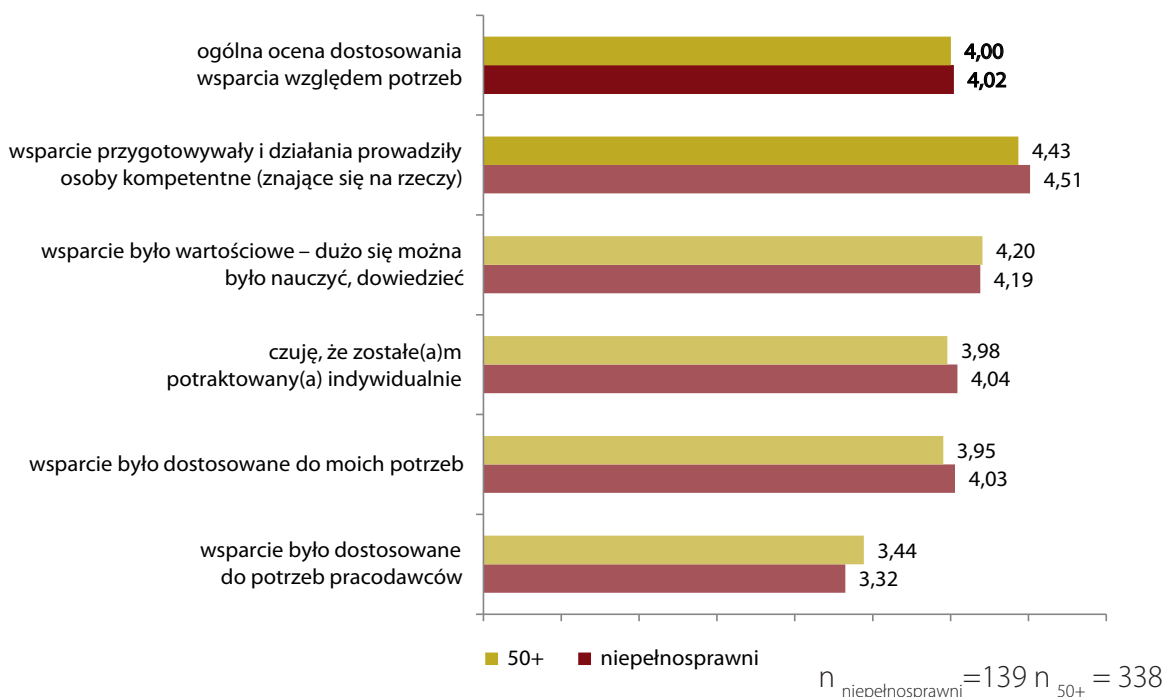
Rys. 29. Powody udziału we wskazanym typie szkolenia (%)



6.4.2. Przebieg i wymiar organizacyjny szkoleń

Poziom dostosowania i zindywidualizowania wsparcia względem potrzeb uczestników został wysoko oceniony przez respondentów. Na skali możliwych do zastosowania ocen od 1 do 5 ogólna ocena wśród osób niepełnosprawnych wyniosła 4,02, a w grupie 50+ 4,00.

Rys. 30. Ocena stopnia dostosowania wsparcia względem potrzeb (średnie)



Możliwe wartości skali: od 1 do 5, gdzie 1 oznacza wariant „zdecydowanie nie”, a 5 „zdecydowanie tak”.

Oceny dostosowania i zindywidualizowania wsparcia różnicują się w sposób istotny jedynie ze względu na zmienną terytorialną, czyli podział na podregiony. Respondenci z podregionów trójmiejskiego oraz starogardzkiego w swojej subiektywnej ocenie niżej oceniają stopień dostosowania wsparcia, aniżeli mieszkańcy podregionów gdańskiego i słupskiego. Zarejestrowany wynik świadczy o tym, że mieszkańcy poszczególnych podregionów inaczej odbierają i oceniają oferowane wsparcie. Różnice te należy odczytywać na tle struktury bezrobocia danego podregionu, poziomu nasycenia oferty szkoleniowej oraz poziomu rozwoju gospodarczego. Czynniki mogą znacząco modyfikować ocenę jakości oferowanego wsparcia. Zgromadzony materiał nie pozwala na uwzględnienie tych czynników w analizie statystycznej.

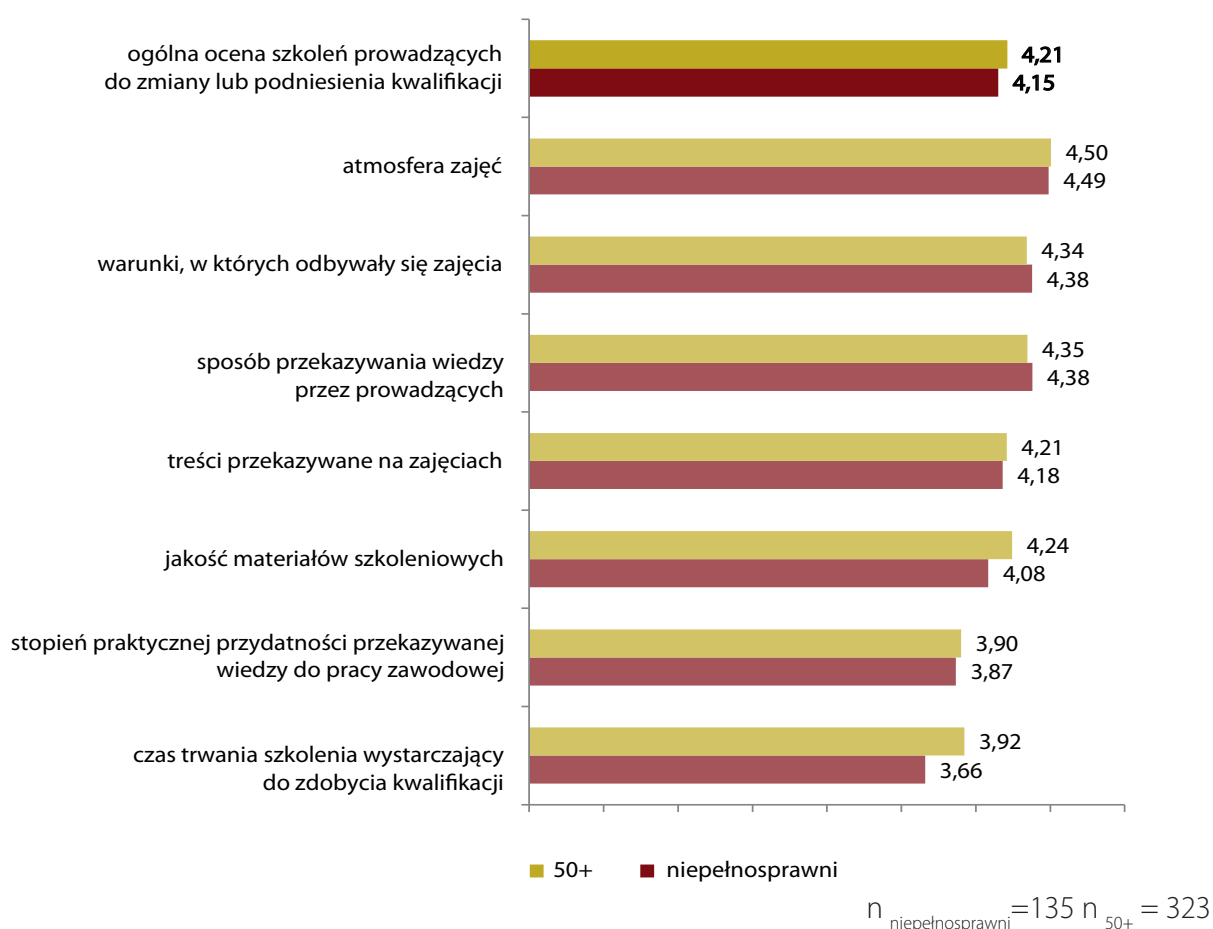
Tab. 23. Ocena stopnia dostosowania wsparcia względem potrzeb na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałń 6.1.1 i 6.1.3 (średnie)

Zmienna	niepełnosprawni	50+	
pleć			
kobieta	4,09	4,03	
mężczyzna	3,93	3,98	
wiek			
do 29 lat	3,92	50 – 54 lata	4,01
30 – 49 lat	4,07	55 – 59 lat	4,03
50 – 54 lata	4,18	60 i więcej lat	3,90
55 i więcej lat	3,93		
wykształcenie			
gimnazjalne i poniżej	3,96	4,06	
zasadnicze zawodowe	4,09	4,06	
średnie ogólne	4,08	4,10	
policealne i średnie zawodowe	4,11	3,93	
wyższe	3,83	3,74	
miejsce zamieszkania/podregion			
trójmiejski	3,78	3,70	
gdański	4,36	4,32	
słupski	4,07	4,07	
starogardzki	3,91	4,03	
poddziałanie			
6.1.3	3,83	4,02	
6.1.1	4,07	3,98	

Respondenci wysoko ocenili szkolenia, zwracając uwagę na ich różne aspekty. Ogólna ocena jest wysoka i na skali od 1 do 5, przyjęła wartość 4,15 wśród osób niepełnosprawnych oraz 4,21 wśród badanych powyżej 50 roku życia. Najwyżej oceniano atmosferę zajęć, warunki, w których odbywały się zajęcia oraz sposób przekazywania wiedzy przez prowadzących, najniżej zaś czas trwania szko-

leń (niewystarczający do zdobycia kwalifikacji) oraz stopień praktycznej przydatności uzyskiwanej wiedzy w pracy zawodowej. W przypadku czasu trwania szkoleń zauważalna jest różnica pomiędzy badanymi niepełnosprawnymi (ocena 3,66) i z grupy 50+ (3,92). Osoby niepełnosprawne bardziej krytycznie odniosły się do czasu trwania szkoleń, co najprawdopodobniej pozostaje w związku z faktem, że szkolenia przeznaczone dla tej grupy odbiorców powinny być dłuższe i ukierunkowane przede wszystkim na utrwalanie uzyskiwanych umiejętności.

Rys. 31. Ocena różnych aspektów szkoleń prowadzących do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (średnie)



Możliwe wartości skali: od 1 do 5, gdzie 1 oznacza wariant „bardzo nisko”, a 5 „bardzo wysoko”.

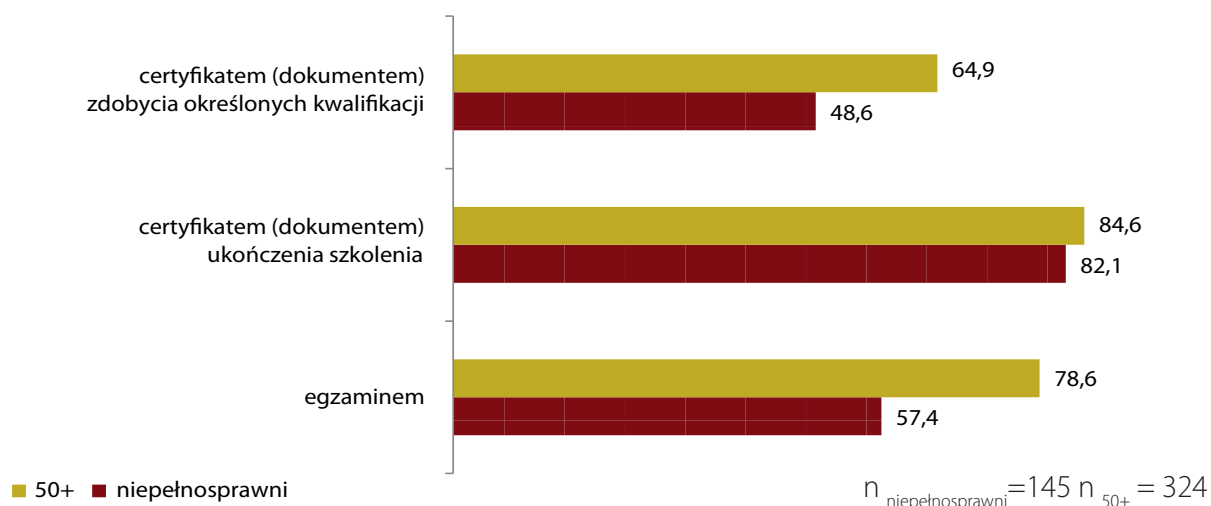
Jak przedstawia tabela 24. jedynie zmienna terytorialna różnicuje ogólną ocenę szkoleń. Spośród badanych w grupie 50+ najniżej zostały ocenione szkolenia, w których uczestniczyli badani z podregionu trójmiejskiego. Uwzględniony w tym miejscu czynnik terytorialny odnosi się w pierwszym rzędzie do odmienności sytuacji życiowej i zawodowej osób w regionie. W skali całego województwa należy spodziewać się odmienności formułowanych ocen.

Tab. 24. Ocena różnych aspektów szkoleń prowadzących do podniesienia lub zmiany kwalifikacji na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (średnie)

Zmienna	niepełnosprawni	50+	
pleć			
kobieta	4,17	4,21	
mężczyzna	4,11	4,20	
wiek			
do 29 lat	4,05	50 – 54 lata	4,25
30 – 49 lat	4,19	55 – 59 lat	4,21
50 – 54 lata	4,20	60 i więcej lat	4,06
55 i więcej lat	4,16		
wykształcenie			
gimnazjalne i poniżej	4,14	4,32	
zasadnicze zawodowe	4,19	4,23	
średnie ogólne	4,05	4,16	
policealne i średnie zawodowe	4,22	4,16	
wyższe	4,02	4,05	
miejsce zamieszkania/podregion			
trójmiejski	3,87	3,92	
gdański	4,18	4,23	
słupski	4,21	4,26	
starogardzki	4,24	4,36	
poddziałanie			
6.1.3	3,98	4,17	
6.1.1	4,19	4,24	

W przypadku osób niepełnosprawnych odbyte szkolenie kończyło się najczęściej certyfikatem ukończenia szkolenia (82,1%), ponad połowa badanych wskazała na egzamin (57,4%), natomiast dokument potwierdzający zdobycie określonych kwalifikacji otrzymało 48,6%.

Rys. 32. Zakończenie szkolenia (% odpowiedzi „tak”)



Badani z grupy osób po 50-tym roku życia po zakończeniu szkolenia najczęściej otrzymywali certyfikat ukończenia szkolenia (82,1%), nieco mniej bo 78,6% zdawało egzamin, natomiast certyfikat zdobycia określonych kwalifikacji otrzymało dwie trzecie respondentów (64,9%).

6.4.3. Rezultaty związane z udzielonym wsparciem

Zmiany sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie doświadczyło 17,9% osób niepełnosprawnych i 38,0% osób w wieku 50+. Odwołując się do wyników metaewaluacyjnego badania jakości projektów systemowych⁵⁸, można stwierdzić, iż w przypadku osób po 50-tym roku życia wskaźnik ilustrujący zmianę sytuacji zawodowej po udziale w projekcie (38,0%) jest wynikiem pozytywnym. W badaniach metaewaluacyjnych w momencie prowadzenia badań zleconych przez urzędy pracy tj. w 2010 roku pracowało lub prowadziło własną firmę 54% ogółu osób, które w 2009 r. zakończyły udział we wsparciu. Analiza tych wyników wymaga uwzględnienia trudnej sytuacji osób w wieku 50+ oraz osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Rys. 33. Doświadczane zmiany w sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie (%)



Oceniając osiągnięte wyniki trzeba wziąć pod uwagę, że działania aktywizujące dotyczyły osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Przy ocenie można również wziąć pod uwagę wypowiedź komisarza Unii Europejskiej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego László Andora, która m.in. dotyczyła efektywności szkoleń finansowanych z EFS:

⁵⁸ GHK Polska Sp. z o.o., (2011, 27 lipca). *Ocena jakości projektów systemowych realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL. Raport końcowy*. Warszawa: GHK Polska Sp. z o.o., s. 11.

„Ostatnie dane wskazują, że od 10 do 20 proc. osób, które przeszły szkolenia finansowane z EFS znalazło pracę w okresie pół roku po ich zakończeniu. Te wskaźniki są relatywnie niskie, ale nie wynika to z jakości szkoleń czy z tego, że pomoc z EFS jest nieprzydatna. Mamy kryzys i w okresie recesji nie ma zapotrzebowania na pracowników. Nie oznacza to jednak, że marnujemy czas i pieniądze, bo na pewno za rok czy dwa, gdy nadejdzie ożywienie, wykorzystanie tych pieniędzy zaowocuje wzrostem zatrudnienia”⁵⁹.

Na potrzeby prezentacji danych w podziale na zmienne niezależne dokonano agregacji danych do dwuwartościowej zmiennej obejmującej w jednym polu tabeli: brak zmiany sytuacji zawodowej oraz znalezienie pracy na krótko – do 3 miesięcy oraz - w drugim polu - trwałą zmianę sytuacji zawodowej ze względu na udział w projekcie, czyli uzyskanie pracy na okres dłuższy niż 3 miesiące.

Tab. 25. Doświadczane zmiany w sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych po zakończeniu udziału w projekcie na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	brak zmiany sytuacji zawodowej znalazł(a)m pracę na krótko – do 3 miesięcy, ale już nie pracuję	znalazł(a)m pracę na dłużej niż 3 miesiące, ale już nie pracuję znalazł(a)m pracę i ciągle pracuję
pleć (n=151)	brak zmiany	trwała zmiana
kobieta	82,9	17,1
mężczyzna	85,5	14,5
wiek (n=151)		
do 29 lat	92,3	7,7
30 – 49 lat	88,6	11,4
50 – 54 lata	70,6	29,4
55 i więcej lat	82,4	17,6
wykształcenie (n=151)		
gimnazjalne i poniżej	90,4	9,6
zasadnicze zawodowe	76,5	23,5
średnie ogólne	92,3	7,7
policealne i średnie zawodowe	85,0	15,0
wyższe	80,0	20,0
miejsce zamieszkania/podregion (n=151)		
trójmiejski	68,0	32,0
gdański	76,5	23,5
słupski	86,8	13,2
starogardzki	92,7	7,3
poddziałanie (n=151)		
6.1.3	70,8	29,2
6.1.1	86,6	13,4

⁵⁹ Rozmowa z Łászló Andorem, „Cel Unii to wzrost zatrudnienia”- wypowiedź prasowa z dnia 06.10.2011, <http://www.ekonomia24.pl/artukul/706245,728268-Laszlo-Andor---Polska-dobrze-radzi-sobie-z-dotacjami-z-EFS.html> [dostęp: 15.11.2011].

O ile w przypadku osób niepełnosprawnych nie można wskazać związków między zmiennymi niezależnymi a trwałością zmiany sytuacji zawodowej, to w przypadku grupy badanych 50+ związek taki łączy trwałość rezultatów z płcią badanych oraz rodzajem poddziałania, w ramach którego realizowany był projekt. Trwałej zmiany sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie doświadczyło więcej mężczyzn (39,8%) niż kobiet (26,6%), większą skuteczność pod tym względem prezentują projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.3 (46,2%), aniżeli 6.1.1 (18,6%).

Tab. 26. Doświadczane zmiany w sytuacji zawodowej osób w wieku 50-64 lata po zakończeniu udziału w projekcie na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 (%)

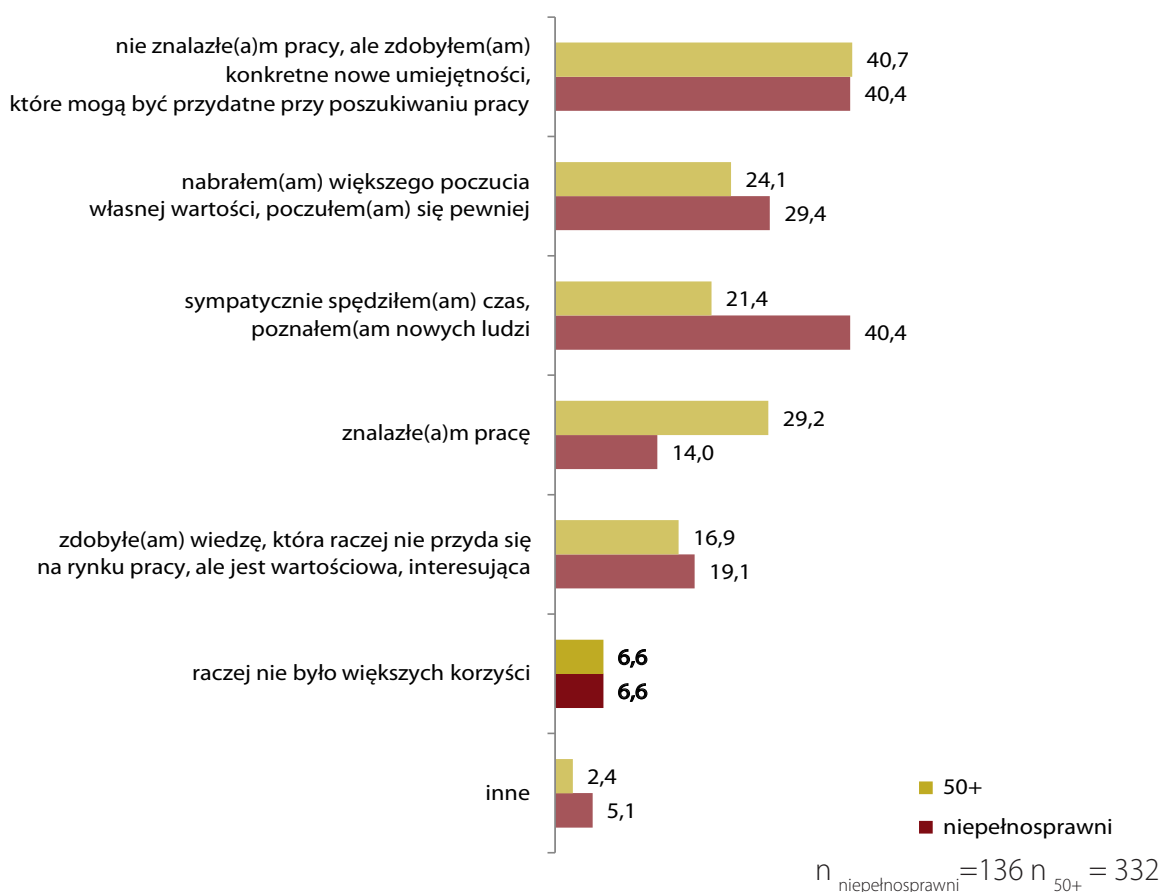
Zmienna	brak zmiany sytuacji zawodowej znalazł(a)m pracę na krótko – do 3 miesięcy, ale już nie pracuję	znalazł(a)m pracę na dłużej niż 3 miesiące, ale już nie pracuję znalazł(a)m pracę i ciągle pracuję
płeć (n=334)	brak zmiany	trwała zmiana
kobieta	73,4	26,6
mężczyzna	60,2	39,8
wiek (n=334)		
50 – 54 lata	67,5	32,5
55 – 59 lat	66,2	33,8
60 i więcej lat	68,2	31,8
wykształcenie (n=332)		
gimnazjalne i poniżej	84,6	15,4
zasadnicze zawodowe	64,0	36,0
średnie ogólne	60,4	39,6
policealne i średnie zawodowe	64,4	35,6
wyższe	64,7	35,3
miejsce zamieszkania/podregion (n=334)		
trójmiejski	62,3	37,7
gdański	73,3	26,7
słupski	68,7	31,3
starogardzki	66,3	33,7
poddziałanie (n=334)		
6.1.3	53,8	46,2
6.1.1	81,4	18,6

Konkretne korzyści wynikające z udziału w projekcie w przypadku obu wyróżnionych grup badanych to przede wszystkim zdobycie nowych umiejętności (nawet jeżeli nie zaowocowało to uzyskaniem zatrudnienia) (niepełnosprawni – 40,4%, 50+ – 40,7%). Dla porównania, w badaniach metaewaluacyjnych odsetek badanych, dla których podniesienie kwalifikacji miało najważniejsze znaczenie, wyniósł 39,0%⁶⁰. Osoby niepełnosprawne doceniły możliwość sympatycznego spędze-

⁶⁰ GHK Polska Sp. z o.o., (2011, 27 lipca). *Ocena jakości projektów systemowych realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL. Raport końcowy*. Warszawa: GHK Polska Sp. z o.o, s. 12.

nia czasu i poznania nowych ludzi (40,4%), w tej grupie co trzeci badany wskazał też na nabranie większego poczucia własnej wartości i poczucie się pewniej (40,4%), natomiast w przypadku grupy osób po 50-tym roku życia odpowiedź tę wskazał co czwarty badany (24,1%).

Rys. 34. Konkretnie korzyści i osiągnięcia odniesione dzięki uczestnictwu w projekcie (%)

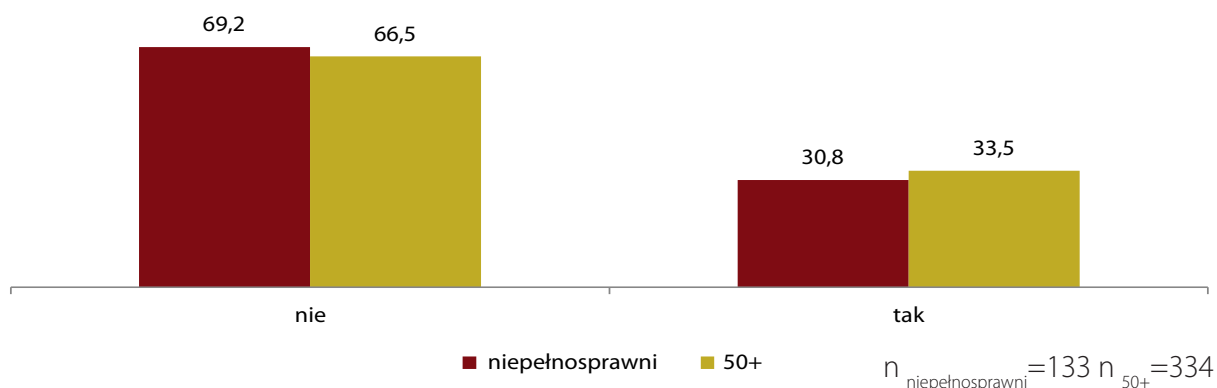


Tab. 27. Konkretnie korzyści i osiągnięcia odniesione dzięki uczestnictwu w projekcie z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 (%) (%)

Osiągnięte korzyści	niepełnosprawni		50+	
	6.1.3	6.1.1	6.1.3	6.1.1
znalazłem(a)m pracę	11,4	8,5	27,8	12,9
nie znalazłem(a)m pracy, ale zdobyłem(a)m konkretne nowe umiejętności, które mogą być przydatne przy poszukiwaniu pracy	34,3	24,4	24,5	33,5
zdołałem(a)m zdobyć wiedzę, która raczej nie przyda się na rynku pracy, ale jest wartościowa, interesująca	2,9	14,2	9,4	14,7
nabrałem(a)m większego poczucia własnej wartości, poczułem(a)m się pewniej	22,9	18,2	18,0	16,1
sympatycznie spędziłem(a)m czas, poznałem(a)m nowych ludzi	17,1	27,8	12,2	18,3
inna odpowiedź	5,7	2,8	2,9	0,4
raczej nie było większych korzyści	5,7	4,0	5,3	4,0

Rozkłady odpowiedzi na pytanie o dostrzeganie braków w projekcie nie różnią się znacząco w obu grupach. Zarówno wśród niepełnosprawnych, jak i badanych po 50-tce jedna trzecia odpowiedzi wskazuje na fakt, że czegoś zabrakło w projekcie.

Rys. 35. Odpowiedzi na pytanie: „Czy ma Pan(i) poczucie, że - z punktu widzenia Pan(i) potrzeb - czegoś zabrakło w projekcie, w którym brał(a) Pan(i) udział?” (%)



Tab. 28. Odpowiedzi osób niepełnosprawnych na pytanie: „Czy ma Pan(i) poczucie, że - z punktu widzenia Pan(i) potrzeb - czegoś zabrakło w projekcie, w którym brał(a) Pan(i) udział?” na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	nie	tak
płeć (n=133)		
kobieta	68,8	31,2
mężczyzna	69,6	30,4
wiek (n=133)		
do 29 lat	66,7	33,3
30 – 49 lat	82,4	17,6
50 – 54 lata	70,6	29,4
55 i więcej lat	57,1	42,9
wykształcenie (n=133)		
gimnazjalne i poniżej	80,0	20,0
zasadnicze zawodowe	70,8	29,2
średnie ogólne	33,3	66,7
policealne i średnie zawodowe	72,2	27,8
wyższe	60,0	40,0
miejsce zamieszkania/podregion (n=133)		
trójmiejski	68,0	32,0
gdański	58,8	41,2
słupski	67,6	32,4
starogardzki	82,6	17,4
poddziałanie (n=133)		
6.1.3	60,0	40,0
6.1.1	71,3	28,7

Najbardziej krytyczni – poprzez dostrzeganie braków – są w przypadku osób niepełnosprawnych respondenci o wykształceniu średnim ogólnym (66,7%) oraz wyższym (40,0%). Natomiast uwzględniając odpowiedzi osób z grupy po 50-tym roku życia zmiennymi różnicującymi odpowiedzi są płeć, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania (miejsce zamieszkania/podregion). Bardziej krytyczne są kobiety (40,0%) niż mężczyźni (26,8%), odsetek odpowiedzi krytycznych wzrasta wraz z poziomem wykształcenia badanych i jest najwyższy wśród osób z wykształceniem wyższym (52,9%). Wskazania, iż czegoś zabrakło w projekcie, najczęściej udzielali badani pochodzący z podregionu trójmiejskiego (47,8%), najrzadziej zaś z podregionu słupskiego (27,6%).

Tab. 29. Odpowiedzi osób w wieku 50-64 lata na pytanie: „Czy ma Pan(i) poczucie, że - z punktu widzenia Pan(i) potrzeb - czegoś zabrakło w projekcie, w którym brał(a) Pan(i) udział?” na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	nie	tak
płeć (n=334)		
kobieta	60,0	40,0
mężczyzna	73,2	26,8
wiek (n=334)		
50 – 54 lata	65,6	34,4
55 – 59 lat	70,3	29,7
60 i więcej lat	57,8	42,2
wykształcenie (n=332)		
gimnazjalne i poniżej	86,3	13,7
zasadnicze zawodowe	69,8	30,2
średnie ogólne	64,6	35,4
policealne i średnie zawodowe	57,5	42,5
wyższe	47,1	52,9
miejsce zamieszkania/podregion (n=334)		
trójmiejski	52,2	47,8
gdański	66,7	33,3
słupski	72,4	27,6
starogardzki	68,3	31,7
poddziałanie (n=334)		
6.1.3	65,3	34,7
6.1.1	67,7	32,3

Badanych, którzy udzielili odpowiedzi „tak”, poproszono o wskazanie, czego brakowało w projekcie. Najczęściej wskazywane braki to „brak praktyki lub zbyt mało praktyki” (38,2%), „brak stażu po kursie” (21,8%) oraz „za mało czasu, zbyt krótki czas trwania” projektu (11,8%). Odpowiedzi wskazują zatem przede wszystkim na obszary związane z praktycznym wykorzystaniem nabywanej wiedzy oraz utrwalaniem efektu szkolenia czy szerzej – uczestnictwa w projekcie.

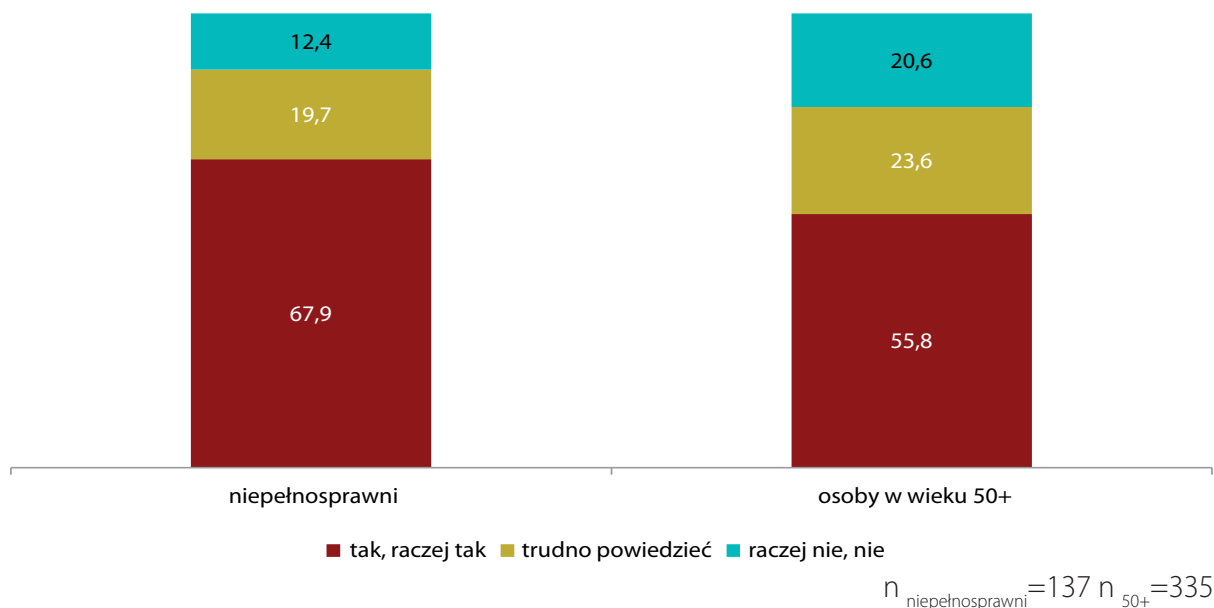
Tab. 30. Braki w projektach dostrzeganie przez badanych (%)

rodzaj dostrzeganego braku	%
brak praktyki lub za mało praktyki	38,2
brak stażu po kursie	21,8
za mało czasu, zbyt krótki czas trwania	11,8
zajęcia źle prowadzone	8,2
niski poziom przekazywanej wiedzy	7,3
zabrakło poszanowania człowieka przez pracodawców	5,5
należy prowadzić kursy zawodowe na które jest zapotrzebowanie	4,5
kurs nieadekwatny do wykonywanego wcześniej zawodu	4,5
brak przedstawicieli firm informujących jakich pracowników poszukują	4,5
nie znalazłem pracy po szkoleniu	3,6
brak podziału na grupy z uwagi na wykształcenie	3,6
za mało wiedzy	2,7
brak materiałów szkoleniowych	2,7
brak zaangażowania i nieufność osób w urzędzie pracy	2,7
brak indywidualnego podejścia do uczestników	2,7
brak dofinansowania	2,7
wskazania poniżej 1%	
niesprawne komputery na kursie, brak informacji o zakładaniu działalności gospodarczej, mało godzin nauki języka, brak zainteresowania kursantem po kursie	

podstawa procentowania: osoby, które udzieliły treściwej odpowiedzi na pytanie, n=110

Badani zostali zapytani o to, czy oferowane w ramach projektu wsparcie było dostosowane do specyficznych potrzeb uczestników. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 67,9% osób niepełnosprawnych oraz 55,8% badanych w grupie 50+. Z kolei odpowiedzi negatywnej udzielił co piąty badany po 50-tym roku życia (20,6%) oraz niemal co ósmy niepełnosprawny respondent (12,4%).

Rys. 36. Dostosowanie wsparcia oferowanego w ramach projektu do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata (%)



Wśród osób z niepełnosprawnością na brak dostosowania wsparcia do specyficznych potrzeb tej grupy częściej zwracali uwagę uczestnicy projektów systemowych (26,9%), aniżeli konkursowych (9,0%).

Tab. 31. Dostosowanie wsparcia oferowanego w ramach projektu do potrzeb uczestników z niepełnosprawnością na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	tak, raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie, nie
pleć (n=137)			
kobieta	70,5	14,1	15,4
mężczyzna	64,4	27,1	8,5
wiek (n=137)			
do 29 lat	83,9	12,9	3,2
30 – 49 lat	81,1	10,8	8,1
50 – 54 lata	64,7	26,5	8,8
55 i więcej lat	42,9	28,6	28,6
wykształcenie (n=137)			
gimnazjalne i poniżej	61,9	28,6	9,5
zasadnicze zawodowe	85,7	10,2	4,1
średnie ogólne	72,7	-	27,3
policealne i średnie zawodowe	45,0	30,0	25,0
wyższe	53,3	26,7	20,0
miejsce zamieszkania/podregion (n=137)			
trójmiejski	75,0	8,3	16,7
gdański	81,3	6,3	12,5
słupski	63,8	21,7	14,5
starogardzki	64,3	32,1	3,6
poddziałanie (n=137)			
6.1.3	65,4	7,7	26,9
6.1.1	68,5	22,5	9,0

Rozkłady odpowiedzi respondentów z grupy 50+ różnicuje zmienna terytorialna. Najwyższy odsetek odpowiedzi wskazujących na brak dostosowania zarejestrowano w podregionie gdańskim (43,3%).

Tab. 32. Dostosowanie wsparcia oferowanego w ramach projektu do potrzeb uczestników w wieku 50-64 lata na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	tak, raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie, nie
pleć (n=335)			
kobieta	61,5	20,1	18,3
mężczyzna	50,0	27,1	22,9
wiek (n=335)			
50 – 54 lata	60,9	23,8	15,2
55 – 59 lat	54,0	20,1	25,9
60 i więcej lat	44,4	33,3	22,2
wykształcenie (n=333)			
gimnazjalne i poniżej	48,1	25,0	26,9
zasadnicze zawodowe	50,0	26,9	23,1
średnie ogólne	68,9	11,1	20,0
policealne i średnie zawodowe	58,3	25,0	16,7
wyższe	67,6	23,5	8,8
miejsce zamieszkania/podregion (n=335)			
trójmiejski	62,3	21,7	15,9
gdański	40,0	16,7	43,3
słupski	63,7	17,8	18,5
starogardzki	45,5	34,7	19,8
poddziałanie (n=335)			
6.1.3	53,4	21,0	25,6
6.1.1	58,5	26,4	15,1

Dodatkowo badani zostali poproszeni o pogłębienie swojej odpowiedzi poprzez wskazanie na czym polegało dostosowanie wsparcia do potrzeb lub jego brak. **Beżowym kolorem** oznaczono rodzaj dostosowania o charakterze pozytywnym, a **brunatnym** to co stanowiło o braku dostosowania.

Tab. 33. Sposób dostosowania lub niedostosowania wsparcia do potrzeb uczestników projektu (%)

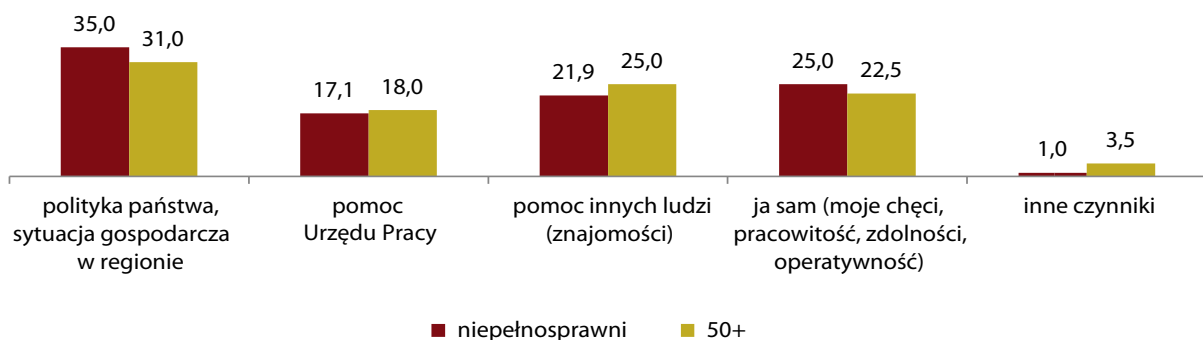
Rodzaj dostosowania	%
zdobycie w krótkim czasie nowych umiejętności	40,0
bycie z innymi ludźmi w podobnej sytuacji	17,8
konieczność podziału na grupy, np. wiekowe	10,0
niedostosowanie budynku do osób niepełnosprawnych	10,0
szkolone osoby po 50-tce nieliczne wśród młodych, studentów	8,9
tłumaczyli powoli, jasno	6,7
szkolenie za trudne dla starszych osób	6,7
nie marnują czasu i poznają nowych ludzi	5,6
pomieszczenia na parterze i była winda dla niepełnosprawnych	5,6
za dużo teorii za mało praktyki	4,4
poczucie dowartościowania	4,4
otwarcie nowych możliwości	4,4
potrzeba pomocy psychologa niepełnosprawnym	3,3

podstawa procentowania: osoby, które udzieliły treściwej odpowiedzi na pytanie, n=90

6.5. Postawy wobec rynku pracy

Zaledwie co czwarta osoba niepełnosprawna (25,0%) oraz 22,5% badanych po 50-tym roku życia uważa, że decydujący wpływ na to, aby w przyszłości uzyskać dobrą pracę ma ona sama. Zdecydowana większość badanych w obu grupach pozycjonuje sprawstwo związane z uzyskaniem zatrudnienia w podmiotach i czynnikach zewnętrznych, co wiąże się z niższym poczuciem sprawstwa i kontroli nad własnym życiem.

Rys. 37. Odpowiedzi na pytanie „Kto lub co Pana(i) zdaniem ma decydujący wpływ na to, aby w przyszłości uzyskać dobrą pracę?” (%)



(badany dzielił 100% na poszczególne podmioty, pytanie z wielokrotnymi odpowiedziami)

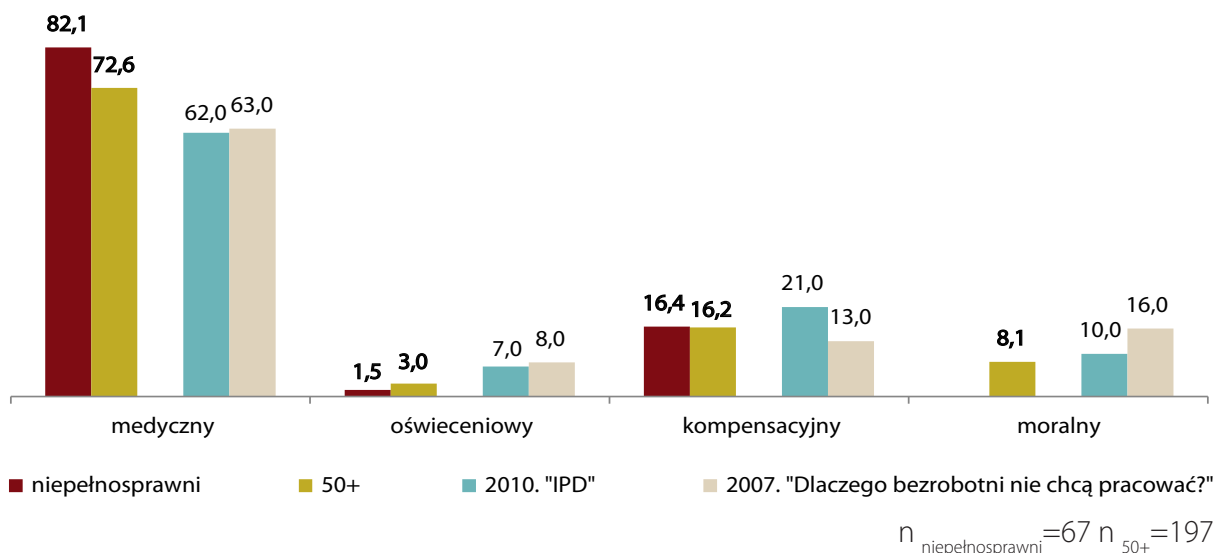
W badaniach dotyczących rozwiązywania problemu bezrobocia kluczową kategorią są modele radzenia sobie z sytuacją własnego bezrobocia. Modele te zostały zastosowane z powodzeniem do wyjaśniania zachowań osób bezrobotnych⁶¹. Zgodnie z założeniami koncepcji Philipa Brickmana⁶² istnieją cztery typowe sposoby radzenia sobie z różnymi problemami żywymi zależne od tego, jak ludzie definiują, kto jest odpowiedzialny za pojawienie się trapiącego ich problemu oraz kto jest odpowiedzialny za rozwiązanie problemu. W zaprezentowanym niżej wykresie przywołano wyniki badań przeprowadzonych w województwie pomorskim wśród osób bezrobotnych. Pozycja „2010. >>IPD<<” odnosi się do wyników zarejestrowanych w ramach badań dotyczących ustalenia przyczyn nieosiągnięcia wartości wskaźnika Działania 6.1 PO KL „Liczba osób, które zostały objęte Indywidu-

⁶¹ Retowski S. (2004). *Osobista odpowiedzialność za znalezienie pracy – klucz do sukcesu na rynku pracy*, w: Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia, red. T. Chirkowska – Smolak, A. Chudzicka, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, s. 69-80; Retowski, S. (2005). *Psychological mechanisms of unemployment among young adults – development of the sense of responsibility for one's situation on the labour market*. *Anthology of Social and Behavioural Sciences*. Edited by T. Maliszewski, W. Wojtowicz, J. Żerko: Lindkoping, s. 381-390; Retowski S., Meder A. (2006). *Development of the Sense of Responsibility for One's Situation on the Labour Market in Young Adults Group*, *Polish Journal of Social Science*, Vol. 1, no.1, p 205-217.

⁶² Brickman, Ph., Rabinowitz, V.C., Karuza, J., Coates, D., Cohn, E. & Kidder, L. (1982). *Models of helping and coping*, *American Psychologist*, 37, 4 368-384.

alnym Planem Działania"⁶³, natomiast pozycja „2007.>>Dlaczego bezrobotni nie chcą pracować<<” dotyczy badań dotyczących przyczyn niepodjęcia pracy przez osoby bezrobotne⁶⁴.

Rys. 38. Sposoby radzenia sobie z własnym bezrobociem (%)



Odpowiedzialność za problem wiąże się więc z pytaniem o przyczynę problemu oraz z pytaniem o poczucie winy za jego pojawienie się. W przypadku odpowiedzialności za rozwiązanie problemu, pytanie dotyczy tego, kto kontroluje bądź powinien kontrolować przyszłe wyniki działań. W związku z powyższym możemy rozróżnić cztery możliwe sposoby radzenia sobie z trudną sytuacją:

- **model medyczny** – jednostki nie czują się odpowiedzialne ani za powstanie problemu, ani za jego rozwiązanie,
- **model oświeceniowy** – ludzie czują się odpowiedzialni za powstanie problemu, ale uważają, że są niezdolni do jego rozwiązania,
- **model kompensacyjny**, w którym ludzie nie obwiniają się za powstanie swoich problemów, ale czują się odpowiedzialni za rozwiązanie tych problemów,
- **model moralny**, w którym ludzie czują się odpowiedzialni za powstanie problemu oraz za rozwiązanie go.

⁶³ Abramowicz, Marta. Brosz, Maciej. Strzałkowska, Anna. Tobis, Tomasz. Załęcki, Jarosław. (2011). *Ustalenie przyczyn nieosiągnięcia wartości wskaźnika Działania 6.1 PO KL „Liczba osób, które zostały objęte Indywidualnym Planem Działania”. Badanie ewaluacyjne*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

⁶⁴ Brosz, Maciej. Załęcki, Jarosław. (2007). *Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne*. Gdańsk – Malbork.

Tab. 34. Sposoby radzenia sobie z własnym bezrobociem osób niepełnosprawnych po zakończeniu udziału w projekcie na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

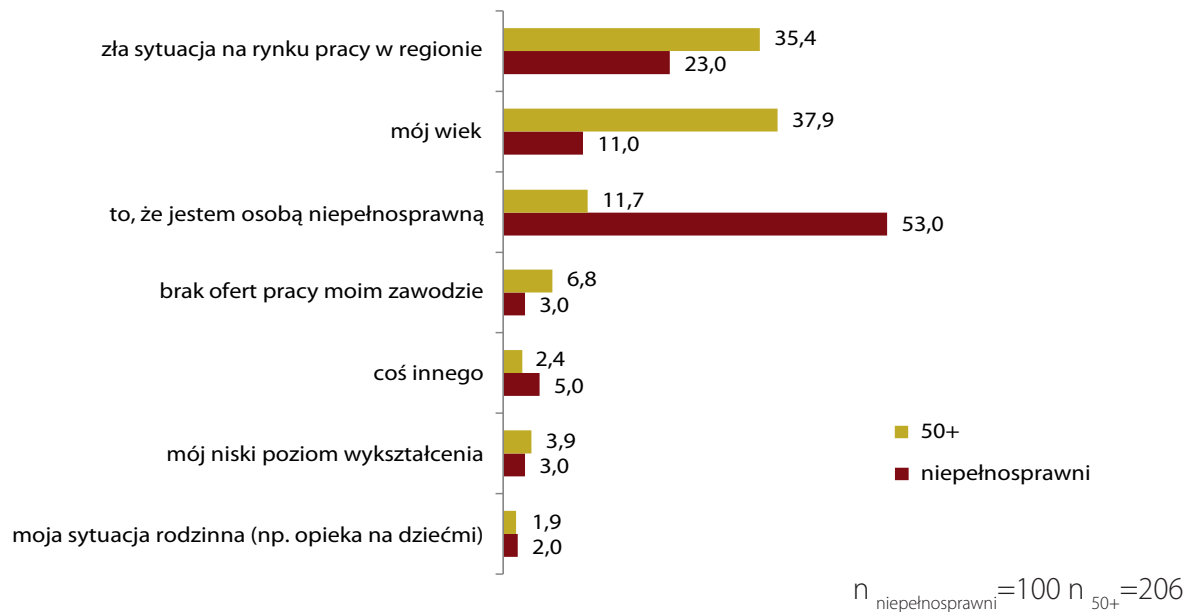
Zmienna	medyczny	oświeceniowy	kompensacyjny	moralny
płeć (n=67)				
kobieta	83,3	2,4	14,3	-
mężczyzna	80,0	-	20,0	-
wiek (n=67)				
do 29 lat	100,0	-	-	-
30 – 49 lat	73,3	6,7	20,0	-
50 – 54 lata	75,0	-	25,0	-
55 i więcej lat	85,7	-	14,3	-
wykształcenie (n=67)				
gimnazjalne i poniżej	92,9	-	7,1	-
zasadnicze zawodowe	80,0	4,0	16,0	-
średnie ogólne	80,0	-	20,0	-
policealne i średnie zawodowe	77,8	-	22,2	-
wyższe	77,8	-	22,2	-
miejsce zamieszkania/podregion (n=67)				
trójmiejski	80,0	-	20,0	-
gdański	100,0	-	-	-
słupski	77,5	2,5	20,0	-
starogardzki	88,9	-	11,1	-
poddziałanie (n=67)				
6.1.3	84,2	-	15,8	-
6.1.1	81,3	2,1	16,7	-

Tab. 35. Sposoby radzenia sobie z własnym bezrobociem osób w wieku 50-64 lata po zakończeniu udziału w projekcie na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałiań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	medyczny	oświeceniowy	kompensacyjny	moralny
płeć (n=197)				
kobieta	74,0	2,9	15,4	7,7
mężczyzna	71,0	3,2	17,2	8,6
wiek (n=197)				
50 – 54 lata	73,0	4,5	18,0	4,5
55 – 59 lat	71,6	1,1	17,0	10,2
60 i więcej lat	75,0	5,0	5,0	15,0
wykształcenie (n=195)				
gimnazjalne i poniżej	81,8	6,1	6,1	6,1
zasadnicze zawodowe	76,5	2,5	11,1	9,9
średnie ogólne	60,7	-	32,1	7,1
policealne i średnie zawodowe	70,3	5,4	16,2	8,1
wyższe	62,5	-	31,3	6,3
miejsce zamieszkania/podregion (n=197)				
trójmiejski	65,6	3,1	21,9	9,4
gdański	88,0	-	12,0	-
słupski	68,3	3,7	18,3	9,8
starogardzki	75,9	3,4	12,1	8,6
poddziałanie (n=197)				
6.1.3	70,2	1,9	16,3	11,5
6.1.1	75,3	4,3	16,1	4,3

Osobom, które nie pracowały w momencie przeprowadzania badania, zadano pytanie o to, jakie bariery ich zdaniem utrudniają zdobycia zatrudnienia. Osoby niepełnosprawne najczęściej wskazywały swoją niepełnosprawność (53,0%), a osoby po 50-tym roku życia swój wiek (37,9%).

Rys. 39. Bariery utrudniające zdaniem badanych zdobycie zatrudnienia (%)



Tab. 36. Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym zdobycie zatrudnienia na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	zła sytuacja na rynku pracy w regionie	brak ofert pracy moim zawodzie	mój niski poziom wykształcenia	moja sytuacja rodzinna (np. opieka na dziećmi)	mój wiek	to, że jestem osobą niepełnosprawną	coś innego
płeć (n=100)							
kobieta	22,8	1,8	1,8	3,5	8,8	54,4	7,0
mężczyzna	23,3	4,7	4,7	-	14,0	51,2	2,3
wiek (n=100)							
do 29 lat	16,0	4,0	4,0	4,0	-	64,0	8,0
30 – 49 lat	28,0	4,0	-	-	4,0	56,0	8,0
50 – 54 lata	21,7	4,3	4,3	4,3	8,7	52,2	4,3
55 i więcej lat	25,9	-	3,7	-	29,6	40,7	-
wykształcenie (n=100)							
gimnazjalne i poniżej	30,0	3,3	6,7	-	13,3	43,3	3,3
zasadnicze zawodowe	11,1	2,8	2,8	-	13,9	61,1	8,3
średnie ogólne	36,4	-	-	-	9,1	54,5	-
policealne i średnie zawodowe	30,8	-	-	15,4	-	46,2	7,7
wyższe	20,0	10,0	-	-	10,0	60,0	-
miejsce zamieszkania/podregion (n=100)							
trójmiejski	7,1	21,4	-	-	14,3	42,9	14,3
gdański	33,3	-	8,3	-	-	41,7	16,7
słupski	25,4	-	3,4	3,4	13,6	52,5	1,7
starogardzki	20,0	-	-	-	6,7	73,3	-
poddziałanie (n=100)							
6.1.3	26,3	5,3	5,3	-	15,8	42,1	5,3
6.1.1	22,2	2,5	2,5	2,5	9,9	55,6	4,9

Tab. 37. Bariery utrudniające osobom w wieku 50-64 lata zdobycie zatrudnienia na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)

Zmienna	zła sytuacja na rynku pracy w regionie	brak ofert pracy moim zawodzie	mój niski poziom wykształcenia	moja sytuacja rodzinna (np. opieka na dziećmi)	mój wiek	to, że jestem osobą niepełnosprawną	coś innego
płeć (n=206)							
kobieta	36,8	5,3	2,6	2,6	36,8	11,4	4,4
mężczyzna	33,7	8,7	5,4	1,1	39,1	12,0	-
wiek (n=206)							
50 – 54 lata	32,2	8,9	4,4	2,2	34,4	14,4	3,3
55 – 59 lat	38,9	4,4	3,3	2,2	38,9	10,0	2,2
60 i więcej lat	34,6	7,7	3,8	-	46,2	7,7	-
wykształcenie (n=204)							
gimnazjalne i poniżej	40,0	5,0	12,5	-	27,5	15,0	-
zasadnicze zawodowe	34,1	9,8	3,7	1,2	39,0	9,8	2,4
średnie ogólne	37,9	3,4	-	3,4	37,9	13,8	3,4
policealne i średnie zawodowe	43,2	2,7	-	5,4	37,8	8,1	2,7
wyższe	6,3	12,5	-	-	56,3	18,8	6,3
miejsce zamieszkania/podregion (n=206)							
trójmiejski	9,4	9,4	-	-	68,8	6,3	6,3
gdański	39,1	4,3	8,7	-	26,1	13,0	8,7
słupski	40,9	6,5	4,3	4,3	29,0	15,1	-
starogardzki	39,7	6,9	3,4	-	39,7	8,6	1,7
poddziałanie (n=206)							
6.1.3	35,1	7,2	5,2	1,0	41,2	7,2	3,1
6.1.1	35,8	6,4	2,8	2,8	34,9	15,6	1,8

Do osób, według których niepełnosprawność lub wiek stanowią barierę w znalezieniu pracy, skierowano pytanie o to, jakiego wsparcia potrzebują, aby stać się osobami aktywnymi zawodowo. Odpowiedzi udzielane przez badanych prezentuje tabela 41.

Tab. 38. Rodzaj wsparcia którego potrzebują osoby których wiek lub niepełnosprawność stanowią barierę w znalezieniu pracy (%)

rodzaj wsparcia	%
udostępnić więcej miejsc pracy	11,7
większa tolerancja co do wieku, niepełnosprawności	11,7
większe zaufanie do osób po 50-tce	11,7
propozycje pracy powinny być dostosowane do możliwości osób niepełnosprawnych	11,7
potrzeba wsparcia finansowego	10,4
zachęty dla przedsiębiorców wobec zatrudniania niepełnosprawnych i osób starszych	10,4
szkolenia powinny być dopasowane do potrzeb kursantów, a nie prowadzącego	7,8
nie łączyć ludzi z różnych grup wiekowych na kursach	7,8
potrzebują doradztwa zawodowego	6,5
pomoc prawna	6,5
odpowiednia polityka państwa wobec osób po pięćdziesiątce	6,5
wskazania poniżej 5%	
pomoc w szukaniu ofert pracy, szkolić jak szukać pracy, szersza gama szkoleń, szkolenia tylko dla osób 50+	

podstawa procentowania: osoby, które udzieliły treściwej odpowiedzi na pytanie, n=77

6.6. Najważniejsze wnioski z badania ilościowego wśród osób objętych wsparciem

- Wśród osób niepełnosprawnych dominują liczebnie osoby na emeryturze lub rencie (50,6%), osoby niepracujące i niezarejestrowane w urzędzie pracy stanowią 21,2%. Osoby niepełnosprawne pracujące na podstawie umowy o pracę, jak i bezrobotne zarejestrowane w PUP stanowią taki sam odsetek (w obu przypadkach – 12,8%). Wśród badanych po 50-tym roku życia najczęściej odnotowano zarejestrowanych bezrobotnych (37,1%), na podstawie umowy o pracę jest zatrudniony co piąty (18,1%), natomiast osoby z grupy 50+, które nie pracują i są niezarejestrowane stanowią 17,0%. Własną firmę prowadzi 12,9%, a na emeryturze lub rencie jest blisko co dziesiąty badany z tej grupy (9,6%).
- Zarówno badani niepełnosprawni, jak i po 50-tym roku życia wysoko oceniają swoje kwalifikacje i umiejętności. Badani niepełnosprawni częściej mieli trudność z oszacowaniem wartości swoich umiejętności. W przypadku osób w wieku 50-64 lata stwierdzono, że te osoby, które pozytywnie oceniają swoje własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe na rynku pracy (odpowiedzi „wysoko” i „raczej wysoko”) częściej (39,5%) doświadczają trwałych rezultatów w postaci znalezienia pracy na dłużej niż 3 miesiące, aniżeli osoby nisko oceniające swoje kwalifikacje i umiejętności (odpowiedzi „nisko”, „raczej nisko”) (10,6%).

- Wśród badanych po 50-tym roku życia najwyżej swoje kwalifikacje oceniają badani, którzy otrzymali wsparcie w ramach Poddziałania 6.1.3 (73,5%, w przypadku Poddziałania 6.1.1 – 57,8%), zaś ci, którzy uczestniczyli w projektach konkursowych częściej wskazywali odpowiedź „trudno powiedzieć” (24,1%, w przypadku Poddziałania 6.1.3 – 15,5%).
- Osobom niepełnosprawnym i jednocześnie zatrudnionym zadano pytanie o to, czy pracują w zakładzie pracy chronionej czy też na otwartym rynku pracy. Spośród wszystkich badanych osoby spełniające powyższe kryterium stanowią 4,4% przebadanej zbiorowości (20 osób). Spośród nich 17 osób jest zatrudnionych na otwartym rynku pracy, a pozostałe 3 osoby w zakładach pracy chronionej.
- Wśród osób niepełnosprawnych do najczęściej wskazywanych powodów przystąpienia do projektu należały: potrzeba przekwalifikowania się i zdobycia nowych umiejętności (28,3%), przypadek i namowa innych osób (25,7%) oraz potrzeba doszkolenia się w swoim zawodzie (21,7%). Wśród osób po pięćdziesiątym roku życia najczęściej wskazywano dwa powody przystąpienia do projektu: potrzeba doszkolenia się w swoim zawodzie (34,2%) oraz potrzeba przekwalifikowania się, zdobycia nowych umiejętności (33,0%).
- Osoby niepełnosprawne najczęściej brały udział w tych formach wsparcia, które prowadziły do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (79,1%), z pomocy lub wsparcia psychologicznego korzystał blisko co trzeci badany z niepełnosprawnością (35,3%), zaś 28,1% z doradztwa lub poradnictwa zawodowego. Z kolei osoby po 50-tym roku życia najczęściej brały udział w tych formach wsparcia, które prowadziły do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (84,7%), z pomocy lub wsparcia psychologicznego korzystał co czwarty badany (22,9%), podobnie jak w przypadku doradztwa lub poradnictwa zawodowego (22,4%).
- Wśród osób w wieku po 50-tym roku życia związek pomiędzy udziałem w określonej formie wsparcia a trwałą zmianą sytuacji zawodowej (znalezienie pracy na dłużej niż 3 miesiące) okazał się statystycznie istotny w przypadku środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej (75,8%), szkoleń/warsztatów/kursów prowadzących do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (30,2%), doradztwa i poradnictwa zawodowego (24,3%) oraz pomocy i wsparcia psychologicznego (18,4%).
- Ogólna ocena przydatności oferowanego wsparcia (w skali od 1 do 5) jest zbliżona w obu wyróżnionych w badaniu zbiorowościach. Wartość średnia jest zbliżona i wynosi w grupie osób niepełnosprawnych 3,90, a wśród badanych po 50 roku życia 3,96. Osoby niepełnosprawne za najbardziej przydatne uznały pomoc i wsparcie psychologiczne (4,15) oraz formy związane z podnoszeniem lub zmianą kwalifikacji (4,13). Badani z grupy 50+ najwyżej oceniali przydat-

ność form prowadzących do zmiany lub podniesienia kwalifikacji (4,09) oraz szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji (4,01).

- Najczęściej wskazywanymi powodami udziału w określonym typie szkolenia była własna ocena potrzeb i kwalifikacji uczestników. Odpowiedzi takiej udzieliło 53,2% niepełnosprawnych oraz 57,5% osób z grupy 50+. Namowa ze strony doradcy zawodowego lub pośrednika pracy była powodem dla co piątej osoby niepełnosprawnej (21,3%) oraz 12,0% badanych po 50-tym roku życia. Na brak wyboru wskazuje podobny odsetek badanych z obu grup, odpowiednio 17,0% osoby niepełnosprawne, 15,1% osoby z grupy 50+.
- Poziom dostosowania i zindywidualizowania wsparcia względem potrzeb uczestników został wysoko oceniony przez respondentów. Na skali możliwych do zastosowania ocen od 1 do 5 ogólna ocena wśród osób niepełnosprawnych wyniosła 4,02, a w grupie 50+ 4,00.
- Oceniając różne aspekty szkoleń najwyżej wartościowano atmosferę zajęć, warunki, w których odbywały się zajęcia oraz sposób przekazywania wiedzy przez prowadzących, najniżej zaś czas trwania szkoleń (niewystarczający do zdobycia kwalifikacji) oraz stopień praktycznej przydatności uzyskiwanej wiedzy w pracy zawodowej. W przypadku czasu trwania szkoleń zauważalna jest różnica pomiędzy badanymi niepełnosprawnymi i z grupy 50+. Osoby niepełnosprawne bardziej krytycznie odniosły się do czasu trwania szkoleń, co najprawdopodobniej pozostaje w związku z faktem, że szkolenia przeznaczone dla tej grupy odbiorców powinny być dłuższe i ukierunkowane przede wszystkim na utrwalanie uzyskiwanych umiejętności.
- Zmiany sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie doświadczyło w przypadku osób niepełnosprawnych 17,9%, a w grupie 50+ - 38,0%.
- Do konkretnych korzyści wynikających z udziału w projekcie zarówno osoby niepełnosprawne, jak i w wieku 50-64 lata zaliczyły zdobycie nowych umiejętności, które mogą być przydatne w poszukiwaniu pracy. Osoby niepełnosprawne doceniły możliwość sympatycznego spędzenia czasu i poznania nowych ludzi, w tej grupie co trzeci badany wskazał też na nabranie większego poczucia własnej wartości i „poczucie się pewniej”.
- Badani zostali zapytani o to, czy oferowane w ramach projektu wsparcie było dostosowane do specyficznych potrzeb uczestników. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 67,9% osób niepełnosprawnych oraz 55,8% badanych w grupie 50+. Z kolei odpowiedzi negatywnej udzielił co piąty badany po 50-tym roku życia (20,6%) oraz niemal co ósmy niepełnosprawny respondent (12,4%).
- Zaledwie co czwarta osoba niepełnosprawna (25,0%) oraz 22,5% badanych po 50-tym roku życia uważa, że decydujący wpływ na to, aby w przyszłości uzyskać dobrą pracę ma ona sama.

Zdecydowana większość badanych w obu grupach pozycjonuje sprawstwo związane z uzyskaniem zatrudnienia w podmiotach i czynnikach zewnętrznych, co wiąże się z niższym poczuciem sprawstwa i kontroli nad własnym życiem.

- Osobom, które nie pracowały w momencie przeprowadzania badania, zadano pytanie o to, jakie bariery ich zdaniem utrudniają zdobycie zatrudnienia. Osoby niepełnosprawne najczęściej wskazywały swoją niepełnosprawność (53,0%), a osoby po 50-tym roku życia swój wiek (37,9%).

7. Zogniskowane wywiady grupowe

7.1. Wprowadzenie metodologiczne

Zogniskowane wywiady grupowe (badanie o charakterze jakościowym) zostały przeprowadzone z następującymi grupami:

- osoby niepełnosprawne,
- osoby w wieku 50–64 lata,
- z beneficjentami konkursowymi i systemowymi (osoby reprezentujące beneficjentów systemowych i konkursowych).

Wywiady grupowe zostały przeprowadzone w celu uzupełnienia wiedzy uzyskanej w trakcie badań ilościowych oraz *desk research*.

Moderatorami były osoby bezpośrednio zaangażowane w realizację projektu badawczego, co pozwoliło utrzymać spójność przebiegu dyskusji z profilem merytorycznym badania.

Dobór uczestników fokusu miał charakter celowy.

7.2. Wywiad grupowy z przedstawicielami beneficjentów systemowych i konkursowych

W wywiadzie wzięło udział pięciu uczestników: trzech przedstawicieli dwóch powiatowych urzędów pracy (dwie kobiety i jeden mężczyzna) oraz dwie przedstawicielki organizacji pozarządowych. Do udziału w fokusie zaproszonych było 10 organizacji i instytucji, część z nich odmówiła w ostatniej chwili i nie było już możliwości zastąpienia ich żadną inną instytucją/organizacją.

Uczestnicy w czasie spotkania wymieniali się doświadczeniami z prowadzenia projektów skierowanych dla osób niepełnosprawnych lub powyżej 50 r. ż. (50+), zarówno systemowych, jak i konkursowych. W czasie spotkania były omawiane kwestie rekrutacji do projektów i wskaźników efektywności zatrudnienia obu grup. Uczestnicy bardzo krytycznie odnosili się zarówno do jednej, jak i drugiej kwestii, wskazując na obiektywne trudności w spełnieniu warunków. Poza tym uczestnicy opisali specyfikę pracy z obiema grupami beneficjentów projektów (osoby niepełnosprawne i 50+), a także dyskutowali skuteczność szkoleń w odniesieniu do obu grup. Wszystkie wymienione problemy zostaną scharakteryzowane dokładniej w dalszej części raportu.

7.2.1. Kryteria dostępu projektów

Uczestnicy rozpoczęli od krytycznego omówienia wprowadzonych w tym roku kryteriów dostępu dotyczących wskaźnika efektywności zatrudnieniowej oraz problemów związanych z rekrutacją wynikających np. z założenia, że w projektach weźmie udział określony procent osób niepełnosprawnych lub osób w wieku 50-64 lata oraz nakładające się na to kryteria dotyczące np. miejsca zamieszkania beneficjentów.

Kryteria dostępu zostały przez wszystkich uczestników ocenione jako trudne do spełnienia. Uczestnicy wskazywali na obiektywne problemy z dotarciem do określonych grup potencjalnych beneficjentów. Poza tym – jak wskazywali uczestnicy – nawet dotarcie do takich grup nie daje gwarancji rekrutacji do projektów. Jedna z pań podała przykład wysyłania zaproszeń na szkolenie do wszystkich niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy (ponad 100 osób), z czego udało się do projektu zrekrutować dwie osoby.

Wyjaśnienia tej sytuacji uczestnicy wywiadu upatrywali w specyficznej sytuacji wspomnianych grup. Osoby niepełnosprawne często nie są zainteresowane pracą, gdyż uzyskanie przychodów powyżej określonego progu spowoduje u nich utratę świadczeń socjalnych z tytułu niepełnosprawności. Osoby 50+ z kolei często planują „doczekanie” do wieku emerytalnego i też nie są zainteresowane podjęciem pracy. Tak więc część osób niepełnosprawnych czy 50+ rejestruje się w powiatowych urzędach pracy nie po to, aby rzeczywiście szukać pracy, ale z innych powodów.

Problemy z rekrutacją sprawiają, iż osoby te są często rekrutowane bez żadnej selekcji – gdyż rekrutacja jest warunkiem koniecznym dla uruchomienia projektu i w projektach w związku z tym biorą udział osoby nisko zmotywowane. Osoby słabo zmotywowane mniej przykładają się do szkoleń oraz gorzej sobie radzą na rynku pracy. Przekłada się to na problemy z osiągnięciem wskaźników np. osoby nie są zmotywowane do szukania pracy. Uczestnicy spotkania zwrócili też uwagę, iż w praktyce nie stosuje się żadnych sankcji wobec osób nie dotrzymujących warunków wstępnych przystąpienia do projektu (z uwagi na niemożność ich wyegzekwowania) – co jest brakiem konsekwencji, a także działa na niekorzyść koordynatorów projektów.

Jedna z uczestniczek zwróciła także uwagę, że o ile osoby należące do grup objętych kryteriami często nie przechodzą żadnej selekcji, pozostali uczestnicy z kolei są zwykle starannie selekcjonowani. Z tej przyczyny członkowie grup objętych kryteriami reprezentują często niższy poziom niż pozostali uczestnicy – co stwarza dalsze problemy w realizacji projektu.

Osoby reprezentujące PUP-y i pracujące przy projektach systemowych wspominały także, że ich możliwość pomocy jest ustawowo ograniczona do osób zarejestrowanych w urzędach pra-

cy. Z tego powodu w projektach nie mogą brać udziału osoby odpowiadające kryteriom i silnie zmotywowane, lecz niezarejestrowane („Możemy realizować wsparcie tylko w zgodzie z ustawą”). Dodawano, że powiatowe urzędy pracy nie mogą także zastosować innych form wsparcia niż wymienione w ustawie np. „zatrudnić coacha”.

Z kolei wprowadzony obecnie wskaźnik efektywności zatrudnieniowej został przez uczestników badania zgodnie określony jako mało realistyczny. Jak stwierdziła jedna z przedstawicielek organizacji pozarządowych, woli „zrezygnować z niektórych projektów, żeby uniknąć problemów przy rozliczaniu”. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy również skarżyli się na trudności w realizacji tego kryterium. Uczestnicy wskazywali na dwa podstawowe powody takiej sytuacji:

1. Obiektywne trudności w znalezieniu pracy ze względu na wysoki stopień bezrobocia i dużą konkurencję, a tym samym coraz wyższe wymagania. Uczestnicy wskazywali, że najczęstszy statystycznie na polskim rynku typ pracodawcy to właściciel małej lub średniej firmy – a taki pracodawca zatrudnia niewielu pracowników i wybiera tych najbardziej konkurencyjnych: młodych i w pełni sprawnych („Trudno osiągnąć wskaźniki, bo rynek pracy jest taki, jaki jest, to znaczy dyskryminujący”; „My nie zmienimy rynku pracy”).
2. Wspominana już niska motywacja części beneficjentów programu do znalezienia pracy – szczególnie uczestników grup objętych kryteriami. („Na szkolenie dają się wypchnąć, ale do pracy już nie”). W grupie osób niepełnosprawnych demotywującą rolę pełni możliwość utraty świadczeń socjalnych w przypadku zarabiania określonych kwot. Osoby 50+ z kolei często są nastawione na „doczekanie” do emerytur. Niektórzy beneficjenci świadomie rezygnują z podejmowania starań o pracę, inni tracą motywację po kilku nieudanych próbach.

Jedna z uczestniczek sugerowała, że ewaluacja wskaźników efektywności zatrudnieniowej powinna być prowadzona w dłuższym okresie, a nie po 6 miesiącach od zakończenia projektu, gdyż efekty takich projektów czasem pojawiają się z dużym odroczeniem (np. po roku). Takie podejście być może poprawiłoby wielkość uzyskiwanych efektów i ułatwiło spełnienie zamierzonych celów projektu.

7.2.2. Dopasowanie rodzaju szkoleń do potrzeb grupy

Uczestnicy badania twierdzili, że ciężko wskazać optymalny rodzaj szkoleń („Jak tu siedzimy wszyscy na tej sali, nikt nie wskaże takiego szkolenia, którego odbycie daje gwarancję na znalezienie pracy”). Ich zdaniem wpływ na to mają następujące kwestie:

1. Problemy ze zdiagnozowaniem aktualnego zapotrzebowania na rynku pracy ze względu na jego niezwykle dynamiczny charakter i stale zmieniającą się sytuację. Uczestnicy zwracali tu uwagę, iż często zapotrzebowanie na rynku pracy od momentu złożenia projektu do chwili jego realizacji zmienia się zasadniczo ze względu na kryzys i dużą rywalizację („Projekt jest napisany na podstawie diagnoz lokalnego rynku, natomiast zanim dojdziemy do realizacji, to okazuje się, że zapotrzebowania już są inne, bo już powstała kadra na dane stanowiska”).
2. Różnice w zapotrzebowaniu na rynku pracy i oczekiwaniach beneficjentów. Okazuje się, że beneficjenci często nie są zainteresowani zdobywaniem kwalifikacji dających największe szanse na nalezienie pracy, chcą za to szkolić kompetencje mniej poszukiwane, za to interesujące dla nich („Starsze panie to zazwyczaj chcą jakiś kurs wizażu albo układania kwiatów, a tego rynek pracy nie potrzebuje.”).
3. Nieumiejętność wykorzystania szkolonych umiejętności w praktyce. Tego typu problemy przejawiają przede wszystkim osoby 50+, które chętnie się uczą nowych rzeczy, ale później – zapytane przez pracodawcę – twierdzą, iż nie posiadają kompetencji w danej dziedzinie.

Uczestnicy za najbardziej efektywny rodzaj szkolenia uznali indywidualne sesje coachingu (wsparcia indywidualnego) lub indywidualnych szkoleń zawodowych dostosowanych dokładnie do potrzeb potencjalnego pracownika i pracodawcy. Minusem tego typu działań są wysokie koszty („Trzeba zapłacić za trenera, za salę, jak dla całej grupy”). Z drugiej strony jedna z uczestniczek wskazała na zalety szkoleń grupowych – umożliwienie integracji, wzmocnienie poczucia, że nie jest się samemu.

Szkolenia o charakterze warsztatów psychologicznych są – zdaniem uczestników – bardzo przydatne dla grupy osób 50+, która przejawia niski poziom asertywności, pewności siebie i wiary we własne siły. Osoby młodsze nie korzystają z tej formy wsparcia w tak dużym stopniu.

W praktyce utrudnienie w dobrym dopasowaniu szkoleń zarówno do uczestników, jak i rynku pracy, stanowi konieczność zakładania form edukacji „z góry”. Praktyczne trudności w możliwości zmian założonego programu obligują do realizacji założonego programu, nawet jeśli w trakcie trwania projektu okazuje się on mało efektywny.

7.2.3. Specyfika grup osób 50+ i niepełnosprawnych

Zdaniem uczestników badania, osoby starsze są często na początku niechętnie do udziału w projektach. Przyczyną jest brak wiary we własne możliwości – osoby w wieku 50 i więcej lat

często uważają, że już się niczego nie nauczą i nie opłaca im się inwestować w siebie (dlatego warsztaty psychologiczne, szczególnie działania mające na celu podbudowanie pewności siebie, są dla nich tak istotne). Jeśli jednak przekonają się do udziału w projekcie, często wykazują większą motywację niż osoby młodsze i cechują się wysokim stopniem obowiązkowości. Pracują wolniej niż inni uczestnicy i zwykle proszą o dodatkowe instrukcje, ale starają się wywiązać ze wszystkich zadań najlepiej jak umieją. Rzadko też wypadają z projektów. Mimo to w ogólnej ocenie uczestników osoby z tej grupy reprezentują niższy poziom kompetencji zawodowych niż osoby młodsze.

Z kolei grupa osób niepełnosprawnych jest bardzo różnorodna, a tym samym trudna do scharakteryzowania. Uczestnicy zwracali uwagę na różnice pomiędzy osobami, które stały się niepełnosprawne w czasie dorosłości a niepełnosprawnymi od dzieciństwa. Ta druga podgrupa jest gorzej przystosowana do rynku pracy, rzadko też angażuje się w udział w projektach (trudno ich zrekrutować). Ich aktywizacja zawodowa jest też znacznie trudniejsza i bardziej kosztowna.

Uczestnicy dyskusji, zwłaszcza ci związani z projektami systemowymi, zaznaczyli, że mają kontakt przede wszystkim z osobami niepełnosprawnymi w stopniu lekkim lub umiarkowanym, gdyż osoby o pełnej niezdolności do pracy są wykluczone z udziału w projektach niejako „ustawowo”. Niepełnosprawność dotyczy zwykle zaburzeń fizycznych (np. problemy z kręgosłupem) lub neurologicznych (np. padaczka). Osoby o niepełnosprawności związanej z zaburzeniami natury psychicznej zwykle nie biorą udziału w projektach. Zdaniem uczestników badania takie osoby wymagają innych, specyficznych działań skierowanych konkretnie do ich grupy.

7.3. Wywiad grupowy z osobami 50-64 lata, beneficjentami wsparcia PO KL

W wywiadzie udział wzięło dziewięciu beneficjentów projektów skierowanych do osób w wieku 50-64 lata z terenu Słupska - pięć kobiet i czterech mężczyzn. Uczestników fokusu z założenia rekrutowano tak, aby były to osoby z różnych projektów, jednak w procesie rekrutacji część osób odmawiała i zostawały zastąpione innymi osobami, a z uwagi na rozproszenie geograficzne uczestników w jednym rejonie odbywała się ograniczona liczba projektów dla grup docelowych. Większość osób brała udział w jednym projekcie (8 osób), którego celem było wsparcie osób 50+ na rynku pracy poprzez różnego rodzaju szkolenia, praktyki zawodowe i wsparcie psychologiczne. Dodatkowo za udział w zajęciach otrzymywało się dodatek szkoleniowy. Jedna z tych osób (mężczyzna) brała udział także w projekcie, w którym uzyskiwało się pomoc w otwarciu działalności gospodarczej. Jedna osoba brała udział tylko w projekcie, w którym także uzyskiwało się pomoc

w otwarciu działalności gospodarczej. Pomimo iż obydwie ostatnie projekty leżą poza zakresem badania (dotyczą Działania 6.2) zdecydowano się włączyć także te wnioski do analizy – m.in. dlatego że u uczestnika, który wziął udział w dwóch projektach, trudno było rozdzielić wnioski dotyczące jakości wsparcia w poszczególnych projektach.

Ogólne wrażenia uczestników były zróżnicowane. Część osób wyrażała się o projektach bardzo pozytywnie. Najczęstsze pozytywne opinie podkreślały „otwarcie się na świat” i „zdobycie nowych horyzontów”. Inni uczestnicy prezentowali z kolei podejście krytyczne, wskazując na niewielką możliwość zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce oraz na słabą przydatność zdobytych umiejętności na realnym rynku pracy. Tutaj podstawowym argumentem był fakt, iż spośród uczestników wywiadu grupowego prawie nikt pracy nie znalazł – tylko jedna osoba, która brała udział w dwóch projektach, otworzyła swoją działalność gospodarczą.

W dalszej części wywiadu okazało się, że uczestnicy często mieli odmienne oczekiwania wobec projektów, w których wzięli udział. Część z nich oczekiwała możliwości dowiedzenia się lub nauczenia czegoś nowego, zdobycia nowych znajomości, czy zwyczajnie możliwości udziału w zajęciach innych niż dotychczasowe. Inne osoby miały nadzieję, że udział w projekcie zapewni im znalezienie pracy. Uczestnicy reprezentujący tę drugą grupę oczekiwań zazwyczaj oceniali zajęcia prowadzone w ramach projektu znacznie bardziej krytycznie niż pozostali. Można więc przyjąć, iż ocena zajęć była przynajmniej częściowo zależna od oczekiwań uczestników.

7.3.1. Ogólne oceny projektu

Wśród pozytywnych efektów uczestniczenia w projekcie najczęściej wymieniano:

- zwiększenie poczucia pewności siebie („Mnie tak podbudowały te zajęcia psychologiczne”; „Mam prawo jazdy, ale nie prowadziłam. Po kursach odważyłam się, wzięłam kilka lekcji doszkalających i znowu jeżdżę”),
- miłą atmosferę kursów („Było po co wychodzić z domu”),
- możliwość poznania innych ludzi („Ja w tym wieku mam możliwość poznania czterdziestu nowych osób, dla mnie to coś nadzwyczajnego”),
- zdobycie nowych umiejętności („Otworzyły się nowe perspektywy”; „Poczułam, że coś umiem”),
- zdobycie umiejętności przydatnych w codziennym życiu („Ja teraz mogę swobodnie korzystać z Internetu”),

- uświadomienie, że w zdobywaniu pracy potrzeba aktywnego nastawienia („My wszyscy jesteśmy z tego pokolenia, że praca zawsze była, nie trzeba było o nią walczyć. A teraz trzeba. I to nam właśnie uświadomili, że trzeba pokazać ten pazur”).

Uczestnicy pozytywnie nastawieni do projektu zwracali też uwagę, że zadaniem projektu nie było zapewnienie pracy, ale raczej zmiana nastawienia do szukania pracy. Jedna z pań, która zajmowała się maszynopisaniem, wzięła udział w projekcie, aby poprawić swoje umiejętności pisania na komputerze. W trakcie trwania kursu zdała sobie jednak sprawę, że może całkiem zmienić swoje kwalifikacje i podjęła okresową pracę jako opiekunka do dzieci.

Z kolei osoby prezentujące krytyczne opinie wskazywały, iż zajęcia nastawione na znalezienie konkretnego zatrudnienia byłyby bardziej dla nich przydatne. Uczestnicy podważali w ogóle sens organizowania tego typu kursów, sugerując, że są to „źle ulokowane pieniądze z kieszeni unijnych podatników” oraz że „organizatorzy skorzystali na tych kursach więcej niż uczestnicy”. Najczęstsze opinie negatywne dotyczyły następujących aspektów:

- zbyt ogólny poziom wiedzy („Uczestnicy byli na bardzo różnym poziomie”),
- brak konkretnych kwalifikacji („Ogólny kurs komputerowy nic nie daje na rynku pracy”; „Jak przedstawiałem swoje kwalifikacje po tym kursie, to był śmiech na sali”),
- brak kontaktu z potencjalnymi pracodawcami zainteresowanymi zatrudnieniem („Żaden z pracodawców z praktyk zawodowych nie chciał nas zatrudnić”),
- nierówny poziom kompetencji prowadzących kursy („Te osoby miały umiejętności na bardzo różnym poziomie”; „Niektórzy bardzo dobrzy, inni fatalni”),
- niska skuteczność w odniesieniu do realnego rynku pracy („Zaangażowane wielkie środki, a efekty mizerne”; „Prawie nikt z nas, jak tu siedzimy, nie znalazł pracy”).

Dodatkowo, w odniesieniu do jednego z projektów wsparcia w zakładaniu działalności gospodarczej został postawiony zarzut zmiany zasad projektu w trakcie jego trwania. Uczestniczka twierdziła, iż na początku projektu proponowano dofinansowanie do działalności gospodarczej wszystkim osobom zakwalifikowanym do udziału w projekcie. W trakcie kursów okazało się jednak, że część osób tego dofinansowania nie dostanie. Zmiana ta miała – zdaniem uczestniczki – bardzo niekorzystne konsekwencje, zarówno w wymiarze indywidualnym („duże przygnębienie, zdołowanie”), jak i grupowym („staliśmy się dla siebie konkurencją, wrogami”).

7.3.2. Oceny poszczególnych elementów projektów

Najlepiej ocenianymi przez prawie wszystkich uczestników zajęciami projektu wsparcia osób 50+ na rynku pracy były zajęcia komputerowe. Podkreślano przydatność tych zajęć, nie tylko w pracy, ale też w życiu codziennym. Uczestnicy podkreślali, że skorzystali z tych zajęć – nabyli nowe umiejętności, bądź też uporządkowali dotychczas posiadaną wiedzę.

Niemal równie pozytywnie oceniane były zajęcia psychologiczne. Wiele osób podkreślało korzystny wpływ tych zajęć na samopoczucie, budowanie pewności siebie i wiarę w swoje możliwości. Pojawiały się też jednak głosy, że można byłoby zmniejszyć ilość godzin przeznaczonych na te zajęcia na korzyść bardziej praktycznych umiejętności.

Zajęcia z angielskiego były oceniane różnie. Większość osób twierdziła, iż skorzystała z tych zajęć – osłuchiwała się z językiem, przypominała podstawy itp. Pojawił się jednak zarzut w stosunku do organizacji zajęć zblokowanych dla początkujących – zdaniem jednej z uczestniczek pięciogodzinne bloki zajęć codziennie przez tydzień były zbyt wyczerpujące. Pojawiały się też wśród uczestników wątpliwości, czy tak niewielki wymiar godzin da jakiegokolwiek efekty praktyczne w odniesieniu do rynku pracy („Zajęcia z angielskiego można było sobie darować. Sto godzin to jest nic, to za mało”).

Zajęcia dotyczące konkretnych umiejętności na rynku pracy także uzyskały zróżnicowane oceny. Część osób twierdziła, że dużo skorzystała. Głosy krytyczne z kolei wskazywały, że przekazywana wiedza była zbyt „akademicka”, mało praktyczna („Byłem na kilku rozmowach kwalifikacyjnych i nie przypominały takiej modelowej rozmowy”). Uczestnicy przy okazji tych zajęć zwracali też uwagę na zróżnicowany poziom wiedzy prowadzących – co również mogło przekładać się na oceny.

Najgorzej ocenianymi zajęciami były praktyki zawodowe. Uczestnicy narzekali na kilka kwestii. Po pierwsze, praktyki odbywały się w miejscach często niezwiązanych z umiejętnościami czy zainteresowaniami danych osób. Po drugie, program praktyk przewidywał wykonywanie wciąż tych samych czynności. Po trzecie, żaden z pracodawców nie był zainteresowany zatrudnieniem nowych pracowników. Zarzuty te prowadziły do konkluzji, iż praktyki zawodowe – jako zajęcia – w rezultacie nie dawały praktycznych doświadczeń, przydatnych uczestnikom („Zamiast praktyk zawodowych – zabawa”).

7.4. Wywiad grupowy z osobami niepełnosprawnymi, beneficjentami wsparcia PO KL

W wywiadzie udział wzięło trzech uczestników (trzech mężczyzn) – dwaj uczestnicy projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych z terenu powiatu tczewskiego i jedna osoba opiekująca się osobą niepełnosprawną.

Jedną z bardzo dużych trudności w organizacji tego wywiadu grupowego okazała się rekrutacja – mimo że uczestnicy mieli zapewniony zwrot kosztów dojazdu i byli umówieni, w ostatniej chwili rezygnowali z udziału w badaniu. Inną trudnością w rekrutacji było ustalenie, kto jest osobą niepełnosprawną, ponieważ w bazie PEFS, na podstawie której byli dobierani uczestnicy, nie ma informacji o niepełnosprawności, a tylko nazwy projektów, które bardzo rzadko były skierowane w 100% do osób niepełnosprawnych. Dodatkowo zdarzało się, że nazwy projektów były pomyłone w bazie danych i uczestnicy, którzy powinni brać udział w projekcie dla osób niepełnosprawnych okazywali się uczestnikami projektu dla osób 50+. Kolejną trudnością było też duże rozproszenie geograficzne. Trudno było wyznaczyć najdogodniejsze jeśli chodzi o dojazd miejsce realizacji fokusa. Ostatecznie, z powodu braku informacji o niepełnosprawności niemożliwe było zróżnicowanie grupy osób niepełnosprawnych ze względu na rodzaj niepełnosprawności. W rezultacie w badaniu wzięły udział dwie osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Obydwie te osoby wzięły udział w różnych edycjach tego samego projektu, w ramach którego wzięły udział w 5-dniowym kursie - komputerowym i szkoleniach poszukiwania pracy (pisanie CV, rozmowa kwalifikacyjna). Obydwie zgodnie twierdziły, że zajęcia im się podobały i były przeprowadzone przez osoby kompetentne. Jeśli chodzi o kurs komputerowy, był to kurs na poziomie podstawowym i obydwie osoby uważały, że powinno być więcej szkoleń z umiejętności związanych z obsługą komputera także na poziomie średniozaawansowanym, ponieważ przez kilka dni niedużo można się było nauczyć.

Uczestnicy badania wzięli udział w projekcie PO KL z małą nadzieją, że będą mogli znaleźć po nim pracę. Po kursie pracy szukali, jednak bez rezultatu. Obaj nigdy poza praktykami szkolnymi nie pracowali w swoich wyuczonych zawodach i swoje szanse na rynku pracy z uwagi na niepełnosprawność ocenili jako „mizerne”. Ich zdanie poparł opiekun, który dodał, że w ich miejscowości (wszyscy troje byli z tej samej miejscowości) nie ma żadnego zakładu pracy chronionej, a dodatkowo w ogóle nie ma miejsc pracy, bo to „za małe miasto”. Dodatkową trudnością jest to, że obaj uczestnicy badania potrzebowaliby w miejscu pracy dodatkowego wsparcia osoby, która asystowałaby im w wykonywanych czynnościach (np. ze względu na spowolnienie), tak więc jest to zbyt

duże obciążenie dla pracodawcy. Inną trudnością poza ograniczeniami intelektualnymi są także ograniczenia fizyczne np. jedna z tych osób mogłaby wykonywać tylko pracę siedzącą. Konkluzją było więc stwierdzenie, że pracodawcy „nie chcą zatrudniać takich jak my” i że „nie chcą się obarczać niepełnosprawnymi”.

Dodatkową korzyścią z wzięcia udziału w projekcie było nauczenie się obsługi komputera, dzięki czemu obydwie osoby korzystają z komputera w życiu codziennym, a jedna z nich jest bardzo zainteresowana komputerem i realizuje różne zadania na komputerze nawet przez 8 godzin dziennie.

Jeśli chodzi o zmianę sytuacji na rynku pracy uczestnicy sugerują, że potrzeba byłoby więcej zakładów pracy chronionej, więcej szkoleń komputerowych i zmiana mentalności pracodawców, jeśli chodzi o postawy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych.

7.5. Rekomendacje uczestników

Uczestnicy zaproponowali szereg zmian do wprowadzenia w tego typu projektach.

1. Różnicowanie kursów w zależności od oczekiwań uczestników – inne kursy dla osób, które chcą zatrudnić się u jakiegoś pracodawcy, inne dla tych, które planują otworzenie własnej działalności gospodarczej. Uczestnicy argumentowali, że obie grupy potrzebują innego typu szkoleń przygotowujących.
2. Dla osób z pierwszej grupy – stworzenie kursów profilowanych, pozwalających zdobyć konkretne umiejętności, które później można sprawdzić w czasie praktyk na konkretnym stanowisku. Uczestnicy wskazywali, że takie kursy dałyby możliwość zdobycia nowego zawodu/przekwalifikowania się i wyposażyłyby uczestników w bardziej praktyczne umiejętności, przydatne na rynku pracy.
3. Znalezienie zakładów pracy do praktyk zawodowych, w których pracodawcy byłiby przynajmniej wstępnie zainteresowani zatrudnieniem nowych pracowników. Uczestnicy twierdzili, że praktyki w takich miejscach dałyby szansę na szybkie podjęcie pracy przynajmniej niektórym.
4. Dla osób zainteresowanych otworzeniem działalności gospodarczej – wprowadzenie wielu zajęć praktycznych (np. nie tylko nauka, jak tworzyć biznesplan, ale też konsultowanie tworzonych biznesplanów) oraz zapewnienie środków na uruchomienie działalności w potrzebnej wysokości. Uczestnicy mówili, że środki proponowane przez urząd pracy są mocno limitowane (np. pokrywają tylko niektóre koszty), a zapewnienie środków często stanowi największy problem dla osób pragnących otworzyć własną działalność.

5. Dla wszystkich – większy nacisk na praktyczny wymiar przekazywanej wiedzy. Uczestnicy zgłaszali, że chętnie widzieliby rozszerzenie zajęć komputerowych w kierunku ich praktycznego zastosowania, np. naukę obsługi konkretnego programu komputerowego lub marketingu internetowego. Uczestnicy często podkreślali, że ogólna wiedza nie daje żadnych atutów na rynku pracy, a oni nie zawsze są świadomi, jak mogą nową wiedzę czy umiejętności zastosować w praktyce.

8. Studia przypadków

8.1. Wprowadzenie metodologiczne

Celem działań badawczych było stworzenie szczegółowego opisu rzeczywistych przypadków pozwalającego wysnuć wnioski co do przyczyn i rezultatów ich przebiegu. Celem studium przypadku jest pokazanie koncepcji wartych skopiowania, jak i potencjalnych błędów, których należy unikać.

W ramach badań zostały przeprowadzone 4 studia przypadków:

- 2 projekty:
 - 1 projekt konkursowy,
 - 1 projekt systemowy,
- 2 osoby, które otrzymały wsparcie w ramach realizowanych projektów:
 - 1 osoba w wieku 50-64 lata,
 - 1 osoba niepełnosprawna.

Wśród technik gromadzenia informacji w ramach studium przypadku wykorzystano wszelkie formy uzyskiwania i gromadzenia informacji umożliwiające ustalenie stanów rzeczy mających znaczenie dla charakterystyki projektu. Działania te przybrały formę:

- analizy materiałów zastanych – dokumenty, materiały charakteryzujące projekt,
- wywiadów – indywidualnych pogłębionych,
- rozmów bezpośrednich i telefonicznych *ad hoc*.

8.2. Przypadek projektu 6.1.1 Bądź kowalem swego losu. Wsparcie osób bezrobotnych powyżej 45 roku życia

Projekt „Bądź kowalem swego losu. Wsparcie osób bezrobotnych powyżej 45 roku życia” zrealizowany został w ramach Poddziałania 6.1.1 przez Powiatowy Urząd Pracy w Malborku w 2009 r. Wartość finansowa projektu wyniosła 310 758,00 zł. Ogółem udziałem w projekcie objęto 20 osób bezrobotnych z terenu powiatu, w tym aż 17 długotrwale bezrobotnych.

Projektodawca przygotowując projekt zwracał uwagę na niepokojący trend dotyczący tej kategorii wiekowej. W fazie projektowania w powiecie malborskim rejestrowano wzrost odsetka bezrobotnych w grupie powyżej 45-ego roku życia, przy ogólnym spadku odsetka bezrobotnych (w całej populacji).

Realizację projektu poprzedzała kampania informacyjno-promocyjna prowadzona już od października 2008 r. Dobór uczestników do projektu uwzględniał dwa najistotniejsze kryteria: poziom motywacji (przeprowadzono badania wśród kandydatów na ten temat) oraz doświadczenia i kwalifikacje, które oceniała 3-osobowa komisja. Zrekrutowano te osoby, których sytuacja na rynku pracy pod tym względem była najtrudniejsza.

W styczniu 2009 r. realizowano grupowe zajęcia aktywizacyjne, przeprowadzono diagnozę potrzeb szkoleniowych i posłużono się kwestionariuszem zainteresowań zawodowych. W lutym 2009 r. przeprowadzone zostało spotkanie z pracodawcami w ramach kampanii „Zarządzaj wiekiem – zdobywaj nowych pracowników”. Okres od grudnia 2008 r. do kwietnia 2009 r. to okres realizowania szkoleń zawodowych i kursu komputerowego. Kurs komputerowy realizowany był już od grudnia 2008 r., zaś szkolenia zawodowe przeprowadzono od lutego do kwietnia 2009 r.

Od maja 2009 r. 19-tu uczestników projektu skierowano na 6-miesięczne praktyki do lokalnych pracodawców, jedna osoba już wcześniej zakończyła udział w projekcie, ponieważ podjęła zatrudnienie.

Zajęcia aktywizacyjne polegały na kształceniu umiejętności skutecznej komunikacji i pracy grupie, analizie mocnych stron i kompetencji. Uczestników uczono także aktywnego poszukiwania ofert pracy, poprawnego sporządzania dokumentów aplikacyjnych oraz kształcono umiejętności interpersonalne przydatne podczas rozmów kwalifikacyjnych.

Uczestnicy brali udział w 120-godzinnym kursie komputerowym. W zależności od kompetencji poszczególnych uczestników zakwalifikowano ich do jednego z dwóch modułów - podstawowego lub zaawansowanego. Pozostałe kursy trwały po 240 godzin.

Tematyka zrealizowanych szkoleń była następująca: magazynier z obsługą kas fiskalnych i fakturowaniem, bukietarstwo i florystyka wraz z modułem projektowania terenów zielonych, opieka nad dziećmi i osobami starszymi, menedżer – recepcjonista usług hotelarsko-turystycznych, pracownik ds. kadr i płac. Tematyka szkoleń wynikała z oceny predyspozycji zrekrutowanych uczestników projektu, której dokonywał specjalista ds. rozwoju.

Z wypowiedzi przedstawicieli Projektodawcy zorientowanych w szczegółach projektu wynika, że 25% uczestników podjęło zatrudnienie bezpośrednio po zakończeniu realizacji projektu, zaś na chwilę obecną – nieco ponad dwa lata od zakończenia projektu – aktywnymi zawodowo jest blisko połowa uczestników projektu. Najlepsze efekty zatrudnieniowe przyniosło szkolenie menadżerów restauracji, w przypadku których już bezpośrednio po zakończeniu projektu zatrudnienie podjęła połowa uczestniczących osób (tę grupę stanowiły jednak osoby relatywnie najlepiej wykształcone wśród uczestników projektu).

Projektodawca podkreślał także dobry efekt procesu rekrutacyjnego, w którym kładziono nacisk na czynnik motywacyjny. Osoby zrekrutowane do projektu były „wdzięczną” pod tym względem grupą – byli aktywni, dobrze współpracowali podczas zajęć i oczywiście regularnie uczestniczyli w zajęciach. Warto dodać, że o udział w projekcie – na 20 przewidzianych miejsc - ubiegało się aż 60 osób.

8.3. Przypadek projektu 6.1.3. Praca pasją – program aktywizacji osób bezrobotnych

Projekt „Praca pasją – program aktywizacji osób bezrobotnych” zrealizowany został w ramach Poddziałania 6.1.3 przez Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Gdańskim w 2009 r. Ogółem udziałem w projekcie objęto 357 osób bezrobotnych z terenu powiatu, w tym 28 uczestników to osoby z grupy wiekowej 50+, zaś 3 uczestników to osoby niepełnosprawne. Wartość finansowa projektu wyniosła 2 235 156,00 zł.

Rekrutacja do udziału w projekcie prowadzona była przez pracowników PUP w Nowym Dworze Gdańskim na zasadzie kierowania przez pośredników pracy, doradców zawodowych oraz poprzez indywidualne zgłoszenia samych zainteresowanych. Praktycznie wszyscy zainteresowani wzięli udział w programie – nie było ograniczeń co do ilości miejsc.

W grupie osób 50+ mniejszość stanowili uczestnicy projektu zamieszkujący w Nowym Dworze Gdańskim (12 osób), zaś nieco przeważali mieszkańcy pozostałych, mniejszych miejscowości powiatu (16 osób). Jedną trzecią uczestników w tej grupie stanowiły kobiety (9 uczestniczek), wyraźnie dominowali mężczyźni (19 uczestników). W tej grupie istotną cechą uczestników był także niski poziom wykształcenia – tylko 15 na 28 osób posiadało wykształcenie wyższe niż podstawowe. Tylko jedna z nich uzyskiwała wykształcenie wyższe niż średnie – pomaturalne.

Natomiast w grupie uczestników projektów w wieku 50+ najczęstszą formą wsparcia były staże - objęto nimi 10 osób na 28 uczestniczących w projekcie. Niemal tyle samo (9) osób uczestniczyło w szkoleniach. 3 osoby uzyskały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, zaś pozostałych 6 osób uzyskało wsparcie określone jako poradnictwo zawodowe.

Tematyka szkoleń zrealizowanych w ramach projektu to: pracownik biurowy-księgowość, podstawy obsługi komputera, kucharz, kurs spawania aluminium i jego stopów, wózki jezdniowe z napędem silnikowym, eksploatacja kotłów parowych oraz wodnych, operator koparko-ładowarki, opiekun osób starszych. Szkolenia realizowane były w okresie od marca do września 2009 r.

W grupie osób 50+ 10 osób na 38 uczestników projektu podjęło zatrudnienie w okresie do 3 miesięcy po zakończeniu projektu.

Projektodawca zwraca uwagę, że za szczególnie skuteczną formę wsparcia uważać należy staże, a w drugiej kolejności środki na podjęcie działalności gospodarczej. W przypadku staży duże znaczenie ma fakt, że pracodawca ma możliwość poznania pracownika. Generalnie jednak, niezależnie od stosowanych form wsparcia, grupa osób 50+ to grupa trudna z punktu widzenia aktywizacji zawodowej – są to osoby, którym „ciężko się przełamać”, boją się podejmować ryzyko, dużym utrudnieniem jest dla nich podjęcie pracy poza terenem gminy (choć obiektywnie biorąc odległość do Gdańska czy Elbląga jako do potencjalnego miejsca pracy nie jest z Nowego Dworu bardzo duża). Osoby z grupy 50+ cechuje generalnie bardzo słaba motywacja do poszukiwania pracy, przy niskich kwalifikacjach, wspomnianym wyżej niskim poziomie wykształcenia i braku doświadczenia zawodowego. Projektodawca jest w związku z tym sceptyczny co do możliwości objęcia wsparciem większej niż dotąd liczby osób z grupy 50+.

Ta charakterystyka osób z grupy 50+ nakłada się na i tak bardzo trudną sytuację na powiatowym rynku pracy. W momencie rozpoczynania projektu (przełom lat 2008/2009) stopa bezrobocia w powiecie wynosiła aż 22,9%.

8.4. Przypadek Pana Pawła. Osoba niepełnosprawna.

Droga do Projektu „Bądź aktywny! Trening pracy”. Pan Paweł ma 24 lata, jest chory na epilepsję, ma orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. 5 lat temu ukończył szkołę średnią ogólnokształcącą w Gdańsku. Jest wysokim i przystojnym mężczyzną. Po skończeniu szkoły średniej przez około 3 lata pracował w Fundacji „Sprawni Inaczej”. Tam spotkał osoby pracujące w Biurze Integracji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (BIZON). W ramach Projektu „Bądź Aktywny! Trening pracy” Biuro realizowało akurat szkolenie z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji. Dostał propozycję udziału w nim i tak trafił do Projektu.

Przyczyny podjęcia decyzji o udziale w Projekcie. Z jednej strony wziął udział w Projekcie dlatego, że osoby pracujące w BIZONIE namawiały go do tego, ale z drugiej strony miał potrzebę zdobycia nowych umiejętności w poszukiwaniu pracy. „Chciałem zobaczyć czego mogę się nauczyć w zakresie wdrażania do pracy i jak działa ten układ”, tzn. jak przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej. Wcześniej pracował dorywczo, np. przy roznoszeniu ulotek i nie musiał wykazywać się wykształceniem, wiedzą czy dokumentować nabytych umiejętności. „Wiedziałem jak napisać CV, gorzej było z listem motywacyjnym. Na szkoleniu uczyłem się więc, jak poprawnie napisać list

motywacyjny i wzbogacić CV, bo im bardziej wzbogaci się CV, tym jest się lepszym konkurentem w oczach pracodawcy. Postanowiłem więc, że zobaczę, jak ten projekt wygląda”.

Korzyści z udziału w Projekcie. Szkolenie trwało około miesiąca. „Pracowaliśmy w grupach. Mieliśmy zadanie przygotowania sceny przyjmowania się do pracy i zmontowania na koniec zajęć całości nagrania. Szkolenie pozwoliło mi <ogarnąć> się na rozmowie. Było przygotowane kompetentnie i było pożyteczne”. Pan Paweł nie od razu znalazł pracę, ale zdobył nowe umiejętności, które przydały się w poszukiwaniu pracy po szkoleniu. Nabrał też większego poczucia własnej wartości i poczuł się pewniej. Między innymi dlatego, że „stresujące było filmowanie sytuacji rekrutacyjnej. Dzięki temu jednak nauczyłem się radzić sobie ze stresem. Każdy miał swoje CV, dlatego nie udawaliśmy. Nie była to więc sytuacja sztuczna, tylko prawdziwa. W czasie szkolenia nagrywaliśmy w grupach sytuację rozmowy kwalifikacyjnej”. Każda grupa przedstawiała później swoje CV i sposób radzenia sobie ze stresem w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Dla Pana Pawła była to okazja do radzenia sobie ze stresem w konkretnej sytuacji społecznej. A ponieważ ma zdiagnozowaną chorobę epilepsji musi uczyć się, jak radzić sobie ze stresem w różnych sytuacjach społecznych.

Charakter pracy i efekty szkolenia. Po zakończeniu treningu i udziału w projekcie Pan Paweł przez około rok czasu poszukiwał pracy. Według niego „to w jaki sposób pokazuje się, jak szukać pracy to jedno, ale trzeba się namęczyć, żeby dostać pracę”. Znalazł pracę w jednym z gdańskich Hoteli. Jednak jak sam o tym mówi: „moja obecna praca jest mało dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych. Taka praca nie jest dla osoby ze znaczną niepełnosprawnością. Nieraz nie mogę sobie poradzić i muszę prosić o pomoc”. Hotel to miejsce, w którym dużo się dzieje. Przy dużej liczbie gości jest dużo pracy.

Pan Paweł odpowiada w Hotelu za porządek i czystość w zakresie obsługi gości hotelowych. Każdego dnia musi jednak uważać na siebie, ponieważ jest chory na epilepsję. W zależności od stopnia zaawansowania tej choroby może ona przejawiać się bardziej lub mniej nagłymi atakami. Tak czy owak potrzebna jest wtedy pomoc innych. Pan Paweł ma orzeczenie lekarskie o umiarkowanym stopniu choroby. W związku z tym, jak dotąd ataki choroby objawiają się u niego w miarę łagodnie, ale mimo wszystko skutkują utratą równowagi. Pewnego razu był jednak świadkiem gwałtownego ataku epilepsji u innej osoby. Wywarło to na nim niezapomniane wrażenie. Od tamtej pory wie, jak groźne mogą być objawy tej choroby i świadomość tego sprawia, że żyje w pewnym napięciu. Nawet przy jego umiarkowanym zaawansowaniu choroby, jeśli nastąpi atak, to nie może być pewny, że sam sobie poradzi. Niezbędna może być wtedy pomoc innych osób. Zdaniem Pana Pawła osoby, które niewiele wiedzą o tej chorobie, mogą mieć zafałszowany obraz osoby chorej na epilepsję. I czasem z takim odbiorem tej choroby spotyka się na co dzień. Zdarza się więc, że

przeżywa z tego powodu stres. Musi bowiem radzić sobie z objawami tej choroby i odbiorem tej choroby przez ludzi.

Ogólnie biorąc, według Pana Pawła barierą w poszukiwaniu pracy jest brak wyższego wykształcenia. Te osoby, które go nie mają, są inaczej traktowane. Panu Pawłowi jednak udało się. Mimo zagrożenia atakiem choroby prowadzi uporządkowany tryb życia. Po pracy umawia się ze znajomymi do kina. Stara się więc normalnie funkcjonować.

8.5. Przypadek Pana Zbigniewa. Osoba po 50-tym roku życia

Kariera Zawodowa. Pan Zbigniew ma dziś 61 lat, od urodzenia mieszka w Gdańsku i tu też uzyskał wykształcenie techniczne technologa tworzyw sztucznych w technikum chemicznym. Po ukończeniu szkoły rozpoczął pracę w administracji państwowej w gdańskim Wydziale Rolnictwa i Leśnictwa na stanowisku intendenta. Po dwóch latach pracy został wcielony do wojska, skąd po kolejnych dwóch latach przeszedł do swej – jak się miało okazać – głównej życiowej pracy: w Stoczni Gdańskiej. Doświadczenie z pierwszej pracy zaowocowało uzyskaniem przez Pana Zbigniewa stanowiska pracownika umysłowego (biurowego) w dziale zaopatrzenia, gdzie na przestrzeni 25 lat wspinał się po szczeblach kariery. Zaczynając od najniższego stanowiska pracownika zaopatrzenia awansował kolejno na starszego pracownika zaopatrzenia, samodzielnego handlowca, samodzielnego pracownika zaopatrzenia, specjalistę ds. zaopatrzenia aż po pracownika prowadzącego ds. zaopatrzenia. Jego umiejętności – zarówno merytoryczne, jak i interpersonalne – umożliwiły mu szybki rozwój zawodowy i idące za nim ciekawe i pełne doświadczeń życie. Niestety, w 1997 r., w wyniku upadłości Stoczni Gdańskiej Pan Zbigniew stracił pracę. Przez okres 3 lat był zmuszony do życia na zasiłku i – wykorzystując swoje znajomości – pracy na czarno. Szczęśliwie, w 2000 r., udało się mu powrócić do swojego miejsca pracy w Stoczni Gdańskiej, jednak – w wyniku przeniesienia działu zaopatrzenia do Stoczni Gdynia – już na stanowisku pracownika fizycznego w magazynie. Przepracował tam 10 lat, kiedy to w wyniku zwolnień grupowych do odejścia zmuszonych zostało 450 osób – w tym Pan Zbigniew.

Projekt wsparcia. W sytuacji zwolnień grupowych w tak dużym zakładzie pracy, Powiatowy Urząd Pracy wraz ze stoczniowymi związkami zawodowymi utworzyły specjalną komórkę, która wspierała zwolnionych, która wspierała zwolnionych w poszukiwaniu pracy oraz doszkalanii się. Z tej oferty skorzystał Pan Zbigniew. Jak sam mówi: „Wiedziałem, że nie jestem już najmłodszy, nie mam dobrego wykształcenia”; był on świadom, iż sposobem na wyjście z sytuacji bezrobocia jest sięgnięcie po proponowaną mu pomoc i doszkolenie się. Wybrał kurs ochroniarza, na którym to

odbył szkolenia z zakresu podstaw prawa, sztuki walki, obsługi broni, jak i również aktywnego poszukiwania pracy oraz autoprezentacji (jak sam wspomina było to niezmiernie przydatne: „Mówili mi kiedy podawać rękę, a kiedy nie. Komu można, a komu już nie wypada; że to już się kobiet w rękę nie całuje, bo to szowinistyczne. W życiu bym sam na to nie wpadł”). Kurs trwał 1,5 miesiąca, a zakończony został egzaminem, po którym Pan Zbigniew uzyskał certyfikat i uprawnienia ochroniarza II stopnia. Niewiele później udało mu się – m.in. dzięki znajomościom zawiązanym podczas kursu – znaleźć pracę w swoim nowym zawodzie.

Dziś. Obecnie pracuje w firmie ochroniarskiej Stolem, gdzie ochrania przede wszystkim place budowy. Nie zarabia już tak wiele, jak dawniej, jednak wraz ze świadczeniami przedemerytalnymi oraz wsparciem syna jest w stanie utrzymać swoje gospodarstwo domowe liczące w sumie 5 osób. Sytuacji zawodowej nie ułatwia też uszkodzenie słuchu, którego nabawił się podczas pracy w stoczniowym magazynie. Radzi sobie jednak i z tą trudnością w sposób bardzo kreatywny: „Zastawiam pułapki. Nie słyszę już tak dobrze, jak kiedyś, ale tu gdzieś położę cegłę, tam wiadro, gdzie indziej jakiś głośny przedmiot. Jak się jakiś łobuz będzie chciał włamać czy żarty stroić to narobi hałasu, a wtedy to już ja się nim zajmę”.

O projektach. Jak sam przyznaje, tego rodzaju projekty wspierające ludzi w trudnej sytuacji są bardzo dobre i potrzebne. Pozwalają zdobyć nowe umiejętności, certyfikaty, znajomości. Ułatwiają, a do pewnego stopnia nawet umożliwiają wyjście z – często spotykającego osoby zwolnione, bezrobotne – marazmu. Zapytany o to, jak potoczyły się losy jego kolegów ze stoczni odpowiada, że ci młodzi najczęściej odeszli gdzie indziej, przekwalifikowali się; starsi natomiast często podupadli psychicznie i fizycznie. Komentując to, Pan Zbigniew zwrócił uwagę, że ci – często nieliczni – którym się udało, to ci, którzy wzięli sprawy w swoje ręce, postarali się, chcieli zrobić coś ze swoim życiem. Reszta albo tego nie potrafiła, albo miała nierealne oczekiwania (co do pracy, płacy itp.), jak sam mówi: „Zarabiam mało; praca za te pieniądze to niemal wyzysk. Ale pracuję, bo co mam robić?”. Cała ta sytuacja dała też Panu Zbigniewowi coś więcej aniżeli jedynie zatrudnienie. W okresie pracy w Stoczni Gdańskiej często zdarzało mu się nadużywać alkoholu, jak zauważyła jego żona: zmiana środowiska, szkolenie, nowa praca, podniesienie się fizyczne i psychiczne pozwoliło mu na porzucenie szkodliwego nałogu i możliwość dalszego, normalnego życia. Rozpoczął się nowy okres w jego życiu.

9. Panel ekspertów

9.1. Wprowadzenie metodologiczne

W celu pogłębienia i ugruntowania posiadanych informacji został przeprowadzony panel ekspertów, w skład którego weszli m.in. przedstawiciele wojewódzkiego urzędu pracy i projektodawcy konkursowi oraz eksperci związani z obszarem problemowym. Podstawową funkcją panelu było podsumowanie uzyskanych wyników, jednakże pozwolił on również uzyskać cenną informację zwrotną, która została uwzględniona podczas przygotowywania raportu końcowego. Na potrzeby realizacji panelu został wykorzystany model organizacyjny zogniskowanego wywiadu grupowego i moderowanej dyskusji grupowej. Panel ten nie miał jedynie charakteru informacyjnego, ale realizował funkcję poznawczą ukierunkowaną na problematykę badania z uwzględnieniem już zgromadzonych i opracowanych danych pochodzących z badań. Celem panelu ekspertów było zatem dopracowanie rekomendacji wskazujących działania możliwe do podjęcia w celu poprawy użyteczności, skuteczności i trwałości pomocy oferowanej osobom niepełnosprawnym oraz osobom w wieku 50-64 lata w ramach projektów realizowanych w Działaniu 6.1 PO KL.

9.2. Przebieg badania i wnioski

Dnia 27 października 2011 r. w ramach badania ewaluacyjnego „Ocena wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL” odbył się panel ekspertów.

Celem było zaprezentowanie uzyskanych wyników badań i wypracowanie rekomendacji wskazujących działania możliwe do podjęcia dla poprawy użyteczności, skuteczności i trwałości pomocy oferowanej osobom z obu wyżej wymienionych grup w ramach Działania 6.1 PO KL. Warto wspomnieć, iż tak zdefiniowany cel zawiera poszukiwanie odpowiedzi na pytania dotyczące zwiększenia wskaźnika produktu (liczby osób, które ukończyły udział w projekcie lub otrzymały środki na podjęcie działalności), jak i wskaźnika rezultatu (udział osób zarejestrowanych jako bezrobotne i poszukujące pracy, które podjęły pracę w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, w łącznej liczbie osób, które zakończyły udział w projektach).

W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele instytucji, które udzielają wsparcia osobom w wieku 50-64 lata oraz niepełnosprawnym w ich funkcjonowaniu na rynku pracy oraz przedstawiciele WUP. Zaproszeni goście reprezentowali następujące organizacje: PFRON Oddział Pomorski, Cen-

trum Integracja w Gdyni, projekt PBS DGA „Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+”, projekt Caritasu „50+ doświadczenie”, Fundacja Grupy Ergo Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Poniżej znajdują się zgłoszone wnioski, które definiują istniejące problemy i zaproponowane przez ekspertów rekomendacje.

Wniosek:

Pracodawcy deklarują, że nie widzą przeszkód w zatrudnianiu osób po 50 roku życia lub niepełnosprawnych, ale w rzeczywistości tego nie robią. Pracodawcy doceniają zalety bardziej dojrzałych pracowników (lojalność, odpowiedzialność) i jednocześnie istnieje przekonanie, że młodszy lub pełnosprawny pracownik będzie efektywniejszy. Istnieje brak świadomości pracodawców odnośnie potencjału osób niepełnosprawnych i osób 50+ na rynku pracy.

Rekomendacja:

Warto przeprowadzać ogólnopolskie kampanie społeczne budujące świadomość korzyści wynikających z zatrudniania osób 50+, promujące dobre praktyki wśród przedsiębiorców w tym względzie oraz wspierające społeczną odpowiedzialność biznesu.

Wniosek:

Badania wskazują, iż pracodawcy, zatrudniając osoby niepełnosprawne, oczekują wsparcia finansowego. Nie mają jednak dostatecznej wiedzy, w jaki sposób starać się o to wsparcie i jak zatrudniać osoby niepełnosprawne.

Dodatkowo sytuację utrudnia fakt, że najczęściej jedyną motywacją do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez pracodawcę, jest to, że otrzymuje on dotację na ten cel. Taka sytuacja rodzi nadużycia związane m.in. z fikcyjnymi umowami oraz tzw. „umowami śmieciowymi”. Często istnieje obojętna zgoda (pracodawcy i pracownika) na zatrudnienie z wykorzystaniem nielegalnych praktyk.

Rekomendacja:

Należy informować pracodawców o finansowych i pozafinansowych korzyściach wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz o sposobach, w jaki mogą je zatrudnić. Należy również położyć akcent na edukację osób niepełnosprawnych pod kątem ich praw na rynku pracy tak, by nie wyrażali zgody na stosowanie nadużyć przy zatrudnianiu przez nieuczciwych pracodawców.

Wniosek:

Nieznajomość przepisów prawnych przez osoby niepełnosprawne - obawiają się one, że gdy podejmą pracę, utracą świadczenia socjalne (np. renty) i w związku z tym w ogóle nie decydują się na aktywność zawodową.

Rekomendacja:

Należy przeprowadzić szeroko zakrojoną kampanię informacyjną skierowaną do osób niepełnosprawnych i ich rodzin dotyczącą możliwości podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne bez konieczności utraty świadczeń socjalnych.

Wniosek:

Niewiele organizacji pozarządowych decyduje się na projekty związane z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, kreowaniem rynku pracy, szukaniem nowych miejsc zatrudnienia na otwartym rynku. Organizacje muszą wybierać pomiędzy projektami umożliwiającymi im funkcjonowanie (warsztaty terapii zajęciowej) a konkursami dotyczącymi aktywizacji zawodowej.

Rekomendacja:

Większość osób niepełnosprawnych pracuje w zakładach pracy chronionej. Następuje jednak zmiana tendencji polegająca na otwieraniu się rynku pracy, szczególnie małych (3-4 osobowych) przedsiębiorstw na osoby niepełnosprawne. Przy ocenie projektów należy szczególnie promować projekty, które mają na celu wsparcie osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Wniosek:

Silnie zaniżona samoocena osób 50+ oraz osób niepełnosprawnych powodująca wycofanie się z rynku pracy. Osoby te nie zgłaszają się do pracodawcy i rezygnują z udziału w procesie rekrutacji.

Rekomendacja:

Należy nadal promować projekty, które oprócz tzw. twardych efektów związanych z przekwalifikowaniem zawodowym lub nabyciem nowej wiedzy (np. szkolenia z obsługi komputera) zawierają moduły dotyczące zmiany przekonań i postaw w życiu zawodowym oraz wzmocnienia poczucia pewności siebie i samooceny. Promowane projekty powinny być kompleksowe - nastawione na wiedzę i doświadczenie (szkolenia i staże) oraz na wzmocnianie przekonań wspierających u beneficjentów (warsztaty psychologiczne). Dodatkowo należy położyć nacisk na promowanie projektów zakładających zindywidualizowany dobór narzędzi i form pomocy do potrzeb różnych osób (np. coaching).

Wniosek:

Problem z rekrutacją osób do projektów, w których oferowane jest doskonalenie zawodowe osobom powyżej 50 roku życia.

Rekomendacja:

Źródłem informacji o naborze do konkursów zarówno osób 50+, jak i niepełnosprawnych mogą być urzędy gminne i ośrodki pomocy społecznej. Są to instytucje, które najszybciej dotrą do osób potencjalnie zainteresowanych i potrzebujących wsparcia na rynku pracy. Dodatkowo należy wykorzystać w tym względzie kontakty organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych.

Należy również wspierać inicjatywy związane z tworzeniem się lokalnych partnerstw działających na rzecz danej grupy. Tworzenie partnerstw ograniczyłoby również problem rywalizowania podmiotów o klienta i dało możliwość bardziej systemowego wsparcia osobom znajdującym się w trudnej sytuacji na rynku pracy.

Kolejnym proponowanym rozwiązaniem jest wspieranie lokalnych liderów (w miastach na poziomie dzielnic, na wsiach - sołectw), którzy pomogliby w rekrutacji i motywowaniu osób 50+ i niepełnosprawnych do podejmowania aktywności zawodowej i udziału w projektach.

Wniosek:

Brak dostosowania działań podejmowanych w ramach realizowanych projektów do szczególnych i indywidualnych potrzeb grup docelowych, jakimi są osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata. Problemem jest m.in. to, że minimalne środki, o które można aplikować, to 50-100 tysięcy złotych, co wymusza na projektodawcy zwiększanie ilości beneficjentów, by przeliczenie wydatkowanych środków na jednego beneficjenta było jak najniższe.

Rekomendacja:

Należy skierować projekty do mniejszej grupy odbiorców, gdzie wsparcie będzie jak najbardziej zindywidualizowane, a co za tym idzie jego koszt będzie wyższy. Dodatkowo ważne byłoby opracowanie standardów szkoleń dla osób niepełnosprawnych z uwzględnieniem różnych grup niepełnosprawności np. tylko dla niedowidzących.

Kluczowym etapem realizacji projektu powinna stać się rekrutacja, w której należy zawrzeć indywidualne badanie potrzeb osoby mającej przystąpić do projektu (z wykorzystaniem IPD) oraz weryfikację posiadanych predyspozycji do wykonywania konkretnej pracy. Oznacza to, że na rekrutację powinno być przewidziane w projekcie więcej czasu i że powinny zostać skierowane na nią większe środki. Po przeprowadzeniu tak rozumianej rekrutacji konieczny jest odpowiedni dobór

narzędzi proponowanych beneficjentom. Oznacza to, że składane do oceny projekty powinny zakładać możliwość dużej elastyczności i dostosowania do potrzeb beneficjentów.

Projekty powinny być dłuższe niż rok. Trwałość efektów powiązana jest ze zmianą postaw, która trwa długi czas, szczególnie u osób niepełnosprawnych lub 50+. Z tego względu warto dać możliwość przedłużenia projektów na 2-3 lata oraz wykorzystać wsparcie pomostowe.

Warto również budować podmiotowość osób 50+ działaniami o charakterze niekonwencjonalnym np. wystawą malarstwa, która zmotywuje do dalszej aktywności autora wystawy, jak i innych do podjęcia najprostszych, ale samodzielnych działań.

Wniosek:

Brak zainteresowania pracodawców projektami szkoleniowymi dotyczącymi zarządzania zasobami ludzkimi. Braki w nowoczesnym zarządzaniu. Większość małych i średnich firm nie stosuje żadnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi i nie interesuje się wykorzystaniem potencjału swoich pracowników. Tylko 12% firm wykorzystuje jakiegokolwiek mechanizmy dostosowania potencjału swoich pracowników do swoich potrzeb.

Rekomendacja:

W procesie rekrutacji pracodawców warto wykorzystywać indywidualne spotkania celem przedstawienia im korzyści wynikających z wprowadzenia rozwiązań nowoczesnego zarządzania, w tym zarządzania różnorodnością, jak również mierzalnych efektów udziału w projektach miękkich.

Dobłą praktyką byłoby również konsultowanie z pracodawcami projektów już na wstępnym etapie ich konstruowania. Pracodawcy powinni być współtwórcami lub „zamawiającymi” działania realizowane w projektach. W ten również sposób można rozbudzać u pracodawców społeczną odpowiedzialność biznesu.

Wniosek:

Ponad 70% osób po 50 roku życia nie ma wiedzy, gdzie można się zwrócić z prośbą o wsparcie, gdy ich sytuacja zawodowa się zmienia lub gdy czują się zagrożeni utratą pracy. Pozostałe 20% osób, które deklarują, że mają taką wiedzę, wymienia nieadekwatne instytucje typu PIP, US i inne. Dodatkowo 30% pracodawców w Gdyni nie wie, że istnieje 36 instytucji i organizacji wspierających ich jako przedsiębiorców.

Rekomendacja:

Warto przeprowadzać cykliczne kampanie społeczne np. w darmowej gazecie miejskiej i w lokalnych mediach informujące o możliwościach i miejscach, gdzie można starać się o wsparcie na

rynku pracy. Należy również wprowadzić do szkół treści dotyczące instytucji rynku pracy np. na godzinach wychowawczych lub jako moduł wiedzy o społeczeństwie.

Wniosek:

Trudność w monitorowaniu informacji o osobach niepełnosprawnych w PO KL i udzielanym im wsparciu. Baza PEFS nie posiada rubryki dotyczącej niepełnosprawności. W poprzednim okresie programowania taka informacja była zbierana.

Rekomendacja:

Należy rozszerzyć bazę PEFS o informację o niepełnosprawności.

10. Wnioski i rekomendacje

1. Wniosek: Osiągnięcie wskaźnika produktu dotyczącego liczby osób w wieku 50-64 lata, które ukończyły udział w projekcie, jest zagrożone. Sygnalizowane problemy z rekrutacją do projektów.

Rekomendacja: Rekomenduje się podjęcie działań zaradczych mających na celu wzrost wskaźnika produktu dotyczącego liczby osób w wieku 50-64 lata, które ukończyły udział w projekcie.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: Działania zaradcze powinny koncentrować się na wprowadzeniu odpowiednich kryteriów dostępu i/lub strategicznych (np. projekty adresowane w 100% do osób 50+, zwiększenie odsetka osób 50+, które muszą zostać objęte wsparciem w projektach systemowych) oraz na zapewnieniu wsparcia powiatowym urzędem pracy w pracy z grupą osób 50+, tak aby zwiększyć kompetencje kadry dotyczące rekrutowania i motywowania osób 50+ do udziału w projektach. W ramach działań informacyjnych warto także propagować tego typu wiedzę wśród projektodawców konkursowych i zaproponować im pomoc w pisaniu wniosków.

Adresat rekomendacji: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Skala czasowa: Działania pilne

Lokalizacja w raporcie: podrozdziały 4.5, 4.6, 4.7, 7, 9.2

2. Wniosek: Osiągnięcie wskaźnika produktu dotyczącego liczby osób niepełnosprawnych, które ukończyły udział w projekcie, nie wydaje się być zagrożone, istnieją jednak czynniki ryzyka mogące przeszkodzić w osiągnięciu wskaźnika.

Rekomendacja: Rekomenduje się monitorowanie dynamiki wzrostu wskaźnika produktu dotyczącego liczby osób niepełnosprawnych, które ukończyły udział w projekcie.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: W monitorowaniu należy uwzględnić efekty wprowadzenia kryterium wskaźnika zatrudnialności – czy nie ma on wpływu na spadek ilości i/lub jakości projektów dotyczących tej grupy i w zależności od wyniku monitorowania podejmować działania zaradcze.

Adresat rekomendacji: Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Skala czasowa: Działania bieżące

Lokalizacja w raporcie: podrozdziały 4.4, 4.5, 4.6, 4.8

3. Wniosek: Fundamentem utrwalania efektów wsparcia jest jego wzmocnienie poprzez zaangażowanie do współpracy lokalnych liderów i organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych lub starszych. Ponadto w kontekście występujących problemów z rekrutacją do projektów zaangażowanie organizacji pozarządowych i innych instytucji mających doświadczenie w pracy z grupami docelowymi wydaje się być kluczowe. Co czwarta organizacja realizująca projekt nie miała doświadczenia w pracy na rzecz niepełnosprawnych i osób 50+ i jednocześnie zaledwie 10% beneficjentów konkursowych wskazało, że przy projekcie współpracowało z instytucjami NGO, GOPS i PCPR.

Rekomendacja: Rekomenduje się angażowanie w większym stopniu organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych oraz osób 50+ poprzez tworzenie partnerstw tych organizacji z wnioskodawcami lub też zachęcanie, aby same aplikowały o środki.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: Należy monitorować efekty kryteriów wyboru wniosków dotyczących partnerstw wprowadzonych do tej pory – czy przyniosły spodziewany efekt w postaci włączenia organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych i osób 50+. Jeśli efektu nie będzie albo będzie zbyt mały należy zmodyfikować kryteria wyboru projektów. Należy zidentyfikować organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata na terenie województwa pomorskiego i przeprowadzić wśród nich akcję informacyjną dotyczącą możliwości pozyskiwania środków oraz zaproponować im pomoc w pisaniu projektu.

Adresat rekomendacji: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Skala czasowa: Działania pilne

Lokalizacja w raporcie: podrozdziały 4.10, 5.2, 5.3, 7.2, 9.2

4. Wniosek: Projektodawcy zwracają uwagę na trudność związaną z modyfikacją projektu po jego rozpoczęciu, co skutkuje niedostatecznym dostosowaniem wsparcia do potrzeb uczestników (wsparcie jest założone z góry, a nie wynika z analizy potrzeb konkretnych uczestników) i dynamicznie zmieniających się realiów rynku pracy. Badania wskazują na potrzebę stosowania jak najbardziej zindywidualizowanego wsparcia dla uczestników projektów – indywidualne sesje coachingu (wsparcia indywidualnego) lub indywidualnych szkoleń zawodowych dostosowanych dokładnie do potrzeb potencjalnego pracownika i pracodawcy.

Rekomendacja: Rekomenduje się stworzenie projektodawcom ram organizacyjnych umożliwiających elastyczne kształtowanie doboru form wsparcia w zależności od wyłaniających się lub zmieniających się w czasie realizacji projektu potrzeb uczestników.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: Należy wprowadzić odpowiednie regulacje, przeszkolić osoby odpowiedzialne za nadzór nad projektami oraz poinformować o zmianach projektodawców.

Adresat rekomendacji: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Skala czasowa: Działania pilne

Lokalizacja w raporcie: podrozdziały 7.2.2, 7.3, 9.2

5. Wniosek: Zgodnie z wynikami badania najbardziej efektywnymi formami wsparcia okazały się środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, szkolenia/warsztaty/kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji, pomoc i wsparcie psychologiczne. Badania pokazały też, że brakuje praktycznego wykorzystania wiedzy zdobytej podczas szkoleń.

Rekomendacja: Rekomenduje się, aby utrzymać te formy wsparcia, które w największym stopniu przekładają się na efektywność w projekcie mierzoną zmianą sytuacji zawodowej oraz uzupełnienie ich o zajęcia praktyczne umożliwiające wykorzystanie nabytej wiedzy i umiejętności.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: Należy przekazać informację o najbardziej efektywnych formach wsparcia projektodawcom systemowych i konkursowym z sugestią wykorzystywania przede wszystkim tych form w połączeniu z wynikającą z innych rekomendacji wiedzą na temat postawy klienta w stosunku do aktywności zawodowej.

Adresat rekomendacji: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Skala czasowa: Działania bieżące

Lokalizacja w raporcie: podrozdziały 5.2, 6.4.2, 6.4.3

6. Wniosek: Badania wśród uczestników projektów wskazują na zróżnicowanie postaw wobec aktywizacji zawodowej. W zależności od postawy należy dobrać odpowiednią formę wsparcia oraz długość jej trwania. Szczegółowe omówienie znajduje się w podrozdziale 4.9.

Rekomendacja: Rekomenduje się uzależnienie zarówno długości oferowanego wsparcia, jak i jego form od prezentowanej przez klienta postawy wobec aktywizacji zawodowej.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: Warto podjąć badania, które pomogą stworzyć narzędzia diagnozowania postawy klientów, a co za tym idzie pozwolą dostosować odpowiednie formy wsparcia.

Adresat rekomendacji: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Skala czasowa: Wdrożenie tego działania może wymagać czasu na jego przygotowanie, w związku z tym przygotowania należy rozpocząć jak najszybciej – działania pilne.

Lokalizacja w raporcie: podrozdziały 4.9, 6.5, 7.3, 7.5, 9.2.

7. Wniosek: Istnieją różnice pomiędzy klientami projektów konkursowych i systemowych. Główne różnice polegają na: 1. odmiennej motywacji do wzięcia udziału w projekcie (6.1.3 – częściej oczekują przekwalifikowania, 6.1.1 – częściej oczekują atrakcyjnej formy spędzania czasu wolnego), 2. niższa ocena własnych kwalifikacji osób uczestniczących w 6.1.1 (tylko osoby w grupie 50+), 3. odmienna sytuacja zawodowa (6.1.1 – częściej na rencie i emeryturze, 6.1.3 – częściej bezrobotni zarejestrowani)

Rekomendacja: Rekomenduje się zróżnicowanie oceny efektywności w projektach systemowych i konkursowych.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: Należy wprowadzić inną skalę oceny efektywności dla projektów systemowych i konkursowych, biorąc pod uwagę, że uczestniczą w nich innego typu uczestnicy oraz że organizatorzy projektów konkursowych nie dysponują prawnymi środkami egzekwowania zaangażowania i uczestnictwa w projekcie.

Adresat rekomendacji: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Skala czasowa: Działania pilne

Lokalizacja w raporcie: podrozdziały 6.3, 6.4.1, 6.4.3, 7.2

8. Wniosek: Dodatek szkoleniowy prowadzi do zwiększenia ilości beneficjentów niezainteresowanych podjęciem pracy, a jedynie otrzymaniem wynagrodzenia za udział w projekcie. Dodatkowo istnieje zagrożenie, że osoby początkowo zmotywowane wewnętrznie do udziału w projekcie jako instrumencie pomagającym znaleźć pracę zaczną postrzegać swój udział w nim jako motywowany zewnętrznymi korzyściami. Motywacja wewnętrzna przekształci się w motywację zewnętrzną, która w dłuższej perspektywie jest nieefektywna, ponieważ wymaga ciągłego wzmacniania.

Rekomendacja: Rekomenduje się podejmowanie działań mających na celu wzmacnianie motywacji wewnętrznej i ograniczanie stosowania motywatorów zewnętrznych w postaci dodatku szkoleniowego.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: Działania prowadzące do wzmacniania motywacji wewnętrznej powinny bazować na pracy psychologicznej nad wzmacnianiem poczucia własnej skuteczności, wewnętrznym poczuciu kontroli oraz dodatnim wartościowaniem efektów zatrudnienia. Wszystkie te treści powinny zostać włączone do pracy doradców zawodowych i innych pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Adresat rekomendacji: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Skala czasowa: Działania możliwe do wprowadzenia w średnim okresie

Lokalizacja w raporcie: podrozdziały 4.8, 4.9, 5.2, 6.3

9. Wniosek: Badania wskazują, iż pracodawcy, zatrudniając osoby niepełnosprawne, oczekują wsparcia finansowego. Nie mają jednak dostatecznej wiedzy, w jaki sposób starać się o to wsparcie i jak zatrudniać osoby niepełnosprawne. Pracodawcy pomimo że deklarują, że nie widzą przeszkód w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w rzeczywistości tego nie robią. Istnieje brak świadomości pracodawców odnośnie potencjału osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Rekomendacja: Rekomenduje się podjęcie działań mających na celu propagowanie wśród pracodawców informacji o finansowych i pozafinansowych korzyściach wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz o sposobach, w jaki mogą je zatrudnić.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: Należy przygotować strategię działań informacyjnych realizowaną przez każdy z podmiotów.

Adresat rekomendacji: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Skala czasowa: Działania pilne

Lokalizacja w raporcie: podrozdział 4.2, 9.2

10. Wniosek: Brak zainteresowania pracodawców projektami szkoleniowymi dotyczącymi zarządzania zasobami ludzkimi. Braki w nowoczesnym zarządzaniu. Większość małych i średnich firm nie stosuje żadnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi i nie interesuje się wykorzystaniem potencjału swoich pracowników. Tylko 12% firm wykorzystuje jakiegokolwiek mechanizmy dostosowania potencjału swoich pracowników do swoich warunków.

Rekomendacja: Rekomenduje się propagowanie wśród pracodawców nowoczesnych form zarządzania ludźmi takich jak zarządzanie różnorodnością. Zarządzanie różnorodnością to efektywne wykorzystanie potencjału pracowników z uwzględnieniem różnic pomiędzy nimi wynikających z ich płci, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia narodowego lub etnicznego, religii lub wyznania oraz orientacji seksualnej.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: W zależności od adresata rekomendacji mogą być podjęte środki na różną skalę – ogólnokrajową lub wojewódzką. Warto promować tego typu tematykę za pomocą działań informacyjnych (kampanie społeczne, działalność informacyjna urzędów pracy) oraz zachęcających projektodawców do włączenia tej tematyki do działań w projektach. Należy umożliwić pracodawcom szkolenia z tej dziedziny.

Adresat rekomendacji: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Skala czasowa: Działania pilne

Lokalizacja w raporcie: podrozdziały 4.2, 4.10, 9.2

11. Wniosek: Trudność w monitorowaniu informacji o osobach niepełnosprawnych w PO KL i udzielanym im wsparciu. Baza PEFS nie posiada rubryki dotyczącej niepełnosprawności. W poprzednim okresie programowania taka informacja była zbierana.

Rekomendacja: Rekomenduje się wprowadzenie do bazy PEFS informacji o niepełnosprawności uczestników Projektów PO KL.

Wskazówki dotyczące sposobu wdrożenia: Wojewódzki Urząd Pracy powinien wystąpić z tą rekomendacją do Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.

Adresat rekomendacji: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Skala czasowa: Działania pilne

Lokalizacja w raporcie: podrozdział 3.2, 6.2, 7.4, 9.2

Aneks: Narzędzia badawcze wykorzystane w badaniu

Obszary tematyczne badania desk research

W ramach analizy materiałów zastanych poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jakie trudności z wejściem i utrzymaniem na rynku pracy mają osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata? Jakiego rodzaju wsparcia potrzebują te osoby, aby stać się osobami aktywnymi zawodowo?
- Jakie inne działania, projekty, programy (poza Działaniem 6.1 PO KL) realizowane są w województwie pomorskim w celu integracji społecznej i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku 50-64 lata?
- Jaka jest możliwość osiągnięcia wartości docelowych wskaźników produktu dotyczących badanych grup? Jeśli nie jest możliwe osiągnięcie tych wartości, to jakie są tego przyczyny? Jakie wartości są możliwe do osiągnięcia?
- Czy trafnie przyjęto kryteria wyboru projektów w kontekście osiągnięcia założonej wartości wskaźnika? Czy kryteria wyboru projektów zmieniały się w czasie pod wpływem analiz poziomu osiągnięcia wskaźników? Czy kryteria wyboru prowadziły do wyboru projektów w najwyższym stopniu realizujących zakładany poziom wskaźnika?

Kwestionariusz badania ilościowego przeprowadzonego wśród beneficjentów konkursowych i systemowych

Instytucja:	1. PUP 2. pozostałe	Poddziałanie:	1. 6.1.1 2. 6.1.3
-------------	------------------------	---------------	----------------------

Szanowna Pani, Szanowny Panie!

Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego realizuje na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku badanie ewaluacyjne dotyczące wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL. W ramach tych badań prowadzimy rozmowy we wszystkich instytucjach realizujących projekty w województwie pomorskim w latach 2009-2010.

Chciał(a)bym porozmawiać o Państwa doświadczeniach związanych z realizacją projektów. Wypowiedzi wszystkich naszych rozmówców są anonimowe i zostaną opracowane w postaci danych ilościowych.

Dziękujemy!

1. Z jakich form wsparcia najczęściej korzystali uczestnicy projektu/projektów?

1. szkolenia/warsztaty/kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji,
2. szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji,
3. doradztwo i poradnictwo zawodowe,
4. zatrudnienie subsydiowane,
5. pośrednictwo pracy,
6. staże/praktyki/przygotowanie zawodowe,
7. środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
8. pomoc i wsparcie psychologiczne
9. inne

2. Które z tych form wsparcia są Pana(i) zdaniem najbardziej skuteczne? Dlaczego?

.....

.....

.....

3. Jaka była tematyka realizowanych szkoleń?

.....

.....

.....

4. W jaki sposób osoby były rekrutowane do projektu? Czy pojawiły się jakieś problemy przy rekrutacji?

.....

.....

.....

5. W jakim stopniu – Pana(i) zdaniem wsparcie udzielane uczestnikom projektu odpowiadało potrzebom pracodawców na lokalnym rynku pracy (oceny proszę dokonać w skali ocen szkolnych (1-niedostatecznie, 6-celująco))

1 2 3 4 5 6 7 trudno powiedzieć

6. Jak ocenia Pan/Pani udzielone wsparcie? Co wiecie Państwo o efektach wsparcia otrzymanego przez uczestników: czy zdobyli zatrudnienie, czy je utrzymali, czy wykorzystują uzyskane kwalifikacje, wiedzę zdobytą podczas szkoleń w aktualnej pracy, czy podjęli dalsze kształcenie w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy?

.....

.....

.....

.....

Dotyczy uczestników projektów z grupy wiekowej 50-64	Dotyczy uczestników projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych
<p>7. Czy działania podejmowane w ramach projektu były dostosowane - Pana(i) zdaniem - do szczególnych potrzeb osób w wieku 50-64?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć (<i>pomiń pyt. 8</i>) 4. raczej nie (<i>pomiń pyt. 8</i>) 5. nie (<i>pomiń pyt. 8</i>) 	<p>7. Czy działania podejmowane w ramach projektu były dostosowane - Pana(i) zdaniem - do szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć (<i>pomiń pyt. 8</i>) 4. raczej nie (<i>pomiń pyt. 8</i>) 5. nie (<i>pomiń pyt. 8</i>)
<p>8. W jaki sposób były dostosowane?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>8. W jaki sposób były dostosowane?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. Czy Pana(i) zdaniem szkolenia są użyteczną formą wsparcia dla osób w wieku 50-64 lata? Dlaczego?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>9. Czy Pana(i) zdaniem szkolenia są użyteczną formą wsparcia dla osób niepełnosprawnych? Dlaczego?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. Czy tematyka szkoleń realizowanych dla osób w wieku 50-64 lata była inna niż tematyka szkoleń dla pozostałych uczestników projektów? Dlaczego? Jeśli tak – to na czym polegały różnice?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>10. Czy tematyka szkoleń realizowanych dla osób niepełnosprawnych była inna niż tematyka szkoleń dla pozostałych uczestników projektów? Dlaczego? Jeśli tak – to na czym polegały różnice?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. Czy organizacja, sposób prowadzenia szkoleń uwzględnia specyfikę tej grupy?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>11. Czy organizacja, sposób prowadzenia szkoleń uwzględnia specyfikę tej grupy?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>12. Co należałoby zmienić w realizowaniu projektów, by je lepiej dopasować do potrzeb tej kategorii osób (50-64)?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>12. Co należałoby zmienić w realizowaniu projektów, by je lepiej dopasować do potrzeb tej kategorii osób (niepełnosprawnych)?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. Czy Państwo realizowaliście wcześniej projekty/ wsparcie z udziałem tej grupy beneficjentów – osobami 50-64?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 	<p>13. Czy Państwo realizowaliście wcześniej projekty/ wsparcie z udziałem tej grupy beneficjentów – osobami niepełnosprawnymi?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie
<p>14. Czy – z Państwa perspektywy – istnieje możliwość objęcia wsparciem większej liczby osób w wieku 50-64 niż w realizowanych dotąd projektach?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. nie 	<p>14. Czy – z Państwa perspektywy – istnieje możliwość objęcia wsparciem większej liczby osób niepełnosprawnych niż w realizowanych dotąd projektach?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. nie

<p>15. (pytanie do beneficjentów konkursowych) Czy w przyszłości zdecydowałibyście się Państwo ponownie na zgłoszenie projektu zakładającego wsparcie osób w wieku 50-64?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. trudno powiedzieć 3. nie – jeśli nie to dlaczego? <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>15. (pytanie do beneficjentów konkursowych) Czy w przyszłości zdecydowałibyście się Państwo ponownie na zgłoszenie projektu zakładającego wsparcie osób niepełnosprawnych?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. trudno powiedzieć 3. nie – jeśli nie to dlaczego? <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. Czy Państwo prowadzicie własne analizy lub wykorzystujecie informacje zewnętrzne przy planowaniu zakresu i rodzaju wsparcia w ramach realizowanych projektów? Jeśli tak, jakie są źródła pozyskiwanych w tym celu informacji i czy zakres tych informacji jest wystarczający do właściwego adresowania form wsparcia?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>17. (pytanie do beneficjentów systemowych – PUP) Zrealizowany do tej pory wskaźnik objęcia wsparciem osób 50-64 w Działaniu 6.1 jest oceniany jako niski. Jak Pan(i) myśli, dlaczego wskaźnik jest niski?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>17. (pytanie do beneficjentów systemowych – PUP) Zrealizowany do tej pory wskaźnik objęcia wsparciem osób niepełnosprawnych w Działaniu 6.1 jest oceniany jako niski. Jak Pan(i) myśli, dlaczego wskaźnik jest niski?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Jeśli uzna Pan(i), że jakieś ważne zagadnienie związane z tematem badania nie zostało poruszone, bardzo prosimy o uwagi, komentarze i sugestie.

.....

.....

.....

.....

.....

Dziękujemy za udział w badaniu!

Kwestionariusz badania ilościowego przeprowadzonego wśród osób objętych wsparciem

Nr próby	Nr respondenta	K1. Kod podziałania 1. 6.1.3 2. 6.1.1	K2. Instytucja 1. PUP 2. pozostałe
----------------	----------------------	--	---

Szanowna Pani, Szanowny Panie!

Szanowna Pani, Szanowny Panie!

Uniwersytet Gdański realizuje na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku badanie dotyczące oceny jakości form wsparcia adresowanego do osób w wieku 50-64 lata oraz niepełnosprawnych. Wyniki badania będą wykorzystane do wprowadzenia zmian w działaniach realizowanych na rzecz osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Badanie jest anonimowe, uczestniczą w nim osoby z całego województwa pomorskiego, a wyniki zostaną przedstawione w formie zbiorczych zestawień statystycznych.

Dziękujemy!

PYTANIA DOTYCZĄCE UDZIAŁU W PROJEKCIE

1. Co spowodowało, że wziął/wzięła Pan(i) udział w projekcie? (nazwa projektu.....)

– proszę wskazać najważniejszy powód.

1. potrzeba doszkolenia się, podniesienia kwalifikacji w swoim zawodzie
2. potrzeba przekwalifikowania się, zdobycia nowych umiejętności zawodowych
3. potrzeba pożytecznego wypełnienia wolnego czasu, spotkania z ludźmi
4. przypadek, namowa innych osób
5. inna odpowiedź (jaka?)

2. Na początek proszę powiedzieć w jakich formach wsparcia brał(a) Pan(i) udział w ramach projektu?

wręczyć KARTĘ 1

1. szkolenia/warsztaty/kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji
2. szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji
3. doradztwo i poradnictwo zawodowe
4. zatrudnienie subsydiowane
5. pośrednictwo pracy
6. staże/praktyki/przygotowanie zawodowe
7. środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej
8. pomoc i wsparcie psychologiczne
9. inne, jakie

3. Proszę dokonać oceny poszczególnych form wsparcia, w których brał(a) Pan(i) udział – to znaczy powiedzieć, czy udział w poszczególnych formach uważa Pan(i) za przydatny, czy też za nieprzydatny dla Pana(i)

(Pytać o wszystkie, w których respondent brał udział, w pozostałych zaznaczyć „nie dotyczy”) wręczyć KARTĘ 2

	bardzo przydatne	raczej przydatne	trudno powiedzieć	raczej nieprzydatne	bardzo nieprzydatne	nie dotyczy
szkolenia/warsztaty/kursy prowadzące do podniesienia lub zmiany kwalifikacji	1	2	3	4	5	6
szkolenia i warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i autoprezentacji	1	2	3	4	5	6
doradztwo i poradnictwo zawodowe	1	2	3	4	5	6
zatrudnienie subsydiowane	1	2	3	4	5	6
pośrednictwo pracy	1	2	3	4	5	6

staże/praktyki/przygotowanie zawodowe	1	2	3	4	5	6
środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	1	2	3	4	5	6
pomoc i wsparcie psychologiczne	1	2	3	4	5	6
inne, jakie	1	2	3	4	5	6

4. Biorąc pod uwagę całość Pana(i) uczestnictwa w projekcie proszę ocenić czy:

wręczyć KARTĘ 3

	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
wsparcie było dostosowane do moich potrzeb	1	2	3	4	5
wsparcie było dostosowane do potrzeb pracodawców	1	2	3	4	5
wsparcie było wartościowe – dużo się można było nauczyć, dowiedzieć	1	2	3	4	5
wsparcie przygotowywały i działania prowadziły osoby kompetentne (znające się na rzeczy)	1	2	3	4	5
czuję, że zostałem(a) potraktowany(a) indywidualnie	1	2	3	4	5

Uwaga: poniższe pytania 5 - 8 dotyczą szkolenia zawodowego (a nie innych szkoleń, które respondent mógł wymienić – np. szkoleń psychologicznych czy z zakresu doradztwa zawodowego)

5. Proszę teraz pomyśleć tylko o szkoleniach, prowadzących do podniesienia lub zmiany kwalifikacji, w których brał(a) Pan(i) udział w ramach projektu. Jak ocenia Pan(i) różne aspekty szkoleń:

wręczyć KARTĘ 4

	bardzo nisko	raczej nisko	nie mam zdania	raczej wysoko	bardzo wysoko
treści przekazywane na zajęciach	1	2	3	4	5
sposób przekazywania wiedzy przez prowadzących	1	2	3	4	5
stopień praktycznej przydatności przekazywanej wiedzy do pracy zawodowej	1	2	3	4	5
jakość materiałów szkoleniowych	1	2	3	4	5
atmosfera zajęć	1	2	3	4	5
warunki, w których odbywały się zajęcia	1	2	3	4	5
czas trwania szkolenia wystarczający do zdobycia kwalifikacji	1	2	3	4	5

6. Jaka była tematyka szkolenia/szkoleń, w których brał(a) Pan(i) udział?

.....

.....

7. Dlaczego brał(a) Pan(i) udział właśnie w takim szkoleniu/szkoleniach? (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

1. wynikało to z własnej oceny moich potrzeb i kwalifikacji
2. tematyka szkolenia odpowiadała potrzebom pracodawców – sytuacji na rynku
3. namówił mnie doradca zawodowy/pośrednik pracy
4. nie było wyboru – tylko takie szkolenia były oferowane
5. inna odpowiedź (jaka?)

8. Czy szkolenie zakończyło się:	tak	nie
egzaminem	1	2
certyfikatem (dokumentem) ukończenia szkolenia	1	2
certyfikatem (dokumentem) zdobycia określonych kwalifikacji	1	2
9. Czy po zakończeniu udziału w projekcie zaszły jakieś zmiany w Pana(i) sytuacji zawodowej – tzn. czy choćby na jakiś czas znalazł(a) Pan(i) pracę ?		
1. nie 2. znalazł(a)m pracę na krótko – do 3 miesięcy, ale już nie pracuję 3. znalazł(a)m pracę na dłużej niż 3 miesiące, ale już nie pracuję 4. znalazł(a)m pracę i ciągle pracuję		
10. Co udało się Panu(i) osiągnąć dzięki udziałowi w projekcie, tzn. czy są jakieś konkretne korzyści, jakie odniósł/odniosła Pan(i) w wyniku uczestnictwa w nim? Można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź.		
1. znalazł(a)m pracę 2. nie znalazł(a)m pracy, ale zdobyłem(am) konkretne nowe umiejętności, które mogą być przydatne przy poszukiwaniu pracy 3. zdobyłem(am) wiedzę, która raczej nie przyda się na rynku pracy, ale jest wartościowa, interesująca 4. nabrałem(am) większego poczucia własnej wartości, poczułem(am) się pewniej 5. sympatycznie spędziłem(am) czas, poznałem(am) nowych ludzi 6. inna odpowiedź..... 7. raczej nie było większych korzyści		
11. Czy ma Pan(i) poczucie, że – z punktu widzenia Pan(i) potrzeb - czegoś zabrakło w projekcie, w którym brał(a) Pan(i) udział?		
1. nie 2. tak (czego?)		
PYTANIA DOTYCZĄCE SYTUACJI ZAWODOWEJ		
12. Jak ocenia Pan(i) swoje własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe na tle rynku pracy?		
1. bardzo wysoko 2. raczej wysoko 3. raczej nisko 4. bardzo nisko 5. trudno powiedzieć		
13. Jaka jest Pana(i) obecna sytuacja zawodowa? Można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź.		
1. pracuję w oparciu o umowę o pracę 2. pracuję w oparciu o umowę zlecenie, umowę o dzieło 3. pracuję bez umowy 4. prowadzę własną firmę 5. jestem osobą bezrobotną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy 6. jestem osobą niepracującą, niezarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy 7. uczę się, studiuje 8. jestem na rencie/emeryturze		
14. Chcielibyśmy się też dowiedzieć czy jest Pan(i) osobą niepełnosprawną, to znaczy czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?		
1. nie (pomiń pyt. 15) 2. tak, niepełnosprawność w stopniu znacznym 3. tak, niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym 4. tak, niepełnosprawność w stopniu lekkim (proszę określić rodzaj schorzenia.....)		
Uwaga: zadajemy osobom niepełnosprawnym, które w pytaniu 13-tym zadeklarowały, że pracują		

15. Czy pracuje Pan(i):

- w zakładzie pracy chronionej
- na otwartym rynku pracy

16. Czy wsparcie (w ramach projektu, w którym brał(a) Pan(i) udział) dostosowane było do potrzeb: osób niepełnosprawnych (odczytujemy jeśli respondent jest niepełnosprawny) / w Pana(i) grupie wiekowej (odczytujemy jeśli respondent nie jest osobą niepełnosprawną)

- tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- nie

Uwaga: pytania 17 i 18 zadajemy tylko osobom, które w pyt. 13 wskazały odpowiedź 5 lub 6

17. Kto lub co Pana(i) zdaniem ma decydujący wpływ na to, aby w przyszłości uzyskać dobrą pracę? Swoją odpowiedź proszę wyrazić rozdzielając 100% pomiędzy poniżej wymienione możliwości. wręczyć KARTĘ 5

1. polityka państwa, sytuacja gospodarcza w regionie%
2. pomoc Urzędu Pracy%
3. pomoc innych ludzi (znajomości)%
4. ja sam (moje chęci, pracowitość, zdolności, operatywność)%
5. inne czynniki (jakie?)%

18. Proszę ustosunkować się do następujących stwierdzeń: wręczyć KARTĘ 6

	całkowicie nieprawdziwe					całkowicie prawdziwe				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. mogł(a)m uniknąć bycia bezrobotnym	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. jestem odpowiedzialny(a) za to, że nie mam pracy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. mogę sam(a) sobie poradzić z problemem bezrobocia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. jestem osobiście odpowiedzialny(a) za znalezienie pracy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Uwaga pytania 19-20 zadajemy wszystkim osobom, które aktualnie nie pracują – czyli tym, którzy w pytaniu 13 nie wskazały żadnej z czterech pierwszych odpowiedzi (pracujący na umowę lub bez umowy, prowadzący własną firmę)

19. Co - Pana(i) zdaniem - jest główną barierą utrudniającą Panu(i) zdobycie zatrudnienia (należy wskazać jedną, najważniejszą barierę) ?

- zła sytuacja na rynku pracy w regionie (*pomiń pyt. 20*)
- brak ofert pracy moim zawodzie (*pomiń pyt. 20*)
- mój niski poziom wykształcenia (*pomiń pyt. 20*)
- moja sytuacja rodzinna (np. opieka na dziećmi) (*pomiń pyt. 20*)
- mój wiek
- to, że jestem osobą niepełnosprawną
- coś innego (proszę wskazać co.....) (*pomiń pyt. 20*)

20. Jakiego wsparcia potrzebują osoby znajdujące się w Pana(i) sytuacji, aby stać się osobami aktywnymi zawodowo? (należy skupić się na wieku lub niepełnosprawności jako motywie wskazanym przez respondenta w poprzednim pytaniu)

.....

.....

.....

.....

.....

M E T R Y C Z K A

M1. Płeć 1. kobieta 2. mężczyzna	M2. Wiek lat	M3. Wykształcenie 1. gimnazjalne i poniżej 2. zasadnicze zawodowe 3. średnie ogólnokształcące 4. policealne i średnie zawodowe 5. wyższe
M4. Powiat 1. bytowski 5. grodzki Gdynia 9. kartuski 13. malborski 17. starogardzki 2. chojnicki 6. grodzki Gdańsk 10. kościerski 14. nowodworski 18. sztumski 3. człuchowski 7. grodzki Sopot 11. kwidzyński 15. pucki 19. tczewski 4. gdański 8. grodzki Słupsk 12. lęborski 16. słupski 20. wejherowski		

Jeśli uzna Pan(i), że jakieś ważne zagadnienie związane z tematem badania nie zostało poruszone, bardzo prosimy o uwagi, komentarze i sugestie.

.....

.....

.....

Dziękujemy za udział w badaniu!

Scenariusz zogniskowanych wywiadów grupowych

Scenariusz dla wszystkich 3 grup biorących udział w wywiadach grupowych był bardzo podobny. W wywiadzie z instytucjami i organizacjami projektodawców pytania dotyczyły obydwu grup – osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata. Pytania w wywiadach z osobami w wieku 50-64 lata odnosiły się tylko do tej grupy osób i analogicznie pytania skierowane do osób niepełnosprawnych odnosiły się tylko do tej grupy osób. Poniżej prezentujemy scenariusz wywiadu dla instytucji i organizacji projektodawców. Pozostałe scenariusze miały identyczny przebieg i zestaw zagadnień – różniły się tylko ukierunkowaniem na odpowiednią grupę docelową.

Wprowadzenie:

- powitanie uczestników,
- prezentacja tematyki badania,
- zawiązanie kontraktu
 - czas spotkania,
 - poufność,
 - anonimowość,
 - zgoda na moderowanie dyskusji i nagrywanie.
- przedstawienie się uczestników z uwzględnieniem informacji o projekcie, w którym brali udział.

Część merytoryczna:

Problemy badawcze ogniskujące dyskusję:

1. Jakie trudności z wejściem i utrzymaniem na rynku pracy mają osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata?
2. Jakiego rodzaju wsparcia potrzebują osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata, aby stać się osobami aktywnymi zawodowo?
3. Czy zakres i rodzaj udzielanego wsparcia w ramach projektów PO KL odpowiadają, zdaniem badanych, potrzebom pracodawców?
4. Z jakich form wsparcia korzystali uczestnicy projektów? Jaki był zakres i tematyka szkoleń, w których uczestniczyły osoby objęte badaniem?
5. Czy działania podejmowane w ramach realizowanych projektów są dostosowane do szczególnych potrzeb grup docelowych jakimi są osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50-64 lata?
6. Czy podejmowane działania pomagają niwelować bariery uniemożliwiające tym osobom znalezienie zatrudnienia?
7. Co osoby objęte wsparciem osiągnęły dzięki udziałowi w projekcie i jak oceniają uzyskane wsparcie?
8. Jak osoby objęte wsparciem oceniają szkolenia, w których uczestniczyli w ramach realizowanych projektów?
9. Czy dzięki uczestnictwu w projekcie nastąpiła zmiana sytuacji społeczno-zawodowej osób objętych wsparciem?
10. Które z form wsparcia, działań zastosowanych w projektach okazały się najbardziej skuteczne? Które z nich osoby badane oceniają, jako najbardziej przydatne a które jako nieprzydatne? Jakich działań zabrakło?

Zakończenie:

- podsumowanie pod kątem subiektywnej oceny ważności poruszanych kwestii,
- podziękowanie za udział w badaniu,
- pożegnanie uczestników.

Spis rysunków

Rys. 1. Stopień niepełnosprawności a przyczyny niepodejmowania pracy	27
Rys. 2. Gotowość do podjęcia pracy a przyczyny niepodejmowania pracy	27
Rys. 3. Liczba osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych i z terenów wiejskich, które zakończyły udział w Priorytecie VI wg województw. Stan na 30 czerwca 2011	36
Rys. 4. Realizacja wskaźnika „liczba osób w wieku 50-64 lata, które zakończyły udział w projekcie wg województw.” Stan na 30 czerwca 2011 r.	37
Rys. 5. Zróżnicowanie grup beneficjentów w zależności od ich poczucia własnej wartości oraz oczekiwanego efektu wraz z propozycjami form wsparcia	49
Rys. 6. Formy wsparcia z jakich najczęściej korzystali uczestnicy projektów (% , odpowiedzi wielokrotne)	63
Rys. 7. Najbardziej skuteczne formy wsparcia (% , odpowiedzi wielokrotne)	63
Rys. 8. Sposoby rekrutacji do projektu (% , odpowiedzi wielokrotne)	64
Rys. 9. Trudności związane z rekrutacją do projektów (% , odpowiedzi wielokrotne)	64
Rys. 10. Czy działania podejmowane w ramach projektów były dostosowane do szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata (%)	66
Rys. 11. Czy szkolenia są użyteczną formą wsparcia dla osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata? (%)	66
Rys. 12. Czy tematyka szkoleń dla osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata była inna niż tematyka szkoleń dla pozostałych uczestników projektów? (%)	67
Rys. 13. Uwzględnianie podczas organizacji oraz prowadzenia szkoleń specyfiki grupy szkoleniowej osób niepełnosprawnych/ w wieku 50-64 lata (%)	67
Rys. 14. Odpowiedzi na pytanie co należałoby zmienić aby prowadzone w ramach wsparcia szkolenia lepiej dopasować do potrzeb osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata (%)	68
Rys. 15. Doświadczenia związane z realizowaniem projektów zakładających wsparcie dla osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata (%)	69
Rys. 16. Ocena szans na objęcie wsparciem większej liczby osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata w porównaniu do realizowanych dotąd projektów (%)	69
Rys. 17. Gotowość do ponownego zgłoszenia projektu zakładającego wsparcie dla osób niepełnosprawnych/w wieku 50-64 lata (%) (pytanie zadane tylko beneficjentom konkursowym).	70
Rys. 18. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem podziału na poddziałania w ramach Działania 6.1 (%)	76

Rys. 19. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem podziału na podmiot realizujący projekt (%)	77
Rys. 20. Struktura próby badawczej pod względem płci (%)	77
Rys. 21. Struktura próby badawczej pod względem wykształcenia (%)	78
Rys. 22. Struktura próby badawczej pod względem miejsca zamieszkania (%)	79
Rys. 23. Sytuacja zawodowa badanych (%)	80
Rys. 24. Ocena własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych na tle rynku pracy (%)	82
Rys. 25. Badani z orzeczeniem o niepełnosprawności (%)	85
Rys. 26. Powody przystąpienia do projektu (%)	87
Rys. 27. Formy wsparcia w których brali udział badani w ramach projektu (%)	90
Rys. 28. Ocena przydatności form wsparcia (średnie)	93
Rys. 29. Powody udziału we wskazanym typie szkolenia (%)	96
Rys. 30. Ocena stopnia dostosowania wsparcia względem potrzeb (średnie)	96
Rys. 31. Ocena różnych aspektów szkoleń prowadzących do podniesienia lub zmiany kwalifikacji (średnie)	98
Rys. 32. Zakończenie szkolenia (% odpowiedzi „tak”)	99
Rys. 33. Doświadczane zmiany w sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie (%) ..	100
Rys. 34. Konkretnie korzyści i osiągnięcia odniesione dzięki uczestnictwu w projekcie (%)	103
Rys. 35. Odpowiedzi na pytanie: „Czy ma Pan(i) poczucie, że - z punktu widzenia Pan(i) potrzeb - czego zabrakło w projekcie, w którym brał(a) Pan(i) udział?” (%)	104
Rys. 36. Dostosowanie wsparcia oferowanego w ramach projektu do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata (%)	106
Rys. 37. Odpowiedzi na pytanie „Kto lub co Pana(i) zdaniem ma decydujący wpływ na to, aby w przyszłości uzyskać dobrą pracę?” (%)	109
Rys. 38. Sposoby radzenia sobie z własnym bezrobociem (%)	110
Rys. 39. Bariery utrudniające zdaniem badanych zdobycie zatrudnienia (%)	113

Spis tabel

Tab. 1. Wskaźniki produktu dotyczące osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata w podziale na Poddziałania - od początku realizacji do 30.06.2011 r. – dane udostępnione przez WUP na podstawie bieżącego monitoringu	38
Tab. 2. Osiągnięte wartości wskaźnika produktu dotyczącego osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata w Działaniu 6.1 w województwie pomorskim w latach 2007-2011 na podstawie danych ze sprawozdań z realizacji Działania 6.1 przygotowywanych przez WUP w systemie półrocznym (stan na koniec danego okresu, późniejsze korekty widoczne dopiero w kolumnie Mp)	39
Tab. 3. Kryteria dostępu i kryteria strategiczne w Działaniu 6.1 dotyczące osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50-64 lata w województwie pomorskim (na podstawie Planów Działania)..	41
Tab. 4. Ocena stopnia zgodności wsparcia udzielanego uczestnikom projektów z potrzebami pracodawców na lokalnym rynku pracy (średnie oraz %)	65
Tab. 5. Liczebności osób w bazie danych w poszczególnych kategoriach zmiennych (n – liczebności)	73
Tab. 6. Projekty konkursowe uwzględnione w procedurze doboru (n – liczebności)	74
Tab. 7. Projekty systemowe uwzględnione w procedurze doboru (n – liczebności)	75
Tab. 8. Struktura próby badawczej pod względem wieku i niepełnosprawności (% , n)	78
Tab. 9. Struktura próby badawczej pod względem wieku (%)	78
Tab. 10. Sytuacja zawodowa badanych z niepełnosprawnością na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 (%)	80
Tab. 11. Sytuacja zawodowa badanych w wieku 50-64 lata na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 (%) ..	82
Tab. 12. Zmiana sytuacji zawodowej wynikająca z udziału w projekcie na tle oceny własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata (%) ..	83
Tab. 13. Ocena własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób z niepełnosprawnością na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	83
Tab. 14. Ocena własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób w wieku 50-64 lata na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 i 6.1.3 (%)	84

Tab. 15. Badani z orzeczeniem o niepełnosprawności na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	86
Tab. 16. Powody przystąpienia do projektu osób z niepełnosprawnością na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	88
Tab. 17. Powody przystąpienia do projektu osób w wieku 50-64 lata na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	89
Tab. 18. Zmiana sytuacji zawodowej wynikająca z udziału w projekcie na tle udziału w poszczególnych formach wsparcia osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50-64 lata (%)	91
Tab. 19. Formy wsparcia w których brali udział badani w ramach projektu z uwzględnieniem rodzaju projektu (%)	92
Tab. 20. Ocena przydatności form wsparcia na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (średnie) ...	94
Tab. 21. Tematyka szkoleń, w których brały udział osoby niepełnosprawne (%)	94
Tab. 22. Tematyka szkoleń, w których brały udział osoby w wieku 50-64 lata (%)	95
Tab. 23. Ocena stopnia dostosowania wsparcia względem potrzeb na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (średnie)	97
Tab. 24. Ocena różnych aspektów szkoleń prowadzących do podniesienia lub zmiany kwalifikacji na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (średnie)	99
Tab. 25. Doświadczane zmiany w sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych po zakończeniu udziału w projekcie na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	101
Tab. 26. Doświadczane zmiany w sytuacji zawodowej osób w wieku 50-64 lata po zakończeniu udziału w projekcie na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	102
Tab. 27. Konkretnie korzyści i osiągnięcia odniesione dzięki uczestnictwu w projekcie z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%) (%)	103

Tab. 28. Odpowiedzi osób niepełnosprawnych na pytanie: „Czy ma Pan(i) poczucie, że - z punktu widzenia Pan(i) potrzeb - czegoś zabrakło w projekcie, w którym brał(a) Pan(i) udział?” na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	104
Tab. 29. Odpowiedzi osób w wieku 50-64 lata na pytanie: „Czy ma Pan(i) poczucie, że - z punktu widzenia Pan(i) potrzeb - czegoś zabrakło w projekcie, w którym brał(a) Pan(i) udział?” na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	105
Tab. 30. Braki w projektach dostrzegane przez badanych (%)	106
Tab. 31. Dostosowanie wsparcia oferowanego w ramach projektu do potrzeb uczestników z niepełnosprawnością na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	107
Tab. 32. Dostosowanie wsparcia oferowanego w ramach projektu do potrzeb uczestników w wieku 50-64 lata na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	108
Tab. 33. Sposób dostosowania lub niedostosowania wsparcia do potrzeb uczestników projektu (%)	108
Tab. 34. Sposoby radzenia sobie z własnym bezrobociem osób niepełnosprawnych po zakończeniu udziału w projekcie na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	111
Tab. 35. Sposoby radzenia sobie z własnym bezrobociem osób w wieku 50-64 lata po zakończeniu udziału w projekcie na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	112
Tab. 36. Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym zdobycie zatrudnienia na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	113
Tab. 37. Bariery utrudniające osobom w wieku 50-64 lata zdobycie zatrudnienia na tle zmiennych socjodemograficznych oraz z uwzględnieniem podziału na projekty realizowane w ramach Poddziałań 6.1.1 i 6.1.3 (%)	114
Tab. 38. Rodzaj wsparcia którego potrzebują osoby których wiek lub niepełnosprawność stanowią barierę w znalezieniu pracy (%)	115

Bibliografia i źródła wykorzystane w badaniu

Abramowicz, Marta. Brosz, Maciej. Strzałkowska, Anna. Tobis, Tomasz. Załęcki, Jarosław. (2011). *Ustalennie przyczyn nieosiągnięcia wartości wskaźnika Działania 6.1 PO KL „Liczba osób, które zostały objęte Indywidualnym Planem Działania”. Badanie ewaluacyjne*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Akademia Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o. Projekt „PINI - Program Integracji Niepełnosprawnych Intelktualnie”. Dane pozyskane ze strony: www.akademie.com.pl [dostęp 27.10.11].

Andor, L., (2011). Rozmowa z László Andorem, „Cel Unii to wzrost zatrudnienia”, <http://www.ekonomia24.pl/arttykul/706245.728268-Laszlo-Andor---Polska-dobrze-radzi-sobie-z-dotacjami-z-EFS.html> [dostęp: 15.11.2011].

Biuro Doradztwa Inwestycyjnego „Europejczyk” Jacek Leski. *Projekt „Kurs na sukces”*. Dane pozyskane ze strony: www.bdi-europejczyk.com.pl [dostęp 27.10.11].

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. *Dane dotyczące edukacji niepełnosprawnych uczniów, studentów i absolwentów za lata 2007–2010*. Pozyskane ze strony: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/tablice/dane-dotyczace-edukacji/> [dostęp 26.10.11].

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. *Dane dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych, zwłaszcza na rynku pracy, w 2010 roku*. Pozyskane ze strony: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-opracowania-analityczno-tabelary/> [dostęp 26.10.11].

Brickman, Ph., Rabinowitz, V.C., Karuza, J., Coates, D., Cohn, E. & Kidder, L. (1982). Models of helping and coping, *American Psychologist*, 37, 4 368-384.

Brosz, Maciej. Załęcki, Jarosław. (2007). *Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne*. Gdańsk – Malbork.

Brzezińska, A.I., Kaczan, R., Rycielski, P., (2010). Model czynników warunkujących niepodejmowanie pracy przez osoby z ograniczeniami sprawności, A. I. Brzezińska, J. Pluta, P. Rycielski, (red.) *Diagnoza potrzeb i podstawy interwencji społecznych na rzecz osób z ograniczeniami sprawności*, Warszawa: Specjalny Numer Polityki Społecznej.

Caritas Archidiecezji Gdańskiej. Informacje o działalności. Dane pozyskane ze strony: www.gdansk.caritas.pl [dostęp 27.10.11].

Caritas Diecezji Elbląskiej. Informacje o działalności. Dane pozyskane ze strony: www.elblag.caritas.pl [dostęp 27.10.11].

Caritas Diecezji Pelplińskiej. Informacje o działalności. Dane pozyskane ze strony: www.caritas.pelplin.pl [dostęp 27.10.11].

Caritas Polska, Caritas Diecezji Pelplińskiej. *Projekt „50+ Doświadczenie” w województwie pomorskim*. Dane pozyskane ze strony: www.piecdziesiatplus.com [dostęp 27.10.11].

Chłoń-Domińczak, A., Poznańska, D., (2007). *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, Budapeszt: Międzynarodowa Organizacja Pracy.

Eurostat, (2011, 27 września). *Average exit age from the labour force - Annual data*. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> [dostęp 27.11.11].

Eurostat, (2011, 10 października). *Labour Market Statistics*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fryca, J., Majecka, B. (red.), (2010, listopad). *Pracownicy 45+ w przedsiębiorstwie*, Gdańsk: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.

Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR” – oddział pomorski w Wejherowie. *Informacje o działalności*. Dane pozyskane ze strony: www.far.org.pl [dostęp 27.10.11].

Fundacja Gospodarcza z Gdyni. *Projekt „Okno na świat II”*. Dane pozyskane ze strony: <http://fungo.com.pl/projekty/projekty-w-fazie-realizacji/okno-na-swiat-ii.html> [dostęp 27.10.11].

Fundacja Grupy Ergo Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych INTEGRALIA. *Projekt „Kariera dla Ciebie – laboratorium aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością”*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.integralia.pl/> [dostęp 27.10.11].

Fundacja Grupy Ergo Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych INTEGRALIA. *Projekt „Kształcimy profesjonalistów – kompleksowy program kształcenia skierowany do studentów, absolwentów oraz studentów niepełnosprawnych Uniwersytetu Gdańskiego”*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.integralia.pl/> [dostęp 27.10.11].

Fundacja Inicjatyw Społecznych „Się Zrobił”. *Projekt „Wolontariat 50+. Pomorskie - razem w działaniu!”*. Dane pozyskane ze strony: www.siezrobi.org/pl/projekty/wolontariat-50-plus [dostęp 27.10.11].

Fundacja Oparcia Społecznego Aleksandry (FOSA) z Gdańska. *Informacje o działalności*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.fundacjafoza.pl> [dostęp 27.10.11].

Fundacja Promocji Lokalnej. *Projekt „Widzimy inaczej - pracujemy tak samo”*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.profpl.eu/> [dostęp 27.10.11].

Gdańska Fundacja Dobroczynności. *Informacje o działalności*. Dane pozyskane ze strony: <http://gdanskafundacja.pl/> [dostęp 27.10.11].

Gdańska Fundacja Innowacji Społecznej. *Projekt „Aktywnym łatwiej”*. Dane pozyskane ze strony: www.gfis.pl [dostęp 27.10.11].

Gdańskie Stowarzyszenie Inwalidów Narządu Ruchu „SOLIDARNOŚĆ”. Informacje o działalności. Dane pozyskane ze strony: <http://www.stowarzyszeniesolidarnosc.republika.pl/> [dostęp 27.10.11].

Gdyńskie Stowarzyszenie Osób Nieślyszących Ich Rodzin I Przyjaciół Effetha. Informacje o działalności. Dane pozyskane ze strony: <http://www.iffetha.pl> [dostęp 27.10.11].

GHK Polska Sp.z.o.o., (2011, 27 lipca). *Ocena jakości projektów systemowych realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL. Raport końcowy*. Warszawa: GHK Polska Sp. z o.o.

Giza-Poleszczuk, A. (2008). *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Główny Urząd Statystyczny, (2011). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2011*. Dane pozyskane ze strony: www.stat.gov.pl [dostęp 27.11.11].

Główny Urząd Statystyczny, (2011). *Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci*. Dane pozyskane ze strony: www.stat.gov.pl [data dostępu 27.11.11].

Główny Urząd Statystyczny. Bank Danych Lokalnych. *Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata*. Pozyskane ze strony: <http://www.stat.gov.pl> [dostęp 27.11.11].

Główny Urząd Statystyczny. Bank Danych Lokalnych. *Osoby niepełnosprawne*. Pozyskane ze strony: <http://www.stat.gov.pl> [dostęp 27.11.11].

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Słupsku. „Program AKTYWNI 45+ – zajęcia edukacyjne dla osób po 45 roku życia z terenu Gminy Słupsk”. Dane pozyskane ze strony: <http://bip.gops.slupsk.ug.gov.pl> [dostęp 27.10.11].

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Słupsku. Projekt „Program aktywizacji społeczno-zawodowej mieszkańców Gminy Słupsk – Wychodzimy z cienia”. Dane pozyskane ze strony: <http://bip.gops.slupsk.ug.gov.pl> [dostęp 27.10.11].

Kutyło, Ł., Nidoszewska, A., Stronkowski, P., Zub, M. (2009, styczeń). *Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim*. WYG International Sp. z o. o.

Litwiński, J., Sztanderska, U., Góra, M., (2007). *Raport końcowy z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”*, IPSOS na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, (2008, grudzień). *Krajowy Program Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna na Lata 2008-2010*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2011, maj). Wyniki konkursu w ramach Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich. Pozyskane ze strony: http://www.pozytek.gov.pl/Rozstrzygnięcie_konkursu,1151.html [dostęp 28.10.11].

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2007, 7 wrzesień). *Program Operacyjny KAPITAŁ LUDZKI. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: wersja obowiązująca ze strony www.efs.gov.pl

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2008, październik). *Podręcznik Wskaźników PO KL 2007-2013*, Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2011). *Sprawozdanie z realizacji Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI za pierwsze półrocze 2011*. Publikacja pozyskana ze strony: www.efs.gov.pl [data dostępu 27.10.11].

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, (2010, 1 czerwca). Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI 2007 – 2013. Publikacja pozyskana ze strony: www.efs.gov.pl [data dostępu 27.10.11].

PAG Uniconsult, (2010). *Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Osoby, które zakończyły udział w projektach w 2009 roku*. Warszawa: PAG Uniconsult.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Caritas Polska, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji. *Projekt „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II”*. Dane pozyskane ze stron: www.praca-bezbarier.pl oraz <http://www.pfron.org.pl> [dostęp 27.10.11].

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym. *Projekt „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego”*. Dane pozyskane ze stron: <http://www.odwaznidopracy.pl/> oraz <http://www.pfron.org.pl> [dostęp 27.10.11].

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Polski Związek Niewidomych Oddział Pomorski, Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi. *Projekt „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II”*. Dane pozyskane ze stron: www.promocjaikariera.pl oraz <http://www.pfron.org.pl> [dostęp 27.10.11].

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym Pomorska Jednostka Wojewódzka. *Projekt „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawę w swoje ręce”*. Dane pozyskane ze stron: www.mojapraca.org.pl, www.tpg.org.pl oraz <http://www.pfron.org.pl> [dostęp 27.10.11].

PBS DGA Sp. z o.o, (2008, grudzień). *Analiza barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*. Słupsk: PBS DGA Sp. z o.o.

PBS DGA Sp. z o.o, (2008, grudzień). *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w ocenie pracodawców i innych kluczowych partnerów rynku pracy w Mieście Gdańsk i powiecie gdańskim – stan obecny oraz możliwe kierunki zmian*. Gdańsk: PBS DGA Sp. z o.o.

PBS DGA Sp. z o.o., (2010). *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Badania realizowane w ramach projektu „Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim”*. Sopot: PBS DGA Sp. z o.o.

PBS DGA Spółka z o.o. Projekt „Pracuję — rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+”. Dane pozyskane ze strony: www.50pluspomorze.pl [dostęp 27.10.11].

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, (2011, 18 sierpień). *Apel Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych do Prezesa Rady Ministrów Pana Donalda Tuska w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy*,
http://poapon.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=23340&Itemid=550 [dostęp 28.10.11].

Polski Związek Niewidomych Oddział Pomorski. Projekt „Ciekawi świata”.
Dane pozyskane ze stron: www.ciekawiswiata.ugu.pl oraz www.pomorski.pzn.org.pl [dostęp 27.10.11].

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym. *Informacje o działalności i kołach terenowych w województwie pomorskim*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.psouu.org.pl> [dostęp 27.10.11].

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Pruszczu Gdańskim: *Projekt „Bardziej Aktywni - aktywizacja osób niepełnosprawnych poprzez zajęcia psychodramy”*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.psouupruszcz.org.pl/> [dostęp 27.10.11].

Pomorska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy. Projekt „Czas na nas! Niepełnosprawni na rynku pracy”. Dane pozyskane ze strony: www.pomorska.ohp.pl [dostęp 27.10.11].

Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie. Projekt „Doświadczenie drogą do sukcesu”. Dane pozyskane ze strony: www.pup.koscierzyna.pl [dostęp 27.10.11].

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku. Projekt „Nie jestem inna/inny niż Ty”. Dane pozyskane ze strony: www.pup.malbork.pl [dostęp 27.10.11].

Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim. Projekt „Euroniana 45+” Dane pozyskane ze strony: www.pup.starogard.pl [dostęp 27.10.11].

Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim. Projekt „Kapitalne możliwości”. Dane pozyskane ze strony: www.pup.starogard.pl [dostęp 27.10.11].

Prywatny Zespół Szkół Zaocznych dla Dorosłych. Projekt „Inkubator Rozwoju Zawodowego dla osób niepełnosprawnych w powiecie słupskim”. Dane pozyskane ze strony: www.szkoły-slupsk.pl [dostęp 27.10.11].

PSDB Grupa WYG, (2010, kwiecień). *Ocena systemu monitorowania i wartości wskaźników PO KL 2007-2013.*, Warszawa: PSDB Grupa WYG.

Retowski S. (2004). Osobista odpowiedzialność za znalezienie pracy – klucz do sukcesu na rynku pracy, w: *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*, T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka, (red.). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

Retowski S., Meder A. (2006). Development of the Sense of Responsibility for One's Situation on the Labour Market in Young Adults Group, *Polish Journal of Social Science*, Vol. 1, no.1, p. 205-217.

Retowski, S. (2005). Psychological mechanisms of unemployment among young adults – development of the sense of responsibility for one's situation on the labour market. T. Maliszewski, W. Wojtowicz, J. Żerko (red.), *Anthology of Social and Behavioural Sciences*, Lindkoping.

Słupski Uniwersytet Trzeciego Wieku. *Informacje o działalności*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.sutwslupsk.nazwa.pl> [dostęp 27.10.11].

Stowarzyszenie „Jesteśmy”. *Projekt „Droga do pracy”*. Dane pozyskane ze strony: <http://stowarzyszenie-jestesmy.w.interia.pl/> [dostęp 27.10.11].

Stowarzyszenie na rzecz osób z kryzysami psychicznymi „Przyjazna Dłoń” w Gdańsku przy Szpitalu Psychiatrycznym Srebrzysko. *Informacje o działalności*. Dane pozyskane ze strony: http://przyjazna_dlon.republika.pl/ [dostęp 27.10.11].

Stowarzyszenie Nadbałtyckie Plastyków im. M. Mokwy w Gdańsku. *Projekt „Aktywizacja społeczno-artystyczna seniorów”*. Dane pozyskane ze strony: www.galeriazamurami.org.pl [dostęp 27.10.11].

Stowarzyszenie Na Drodze Ekspresji w Sopocie, Sopockie Stowarzyszenie na Rzecz Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie: „Tęczowy Dom”. *Projekt „Trójmiejski Ster Zawodowy - staże wspierane osób niepełnosprawnych intelektualnie”*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.sopocki-ster-zawodowy.pl/> [dostęp 27.10.11].

Stowarzyszenie „Nasza Wieś Stobna”. *Projekt „Nie jesteś Sam - Klub Seniora”*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.stobna.pl.tl/> [dostęp 27.10.11].

Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych „POGODA”. *Informacje o działalności*. Dane pozyskane ze strony: www.sonpogoda.pl/ [dostęp 27.10.11].

Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym w Gdańsku. *Informacje o Centrum Aktywizacji Zawodowej i Społecznej dla Dorosłych Osób z Autyzmem w Gdyni i w Gdańsku*. Dane pozyskane ze strony: <http://www.autyzmcentrum.org.pl> [dostęp 27.10.11].

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji - Centrum INTEGRACJA w Gdyni. *Informacje o działalności*. Dane pozyskane ze strony: www.integracja.org [dostęp 27.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/7.2.1/2010*. Pozyskane ze strony: http://defs.pomorskie.eu/pl/news/lista_ranking_721_2010 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/7.2.1/2011*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_vii/01_721_2011 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 02/POKL/7.2.1/2011*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_vii/02_721_2011 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 03/POKL/7.2.1/2011*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_vii/03_721_2011 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/8.1.1/2010*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_viii/poddzialanie8_1_1_2010 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 02/POKL/8.1.1/2010*. Pozyskane ze strony: <http://defs.pomorskie.eu/pl/news/listarankingowa02pokl811> [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/8.1.2/2010*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_viii/poddzialanie8_1_2_2010 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/8.1.3/2010*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_viii/poddzialanie8_1_3_2010 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/8.2.1/2010*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_viii/poddzialanie8_2_1_2010 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/8.1.1/2011*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_viii/01_811 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/8.1.2/2011*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_viii/2011_812_informacje [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa po rozpatrzeniu protestu wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/9.1.1/2010*. Pozyskane ze strony:

http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_ix/poddzialanie911_2010 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wraz z listami po rozpatrzeniu procedury odwoławczej wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/9.1.2/2010*. Pozyskane ze strony: http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_ix/poddzialanie9_1_2_2010 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/9.3/2010*. Pozyskane ze strony: http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_ix/dzialanie9_3_2010_01 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/9.5/2010*. Pozyskane ze strony: http://defs.pomorskie.eu/pl/news/lista_ranking_95 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/9.1.2/2011*. Pozyskane ze strony: http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_ix/konkurs_912_2011 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, *Lista rankingowa wraz z odwołaniami wniosków ocenionych w ramach konkursu 01/POKL/9.3/2011*. Pozyskane ze strony: http://defs.pomorskie.eu/pl/konkursy_pokl/priorytet_ix/01_93 [dostęp 28.10.11].

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, (2007, listopad). *Plan Działania na lata 2007-2008 dla Priorytetu VI w województwie pomorskim*. Gdańsk: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego.

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, (2009). *Plan Działania na rok 2009. Program Operacyjny Kapitał Ludzki*. Gdańsk: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego.

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, (2010). *Plan Działania na rok 2010. Program Operacyjny Kapitał Ludzki*. Gdańsk: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego.

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, (2007, listopad). *Wyciąg z Planu działania na rok 2011 w województwie pomorskim. Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Priorytet VI: Rynek Pracy Otwarty dla Wszystkich*. Gdańsk: Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.)

Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej. Dz. U. Nr 135, poz. 1268, z późn. zm.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw.

Ustawa z dnia 30 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o rencie socjalnej, Dz.U. z 2011 Nr 224.

Ustecki Uniwersytet III wieku – Żyj kolorowo. Projekt „Kolorowa Akademia Trzeciego Wieku”. Informacje o działalności. Dane pozyskane ze strony: <http://www.utw.ustka.pl/> [dostęp 27.10.11].

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2007). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, nr POM 6.1/VI/O/0/II 2007, II półrocze 2007*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2008). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, nr POM 6.1/O/1/I 2008, I półrocze 2008*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2008). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, roczne 2008*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2009). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, I półrocze 2009*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2009). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, roczne 2009*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2010). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, I półrocze 2010*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2010). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, roczne 2010*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2011). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, I półrocze 2011*, Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2009, grudzień). *Szanse i bariery zatrudniania osób 45+ w województwie pomorskim*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.

Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku, (2009). *Równi na rynku pracy? Analiza sytuacji absolwentów i osób w wieku 50+ w województwie pomorskim. Wyniki badań*. Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku i Centrum Rozwoju Szkół Wyższych TEB Akademia Sp. z o.o.

Zespół Szkół Specjalnych nr 2 w Gdańsku. Projekt „Edukacja ku przyszłości”. Dane pozyskane ze strony: <http://www.zssp2.eu/EFS> [dostęp 27.10.11].

Zespół Szkół Specjalnych nr 2 w Gdańsku. Projekt „Kapitał jest w nas”. Dane pozyskane ze strony: <http://www.zssp2.eu/EFS> [dostęp 27.10.11].



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA!