



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



## **Badanie ewaluacyjne**

**Ocena wsparcia  
adresowanego do osób w wieku 15-24 lata  
w projektach realizowanych  
w ramach Działania 6.1 PO KL**

**Ocena wsparcia  
adresowanego do osób w wieku 15–24 lata  
w projektach realizowanych  
w ramach Działania 6.1 PO KL**

**Badanie ewaluacyjne**

Raport został opracowany w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku na podstawie raportu przygotowanego przez Konsorcjum firm: Grupa Gumułka Euroedukacja Sp. z o.o. w Katowicach oraz Grupa Gumułka Sp. z o.o. w Katowicach.

Raport w formacie PDF dostępny jest na stronie internetowej:

**[www.wup.gdansk.pl/ewaluacja](http://www.wup.gdansk.pl/ewaluacja)**

**Wydawca:**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku  
ul. Podwale Przedmiejskie 30  
80-824 Gdańsk  
tel.: (58) 326 18 01  
fax: (58) 326 48 94  
email:wup@wup.gdansk.pl  
www.wup.gdansk.pl

**Projekt, druk:**

PPU Multigraf s.c.  
ul. Bielicka 76C  
85-135 Bydgoszcz  
tel./fax (52) 340 41 37

ISBN 978-83-936766-0-6

Nakład 200 egz.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

## Spis treści

<b>1. Streszczenie raportu .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Wprowadzenie wraz z opisem metodologii zastosowanej w badaniu .....</b>	<b>9</b>
2.1. Główny cel badania oraz cele szczegółowe .....	9
2.2. Zakres podmiotowy badania .....	10
2.3. Bazy danych wykorzystane w badaniu .....	10
2.4. Charakterystyka badanej populacji .....	11
2.5. Metody i techniki badawcze zastosowane w badaniu .....	14
2.6. Kryteria ewaluacyjne .....	15
2.7. Przyporządkowanie pytań badawczych do metod i technik badawczych .....	16
<b>3. Ogólny opis projektów systemowych PUP i innych działań aktywizacyjnych dla osób młodych. ....</b>	<b>18</b>
3.1. Charakterystyka projektów systemowych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL realizowanych przez powiatowe urzędy pracy .....	18
3.2. Projekty systemowe Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim .....	19
3.3. Inne formy wsparcia osób młodych na rynku pracy .....	22
<b>4. Sytuacja osób młodych na rynku pracy .....</b>	<b>26</b>
4.1. Osoby młode na pomorskim rynku pracy w świetle statystyk publicznych .....	26
4.2. Główne bariery utrudniające osobom młodym wejście i utrzymanie się na rynku pracy .....	29
4.3. Pomorski rynek pracy w perspektywie zapotrzebowania na zawody .....	33
<b>5. Główne wyniki badania uczestników projektów .....</b>	<b>36</b>
5.1. Sytuacja uczestników przed przystąpieniem do projektów .....	36
5.2. Sytuacja uczestników projektów na rynku pracy w momencie realizacji badania .....	38
5.3. Uczestnicy, którzy po zakończeniu udziału w projekcie nawet na jakiś czas nie znaleźli zatrudnienia .....	41
5.4. Ocena skuteczności, trafności i użyteczności form wsparcia .....	43
5.4.1. Staże .....	48
5.4.2. Szkolenia/kursy/warsztaty .....	64
5.4.3. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej .....	69
5.4.4. Doradztwo zawodowe oraz indywidualny plan działania (IPD) .....	74
5.4.5. Pozostałe formy wsparcia (przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne) .....	78
<b>6. Organizacja i realizacja projektów przez powiatowe urzędy pracy .....</b>	<b>80</b>
6.1. Realizacja założeń legislacyjnych .....	80
6.2. Planowanie projektu .....	80
6.3. Dobór i rekrutacja uczestników do projektu .....	82
6.4. Promocja projektu .....	85
6.5. Realizacja projektów .....	86
6.5.1. Współpraca powiatowych urzędów pracy z pracodawcami .....	86
6.5.2. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej .....	88
6.5.3. Problemy we współpracy PUP z uczestnikami projektów .....	91
6.5.4. Współpraca PUP z innymi instytucjami rynku pracy .....	91
<b>7. Studia przypadków .....</b>	<b>93</b>
<b>8. Wnioski i rekomendacje .....</b>	<b>105</b>

<b>9. Aneks .....</b>	<b>111</b>
9.1. Narzędzia badawcze .....	111
9.1.1. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z beneficjentami systemowymi.....	111
9.1.2. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z pracodawcami, u których odbywały staż osoby w wieku 18–24 lata w ramach projektów Poddziałania 6.1.3 PO KL.....	113
9.1.3. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z uczestnikami projektów w wieku 18–24 lata, którzy w 2011 roku zakończyli udział w projektach (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa).....	115
9.1.4. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z opiekunami projektów IP2 w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL .....	117
9.1.5. Dyspozycje do swobodnych wywiadów telefonicznych.....	118
9.1.6. Kwestionariusz ankiety do wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) z uczestnikami projektów w wieku 18–24 lata, którzy w 2011 roku zakończyli udział w projektach (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa).....	121
9.2. Bibliografia.....	127

## 1. Streszczenie raportu

Badanie ewaluacyjne „Ocena wsparcia adresowanego do osób w wieku 15–24 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL”, współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, było realizowane od 10 sierpnia do 29 października 2012 roku. Głównym celem badania była ocena jakości wsparcia adresowanego do osób w wieku 15–24 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim oraz jego wpływu na zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób młodych.

Mimo że pierwotnie założono, że badanie dotyczyć będzie oceny wsparcia udzielonego osobom młodym w wieku 15–24 lata w ramach całego Działania 6.1, to ostatecznie jego zakres przedmiotowy i podmiotowy został zawężony. Było to spowodowane faktem, iż w aktualnym okresie programowania w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL nie planowano już ogłaszania konkursów, a więc odnoszące się do tego Poddziałania rekomendacje, będące wynikiem przeprowadzonej ewaluacji, nie mogłyby zostać wdrożone (wdrożenie rekomendacji jest jednym z podstawowych celów działań ewaluacyjnych). Dlatego też ostatecznie badaniem ewaluacyjnym objęto jedynie projekty Poddziałania 6.1.3 PO KL, w ramach których wsparciem obejmowane były osoby w wieku 18–24 lata.

Projekty systemowe realizowane w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL mają na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych, w tym w szczególności osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (wymienionych w art. 49 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>1</sup>).

Programy aktywizacji zawodowej realizowane w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL obejmują:

1. staże,
2. szkolenia,
3. przygotowanie zawodowe dorosłych,
4. prace interwencyjne,
5. wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy,
6. przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym pomoc prawną, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności gospodarczej<sup>2</sup>.

Decyzja o realizacji badania ewaluacyjnego projektów, w których wsparciem objęto osoby młode, wynikała z faktu, iż w 2011 r. w projektach Poddziałania 6.1.3 PO KL zakończyły udział 2 952 osoby w wieku 15–24 lata, co stanowiło aż 48,0% wszystkich osób, które zakończyły udział w projektach w tym okresie (od początku realizacji do końca 2011 r. w projektach systemowych zakończyło udział 10 818 osób w wieku 15–24 lata).

W związku z tak dużą liczbą osób młodych, które zostały objęte wsparciem w ramach realizowanych projektów, uznano, że należy dokonać oceny jakości udzielonego tym osobom wsparcia. Osoby młode stanowią kategorię zasługującą na szczególną uwagę także ze względu na odnotowywane w ostatnich latach pogorszenie się ich sytuacji na rynku pracy. Według danych Eurostatu stopa bezrobocia osób w wieku 15–24 lata w województwie pomorskim rosła od 2009 r. i w roku 2011 osiągnęła poziom 22,1% (tzn. była ponad 2,5-krotnie wyższa od wynoszącej 8,5% stopy bezrobocia osób w wieku 15 lat i więcej)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> 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.).

<sup>2</sup> „Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 1 lipca 2012 r., s. 208.

<sup>3</sup> Dane średnioroczne BAEL.

## Najważniejsze wyniki badania

- Zakres i rodzaj udzielonego w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL wsparcia odpowiada potrzebom młodych osób bezrobotnych. Formą wsparcia pozwalającą osobom młodym na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych są staże. Właśnie tę formę aktywizacji oferowano osobom młodym najczęściej (staż odbyło 74,3% respondentów). Ponadto uczestnicy projektów w wieku 18–24 lata mogli liczyć na udział w szkoleniach (indywidualnych oraz grupowych; 22,6%) oraz na uzyskanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (8,4%), a także na skorzystanie z usług doradczych (1,5%). Rzadziej stosowano prace interwencyjne (0,8%) oraz przygotowanie zawodowe dorosłych (0,4%).
- Do podstawowych barier, których doświadczają osoby młode w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy, należy brak doświadczenia zawodowego oraz niedostosowanie wykształcenia/kwalifikacji do potrzeb regionalnego rynku pracy. Istotnymi barierami są również brak umiejętności poruszania się na rynku pracy oraz (zbyt) wysokie oczekiwania osób młodych (głównie finansowe).
- Oferowane w projektach systemowych formy wsparcia w znaczącym stopniu przyczyniły się do poprawy sytuacji zawodowej uczestników projektów: 55,9% objętych badaniem osób jest obecnie zatrudnionych, blisko 10% prowadzi własną działalność gospodarczą, 22,2% uczy się bądź studiuje<sup>4</sup>. Aktualnie zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy jest 21,2% respondentów. Kolejne 7% osób nie jest formalnie zatrudnionych i jednocześnie nie pozostaje w rejestrach powiatowych urzędów pracy.
- Spośród uczestników badania 16,6% po zakończeniu udziału w projekcie nie podjęło nawet na jakiś czas zatrudnienia (w grupie tej było zdecydowanie więcej kobiet – 70,7%; mężczyźni – 29,3%). Ponad połowę wszystkich osób, które po udziale w projekcie nawet na jakiś czas nie znalazły zatrudnienia, stanowiły osoby, które przed przystąpieniem do projektu poszukiwały zatrudnienia ponad pół roku (51,9%).
- Największy odsetek uczestników projektów (35,3%) przed przystąpieniem do projektu poszukiwał pracy dłużej niż 6 miesięcy. Długość poszukiwania pracy przez osoby młode miała wpływ na ich obecną sytuację zawodową. Blisko połowa osób aktualnie zarejestrowanych jako bezrobotne (49,6%) przed przystąpieniem do projektu poszukiwała pracy dłużej niż 6 miesięcy, natomiast wśród osób obecnie zatrudnionych najwięcej jest osób, które przed przystąpieniem do projektu poszukiwały zatrudnienia krócej niż 3 miesiące (38,6%).
- Jeśli chodzi o uzyskanie zatrudnienia po udziale w projekcie, najlepsze efekty osiągnęły osoby z wykształceniem wyższym. Wśród osób z tym wykształceniem 70,0% jest obecnie zatrudnionych bądź prowadzi działalność gospodarczą.
- Największy odsetek osób, które są obecnie zatrudnione (bądź samozatrudnione), odnotowano w przypadku beneficjentów jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (94,0%) oraz uczestników staży (65,4%), nieco niższy w przypadku uczestników szkoleń i kursów (59,7%)<sup>5</sup>.
- 66,0% uczestników projektów wykorzystuje lub wykorzystywało w pracy lub podczas prowadzenia firmy umiejętności i kwalifikacje uzyskane podczas udziału we wsparciu.
- Uczestnicy projektów systemowych ocenili poszczególne formy wsparcia pod względem ich wpływu na poprawę sytuacji uczestnika projektu na rynku pracy (w pięciostopniowej skali). Najwyższą ocenę uzyskały prace interwencyjne (4,7) oraz jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (4,3), natomiast najniższą doradztwo zawodowe (3,3). Wszystkie analizowane formy przyczyniły się jednak do poprawy sytuacji zawodowej uczestników projektów w wysokim bądź raczej wysokim stopniu.

<sup>4</sup> Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź – wartości nie sumują się do 100%.

<sup>5</sup> Nie uwzględniono danych o uczestnikach przygotowania zawodowego dorosłych, prac interwencyjnych oraz poradnictwa zawodowego – niska liczba objętych badaniem uczestników tych form wsparcia nie pozwala na formułowanie na tej podstawie wniosków.

- Staże okazały się formą wsparcia pozytywnie ocenianą przez większość uczestników. Blisko  $\frac{3}{4}$  stażystów (72,6%) deklaruje, iż gdyby mieli ponownie podejmować decyzję, to zdecydowałiby się na odbycie stażu u tego samego pracodawcy (odpowiedź „zdecydowanie tak” wybrało 63,0% respondentów, którzy odbyli staż, „raczej tak” – 9,6%).
- W większości przypadków staż był zgodny z wykształceniem osób objętych tą formą wsparcia – odsetek pozytywnych odpowiedzi na to pytanie wyniósł 52,5%.
- W opinii 84,3% stażystów zakres powierzonych im w ramach stażu obowiązków pozwolił im na podniesienie kompetencji (w tym odpowiedź „zdecydowanie tak” wybrało 62,2%).
- Przeciętna długość stażu wyniosła 7,2 miesiąca – czas trwania stażu nie zawsze był w pełni zgodny z oczekiwaniami stażystów i dopasowany do charakteru obowiązków.
- Większość organizatorów staży pochodziła z sektora prywatnego (70,8%)<sup>6</sup>. Ma to związek przede wszystkim z wprowadzonym w 2011 roku kryterium efektywności zatrudnieniowej – umowy stażowe zawierane są przede wszystkim z pracodawcami, którzy gwarantują stażystę zatrudnienie po zakończeniu stażu.
- Zarówno z wypowiedzi osób, które odbyły staż, jak i z informacji pozyskanych od beneficjentów systemowych wynika, iż istnieje potrzeba, by stażysta przed rozpoczęciem realizacji tej formy wsparcia odbył szkolenie lub kurs z podobnego zakresu w celu lepszego przygotowania do zdobywania doświadczenia. Beneficjenci systemowi większy nacisk niż na podejście kompleksowe kładą jednak na objęcie wsparciem jak największej liczby osób.
- Uczestnictwo w szkoleniach i kursach częściej deklarowali mężczyźni niż kobiety (ich udział w ogóle beneficjentów tej formy wsparcia wyniósł 60,8%; kobiety – 39,2%), najczęściej posiadali oni wykształcenie średnie zawodowe.
- W przypadku jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej beneficjentami wsparcia znacznie częściej byli młodzi mężczyźni niż młode kobiety (mężczyźni – 74,6%, kobiety – 25,4%).
- Usługi poradnictwa zawodowego są mało wyeksponowaną formą wsparcia, a sposób ich prowadzenia oraz przygotowywania IPD ma dla uczestników projektów jedynie charakter formalny. Potwierdza to znikomy odsetek osób, które podczas badania CATI wskazały, iż zostały objęte tymi usługami (1,5%).
- W realizowanych projektach systemowych nie wystąpiło zjawisko creamingu rozumianego jako dobór do projektów „łatwiejszych” uczestników bądź dobór „łatwiejszych” w realizacji form wsparcia.

### Wnioski i rekomendacje wypracowane w toku prowadzonego badania ewaluacyjnego

- Staże oraz jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej są formami wsparcia o wysokim wskaźniku efektywności zatrudnieniowej, należy jednak wzmocnić ich skuteczność oraz użyteczność. W kwestii organizacji staży należy przede wszystkim dopasować czas trwania stażu do charakteru wykonywanej przez stażystę pracy i do zakresu zleczanych stażystę obowiązków. W celu lepszego dopasowania czasu trwania stażu do potrzeb danego stanowiska pracy rozważyć należy możliwość rozpoczęcia naboru na staże na początku roku, tak by możliwa była realizacja staży trwających około 9–10 miesięcy.

Wsparciu w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej muszą towarzyszyć szkolenia z zakresu przedsiębiorczości o wysokim poziomie merytorycznym. Szkolenia powinny wprowadzać uczestnika projektu w zagadnienia związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – ich realizacja pozwoliłaby zminimalizować ryzyko niepowodzenia nowo powstałych firm.

<sup>6</sup> Na podstawie bazy pracodawców, u których staż odbyły osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział w projektach w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL zgodnie z zaplanowaną ścieżką uczestnictwa (tablice powiatowych urzędów pracy). W badaniu CATI uczestników projektów fakt odbycia stażu u pracodawcy z sektora prywatnego zadeklarowało 53,8% respondentów.



Młode kobiety znacznie rzadziej niż mężczyźni decydują się na założenie firmy dzięki wsparciu w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Za istotną uważa się zatem realizację działań mających na celu promocję przedsiębiorczości wśród młodych kobiet.

- Beneficjenci systemowi mają obowiązek określania tematu szkoleń/kursów/warsztatów na etapie sporządzenia wniosku o dofinansowanie. Jest to sytuacja niekorzystna ze względu na fakt, iż potrzeby uczestników projektów diagnozowane są na etapie objęcia ich usługami doradczymi. Możliwość nieokreślenia we wniosku o dofinansowanie tematów wszystkich szkoleń, kursów oraz warsztatów dawałaby beneficjentom systemowym szansę na realizację także tych szkoleń/kursów/warsztatów, na które zapotrzebowanie wykryto w wyniku przeprowadzenia procesu doradczego bądź sporządzenia IPD.
- Powiatowe urzędy pracy dokonują diagnozy potrzeb uczestników projektów różnymi sposobami. Rekomenduje się wprowadzenie we wszystkich powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego usystematyzowanego i jednolitego sposobu diagnozowania potrzeb uczestników. Diagnoza może być oparta o krótki kwestionariusz zawierający pytania o potrzeby i oczekiwania bezrobotnych, który wypełniany byłby przez osoby rejestrujące się w powiatowych urzędach pracy. Diagnoza potrzeb pracodawców (także oparta o standardowy kwestionariusz) mogłaby mieć miejsce w momencie podpisywania umów stażowych.
- Wyższy wskaźnik efektywności zatrudnieniowej osiągnięty został m.in. dzięki realizacji staży u pracodawców gwarantujących zatrudnienie stażysty na okres co najmniej 3 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Działanie takie, choć jest skuteczne, nie gwarantuje trwałości zatrudnienia. Zaleca się zatem pomiar wskaźnika trwałości udzielonego wsparcia. Pomiar ten mógłby odbywać się np. po 3 miesiącach od zakończenia okresu, na jaki organizator stażu zobowiązał się zatrudnić stażystę. Jednocześnie należałoby monitorować liczbę osób, które powracają do rejestru osób bezrobotnych 3 miesiące po zakończeniu udziału w projekcie, wraz z jednoczesnym diagnozowaniem przyczyn powrotu do ewidencji osób bezrobotnych. Pozwoliłoby to m.in. na lepsze dopasowanie form wsparcia do uczestników projektów w przyszłości. Monitorować należy również trwałość firm powstałych w wyniku wsparcia jednorazowymi środkami na podjęcie działalności gospodarczej. W tym celu zaleca się okresowe przeprowadzanie krótkich rozmów telefonicznych lub wizytacji wybranych firm.
- Obowiązek objęcia usługami doradczymi oraz IPD jak największej liczby osób bezrobotnych skutkuje spadkiem użyteczności tej formy wsparcia. Poradnictwo zawodowe powinno być kluczową formą wsparcia oferowaną osobom bezrobotnym, które nie mają sprecyzowanych planów oraz celów zawodowych. Objęcie bezrobotnego usługami doradczymi oraz IPD powinno pomóc mu rozpoznać jego predyspozycje zawodowe oraz określić możliwe ścieżki rozwoju zawodowego. Usługi te muszą być świadczone w sposób rzetelny oraz profesjonalny. W celu zapewnienia profesjonalnego wsparcia osobom, które szczególnie tego potrzebują, rekomenduje się obejmowanie usługami doradczymi i IPD jedynie bezrobotnych określonych w art. 34a Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także bezrobotnych, w przypadku których zastosowanie tych form wsparcia jest niezbędne.
- Zważywszy na fakt, iż znajomość języków obcych może stanowić szczególny atut na pomorskim rynku pracy, sugeruje się wprowadzenie do projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL kursów językowych. W celu zwiększenia dostępu do kursów powinny być one organizowane na różnym poziomie zaawansowania. Powinny one również przybierać formę kursów intensywnych, możliwych do realizacji w czasie trwania projektu. Problemy związane z doбором uczestników na kurs danego języka obcego oraz na danym poziomie zaawansowania można rozwiązać poprzez wprowadzenie bonów edukacyjnych.

## 2. Wprowadzenie wraz z opisem metodologii zastosowanej w badaniu

Niniejsze badanie ewaluacyjne objęło projekty realizowane w województwie pomorskim w ramach Poddziałania 6.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych (projekty systemowe) – Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie* w ramach Priorytetu VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Priorytet VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* ma za zadanie przyczynić się do realizacji następujących celów szczegółowych:

Cel szczegółowy 1: Zwiększenie zasięgu oddziaływania Aktywnej Polityki Rynku Pracy.

Cel szczegółowy 2: **Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób młodych.**

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

Cel szczegółowy 4: Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych<sup>7</sup>.

Działania realizowane w ramach Priorytetu VI mają na celu poprawę zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych. Wsparcie w ramach Priorytetu koncentruje się przede wszystkim na wybranych grupach docelowych, które doświadczają największych trudności związanych z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy. Uczestnikami projektów realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL są osoby bezrobotne zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy, zwłaszcza zaś osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, definiowane przez Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>8</sup>. W ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL realizowane są projekty systemowe powiatowych urzędów pracy, których zadaniem jest aktywizacja osób bezrobotnych za pomocą różnych form wsparcia, takich jak: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

### 2.1. Główny cel badania oraz cele szczegółowe

*Głównym celem badania była ocena jakości wsparcia adresowanego do osób w wieku 15–24 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL oraz jego wpływu na zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób młodych.*

#### Cele szczegółowe badania

- I. Ocena stopnia, w jakim wsparcie realizowane w ramach projektów Poddziałania 6.1.3 PO KL odpowiada potrzebom regionalnego rynku pracy oraz potrzebom grupy osób w wieku 18–24 lata.
- II. Ocena użyteczności i trwałości wsparcia udzielonego osobom w wieku 18–24 lata ze szczególnym naciskiem położonym na ocenę formy wsparcia jaką są staże.
- III. Zidentyfikowanie form wsparcia oraz ich możliwych konfiguracji najbardziej i najmniej efektywnych w odniesieniu do grupy osób w wieku 18–24 lata.

<sup>7</sup> „Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 5 grudnia 2011 r., s. 189–193.

<sup>8</sup> „Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 1 lipca 2012 r., s. 96.

- IV. Ocena organizacyjnych i instytucjonalnych warunków realizacji projektów wspierających osoby w wieku 18–24 lata w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL.
- V. Ocena współpracy powiatowych urzędów pracy z innymi podmiotami (m.in. instytucjami działającymi na rynku pracy, uczelniami wyższymi, pracodawcami) przy realizacji działań projektowych dotyczących wsparcia osób w wieku 18–24 lata.
- VI. Określenie wpływu wprowadzenia w Planach Działania na rok 2011 kryteriów wyboru projektów dotyczących efektywności zatrudnieniowej na wzrost poziomu zatrudnienia osób w wieku 18–24 lata po zakończeniu udziału w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL.
- VII. Sformułowanie zaleceń (rekomendacji) mających służyć lepszemu ukierunkowaniu i dopasowaniu wsparcia udzielanego w ramach realizowanych projektów do potrzeb i oczekiwań osób w wieku 18–24 lata oraz do potrzeb regionalnego rynku pracy, tak aby przyczyniało się ono w jak największym stopniu do uzyskania zatrudnienia przez przyszłych uczestników projektów.

## 2.2. Zakres podmiotowy badania

Zgodnie z założeniami metodologicznymi badaniem zostali objęci:

- beneficjenci systemowi (powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego) realizujący projekty w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL,
- osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 roku zakończyły udział (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa) w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim oraz znalazły się w bazie PEFS,
- pracodawcy, u których odbywały staż osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa) we wsparciu w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL,
- opiekunowie projektów IP2 w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL,
- przedstawiciele instytucji szkoleniowych, Młodzieżowych Biur Pracy OHP oraz organizacji pozarządowych z obszaru rynku pracy.

## 2.3. Bazy danych wykorzystane w badaniu

W czasie prowadzenia badania ewaluacyjnego dokonano analizy następujących baz danych:

- wyciągu z bazy PEFS zawierającej dane osób młodych (18–24 lata) uczestniczących w projektach systemowych powiatowych urzędów pracy w województwie pomorskim,
- bazy wynikowej badania CATI 2012,
- bazy wynikowej badania CATI 2010,
- bazy pracodawców, u których staż odbyły osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział w projektach w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL zgodnie z zaplanowaną ścieżką uczestnictwa.

### Baza PEFS

W ramach badania CATI wykorzystano wyciąg z bazy danych PEFS. Znajdowały się w niej dane o 2 294 osobach w wieku 18–24 lata, które w 2011 roku zakończyły udział (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa) w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim. Baza PEFS miała służyć przede wszystkim jako narzędzie do kontaktu z respondentami badania telefonicznego CATI. W związku z tym z bazy danych usunięte zostały dane o osobach,

które nie podały numeru telefonu (co było równoznaczne z brakiem możliwości zrealizowania z nimi badania CATI).

### **Baza wynikowa badania CATI 2012**

W dniach 4–14 września 2012 r. przeprowadzone zostało badanie CATI z osobami w wieku 18–24 lata, które w 2011 roku zakończyły udział (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa) w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim. Uzyskane w czasie badania odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe zostały zebrane w bazie ilościowej, dzięki której możliwe było późniejsze dokonywanie obliczeń oraz wykrywanie zależności. W bazie znajduje się 801 wypełnionych ankiet.

### **Baza wynikowa badania CATI 2010**

W roku 2010 wszystkie powiatowe urzędy pracy przeprowadziły ewaluacje projektów systemowych realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w latach 2008–2009. W ramach tych ewaluacji realizowano badania CATI.

Wywiady telefoniczne (CATI) zostały przeprowadzone m.in. z osobami w wieku 18–24 lata, które zakończyły udział (zgodnie z zaplanowaną ścieżką uczestnictwa) w projektach systemowych w 2009 r., co najmniej 6 miesięcy przed udziałem w badaniu. W bazie danych znajdują się wyniki 1 560 wywiadów przeprowadzonych z młodymi uczestnikami projektów z województwa pomorskiego. Dzięki informacjom, które zebrane zostały w bazie, możliwe było dokonanie analiz i porównań z bazą wynikową badania CATI 2012.

### **Baza pracodawców**

W ramach badania wykorzystano bazę danych pracodawców (tablice powiatowych urzędów pracy), u których staż odbyły osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział (zgodnie z zaplanowaną ścieżką uczestnictwa) w projektach w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL. W bazie danych znajdują się dane o około 1,4 tys. pracodawcach z całego województwa pomorskiego, którzy w ramach projektów zaoferowali staże 1 861 osobom w wieku 18–24 lata. Ponadto baza zawiera m.in. informacje o formie własności pracodawców oferujących staże, rodzaju prowadzonej działalności, wielkości przedsiębiorstwa a także nazwy i kody zawodów, w jakich osoby odbywały staż.

## **2.4. Charakterystyka badanej populacji**

Na podstawie analizy baz danych dokonano charakterystyki badanej populacji m.in. według płci, wieku, wykształcenia oraz miejsca zamieszkania.

### *Struktura badanej populacji wg płci*

**Według informacji zawartych w bazie PEFS udział w projektach zgodnie z zaplanowaną ścieżką uczestnictwa zakończyły w 2011 roku 2 294 osoby (63,3% tej grupy stanowiły kobiety, 36,7% mężczyźni).**

Analiza bazy danych CATI 2012 wykazała, iż struktura respondentów tego badania według płci jest niemal identyczna ze strukturą wszystkich uczestników projektów systemowych (baza PEFS).

Tabela 1. Struktura według płci w wykorzystanych w badaniu bazach danych

	Kobiety	Mężczyźni
	%	
Baza PEFS	63,3	36,7
Baza wynikowa badania CATI 2012	63,4	36,6
Baza wynikowa badania CATI 2010	70,8	29,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań CATI 2010, CATI 2012 oraz bazy PEFS.

#### Struktura badanej populacji wg wieku

Struktura uczestników projektów według wieku została przedstawiona w Tabeli 2 na podstawie bazy danych PEFS (populacja badana) oraz bazy danych CATI 2012 (próba badawcza). Populację badaną stanowiły osoby, które w momencie przystąpienia do projektu miały od 18 do 24 lat. Największy odsetek uczestników badania CATI stanowiły osoby w wieku 21–22 lata.

Tabela 2. Wiek uczestników w chwili przystąpienia do projektu – na podstawie bazy PEFS, oraz w chwili prowadzenia badania CATI – na podstawie bazy CATI 2012

Wiek uczestników w chwili przystąpienia do projektu	Liczba osób	Udział %	Wiek uczestników w chwili prowadzenia badania CATI	Liczba osób	Udział %
18	130	5,7			
19	542	23,6	19	6	0,7
20	579	25,2	20	63	7,9
21	323	14,1	21	176	22,0
22	251	10,9	22	181	22,6
23	205	8,9	23	120	15,0
24	264	11,5	24	92	11,5
<b>Suma</b>	<b>2 294</b>	<b>100,0</b>	25	79	9,9
			26	66	8,2
			27	17	2,1
			29	1	0,1
			<b>Suma</b>	<b>801</b>	<b>100,0</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy PEFS oraz bazy CATI 2012.

#### Struktura badanej populacji wg wykształcenia

Najwięcej objętych badaniem CATI osób posiadało wykształcenie średnie: wykształcenie średnie ogólnokształcące deklarowało 34,6% badanych, a średnie zawodowe 31,5%. Strukturę uczestników projektów według wykształcenia przedstawia Tabela 3.

Tabela 3. Wykształcenie uczestników w chwili przystąpienia do projektu – na podstawie bazy PEFS, oraz w chwili prowadzenia badania CATI – na podstawie bazy CATI 2012

Wykształcenie uczestników w chwili przystąpienia do projektu	Liczba osób	Udział %	Wykształcenie uczestników w chwili prowadzenia badania CATI	Liczba osób	Udział %
podstawowe	26	1,1	podstawowe	11	1,4
gimnazjalne	142	6,2	gimnazjalne	20	2,5
ponadgimnazjalne	1 750	76,3	zasadnicze zawodowe	51	6,4
plomaturalne	99	4,3	średnie zawodowe	252	31,5
wyższe	277	12,1	średnie ogólnokształcące	277	34,6
Suma	<b>2 294</b>	<b>100,0</b>	wyższe	190	23,7
			Suma	<b>801</b>	<b>100,0</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy PEFS oraz bazy CATI 2012.

#### Struktura badanej populacji wg miejsca zamieszkania

Badanie CATI zostało przeprowadzone zgodnie ze strukturą próby zakładającą podział badanej populacji ze względu na miejsce zamieszkania (powiaty).

Tabela 4. Struktura uczestników projektów według miejsca zamieszkania

Powiat	Populacja badana (uczestnicy projektów) – wg PEFS	Próba badawcza (uczestnicy projektów, których objęto badaniem) – wg PEFS	Obecne miejsce zamieszkania (uczestnicy projektów, których objęto badaniem) – wg CATI 2012
bytowski	163	57	59
chojnicki	104	36	33
człuchowski	147	51	50
gdański i Gdańsk	298	104	104
Gdynia i Sopot	18	6	13
kartuski	99	35	35
kościerski	115	40	41
kwidzyński	62	22	21
łęborski	74	26	25
malborski	138	48	45
nowodworski	62	22	22
pucki	69	24	22
słupski i Słupsk	105	37	37
starogardzki	387	135	124
sztumski	105	37	33
tczewski	124	43	49

ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Powiat	Populacja badana (uczestnicy projektów) – wg PEFS	Próba badawcza (uczestnicy projektów, których objęto badaniem) – wg PEFS	Obecne miejsce zamieszkania (uczestnicy projektów, których objęto badaniem) – wg CATI 2012
wejherowski	224	78	78
inny	-	-	8
poza krajem	-	-	2
<b>Suma</b>	<b>2 294</b>	<b>801</b>	<b>801</b>

Opracowanie własne na podstawie bazy PEFS oraz badania CATI 2012.

Analiza powyższych danych pozwoliła na zdiagnozowanie niewielkich ruchów migracyjnych pomiędzy powiatami województwa pomorskiego. Największe odpływy dotyczą powiatu starogardzkiego, sztumskiego, chojnickiego, zaś przypyły Gdańska, Gdyni i Sopotu oraz powiatu tczewskiego. Dziesięcioro respondentów wskazało, iż aktualnie mieszka poza województwem pomorskim.

## 2.5. Metody i techniki badawcze zastosowane w badaniu

Badanie zrealizowane zostało w terminie od 10 sierpnia do 29 października 2012 r.

W celu zebrania danych niezbędnych do udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze w badaniu zastosowano następujące metody badawcze:

- analiza danych zastanych (desk research),
- wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) z uczestnikami projektów w wieku 18–24 lata, którzy w 2011 roku zakończyli udział (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa) w projektach – w ramach badania zrealizowano **801 ankiet**,
- indywidualne wywiady pogłębione (IDI) – przeprowadzono 29 wywiadów, z tego:
  - **17 z beneficjentami systemowymi** – powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego,
  - **12 z pracodawcami**, u których odbywały staż osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział we wsparciu w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL (po 3 z każdego z czterech podregionów województwa pomorskiego: trójmiejskiego, gdańskiego, słupskiego i starogardzkiego),
- zogniskowane wywiady grupowe (FGI) – przeprowadzono **1 FGI** z opiekunami projektów IP2 w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL oraz **3 FGI** z osobami w wieku 18–24 lata wybranymi spośród grupy osób objętych badaniem CATI,
- studia przypadków (case study) – przeprowadzono **4 studia przypadków** osób w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL; studia przypadków wykonane zostały w oparciu o indywidualne wywiady pogłębione z uczestnikami projektów, telefoniczne wywiady z pracownikami powiatowych urzędów pracy, rozmowy telefoniczne z opiekunami stażu,
- swobodne wywiady telefoniczne – przeprowadzono **9 wywiadów**, po 3 wywiady w każdej z poniższych grup respondentów:
  - instytucje szkoleniowe realizujące szkolenia zawodowe w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL, w których brały udział osoby młode,
  - Młodzieżowe Biura Pracy OHP – przedstawiciele MBP OHP, którzy na co dzień zajmują się aktywizacją zawodową osób młodych,
  - organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy, które realizują projekty nastawione na aktywizację zawodową osób młodych,

- panel ekspertów – przeprowadzony został w końcowej fazie realizacji badania (25 października 2012 r.) w Gdańsku. W panelu ekspertów wzięli udział przedstawiciele:
  - firmy realizującej badanie,
  - Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku,
  - powiatowych urzędów pracy (w Kartuzach, w Lęborku oraz w Wejherowie),
  - organizacji pozarządowych działających w obszarze rynku pracy (Kaszubski Uniwersytet Ludowy w Wierzyżu, Fundacja Pokolenia Tczew),
  - OHP w Gdańsku,
  - środowiska naukowego (Uniwersytet Gdański, Akademia Morska w Gdyni),
  - Pomorskiej Izby Rzemieślniczej MSP,
  - Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego.

## 2.6. Kryteria ewaluacyjne

Niniejsze badanie przeprowadzone zostało z uwzględnieniem następujących kryteriów ewaluacyjnych:

- **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 (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 uczestników projektów,
- **trwałość** – rozumiana jako ocena zmiany sytuacji zawodowej osób objętych wsparciem w ramach projektu, w okresie co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie,
- **trafność** – rozumiana jako ocena doboru zastosowanych w projektach form wsparcia pod kątem realizacji celów projektu oraz celu głównego i celów szczegółowych PO KL, a także jako ocena stopnia, w jakim cele projektów odpowiadają zidentyfikowanym problemom regionalnego rynku pracy oraz potrzebom grupy osób młodych do 25 roku życia.



## 2.7. Przyporządkowanie pytań badawczych do metod i technik badawczych

Cele niniejszego badania (opisane w podrozdziale 2.1 niniejszego raportu) zostały osiągnięte poprzez uzyskanie odpowiedzi na zamieszczone poniżej pytania badawcze.

Tabela 5. Przyporządkowanie pytań badawczych do metod i technik badawczych

Lp.	Pytanie badawcze	Metody i techniki badawcze	Kryteria ewaluacyjne	Nr celu szczegółowego badania
1.	Jaka jest sytuacja osób młodych do 25 roku życia na rynku pracy województwa pomorskiego? Jaka jest skala zapotrzebowania osób w wieku 18–24 lata na wsparcie? W jakim stopniu działania podejmowane w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL przyczyniają się do zaspokojenia tego zapotrzebowania? Z jakiego innego rodzaju wsparcia (projekty, działania) mogą korzystać osoby młode? Jakie trudności z wejściem i utrzymaniem na rynku pracy mają te osoby? Z czego wynikają te trudności? Jakiego rodzaju wsparcia potrzebują osoby młode, aby znaleźć zatrudnienie?	Analiza dokumentów IDI (beneficjenci systemowi) Badanie CATI FGI (uczestnicy projektów) Swobodne wywiady telefoniczne Panel ekspertów	Trwałość Skuteczność Użyteczność Trafność	I II
2.	Jakiego rodzaju wsparcie oferowane było osobom w wieku 18–24 lata w ramach projektów Poddziałania 6.1.3 PO KL? Czy zakres i rodzaj udzielanego wsparcia odpowiada realnym potrzebom młodzieży do 25 roku życia? W jaki sposób następuje dobór form wsparcia do danego uczestnika projektu? Jakie są kryteria wyboru pracodawców organizujących staże dla osób bezrobotnych? Czy podejmowane działania pomagają niwelować bariery utrudniające tym osobom znalezienie zatrudnienia? W jaki sposób?	Analiza dokumentów IDI (beneficjenci systemowi) IDI (pracodawcy) Badanie CATI FGI (uczestnicy projektów) FGI (opiekunowie projektów) Studium przypadku	Skuteczność Użyteczność Trafność	I II
3.	Czy zakres i rodzaj udzielanego wsparcia w ramach projektów realizowanych w Poddziałaniu 6.1.3 PO KL odpowiada potrzebom regionalnego rynku pracy? (Na jakiego rodzaju zawody, kwalifikacje i umiejętności jest zapotrzebowanie na rynku pracy województwa pomorskiego? Czy działania podejmowane w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL skierowane do osób w wieku 18–24 lata odpowiadają tym potrzebom?)	Analiza dokumentów IDI (pracodawcy) Swobodne wywiady telefoniczne Studium przypadku Panel ekspertów	Użyteczność Trafność	I
4.	Czy dzięki uczestnictwu w projekcie nastąpiła zmiana sytuacji zawodowej osób objętych wsparciem? Dzięki zastosowaniu jakich form wsparcia oraz ich konfiguracji są najbardziej i najmniej efektywne w odniesieniu do grupy osób młodych w wieku 18–24 lata? Czy efekty otrzymanego wsparcia w ramach projektów są trwałe (czy uczestnicy utrzymali zdobyte zatrudnienie, czy wykorzystują uzyskane kwalifikacje, doświadczenie [zdobyte podczas stażu] w aktualnej pracy)? Czy obszar/kierunek udzielonego uczestnikom wsparcia był zgodny/miał związek z ich późniejszym obszarem zatrudnienia? – <i>ocena weryfikowana zmianą sytuacji zawodowej</i>	Badanie CATI IDI (beneficjenci systemowi) FGI (uczestnicy projektów) FGI (opiekunowie projektów) Studium przypadku Panel ekspertów	Skuteczność Trwałość Trafność	I II III
5.	Które z form wsparcia zastosowanych w projektach okazały się najbardziej użyteczne? Które z nich uczestnicy projektów oceniają jako najbardziej przydatne, a które jako nieprzydatne? Jakich działań zabrakło? Co osoby objęte wsparciem osiągnęły dzięki udziałowi w projekcie i jak oceniają uzyskane wsparcie? Jak oceniają staże, w których uczestniczyły w ramach realizowanych projektów? Jakie są inne potrzeby i oczekiwania uczestników projektów? Co należałoby zmienić w opinii uczestników w udzielanym wsparciu, aby było bardziej użyteczne? – <i>ocena uczestników wsparcia</i>	Badanie CATI FGI (uczestnicy projektów) Studium przypadku	Użyteczność Trafność	I II VII

Lp.	Pytanie badawcze	Metody i techniki badawcze	Kryteria ewaluacyjne	Nr celu szczegółowego badania
6.	Na jakie problemy napotykają powiatowe urzędy pracy, obejmując osoby młode do 25 roku życia wsparciem w ramach realizowanych projektów? W jaki sposób rozwiązują te problemy? Czy współpracują przy realizacji projektów z innymi instytucjami/organizacjami działającymi na rynku pracy? Jeśli tak, to na czym polega ta współpraca? Jeśli nie, to dlaczego i czy istnieje możliwość nawiązania takiej współpracy w przyszłości?	IDI (beneficjenci systemowi) FGI (opiekunowie projektów) Swobodne wywiady telefoniczne Studium przypadku Panel ekspertów	Skuteczność	IV V
7.	Czy wprowadzenie w Planie Działania na rok 2011 kryteriów efektywności zatrudnieniowej miało wpływ na wzrost poziomu zatrudnienia osób w wieku 18–24 lata, które zakończyły udział w projektach Poddziałania 6.1.3 PO KL? Czy zastosowana metoda pomiaru efektywności zatrudnieniowej w Planie Działania na rok 2011 umożliwia właściwy pomiar rezultatów wsparcia? Czy wprowadzenie ww. kryterium efektywności zatrudnieniowej spowodowało wystąpienie zjawiska creamingu, czyli doboru do projektu „łatwego” uczestnika oraz zastosowanie „łatwiejszej” formy wsparcia? Jakiego rodzaju zatrudnienie podejmowały osoby młode objęte wsparciem (rodzaj umowy, wymiar czasu pracy, okres zatrudnienia, praca subsydiowana/niesubsydiowana)?	Badanie CATI Analiza dokumentów IDI (beneficjenci systemowi) FGI (opiekunowie projektów) Panel ekspertów	Skuteczność Użyteczność Trafność Trwałość	VI
8.	Jakie są powody (przyczyny) wyższego poziomu planowania w projektach i realizacji niektórych aktywnych form (np. staży) w porównaniu z pozostałymi formami wsparcia? Z czego wynikają te dysproporcje? Czy na etapie planowania wskaźników dotyczących form wsparcia beneficjenci prowadzą diagnozę w celu wyboru odpowiednich form wsparcia w odpowiedniej ilości? Na jakich danych opierają tę diagnozę?	IDI (beneficjenci systemowi) FGI (opiekunowie projektów)	Użyteczność Trafność	II III IV
9.	Czy osoby młode 18–24 lata chętnie korzystają ze wsparcia powiatowych urzędów pracy? Jakie formy zachęty, promocji projektów stosują beneficjenci systemowi w stosunku do osób młodych? Jak osoby młode oceniają współpracę z beneficjentami systemowymi?	Badanie CATI FGI (uczestnicy projektów) Swobodne wywiady telefoniczne Studium przypadku	Użyteczność Trafność	IV VII
10.	Jak pracodawcy oraz przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia postrzegają sytuację ludzi młodych na regionalnym rynku pracy? Czy ich zdaniem osoby młode są dobrze przygotowane do startu w życie zawodowe po ukończeniu nauki na konkretnych szczeblach edukacji?	IDI (beneficjenci systemowi) IDI (pracodawcy) Swobodne wywiady telefoniczne Panel ekspertów	Skuteczność Użyteczność Trafność	V VII
11.	Czy należałoby coś zmienić w podejściu do sposobu aktywizacji zawodowej osób młodych? Jeśli tak, co należałoby zmienić? Czy Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy daje szerokie „pole działania” w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych? Czy warto byłoby wprowadzić jakieś modyfikacje ustawowe, aby efektywniej i skuteczniej aktywizować osoby młode?	IDI (beneficjenci systemowi) FGI (opiekunowie projektów) Panel ekspertów	Skuteczność Użyteczność Trafność	I III VII
12.	Czy kierunek aktywizacji osób młodych w projektach (tematyka szkolenia, miejsce odbywania stażu) pokrywa się z kompetencjami i kierunkiem kształcenia osób młodych? Jaki jest odsetek osób młodych, które po podjęciu pracy w wyniku udziału w projekcie ponownie w późniejszym okresie trafiają do rejestrów osób bezrobotnych?	Badanie CATI FGI (uczestnicy projektów) Swobodne wywiady telefoniczne Panel ekspertów	Skuteczność Użyteczność Trafność Trwałość	I II

Źródło: Opracowanie własne.

### **3. Ogólny opis projektów systemowych PUP i innych działań aktywizacyjnych dla osób młodych**

#### **3.1. Charakterystyka projektów systemowych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL realizowanych przez powiatowe urzędy pracy**

Na poziomie lokalnym polityka rynku pracy prowadzona jest przez samorząd powiatowy za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. PUP odpowiedzialne są między innymi za:

- opracowywanie i realizację programów promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnych rynków pracy,
- pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe,
- inicjowanie i wdrażanie różnorodnych form interwencji na rynku pracy,
- rejestrację osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- przyznawanie i wypłacanie zasiłków dla bezrobotnych.

Inicjatywy z zakresu polityki rynku pracy finansowane są głównie z Funduszu Pracy, który został utworzony w 1990 r. i zasilany jest głównie ze składek pracodawców.

Obecnie Europejski Fundusz Społeczny stanowi bardzo ważne źródło finansowania zadań PUP, uzupełniając środki krajowe przeznaczone na aktywną politykę rynku pracy.

Działania podejmowane w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL zasadniczo nie różnią się od działań ustawowych, jakie realizują powiatowe urzędy pracy w obszarze aktywizacji osób bezrobotnych. Wynika to przede wszystkim z faktu, że zgodnie z założeniami PO KL projekty systemowe Poddziałania 6.1.3 muszą ograniczać się do instrumentów i usług zdefiniowanych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>9</sup>.

Programy aktywizacji zawodowej realizowane w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL obejmują następujące formy wsparcia:

1. staże,
2. szkolenia,
3. przygotowanie zawodowe dorosłych,
4. prace interwencyjne,
5. wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy,
6. przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym pomoc prawną, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności gospodarczej<sup>10</sup>.

Ważnymi kwestiami wyróżniającymi projekty systemowe realizowane w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL są:

- większe ukierunkowanie środków na wybrane grupy docelowe wymienione w art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. na osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
- nacisk na efektywność zatrudnieniową, czyli określenie minimalnego odsetka uczestników danej grupy docelowej, którzy podejmą zatrudnienie po zakończonym udziale w projekcie.

Zgodnie z art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osobami w szczególnej sytuacji na rynku pracy są:

- bezrobotni do 25 roku życia,
- bezrobotni długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, o którym mowa w art. 50 ust. 2 pkt 2, albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,

<sup>9</sup> Na podstawie „Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 1 lipca 2012 r., s. 208.

<sup>10</sup> „Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 1 lipca 2012 r., s. 208.

- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Wskaźniki efektywności zatrudnieniowej jako kryterium dostępu dla projektów systemowych realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 wprowadzono do Planu Działania na rok 2011.

W ramach Priorytetu VI PO KL zdefiniowano m.in. cel szczegółowy 2: „Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób młodych”. Cel ten realizowany jest poprzez:

- ułatwianie wejścia na rynek pracy młodym osobom niepozostającym w zatrudnieniu (15–24 lata), poprzez objęcie ich różnorodnymi formami wsparcia oraz programami aktywizacji zawodowej (obejmującymi m.in. pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, staże, praktyki zawodowe, szkolenia oraz subsydiowanie zatrudnienia),
- rozwój instrumentów pozwalających na wczesną identyfikację potrzeb młodych osób niepozostających w zatrudnieniu oraz wspierających planowanie rozwoju zawodowego (m.in. szersze zastosowanie Indywidualnych Planów Działania oraz diagnozowanie potrzeb szkoleniowych, zgodnie z potrzebami i specyfiką regionalnego rynku pracy),
- wspieranie rozwoju przedsiębiorczości wśród młodzieży, m.in. poprzez udzielenie wsparcia doradczo-szkoleniowego dla osób zakładających działalność gospodarczą oraz przyznawanie środków przeznaczonych na rozwój przedsiębiorczości, w tym również w formie spółdzielczej,
- wspieranie rozwoju przedsiębiorczości wśród młodzieży poprzez wdrożenie zwrotnych instrumentów finansowych,
- tworzenie zachęt dla pracodawców (w tym w szczególności małych i średnich przedsiębiorców) do zatrudniania młodych osób niepozostających w zatrudnieniu, m.in. poprzez rozwój systemu szkoleń dostosowanych ściśle do potrzeb pracodawców oraz upowszechnianie trójstronnych umów szkoleniowych,
- upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia oraz alternatywnych metod organizacji pracy (w tym m.in. telepracy, pracy w niepełnym wymiarze, pracy na wezwanie, samozatrudnienia),
- wspieranie wolontariatu jako etapu przejściowego prowadzącego do podjęcia zatrudnienia oraz umożliwiającego zdobycie doświadczeń zawodowych<sup>11</sup>.

### 3.2. Projekty systemowe Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim

Projekty systemowe Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim realizowane są przez 17 powiatowych urzędów pracy z terenu województwa i nadzorowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, który pełni funkcję Instytucji Pośredniczącej II stopnia (Instytucji Wdrażającej) dla tego Poddziałania.

Okres realizacji projektów systemowych obejmuje cały okres wdrażania PO KL, tj. od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2013 r., i szczegółowo określa go umowa ramowa (przy czym okres realizacji projektów systemowych kończy się nie później niż 30 czerwca 2015 r.).

<sup>11</sup> Na podstawie „Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 5 grudnia 2011 r., s. 196.

W przypadku braku dostępnej alokacji na kolejny rok wdrażania PO KL projekt ulega zawieszeniu. Założenia dotyczące realizacji projektów systemowych w danym roku budżetowym określają zatwierdzone przez Wojewódzki Urząd Pracy wnioski o dofinansowanie realizacji projektów na dany rok budżetowy<sup>12</sup>.

Projekty systemowe realizowane w województwie pomorskim stanowią odpowiedź na:

- lokalne programy strategiczne tworzone przez poszczególne powiaty województwa pomorskiego,
- Europejską Strategię Zatrudnienia,
- założone cele programowe PO KL 2007–2013

oraz wpisują się w założenia Priorytetu VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* Poddziałanie 6.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych*.

Podstawowym celem projektów jest przygotowanie uczestników do wejścia lub powrotu na rynek pracy poprzez udział w odpowiednio dobranych działaniach aktywizacyjnych oraz niwelowanie barier, które uniemożliwiają uczestnikom rozpoczęcie drogi zawodowej lub powrót na rynek pracy (np. brak doświadczenia zawodowego, brak lub dezaktualizacja kwalifikacji zawodowych, wiek osób bezrobotnych, strach przed rozpoczęciem działalności gospodarczej na własnych kosztach, a także bariery psychologiczno-motywacyjne).

W 2011 roku w województwie pomorskim realizowano 19 projektów systemowych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL.

**Tabela 6. Wykaz projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL zrealizowanych przez powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego w 2011 r.**

Lp.	PUP	Tytuł projektu
1	PUP Bytów	Praca dla każdego
2	PUP Chojnice	Kapitał ludzki bogactwem regionu
3	PUP Człuchów	Nie daj się wykluczyć
4	PUP Gdańsk	Kierunek – Praca
5	PUP Gdynia	Nie przegap
6		Wydź z cienia
7	PUP Kartuzy	Przedsiębiorcza wieś
8		Rozwój osobisty Twoją inwestycją
9	PUP Kościerzyna	Aktywni na rynku pracy
10	PUP Kwidzyn	Lata 2008–2013 – drugi krok do Europy
11	PUP Lębork	Lepsze jutro
12	PUP Malbork	Kompetentni na czas
13	PUP Nowy Dwór Gd.	Praca pasją – program aktywizacji osób bezrobotnych
14	PUP Puck	Cel – praca
15	PUP Starogard Gd.	Aktywizacja osób bezrobotnych w powiecie starogardzkim
16	PUP Słupsk	EUROKARIERA
17	PUP Sztum	Chcieć to móc

*ciąg dalszy tabeli na następnej stronie*

<sup>12</sup> Na podstawie „Projektów systemowych Powiatowych Urzędów Pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 1 stycznia 2012 r., s. 2–3.

Lp.	PUP	Tytuł projektu
18	<b>PUP Tczew</b>	Fundusze unijne szansą na wzrost zatrudnienia w powiecie tczewskim
19	<b>PUP Wejherowo</b>	ZiP – Zaradny i Przedsiębiorczy

Źródło: Bilans realizacji projektu systemowego na rok 2011.

Zgodnie z Planem Działania dla Priorytetu VI Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.3 PO KL na rok 2011 w województwie pomorskim grupę docelową w projektach stanowiły:

- w co najmniej 15% osoby (posiadające miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego na terenie województwa pomorskiego) objęte programem aktywizacji zawodowej w obszarze turystyki i/lub dziedzictwa kulturowego i/lub ochrony środowiska,
- w co najmniej 25% osoby powyżej 50 roku życia i/lub w wieku 15–24 lata,
- bezrobotne osoby niepełnosprawne w proporcji co najmniej takiej samej jak proporcja osób niepełnosprawnych w rejestrze danego Powiatowego Urzędu Pracy w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych (według stanu na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie).

W oparciu o powyższe zapisy informacja dotycząca naboru wniosków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki dla Poddziałania 6.1.3 z 7 lutego 2011 r. określiła minimalne progi uczestnictwa w projektach systemowych osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy<sup>13</sup>.

Ze sprawozdania z realizacji Działania 6.1 PO KL wynika, że w 2011 roku udział w projektach ukończyło 6 998 osób, z czego 46,7% stanowiły osoby w wieku 15–24 lata. Biorąc pod uwagę cały okres wdrażania Działania 6.1 PO KL w województwie pomorskim (do dnia 31 października 2012 r.) udział osób młodych wśród ogółu osób uczestniczących w projektach wyniósł 40,7%.

Na podstawie roboczych informacji Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku dotyczących stopnia realizacji wskaźników uczestnictwa w projektach w podziale na Poddziałania można wysnuć wniosek, iż osoby młode znacznie chętniej niż pozostałe grupy osób, do których kierowane jest wsparcie w ramach projektów systemowych, uczestniczą we wsparciu. Odsetek osób, które zakończyły udział w projektach Poddziałania 6.1.3 realizowanych w województwie pomorskim (od początku realizacji projektów do dnia 31 października 2012 r.) wynosi 54,7% założonej wartości docelowej dla całego Priorytetu VI. W przypadku osób w wieku 15–24 lata wskaźnik ten jest o ponad połowę wyższy i wynosi 83,1% (Tabela 7).

<sup>13</sup> Wyciąg z „Planu Działania na rok 2011 w województwie pomorskim dla Priorytetu VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki »Rynek pracy otwarty dla wszystkich«, luty 2011, s. 21–22.

Tabela 7. Stopień realizacji wskaźnika liczby osób, które zakończyły udział w projekcie, w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika określona dla Priorytetu	Wartość wskaźnika osiągnięta od początku realizacji projektu do 31.10.2012 r.			Stopień realizacji wskaźnika
		kobiety	mężczyźni	ogółem	%
		Poddziałanie 6.1.3			
Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie	52 025	16 835	11 611	28 446	54,68
w tym: liczba osób w wieku 15–24 lata	14 481	7 549	4 486	12 035	83,11

Źródło: Na podstawie wskaźników produktów dotyczących osób w wieku 15–24 lata w podziale na Poddziałania – od początku realizacji do 30.10.2012 r. – dane WUP w Gdańsku (na podstawie bieżącego monitoringu).

Udział osób młodych w ogóle uczestników realizowanych w 2011 r. w województwie pomorskim projektów systemowych był zróżnicowany. Najwyższy odsetek osób w wieku 18–24 lata wśród ogółu uczestników projektu systemowego odnotowano w projekcie „Kompetentni na czas” realizowanym przez PUP w Malborku (82,5%), najniższy w projekcie „Nie przegap” realizowanym przez PUP w Gdyni (15,6%) (Tabela 8).

Tabela 8. Wykaz projektów systemowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego w 2011 r. o najwyższym i najniższym udziale osób w wieku 18–24 lata w ogóle uczestników projektu

PUP	Tytuł projektu	Udział osób w wieku 18–24 lata w ogóle uczestników projektu
<b>Projekty z najwyższym udziałem osób w wieku 18–24 lata</b>		
PUP Malbork	Kompetentni na czas	82,5%
PUP Starogard Gd.	Aktywizacja osób bezrobotnych w powiecie starogardzkim	70,6%
PUP Sztum	Chcieć to móc	66,3%
<b>Projekty z najniższym udziałem osób w wieku 18–24 lata</b>		
PUP Gdynia	Nie przegap	15,6%
PUP Gdynia	Wyjdź z cienia	21,6%
PUP Kartuzy	Przedsiębiorcza wieś	30,0%

Źródło: Bilans realizacji projektu systemowego na rok 2011.

### 3.3. Inne formy wsparcia osób młodych na rynku pracy

Ze względu na fakt, iż w „Szczegółowym Opisie Priorytetów PO KL 2007–2013” osoby młode charakteryzowane są jako jedna z grup doświadczających największych trudności związanych z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy<sup>14</sup>, oprócz projektów systemowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach

<sup>14</sup> „Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 1 lipca 2012 r., s. 196.

Poddziałania 6.1.3 do osób młodych kierowane są także liczne projekty oraz programy realizowane w ramach innych Priorytetów i Działań<sup>15</sup>:

- **Poddziałanie 1.3.3** – projekty w ramach tego Poddziałania realizowane są przez Ochotnicze Hufce Pracy i są bezpośrednio skierowane do młodzieży w wieku 15–25 lat. Oferowane formy wsparcia polegają przede wszystkim na szkoleniach przyczyniających się do zwiększenia zatrudnienia, warsztatach obejmujących diagnozowanie potencjału zawodowego, usługach poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, subsydiowania zatrudnienia młodzieży oraz organizacji staży i praktyk zawodowych.
- **Działanie 1.5** – w ramach tego Działania realizowane są projekty, których celem jest wspieranie powrotu kobiet do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci. Cel ten jest realizowany poprzez wsparcie systemu opieki nad dziećmi do lat 3. W ten sposób kobiety w wieku do 25 lat są wspierane w powrocie na rynek pracy.
- **Działanie 3.4** – oferujące pomoc osobom młodym w zdobywaniu nowych kompetencji poprzez oferowanie staży oraz praktyk zawodowych poza granicami kraju (w ramach programu Leonardo da Vinci – nauka przez całe życie), a także ułatwienie dostępu do poradnictwa zawodowego.
- **Działania 4.1** (w roku 2013) i **4.3** (w roku 2012) – koncentrują się na organizacji staży i praktyk w wyniku współpracy z pracodawcami oraz na zwiększeniu mobilności studentów poprzez możliwość odbywania studiów na terenie innego kraju (w ramach programu Erasmus).
- **Poddziałanie 7.1.2** – swoimi projektami wspiera osoby młode zagrożone wykluczeniem społecznym w poprawie ich sytuacji na rynku pracy, minimalizując jednocześnie zagrożenie wykluczeniem społecznym.
- **Poddziałanie 9.1.2** – wsparcie w ramach tego Poddziałania skupia się na rozwijaniu praktycznych umiejętności wśród uczniów szkół prowadzących kształcenie ogólne na poziomie ponadgimnazjalnym – rozszerzenie zakresu wsparcia o staże zawodowe u pracodawców. W ramach tego Poddziałania prowadzone są również dodatkowe zajęcia wyrównawcze i specjalistyczne, w tym: nauka języków obcych, zajęcia informatyczne i dotyczące przedsiębiorczości oraz nauki przyrodniczo-matematyczne.
- **Działanie 9.2** – projekty realizowane w ramach tego Działania koncentrują się na diagnozowaniu potrzeb edukacyjnych. Oferują one dodatkowe zajęcia dla uczniów ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych, ze szczególnym uwzględnieniem ICT, języków obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych, obejmują efektywne programy doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz współpracę szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami i instytucjami rynku pracy. Zadania realizowane w ramach tego Działania służą podnoszeniu kwalifikacji zawodowych uczniów jako przyszłych absolwentów i wzmacnianiu ich zdolności do zatrudnienia (w tym zwłaszcza w zakresie praktycznych form nauczania, staży i praktyk).

W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizowane są również projekty innowacyjne. W projektach tych testowane są nowe rozwiązania, które mają dostarczyć narzędzi o charakterze systemowym w postaci nowego sposobu działania, nowego podejścia do rozwiązywania problemów grup docelowych. Narzędzia wypracowane w ramach projektów innowacyjnych mogą być wykorzystywane na poziomie lokalnym, regionalnym lub krajowym. W województwie pomorskim w ramach Priorytetu VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* realizowane są m.in. projekty innowacyjne, których celem jest wypracowanie rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych. Przykładem takiego projektu jest projekt „Kierunek – biznes”. Projekt ten realizowany jest przez Stowarzyszenie „Wolna Przedsiębiorczość” Oddział Terenowy w Gdańsku w partnerstwie z Regionalną Izbą Gospodarczą Pomorza oraz z Miejskim Centrum Przedsię-

<sup>15</sup> Na podstawie „Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 1 lipca 2012 r.



biorczości w Gijon. W ramach projektu zakłada się opracowanie, przetestowanie oraz upowszechnienie i włączenie do polityki nowego programu wsparcia doradczo-szkoleniowego dla osób młodych, które są zainteresowane założeniem własnej firmy. Zastosowanie innowacyjnego programu ma zwiększyć szansę na trwałość i rozwój nowo założonych przedsiębiorstw. Poprzez wcześniejsze doradztwo zawodowe oraz konsultacje z ekspertami osobie młodej udzielane jest wsparcie w zakresie oceny potencjalnej skuteczności pomysłu na własny biznes, określenie praktycznych umiejętności prowadzenia własnego biznesu przy udziale doświadczonych przedsiębiorców (m.in. w zakresie podejmowania decyzji w kontekście pojawiających się szans oraz zagrożeń w otoczeniu), symulacji biznesowej oraz doboru szkoleń i doradztwa w celu uzupełnienia luk kompetencyjnych.<sup>16</sup> Z rozwiązań, które są testowane w ramach projektu, będą mogły skorzystać powiatowe urzędy pracy. Projekt testowany jest przez osiem PUP z terenu województwa pomorskiego. Po zakończeniu etapu testowania planowane jest upowszechnienie wypracowanych rozwiązań wśród innych zainteresowanych powiatowych urzędów pracy. Produkt finalny zostanie ukończony w II kwartale 2013 roku.<sup>17</sup>

Poza Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki istnieją również inne programy europejskie, które skupiają się na wspieraniu osób młodych na rynku pracy. Program strategii Europa 2020 w ramach projektu przewodniego „Mobilna młodzież” oraz inicjatywy „Szanse dla młodzieży” realizuje projekt „Twoja pierwsza praca z EURES-em”<sup>18</sup>, który przyczynia się do zmniejszania zakłóceń równowagi na rynku pracy na szczeblu Unii Europejskiej poprzez zwiększanie przepływu pracowników, zwłaszcza pomiędzy krajami unijnymi z wysoką stopą bezrobocia wśród młodzieży i tymi, które borykają się z niedostatkami wykwalifikowanych pracowników w określonych sektorach gospodarki. W ramach tego programu osobom planującym podjęcie pracy poza granicami kraju finansowane są koszty przejazdu na rozmowę kwalifikacyjną, koszty zakwaterowania oraz dojazdu do pracy według ustalonych stawek dla poszczególnych krajów.

Programy finansowane ze środków Unii Europejskiej nie są jedynymi instrumentami wspierającymi rozwój osób młodych na rynku pracy. Na terenie województwa pomorskiego funkcjonują instytucje oraz organizacje zajmujące się udzielaniem profesjonalnego wsparcia aktualnym i potencjalnym uczestnikom rynku pracy w ich rozwoju zawodowym. Szczególnie ważnym w tym zakresie podmiotem są Ochotnicze Hufce Pracy, będące organizacją udzielającą kompleksowego wsparcia osobom młodym w zakresie rozwoju edukacyjnego, duchowego oraz zawodowego. W strukturze Ochotniczych Hufców Pracy znajdują się jednostki zajmujące się pośrednictwem pracy, doradztwem zawodowym i informacją zawodową oraz szkoleniami zawodowymi. Są nimi Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, Młodzieżowe Biura Pracy i ich filie, Kluby Pracy i ich filie, Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, Punkty Pośrednictwa Pracy, Ośrodki Szkolenia Zawodowego<sup>19</sup>. W ramach swojej działalności OHP realizują liczne projekty finansowane z różnorodnych źródeł, w tym także ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonują również organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją społeczno-zawodową społeczności lokalnej, w tym także młodzieży. Podmioty te opierają swoją pomoc m.in. o dotacje i środki z EFS, a także środki przekazywane przez darczyńców, które są przeznaczane m.in. na stypendia dla osób młodych i finansowanie szkoleń.

Przykładem projektu wdrażającego nowoczesne formy dążące do zmiany sytuacji młodych osób bezrobotnych na rynku pracy jest Program „Młodzi na rynku pracy” realizowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecz-

<sup>16</sup> Na podstawie strony internetowej: [www.kierunek-biznes.pl](http://www.kierunek-biznes.pl), dostęp 11.09.2012 r.

<sup>17</sup> Na podstawie strony internetowej: [http://defs.pomorskie.eu/pl/innowacje\\_rst](http://defs.pomorskie.eu/pl/innowacje_rst).

<sup>18</sup> Na podstawie strony internetowej [www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=pl](http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=pl), dostęp 11.09.2012 r.

<sup>19</sup> [http://www.ohp.pl/?id=6&id\\_menu\\_r=5](http://www.ohp.pl/?id=6&id_menu_r=5), dostęp 11.09.2012 r.

nej. W ramach tego programu realizowany jest pilotażowy projekt pod nazwą „Twoja kariera – Twój wybór”, który w województwie pomorskim jest wdrażany przez Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach. Nowatorskim podejściem do kwestii aktywizacji osób bezrobotnych jest objęcie ich indywidualnym wsparciem opiekuna, którego osoba bezrobotna otrzymuje do tygodnia czasu od zarejestrowania się w urzędzie pracy. Opiekun ma za zadanie prowadzić uczestnika przez cały projekt, do czasu wejścia osoby na rynek pracy, udzielając mu niezbędnych informacji na temat ofert pracy i możliwych form wsparcia. Projekt podejmuje próbę przełamania barier utrudniających osobom młodym wejście na rynek pracy poprzez aktywizację w zakresie zdobywania pożądanych na rynku pracy umiejętności i kwalifikacji (bony szkoleniowe, bony na kształcenie zawodowe lub policealne, bony na kształcenie podyplomowe), doświadczeń zawodowych (bony stażowe, bony dla pracodawców za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej) oraz zwiększenia mobilności (dotacja na zasiedlenie).

*(...) Uważam, że to jest fajna sprawa. (...) Nasze osoby, które chcą coś zmienić, chcą podnieść swoje kwalifikacje, chcą zmieniać swoje kwalifikacje, to [projekt] daje im w końcu poczucie tego, że oni muszą sami też o coś zadbać. Nie przyjdą na gotowe formy, które my im szykujemy, które im nie pasują, tylko mają pole wyboru, mogą sami określić, w jakim kierunku chcieliby się przeszkolić, podnieść kwalifikacje. (IDI\_PUP\_16)*

Omawiany projekt wyklucza użycie niektórych form wsparcia, tj. robót publicznych, prac interwencyjnych, prac społecznie użytecznych, refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej<sup>20</sup>.

Wykluczając powyższe działania, natomiast udzielając promes na aktywizację osób młodych oraz dotacji na zasiedlenie, projekt nie skupia się na doraźnej pomocy, ale pomocy w rozumieniu długoterminowym. Jeśli realizacja projektu przyniesie pozytywne rezultaty, podjęte zostaną działania zmierzające do wprowadzenia w PUP nowych rozwiązań systemowych w zakresie aktywizacji osób młodych.

<sup>20</sup> „Program »Młodzi na rynku pracy«. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży – tekst ujednolicony”, MPiPS, Warszawa 2012.

## 4. Sytuacja osób młodych na rynku pracy

Można wyróżnić szereg czynników warunkujących trudną sytuację osób młodych na rynku pracy. Po pierwsze, do kategorii tej należą osoby, które poszukują zatrudnienia po raz pierwszy, tzn. nie posiadają wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Po drugie, również posiadane przez osoby młode wykształcenie często jest nieadekwatne do zapotrzebowania pracodawców. Często problem ten jest wynikiem niewłaściwych wyborów edukacyjnych osób młodych (niewłaściwy kierunek kształcenia) i/lub nieodpowiednich programów kształcenia (które nie przygotowują do wejścia na rynek pracy).

Osoby młode, podobnie jak innych uczestników rynku pracy, dotyka problem zmniejszenia się w ostatnich latach popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców. Przyczyn tego problemu należałoby szukać m.in. w spowolnieniu, którego doświadcza polska gospodarka.

Opisane powyżej bariery – dotyczące zarówno podaży, jak i popytu na pracę – mają wpływ na fakt, iż stopa bezrobocia osób młodych jest wyższa niż innych grup wiekowych (zjawisko to występuje zarówno w kraju, jak i w województwie pomorskim). Bezrobocie osób młodych stanowi zatem poważny problem i wyzwanie dla rynku pracy i instytucji na nim funkcjonujących.

### 4.1. Osoby młode na pomorskim rynku pracy w świetle statystyk publicznych

W II kwartale 2012 r. liczba ludności w wieku 15 lat i więcej w województwie pomorskim wynosiła 1 690 tys. osób<sup>21</sup>. Blisko co siódma osoba (257 tys. osób, tj. 15,2%) miała od 15 do 24 lat. Współczynnik aktywności zawodowej w tej kategorii wieku wyniósł 35,4% (liczba osób aktywnych zawodowo wynosiła 91 tys.)<sup>22</sup>. W województwie pomorskim wartość współczynnika aktywności zawodowej osób w wieku 15–24 lata była ponad 1,5-krotnie niższa niż w przypadku ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej (54,9%). W kraju współczynnik aktywności zawodowej osób młodych był niższy niż w Pomorskiem i wynosił 33,3% (dla ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej – 56,4%).

Analiza wartości współczynnika aktywności zawodowej w województwie pomorskim wskazuje na znaczne różnice w poziomie aktywności zawodowej młodych mężczyzn i młodych kobiet. W II kwartale 2012 r. w województwie pomorskim współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn w wieku 15–24 lata wyniósł 40,2%, zaś w przypadku kobiet był on o 10,2 pkt. proc. niższy i wynosił 30,0%.

W II kwartale 2012 r. w województwie pomorskim wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–24 lata wynosił 26,8%, tzn. do kategorii osób aktywnych zawodowo pracujących należała częściej niż co czwarta młoda osoba (wskaźnik zatrudnienia dla ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej był blisko 2-krotnie wyższy i wynosił 50,0%). W kraju wskaźnik zatrudnienia osób młodych wyniósł 24,9%, a osób w wieku 15 lat i więcej – 50,8%.

Również w przypadku analiz wskaźnika zatrudnienia widoczna jest odmienność sytuacji zawodowej osób młodych w zależności od płci. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w wieku 15–24 lata w województwie pomorskim wynosił w II kwartale 2012 r. 31,5%, zaś kobiet 22,3%. Oznacza to, że do kategorii osób aktywnych zawodowo pracujących należał blisko co trzeci młody mężczyzna i jedynie co piąta młoda kobieta.

<sup>21</sup> Źródłem wszystkich dotyczących II kwartału 2012 r. danych jest BAEL; dane dostępne są w Banku Danych Lokalnych GUS: [http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p\\_name=indeks](http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks).

<sup>22</sup> Analizując dane dotyczące poziomu aktywności zawodowej osób młodych (15–24 lata), uwzględnić należy fakt, iż znaczny odsetek tej kategorii wiekowej stanowią osoby kształcące się i z tego powodu pozostające poza rynkiem pracy (biernie zawodowo).

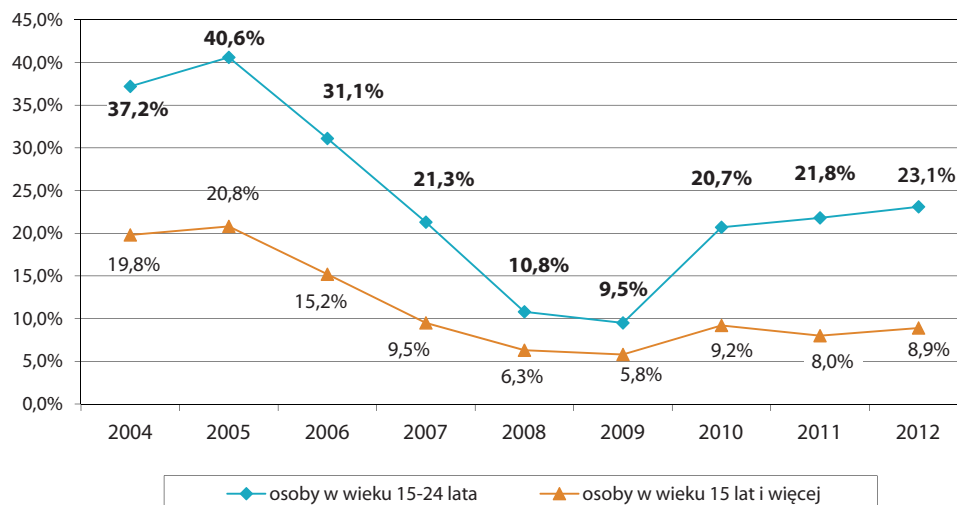
Tabela 9. Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia w II kwartale 2012 r. według BAEL

	Współczynnik aktywności zawodowej		Wskaźnik zatrudnienia	
	woj. pomorskie	Polska	woj. pomorskie	Polska
osoby w wieku 15 lat i więcej	54,9%	56,4%	50,0%	50,8%
osoby w wieku 15–24 lata	35,4%	33,3%	26,8%	24,9%
mężczyźni	40,2%	37,8%	31,5%	29,1%
kobiety	30,0%	28,6%	22,3%	20,6%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS [http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p\\_name=indeks](http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks), dostęp: 11.12.2012 r.

Według danych BAEL w II kwartale 2012 r. liczba osób bezrobotnych w wieku 15–24 lata w województwie pomorskim wynosiła 21 tys. Stopa bezrobocia osób w tej kategorii wieku wyniosła 23,1% i była 2,5-krotnie wyższa od stopy bezrobocia dla ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej (8,9%)<sup>23</sup>. Analiza danych dotyczących stopy bezrobocia w II kwartale lat 2004–2012 wskazuje, iż odnotowywana w tym kwartale stopa bezrobocia osób młodych od trzech lat przekracza 20,0% i systematycznie rośnie (w przypadku osób w wieku 15 lat i więcej nie obserwuje się takiego trendu).

Wykres 1. Stopa bezrobocia według BAEL w II kwartale lat 2004–2012 w woj. pomorskim



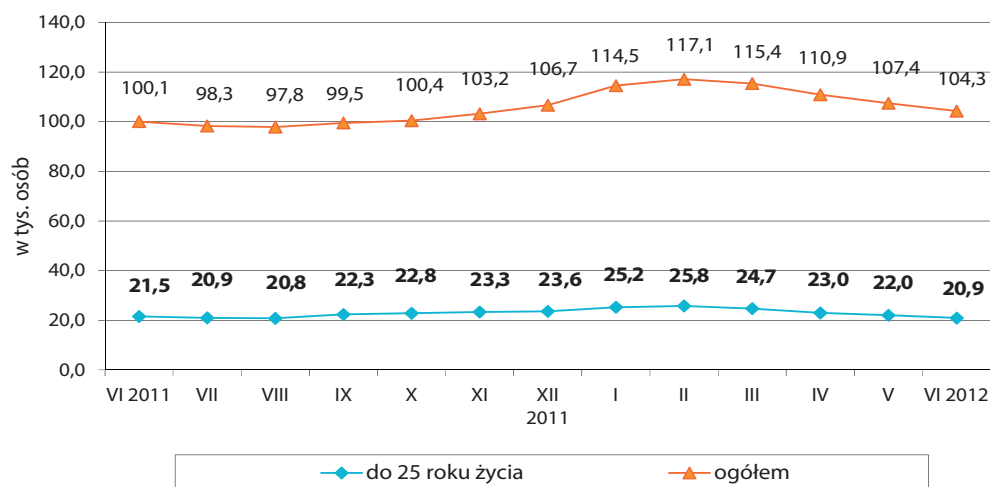
Źródło: Biuletyny statystyczne województwa pomorskiego za III kwartały lat 2005–2012.

Oprócz danych BAEL istotnym źródłem informacji o sytuacji osób młodych na pomorskim rynku pracy są dane o bezrobociu rejestrowanym. W końcu czerwca 2012 r. w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego zarejestrowanych było 20,9 tys. osób do 25 roku życia (osoby te stanowiły 20,1% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych). Zdecydowaną większość młodych bezrobotnych stanowiły kobiety – ich udział wyniósł 58,5%.

<sup>23</sup> W momencie opracowywania raportu (grudzień 2012 r.) dane o stopie bezrobocia dla kraju za II kwartał 2012 r. nie były dostępne. Stopa bezrobocia według BAEL za I kwartał 2012 r. dla kategorii osób w wieku 15–24 lata wyniosła w kraju 27,8%, zaś w kategorii osób w wieku 15 lat i więcej – 10,5%.

Od marca 2012 r. do czerwca 2012 r. zarówno liczba bezrobotnych do 25 roku życia, jak i liczba bezrobotnych ogółem w województwie pomorskim spadała. Obserwacja trendów związanych z sezonowością bezrobocia wskazuje jednak, iż liczba bezrobotnych zwiększy się w miesiącach zimowych – dotyczy to zarówno bezrobotnych ogółem, jak i kategorii do 25 roku życia. W przypadku najmłodszej kategorii bezrobotnych wzrost liczby rejestracji w drugiej połowie roku powodowany jest m.in. napływem do bezrobocia absolwentów szkół.

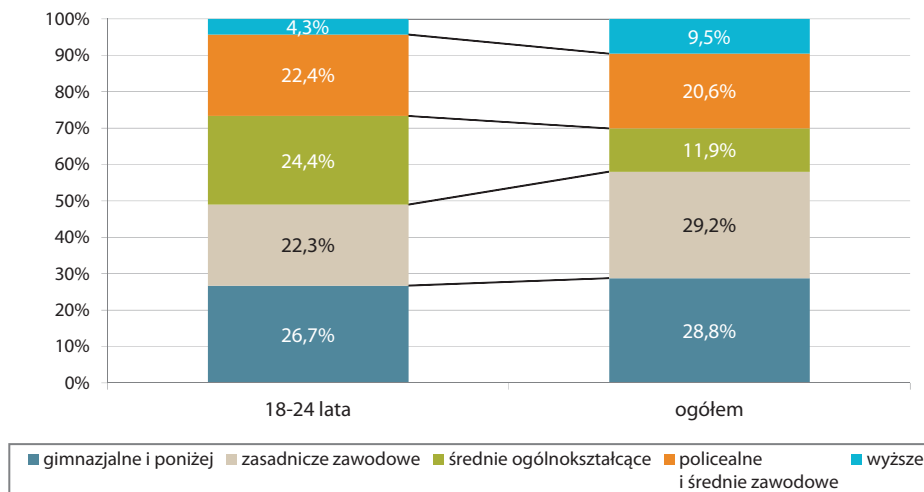
**Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy woj. pomorskiego według stanu w końcu poszczególnych miesięcy (VI 2011 – VI 2012)**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MPiPS-01, Załącznik 1.

Najwięcej bezrobotnych osób młodych posiadało wykształcenie gimnazjalne lub niższe (5,6 tys. osób, tj. 26,7% ogółu tej kategorii), najmniej – wykształcenie wyższe (0,9 tys. osób, tj. 4,3%). Na szczególną uwagę zasługuje wysoki udział w strukturze młodych bezrobotnych osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – w końcu czerwca 2012 r. wynosił on 24,4% (w tej kategorii zarejestrowanych było 5,1 tys. osób) i był ponad 2-krotnie wyższy niż udział osób z tym wykształceniem w ogóle bezrobotnych (11,9%). Ze względu na fakt, iż osoby kończące licea ogólnokształcące i wchodzące na rynek pracy nie mają żadnego przygotowania zawodowego, ich aktywizacja może być szczególnie trudna.

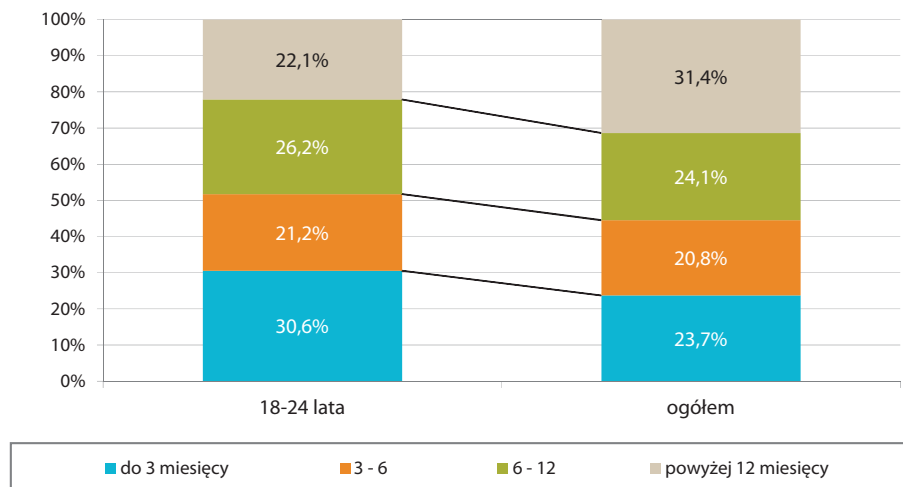
**Wykres 3. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy woj. pomorskiego według wykształcenia, stan na 30 czerwca 2012 r.**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MPiPS-01, Załącznik 1.

Ponad połowa młodych bezrobotnych (10,8 tys. osób, tj. 51,7%) pozostawała bez pracy krócej niż pół roku. Częściej niż co piąty bezrobotny do 25 roku życia poszukiwał pracy dłużej niż rok (4,6 tys. osób, tj. 22,1%).

**Wykres 4. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy woj. pomorskiego według czasu pozostawania bez pracy, stan na 30 czerwca 2012 r.**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MPiPS-01, Załącznik 1.

#### 4.2. Główne bariery utrudniające osobom młodym wejście i utrzymanie się na rynku pracy

Diagnoza barier i problemów, których doświadczają osoby młode na rynku pracy, opracowana została w oparciu o analizę dokumentów oraz uzupełniona informacjami pochodzącymi z wywiadów pogłębionych z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy i ze zogniskowanych wywiadów grupowych z osobami młodymi.

W wyniku przeprowadzonego badania zdiagnozowano dwie główne bariery utrudniające osobom młodym wejście i utrzymanie się na rynku pracy. Są nimi **brak doświadczenia zawodowego oraz niedostosowanie wykształcenia/kwalifikacji do potrzeb rynku pracy**. Trudności osób młodych spowodowane są również m.in. przez:

- brak umiejętności poruszania się na rynku pracy,
- (zbyt) wysokie oczekiwania młodych kandydatów do pracy odnośnie warunków zatrudnienia (przede wszystkim w wymiarze finansowym),
- spowolnienie gospodarcze, które jest przyczyną znacznego zmniejszenia liczby ofert pracy (czy nawet ich braku),
- niechęć pracodawców do inwestowania w młodych pracowników.

Opisane powyżej bariery diagnozowane są w licznych dokumentach podejmujących problematykę rynku pracy w Polsce i w województwie pomorskim.

Na problemy dotyczące braku doświadczenia zawodowego osób młodych oraz niedostosowania ich kwalifikacji do potrzeb rynku pracy uwagę zwracają m.in. autorzy Programu „Młodzi na rynku pracy”<sup>24</sup>. O dysharmonii między umiejętnościami poszukiwanymi przez pracodawców a posiadanymi przez osoby młode pisze także autorka opracowanego na zlecenie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów raportu „Młodzi 2011”. W rozdziale „Praca i wchodzenie na rynek pracy” dokonuje wnikliwej analizy barier, których doświadczają osoby młode na rynku pracy, i ich przyczyn. Obok wspomnianego niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, będącego konsekwencją nieprzemyślanych wyborów edukacyjnych, wskazuje również m.in. na brak umiejętności i doświadczenia zawodowego młodych, brak wiedzy na temat mechanizmów funkcjonujących na rynku pracy, niedostatek ofert pracy czy w końcu na bariery finansowe, które nie pozwalają młodym osobom na rozwinięcie własnego biznesu jako alternatywy dla deficytów klasycznego zatrudnienia<sup>25</sup>.

Ponadto autorzy raportu „Młodzi na rynku pracy” zwracają uwagę na kolejną, bardzo ważną barierę we wchodzeniu młodych na rynek pracy – aktualnie pracodawcy w małym stopniu wykazują gotowość do inwestowania w pracowników (np. poprzez szkolenia), a osoby młode *stanowią kategorię pracobiorców nieposiadających dużych doświadczeń zawodowych, która z reguły – nawet w przypadku absolwentów szkół wyższych – wymaga znacznych nakładów na dalsze kształcenie pod kątem wykonywania pracy na konkretnych stanowiskach*<sup>26</sup>. Często brak inwestycji w młodych pracowników jest wynikiem przekonania pracodawców o wysokiej rotacji wśród młodych – mieliby oni, poszukując optymalnego i dającego największą satysfakcję zajęcia, częściej niż osoby ze starszych kategorii wiekowych zmieniać swoje zawodowe plany<sup>27</sup>. Jednocześnie pracodawcy muszą liczyć się z faktem, iż znaczna część młodych pracowników będzie korzystać z urlopów związanych z urodzeniem i wychowywaniem dziecka (problem szczególnie istotny w przypadku młodych kobiet).

W związku ze zdiagnozowanymi trudnościami młodych na rynku pracy w „Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia dla Województwa Pomorskiego na rok 2012” osoby młode (do 30 roku życia) wskazano jako jedną z priorytetowych grup bezrobotnych wymagających wsparcia na pomorskim rynku pracy<sup>28</sup>.

Występowanie na pomorskim rynku pracy opisanych wyżej problemów potwierdzają uzyskane w trakcie przeprowadzonych badań jakościowych opinie pracowników powiatowych urzędów pracy województwa oraz osób młodych.

<sup>24</sup> „Program »Młodzi na rynku pracy«. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży – tekst ujednolicony”, MPIPS, Warszawa 2012, Załącznik Nr 1 „Młodzi w liczbach”, s. 2.

<sup>25</sup> „Młodzi 2011”, raport opracowany na zlecenie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 136–138.

<sup>26</sup> Tamże, s. 16.

<sup>27</sup> Tamże, s. 58–60.

<sup>28</sup> „Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla Województwa Pomorskiego na rok 2012. Projekt”, Załącznik do Uchwały Nr 479/141/12 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 2 maja 2012 r.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy w pierwszej kolejności zwracają uwagę na barierę związaną z brakiem doświadczenia zawodowego.

*Na naszym rynku, jak pewnie w większości powiatów, sytuacja nie jest najlepsza. Pomimo zaangażowania środków, które mamy w dyspozycji i którymi możemy wspomagać osoby pozostające bez zatrudnienia, [sytuacja] jest nadal niekorzystna (...) pracodawcy w czasie kryzysu gospodarczego mają obawy zatrudniania osób bez doświadczenia, bez praktyki zawodowej i powierzania im odpowiedzialnych stanowisk w swoich firmach. (IDI\_PUP\_16)*

*To jest brak kwalifikacji, brak doświadczenia, brak w ogóle znajomości poruszania się po rynku pracy, brak wiedzy o rynku pracy, niewiedza, jak rozmowa kwalifikacyjna z pracodawcą wygląda, a nawet przygotowanie dokumentów aplikacyjnych. To są główne problemy, które wskazują w tej grupie wiekowej. (IDI\_PUP\_3)*

Również osoby młode podkreślają, iż pracodawcy coraz częściej wymagają od kandydatów do pracy wieloletniego doświadczenia.

*(...) było mi bardzo ciężko dostać pracę, bo pracodawcy mają takie wymagania: wiek – dwadzieścia lat, ale pięć lat doświadczenia, najlepiej żebyśmy byli już po studiach. (FGI\_2)*

*Co do pracodawców, to wiek nie ma znaczenia faktycznie, ale chcą trzy, pięć lat doświadczenia. (FGI\_2)*

*(...) wiele razy byłam na rozmowach kwalifikacyjnych i wydaje mi się, że pracodawcy chcą, aby człowiek, który ma dwadzieścia lat, miał dwadzieścia lat doświadczenia. (FGI\_3)*

Problem niedostosowania wykształcenia osób młodych do potrzeb lokalnych oraz regionalnego rynku pracy akcentowany był w badaniach zarówno przez pracodawców, jak i przez przedstawicieli pomorskich OHP, instytucji szkoleniowych oraz organizacji pozarządowych działających w obszarze rynku pracy. Niedopasowanie kwalifikacji osób młodych do potrzeb rynku pracy spowodowane jest niewłaściwym wyborem kierunków kształcenia a także brakiem odpowiedniego przygotowywania przez placówki edukacyjne do wejścia na rynek pracy. W większości szkół kładzie się mały nacisk na zajęcia praktyczne, które należy rozumieć nie tylko jako naukę zawodu (gdyż wątek ten dotyczy również szkół ogólnokształcących), ale również jako kształtowanie kompetencji miękkich, takich jak: praca w grupie, skuteczna komunikacja, umiejętność prezentacji. Jak wskazują badania, brak tych umiejętności często utrudnia osobom młodym uzyskanie zatrudnienia.

*Jeśli chodzi o nasz system edukacyjny, to nie do końca jest on spójny z tym, co ma miejsce na naszym lokalnym rynku pracy. W większości są kierunki, które kształcą naszą młodzież, a na terenie naszego powiatu nie mamy takiego sektora, nie mamy takiej gałęzi przemysłu, gdzie ta osoba by się spełniła w zawodzie. (IDI\_PUP\_16)*

*Na pewno nie wiedzą [osoby młode], jak zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej, jak rozmawiać z pracodawcą, gdzie szukać pracy, żeby się nie zrażać, żeby być zmotywowanym (...). (SW\_6)*



W związku ze zdiagnozowanymi niedopasowaniami należałoby podjąć działania mające na celu ich minimalizację.

Niedopasowanie kierunków kształcenia osób młodych do zapotrzebowania na pracowników na lokalnych i regionalnym rynku pracy może być wynikiem braku informacji niezbędnych w procesie dostosowania. W tym kontekście konieczne jest pozyskiwanie wiedzy na temat popytu na pracowników w konkretnych zawodach od kluczowych w danym regionie pracodawców, tj. od średnich i dużych rozwijających się firm. Istotne jest również rozpoznawanie trendów, jakie występują na lokalnych rynkach pracy. Diagnoza zapotrzebowania pozwoliłaby na określenie kierunków, w jakich powinni kształcić się uczniowie szkół ponadgimnazjalnych oraz studenci. Prowadzenie systematycznych badań w tym zakresie ułatwiłoby stworzenie wytycznych dla szkół ponadgimnazjalnych oraz uczelni wyższych wskazujących, w jaki sposób można modyfikować oferowane kierunki kształcenia w celu zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy.

*Bardziej powinno się naciskać na współpracę PUP z prywatnymi przedsiębiorcami. Przeważnie przedsiębiorcy powinni nam mówić, co jest na rynku pracy potrzebne, a co nie. (FGI\_1)*

*[PUP powinien zbierać dane] i przekazywać je szkole wyższej. Ona by wiedziała teraz, czy jest sens otwierać dany kierunek (...) (FGI\_1)*

Poza diagnozą potrzeb pracodawców bardzo ważnym elementem przyczyniającym się do lepszego dopasowania kwalifikacji osób młodych do potrzeb rynku pracy powinno być przekazywanie uczniom wiedzy na temat rynku pracy i panujących na nim reguł (już na poziomie gimnazjum). Wstępne określenie ścieżki kariery, rozpoznanie mocnych oraz słabych stron ucznia, a także jego predyspozycji, ułatwiłoby mu podejmowanie decyzji odnośnie jego zawodowej przyszłości.

*Moim zdaniem problem powstaje już na etapie szkoły gimnazjalnej, kiedy zaledwie w kilku szkołach odbywają się takie indywidualne zajęcia z doradcą zawodowym, bo osobie, która ma 13, 14 lat, czy w liceum, nie oszukujemy się, ciężko jest wybrać tę drogę, w którą chciałaby pójść, i to, co chciałaby w życiu zrobić. Takie indywidualne spotkanie z doradcą zawodowym miałyby im indywidualny plan działania ustalić, pomóc ukierunkować. (SW\_6)*

*W ogóle myślę, że dla ludzi młodych powinny być jakieś takie kampanie po szkole średniej. Taki punkt, by ktoś przyszedł i powiedział: słuchajcie ludzie, jest taka możliwość, że możecie iść do urzędu pracy, my wam pomożemy. (FGI\_2)*

*Podstawowym problemem dla mnie jest to, że przy szkołach nie ma wsparcia doradców zawodowych. (SW\_5)*

### 4.3. Pomorski rynek pracy w perspektywie zapotrzebowania na zawody

Diagnoza zapotrzebowania na zawody oraz kwalifikacje na pomorskim rynku pracy wymaga pozyskiwania informacji bezpośrednio od pracodawców prowadzących działalność na terenie województwa. Jednak źródłem wiedzy w tym zakresie mogą być również dane pochodzące z innych źródeł.

Analizy zawarte w „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w 2011 roku” wskazują, iż w 2011 r. najczęściej bezrobotnych absolwentów (do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki) zarejestrowało się w wielkich grupach zawodów<sup>29</sup>: specjaliści (3,5 tys. osób, w tym najczęściej w zawodzie pedagoga), pracownicy usług i sprzedawcy (2,6 tys. osób, w tym najczęściej w zawodzie sprzedawcy) oraz technicy i inny średni personel (2,4 tys. osób, w tym najczęściej w zawodzie technika ekonomisty)<sup>30</sup>.

Na pomorskim rynku pracy zdecydowanie przeważają zawody nadwyżkowe, tj. takie, na które pracodawcy zgłaszają mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tych zawodach – stanowią one 75,3% objętych analizą zawodów<sup>31</sup>.

W 2011 r. za pośrednictwem PUP najłatwiej było znaleźć pracę osobom w zawodach: spawacz metodą TIG oraz operator urządzeń do paletyzacji – były to zawody maksymalnie deficytowe (tj. takie, w których zgłoszono oferty pracy i nie zarejestrował się żaden bezrobotny), w których zgłoszono ponad 40 ofert pracy. Warto również odnotować, że w 2011 roku do zawodów maksymalnie deficytowych w województwie pomorskim należał szereg zawodów nauczycielskich (m.in. zawody: nauczyciel psycholog, nauczyciel przysposobienia obronnego, nauczyciel sztuki w placówkach pozaszkolnych, nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych)<sup>32</sup>.

Najwięcej wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2011 roku zgłoszono do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego w zawodach: robotnik gospodarczy (4,0 tys. miejsc; zawód deficytowy), sprzedawca (2,3 tys. miejsc; zawód nadwyżkowy) oraz robotnik budowlany (1,9 tys. miejsc; zawód nadwyżkowy)<sup>33</sup>.

Informacje na temat zapotrzebowania na pracowników w konkretnych zawodach bezpośrednio od pracodawców pozyskano w czasie realizacji badania w ramach projektu „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego”<sup>34</sup>. Autorzy raportu dokonali syntezy wszystkich dostępnych źródeł danych na temat popytu na pracowników (oprócz badania pracodawców źródłem informacji było m.in. badanie ofert pracy dla województwa pomorskiego publikowanych na rekrutacyjnych portalach internetowych; badanie to prowadzi Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku) i na tej podstawie wyłonili m.in. grupy zawodów charakteryzujące się największym zapotrzebowaniem. Należały do nich grupy:

- spawacze i pokrewni,
- programiści aplikacji,
- przedstawiciele handlowi,
- specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani,
- pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne<sup>35</sup>.

<sup>29</sup> Monitoring zawodów oparty jest o „Klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy” wprowadzoną Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. Nr 82, poz. 537).

<sup>30</sup> „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w 2011 roku”, Gdańsk, kwiecień 2012, s. 18–21.

<sup>31</sup> Tamże, s. 33–38.

<sup>32</sup> Tamże, s. 33–38.

<sup>33</sup> Tamże, s. 23.

<sup>34</sup> „Pomorski barometr zawodowy...” jest projektem badawczym realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w latach 2011–2013 (trzy roczne cykle badań). Więcej informacji na stronie [www.wup.gdansk.pl/barometr](http://www.wup.gdansk.pl/barometr) oraz [www.pomorski-barometr.pl](http://www.pomorski-barometr.pl).

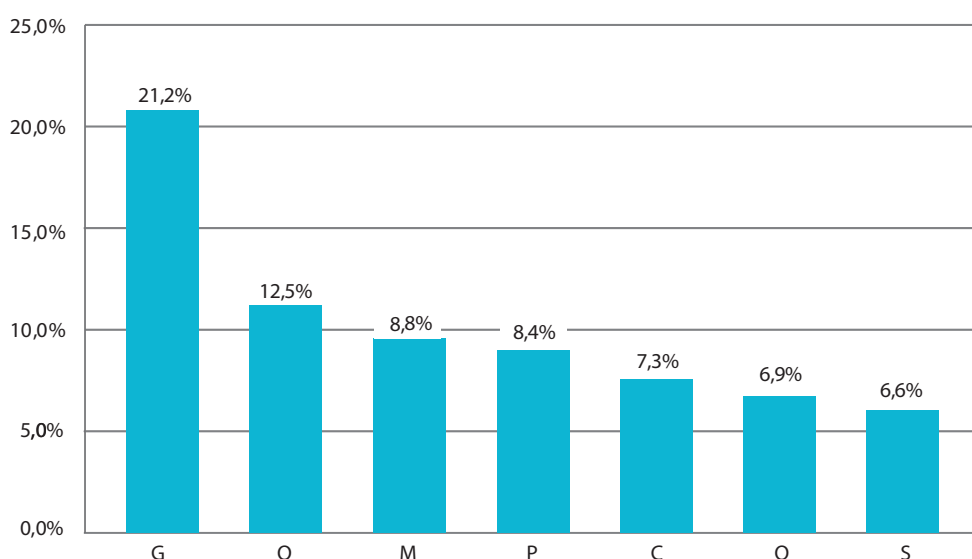
<sup>35</sup> Podobnie jak w monitoringu zawodów w „Pomorskim barometrze zawodowym...” wykorzystano „Klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy”.

Zapotrzebowanie na konkretne zawody i kwalifikacje na rynku pracy znajduje odzwierciedlenie także w ofertach staży dostępnych dla osób młodych za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. Analiza bazy danych pracodawców, którzy organizowali staże w ramach objętych niniejszą ewaluacją projektów systemowych, wskazuje, że staże umożliwiały zdobycie doświadczenia zawodowego przede wszystkim na stanowiskach:

- pracowników biurowych (42,8% oferowanych stanowisk),
- techników i innego średniego personelu (20,3%),
- pracowników usług i sprzedawców (19,8%).

Co piąty organizator stażu prowadził działalność w sekcji G: Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle<sup>36</sup> (21,1% wszystkich organizujących staże pracodawców). Na Wykresie 5 przedstawiono sekcje PKD, w których działalność prowadziło najwięcej organizatorów staży (tj. udział danej sekcji w ogóle wynosił ponad 6%).

**Wykres 5. Sekcje PKD, w których prowadzili działalność organizatorzy staży w województwie pomorskim [n=1439]**



Legenda: Sekcje PKD – G: Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, O: Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, M: Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, P: Edukacja, C: Przetwórstwo przemysłowe, Q: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, S: Pozostała działalność usługowa.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy pracodawców, u których staż odbyły osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział w projektach w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL zgodnie z zaplanowaną ścieżką uczestnictwa (tablice powiatowych urzędów pracy).

Szczególną uwagę warto zwrócić na fakt, iż w województwie pomorskim, które charakteryzuje się nieustannym rozwojem obszaru turystyki oraz rekreacji, a także lokalnie posiada duży potencjał do rozwoju logistyki i spedycji międzynarodowej, duży atut kandydata do pracy i pracownika stanowi znajomość języków obcych (często wymagana przez pracodawców). W celu zwiększenia szans osób młodych na rynku pracy w procesie kształcenia powinno kłaść się szczególny nacisk na naukę języków obcych<sup>37</sup>. Właśnie wysokie kompetencje ję-

<sup>36</sup> Podział i nazewnictwo sekcji zgodny z Polską Klasyfikacją Działalności wprowadzoną Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. Nr 251, poz. 1885).

<sup>37</sup> Spandowska K., „Kształcenie zawodowe na tle sytuacji gospodarczej województwa pomorskiego”, [w:] „Nowoczesne poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla młodzieży. Doświadczenia z projektu »OHP jako realizator usług rynku pracy«”, Giermantowska E., Kotzian J. (red.), Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna, Warszawa 2011, s. 222.

zykowe mogą stanowić przewagę młodych kandydatów do pracy nad starszymi kandydatami, posiadającymi większe doświadczenie zawodowe, lecz którym brak tej umiejętności.

*Znajomość języków obcych na poziomie komunikatywnym w znaczący sposób może zwiększyć szanse osób młodych na zatrudnienie. Umiejętność posługiwania się językami obcymi może również zapewnić im lepsze zarobki. Umiejętność komunikacji w języku obcym może być szczególnie przydatna nie tylko specjalistom, ale również pracownikom niższego szczebla (np. sprzedawcom, kelnerom czy też kierowcom).*

Zaleca się wprowadzanie w ramach projektów systemowych intensywnych kursów językowych realizowanych na różnych poziomach zaawansowania. By kurs mógł zostać zrealizowany w całości w trakcie trwania projektu systemowego, powinien być prowadzony w sposób zintensyfikowany.

Mimo że kursy językowe nie będą bezpośrednio przyczyniały się do wzrostu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, rekomenduje się ich realizację. W celu wyeliminowania trudności związanych z zebraniem odpowiedniej liczby osób mogących utworzyć grupę językową zaleca się przekazywanie zainteresowanym osobom bonów edukacyjnych umożliwiających odbycie pożądanego kursu językowego.

## 5. Główne wyniki badania uczestników projektów

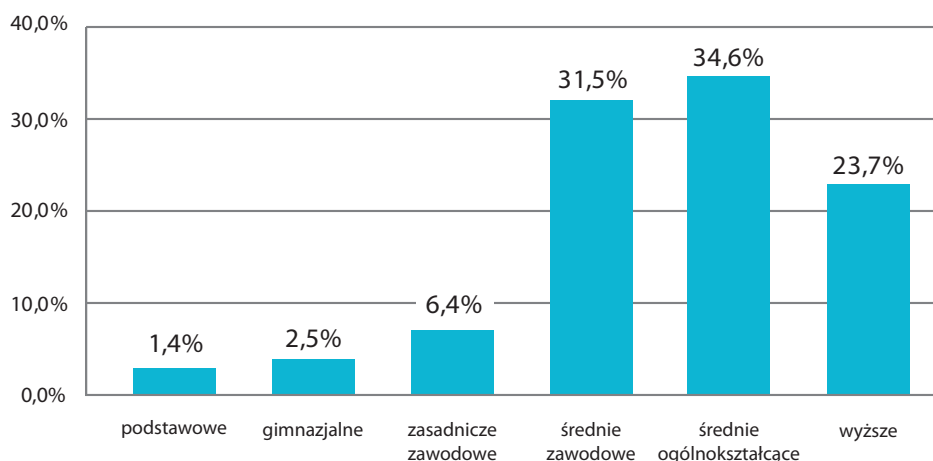
W rozdziale opisano główne wyniki badania ilościowego CATI uczestników projektów w wieku 18–24 lata, którzy w 2011 r. zakończyli udział w realizowanych w województwie pomorskim projektach systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa). Analizy prezentowane są m.in. w podziale na formy wsparcia, w których uczestniczyli respondenci – szczególną uwagę poświęcono stażom. W celu pogłębienia analiz oraz ich właściwego zilustrowania w rozdziale wykorzystano również wyniki przeprowadzonych badań jakościowych.

Kwestionariusz badania CATI oraz scenariusze do badań jakościowych umieszczone zostały w Aneksie do niniejszego raportu.

### 5.1. Sytuacja uczestników przed przystąpieniem do projektów

Wśród objętych badaniem osób młodych, które uczestniczyły w projektach systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim, dominują osoby legitymujące się wykształceniem średnim (34,6% uczestników projektów stanowiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 31,5% z wykształceniem średnim zawodowym). Blisko co czwarty uczestnik projektu posiadał wykształcenie wyższe (23,7%). Udziały osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym oraz podstawowym były zdecydowanie niższe (odpowiednio 6,4%, 2,5% i 1,4%).

Wykres 6. Struktura uczestników projektów według wykształcenia [n=801]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

W momencie prowadzenia badania 29,2% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zadeklarowało, iż kontynuuje naukę na kolejnym poziomie edukacji. W przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym odsetek ten wyniósł 19,1%.

W momencie podejmowania decyzji o udziale w projekcie blisko połowa uczestników (48,9%) za swój cel stawiała podjęcie pracy (ponad  $\frac{3}{4}$  z nich w momencie badania deklarowało, iż postawiony cel został osiągnięty). Co czwarty uczestnik chciał dzięki udziałowi w projekcie zdobyć doświadczenie zawodowe (25,3%; deklaracja osiągnięcia celu przez 87,2% tej kategorii osób). Najczęściej swój cel osiągały osoby, które przystępowały do projektu z chęcią rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej – w momencie badania osiągnięcie

celu deklarowało dziewięć na dziesięć osób, które przyjęły ten cel (88,4%; rozpoczęcie działalności gospodarczej było celem 8,6% uczestników projektów).

**Tabela 10. Cele, jakie stawiali przed sobą uczestnicy, przystępując do projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL, oraz stopień ich realizacji**

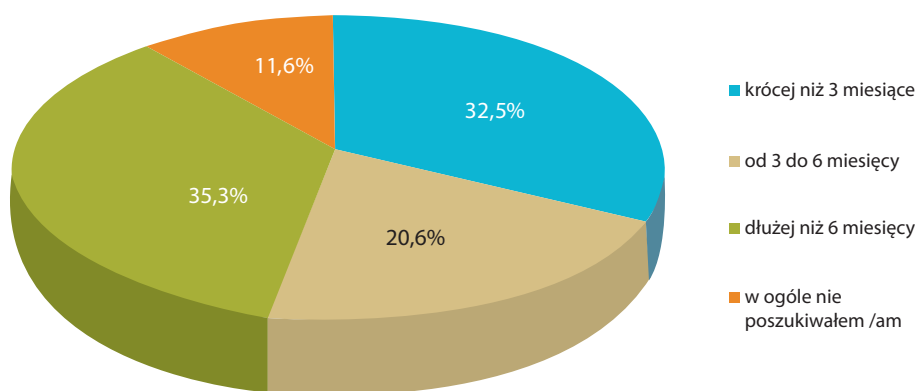
	Wskazany cel		Realizacja celu	
	osoby	%	osoby	%
podjęcie pracy	392	48,9	300	76,5
rozpoczęcie działalności gospodarczej	69	8,6	61	88,4
podniesienie kwalifikacji zawodowych	123	15,4	99	80,5
zdobycie doświadczenia zawodowego	203	25,3	177	87,2
inny cel	14	1,7	12	85,7
<b>ogółem</b>	<b>801</b>	<b>100,0</b>	<b>649</b>	<b>81,0</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Przystępując do udziału w projektach systemowych Poddziałania 6.1.3, wszyscy uczestnicy musieli posiadać status osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy – było to warunkiem koniecznym udziału w projekcie.

Najwięcej osób przed przystąpieniem do projektu poszukiwało pracy dłużej niż pół roku (35,3%). Blisko jedna trzecia badanych (32,5%) poszukiwała pracy krócej niż 3 miesiące. Wiele z tych osób stanowili absolwenci szkół średnich oraz wyższych, którzy bezpośrednio po zakończeniu edukacji zarejestrowali się w urzędzie pracy i otrzymali ofertę uczestnictwa w projekcie. Warto również zauważyć, że częściej niż co dziesiąty uczestnik (11,6%) przed przystąpieniem do projektu w ogóle nie poszukiwał pracy.

**Wykres 7. Czas poszukiwania pracy przed przystąpieniem do projektu [n=801]**



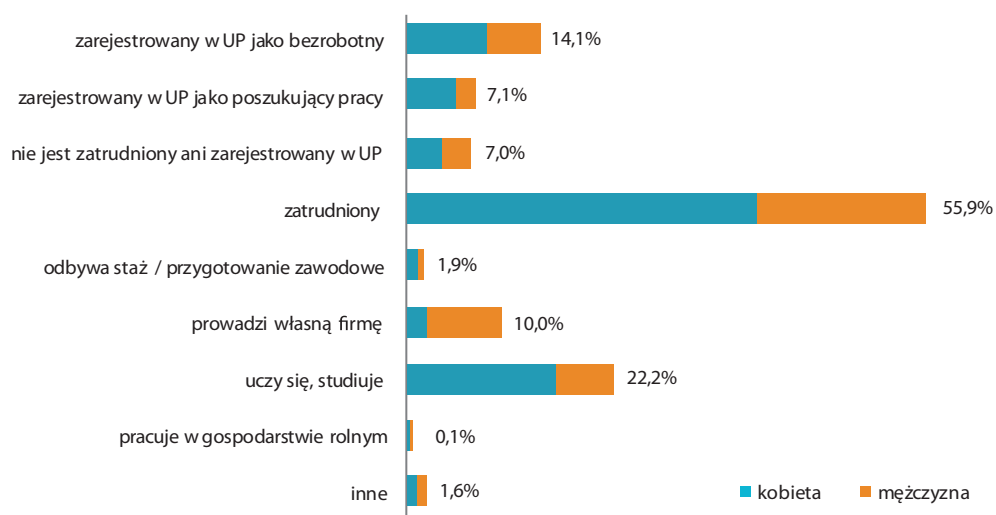
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Po udziale w projekcie sytuacja zawodowa ponad 85% uczestników zmieniła się. Wśród osób obecnie zatrudnionych wysoki był odsetek osób, które poszukiwały pracy krócej niż 3 miesiące (38,6%). Odnotowano również, że blisko połowę zarejestrowanych w momencie badania bezrobotnych (49,6%) stanowiły osoby, które przed przystąpieniem do projektu poszukiwały pracy dłużej niż 6 miesięcy.

## 5.2. Sytuacja uczestników projektów na rynku pracy w momencie realizacji badania

Ponad 65% uczestników projektów w momencie badania pracowało: 55,9% było zatrudnionych, a 10,0% prowadziło własną działalność gospodarczą. Częściej niż co piąty badany uczył się bądź studiował (22,2%). Zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy było 21,3% respondentów (14,1% jako osoby bezrobotne oraz 7,1% jako osoby poszukujące pracy). 7,0% osób nie było zatrudnionych i jednocześnie nie pozostawało w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Wśród osób, które określały swoją sytuację na rynku pracy jako inną, przeważały osoby na urlopie wychowawczym bądź macierzyńskim oraz zatrudnione w ramach prac interwencyjnych.

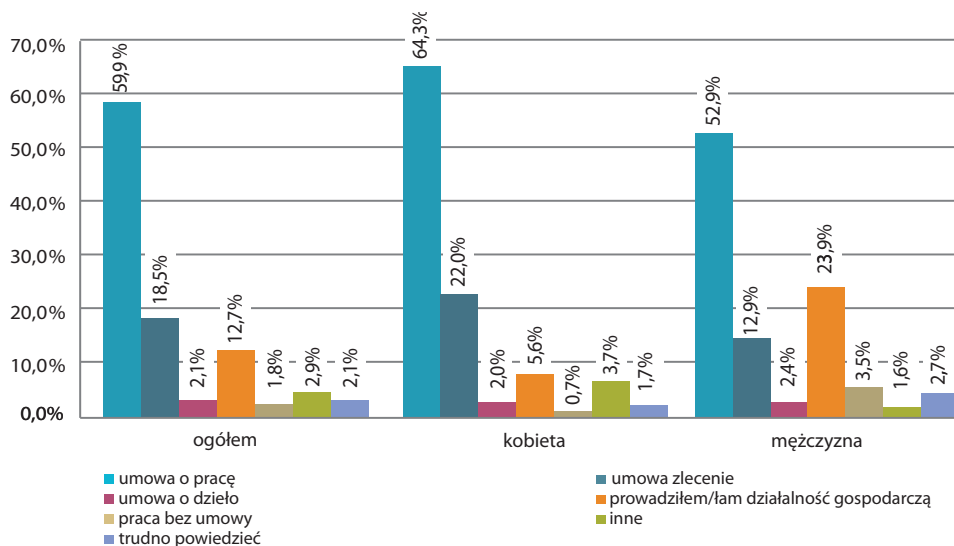
**Wykres 8. Sytuacja zawodowa uczestników projektów** [n=801; pytanie wielokrotnego wyboru]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Wśród uczestników, którzy po zakończeniu udziału w projekcie podjęli pracę choćby na jakiś czas, przeważa zatrudnienie w ramach umów o pracę (na podstawie tych umów pracowało 59,9% respondentów). Należy jednak zauważyć, że rozkłady odpowiedzi dotyczących podstawy wykonywania pracy różnią się w zależności od płci respondenta. Wyraźnie wyższy wskaźnik umów o pracę odnotowano w przypadku kobiet (64,3%; mężczyźni – 52,9%). O odmienności w omawianych strukturach decyduje jednak przede wszystkim fakt prowadzenia działalności gospodarczej: firmę prowadzi blisko ¼ pracujących mężczyzn (23,9%) i jedynie co dwudziesta kobieta (5,6%).

**Wykres 9. Podstawa wykonywania pracy w podziale na płeć respondenta [n=664; osoby, które po udziale w projekcie choćby na jakiś czas znalazły pracę]**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Warto zwrócić uwagę na osoby, które po zakończeniu udziału w projekcie choćby przez jakiś czas pracowały bez umowy. Stanowiły one 1,8% wszystkich respondentów (pracę bez umowy deklarowało 3,5% ankietowanych mężczyzn i 0,7% ankietowanych kobiet).

W ogólnej populacji badanych 7% stanowiły osoby, które deklarowały, iż nie są osobami pracującymi i jednocześnie nie są zarejestrowane w urzędzie pracy. Sytuacja taka jest spowodowana m.in. brakiem możliwości, przez okres określony w ustawie<sup>38</sup>, ponownego zarejestrowania się w urzędzie pracy w wyniku wyłączenia z rejestru osób bezrobotnych z przyczyn leżących po stronie bezrobotnego. W niewielu przypadkach zaniechanie rejestracji jest następstwem postrzegania urzędu pracy jako nieefektywnego pośrednika pracy.

*Moim oczekiwaniem jest większe zaangażowanie pracowników w urządzie pracy. Teraz nie ma go w ogóle. Tylko przedstawiają czasem po dwie oferty, jak się później człowiek doczyta, o wymaganiach 5 lat doświadczenia. Drukują na kolejną wizytę wezwanie i tyle. Także zaangażowania żadnego nie ma z ich strony. (FGI\_2)*

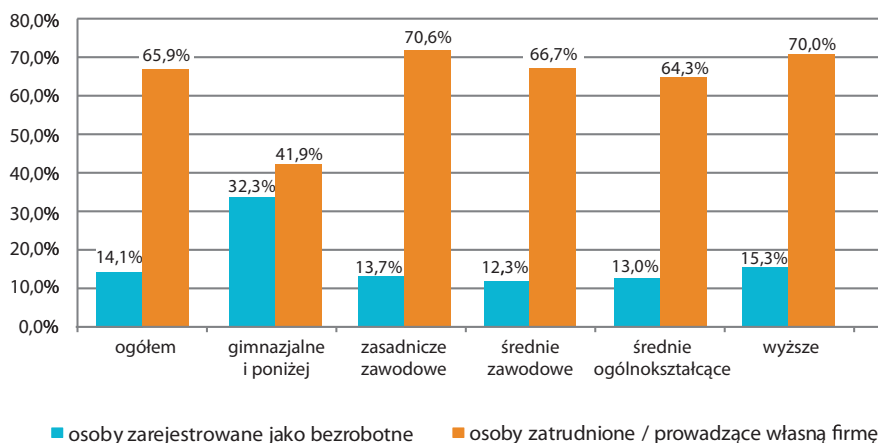
Szansę znalezienia pracy po udziale w projekcie były zależne od poziomu wykształcenia uczestnika: dane pokazują, iż osoby z niskim poziomem wykształcenia częściej niż osoby lepiej wykształcone pozostają bezrobotne. W momencie badania 65,9% wszystkich uczestników projektów pracowało bądź prowadziło firmę, 14,1% było bezrobotnych. W przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej udziały te prezentowały się odmiennie: 41,9% osób z tym wykształceniem pracowało (udział niższy o 24,0 pkt. proc. niż wśród uczestników ogółem) i 32,3% było zarejestrowanych jako bezrobotne (udział wyższy o 18,2 pkt. proc. niż wśród uczestników ogółem). Jeśli chodzi o lepiej wykształconych uczestników projektów, we wszystkich kategoriach udział osób pracujących zdecydowanie przewyższał udział osób bezrobotnych. Największy udział osób pracujących odnotowano w przypadku osób w wykształceniu zasadniczym zawodowym – 70,6% (udział osób bezrobotnych w tej kategorii wykształcenia wyniósł 13,7%). Najmniejszy

<sup>38</sup> 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.)



udział osób bezrobotnych odnotowano wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym (12,3%) oraz średnim ogólnokształcącym (13,0%).

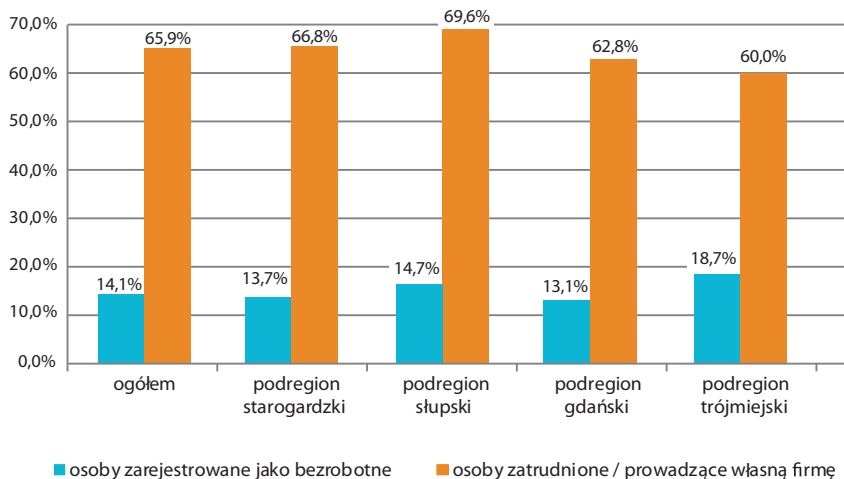
**Wykres 10. Bezrobotni i pracujący uczestnicy projektów według wykształcenia** [n=641]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

W momencie badania najwyższy udział osób pracujących odnotowano w podregionie słupskim (69,6%)<sup>39</sup>. Z kolei w podregionie gdańskim wystąpił najniższy udział bezrobotnych (13,1%). Należy zwrócić uwagę na wyniki podregionu trójmiejskiego: w porównaniu do pozostałych podregionów w podregionie trójmiejskim odnotowano najwyższy udział zarejestrowanych bezrobotnych (18,7%; udział o 4,6 pkt. proc. wyższy niż ogółem dla województwa) i najniższy udział pracujących (60,0%; udział o 5,9 pkt. proc. niższy niż ogółem dla województwa).

**Wykres 11. Bezrobotni i pracujący uczestnicy projektów według podregionów** [n=641]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

<sup>39</sup> Ze względu na fakt, że migracje uczestników projektów między powiatami odnotowane od momentu realizacji projektu do momentu badania były stosunkowo niewielkie, przyjęto założenie, że aktualny podregion zamieszkania respondenta nie różni się znacząco od podregionu realizacji projektu.

W większości powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego nie jest monitorowany wskaźnik liczby osób powracających do rejestru osób bezrobotnych po upływie 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie.

**Rekomenduje się monitorowanie liczby osób powracających do rejestru osób bezrobotnych po udziale w projekcie po upływie 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie.**

Monitoring powinien przyczynić się do diagnozowania przyczyn, dla których uczestnik projektu powrócił do rejestru osób bezrobotnych. Określenie przyczyn niepowodzenia osoby na rynku pracy przyczyniłoby się do wyeliminowania bądź usprawnienia działań, które okazały się mało efektywne (zmiana mogłaby nastąpić w kolejnych latach realizacji projektu systemowego lub też usprawnić działania finansowane z Funduszu Pracy). Liczba osób powracających do rejestru osób bezrobotnych powinna być diagnozowana na podstawie gromadzonych w powiatowych urzędach pracy baz danych dotyczących uczestników projektu. Osoba, która powróciła do rejestru, przy kolejnej wizycie w urzędzie pracy powinna określić przyczyny, dla których nie zdołała „utrzymać się” na rynku pracy. Osoba taka byłaby proszona o udzielenie odpowiedzi na kilka krótkich pytań (standaryzowany kwestionariusz) zadawanych przez pracownika urzędu.

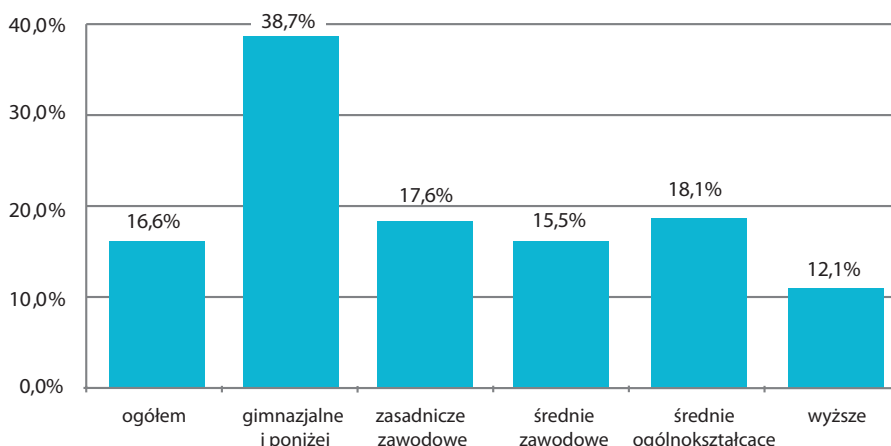
Prowadzenie monitoringu stanowiłoby dodatkowe zadanie dla pracowników powiatowych urzędów pracy, jednak dzięki wykorzystaniu funkcjonujących w urzędach systemów informatycznych monitoring nie powinien znacząco utrudniać realizacji podstawowych zadań. Ponadto liczba osób powracających do rejestru nie jest na tyle wysoka, by monitoring stanowił zadanie uciążliwe.

### **5.3. Uczestnicy, którzy po zakończeniu udziału w projekcie nawet na jakiś czas nie znaleźli zatrudnienia**

Po zakończeniu udziału w projekcie 16,6% uczestników nie znalazło zatrudnienia nawet na jakiś czas (w grupie tej było zdecydowanie więcej kobiet – 70,7%; mężczyźni – 29,3%).

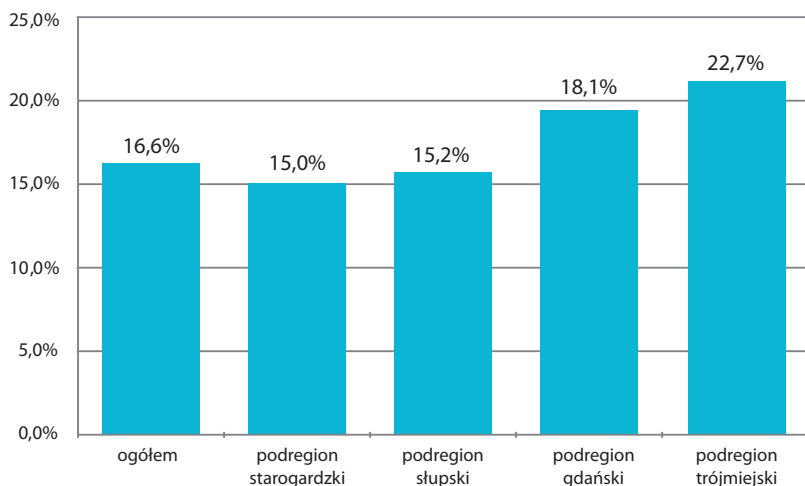
Analiza danych według płci wskazuje, że po zakończeniu udziału w projekcie pracy nie podjęła blisko co piąta kobieta (18,5% wszystkich uczestniczek projektów) oraz 13,3% wszystkich uczestników-mężczyzn.

Szanse choćby krótkotrwałego podjęcia pracy zależne były również od poziomu wykształcenia uczestników projektów. Po zakończeniu udziału w projekcie pracy nawet na jakiś czas nie znalazło blisko 40% uczestników z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Sytuacja na rynku pracy uczestników z wyższymi poziomami wykształcenia (począwszy od wykształcenia zasadniczego zawodowego aż do wyższego) była lepsza. Najniższy udział osób, które nawet na jakiś czas nie podjęły zatrudnienia, odnotowano wśród osób z wykształceniem wyższym – 12,1%.

**Wykres 12. Uczestnicy, którzy po zakończeniu udziału w projekcie nawet na jakiś czas nie znaleźli zatrudnienia, według wykształcenia [n=133]**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

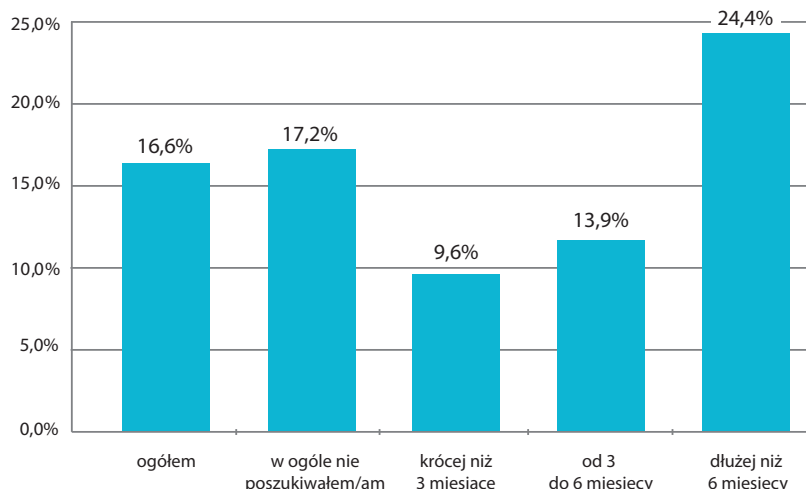
Analiza danych w podziale na podregiony pozwala zauważyć, że stosunkowo wysoki udział osób, które po zakończeniu udziału w projekcie nawet na jakiś czas nie podjęły zatrudnienia, odnotowano w podregionie trójmiejskim – odsetek ten wynosił 22,7%, a więc był o 6,1 pkt. proc. wyższy niż ogółem dla województwa. Drugi pod względem wielkości tego odsetka był podregion gdański (18,1%), potem kolejno słupski (15,2%) i starogardzki (15,0%).

**Wykres 13. Uczestnicy, którzy po zakończeniu udziału w projekcie nawet na jakiś czas nie podjęli zatrudnienia, według podregionów [n=133]**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Wśród uczestników badania, którzy przed przystąpieniem do projektu poszukiwali pracy dłużej niż sześć miesięcy, blisko co czwarta osoba nawet na jakiś czas nie podjęła zatrudnienia (24,4%; warto również zauważyć, że osoby poszukujące pracy ponad pół roku stanowiły ponad połowę, tj. 51,9%, wszystkich osób, które po udziale w projekcie nawet na jakiś czas nie znalazły zatrudnienia). Najniższy udział osób, które po zakończeniu udziału w projekcie nie podjęły zatrudnienia, odnotowano wśród uczestników, którzy przed przystąpieniem do projektów poszukiwali pracy krócej niż trzy miesiące (9,6%).

**Wykres 14. Uczestnicy, którzy po zakończeniu udziału w projekcie nawet na jakiś czas nie znaleźli zatrudnienia, według czasu poszukiwania pracy przed udziałem w projekcie [n=133]**

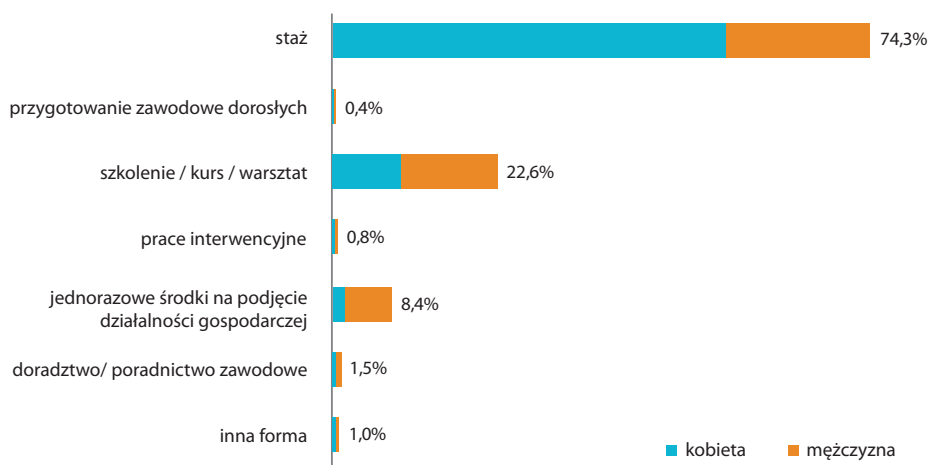


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

#### 5.4. Ocena skuteczności, trafności i użyteczności form wsparcia

Analiza danych z badania CATI wykazała, że uczestnikom projektów systemowych w województwie pomorskim w 2011 roku najczęściej oferowano wsparcie w postaci staży (na udział w tej formie wsparcia wskazało 74,3% respondentów), szkoleń (indywidualnych oraz grupowych; 22,6%) oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (8,4%), a także – na co zwracają uwagę wszyscy przedstawiciele powiatowych urzędów pracy – usług doradczych. Sporadycznie beneficjenci systemowi oferowali uczestnikom wsparcie w postaci doposażenia i wyposażenia stanowisk pracy (w badaniu CATI 2012 brak jest jednak wskazań uczestników projektów dotyczących tej formy wsparcia), rzadko realizowano również przygotowanie zawodowe dorosłych oraz prace interwencyjne.

**Wykres 15. Formy wsparcia, jakimi objęto uczestników projektów [n=801; pytanie wielokrotnego wyboru]**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Analizę użyteczności, skuteczności oraz trafności udzielonego w projektach systemowych wsparcia oparto przede wszystkim o formy wsparcia, które były oferowane w projektach najczęściej. Analizą objęto również usługi doradcze, które pomimo niskiej liczby wskazań uczestnictwa w badaniu CATI są istotne z punktu widzenia trafności doboru formy aktywizacji do danego uczestnika. Z uwagi na niski procent wskazań pozostałych form wsparcia (przygotowanie zawodowe dorosłych i prace interwencyjne) dotyczące ich wyniki badania przedstawione są w formie jakościowej.

### Struktura uczestników projektów systemowych w podziale na formy wsparcia

W projektach systemowych wzięło udział więcej kobiet niż mężczyzn – w badaniu CATI kobiety stanowiły 63,4% respondentów (mężczyźni 36,6%)<sup>40</sup>. Widoczna jest wyraźna zależność między uczestnictwem w danej formie wsparcia a płcią uczestnika: w przypadku staży 73,3% uczestników stanowiły kobiety, natomiast ze szkoleń i kursów oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej częściej korzystali mężczyźni (szkolenia i kursy: 60,8% mężczyzn, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej: 74,6% mężczyzn).

Analizując strukturę uczestników form wsparcia ze względu na płeć oraz wykształcenie można zauważyć, że zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn ze **staży** korzystają najczęściej osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (kobiety z tym wykształceniem stanowiły 38,8% uczestniczek staży, analogiczny procent dla mężczyzn wyniósł 33,8%) oraz średnim zawodowym (kobiety z tym wykształceniem stanowiły 30,3% uczestniczek staży, analogiczny procent dla mężczyzn wyniósł 35,0%).

W **szkoleniach i kursach** najczęściej biorą udział osoby z wykształceniem średnim zawodowym (kobiety z tym wykształceniem stanowiły 33,8% uczestniczek szkoleń, analogiczny procent dla mężczyzn wyniósł 34,5%).

W przypadku mężczyzn **jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej** były najczęściej przyznawane osobom z wykształceniem średnim zawodowym (takie wykształcenie posiadał częściej niż co trzeci mężczyzna korzystający z tej formy wsparcia – 34,0%). W przypadku kobiet decyzję o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej podejmowały głównie osoby z wyższym wykształceniem – kobiety posiadające wykształcenie wyższe stanowiły blisko połowę wszystkich uczestniczek tej formy wsparcia (47,1%).

Tabela 11 przedstawia strukturę uczestników badania CATI 2012 w podziale na płeć, wykształcenie oraz formę przyznanego wsparcia.

Tabela 11. Struktura uczestników badania CATI 2012 w podziale na płeć, wykształcenie oraz formę przyznanego wsparcia

Forma wsparcia		Wykształcenie										Ogółem	
		gimnazjalne i poniżej		zasadnicze zawodowe		średnie zawodowe		średnie ogólnokształcące		wyższe			
		K	M	K	M	K	M	K	M	K	M		
staż	liczba wskazań	2	2	10	9	132	55	169	53	123	38	436	157
	%	0,5	1,3	2,3	5,7	30,3	35,0	38,8	33,8	28,2	24,2	100,0	100,0

ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

<sup>40</sup> Struktura uczestników projektów według płci w bazie PEFS jest niemal identyczna: kobiety 63,3%, mężczyźni 36,7%.

Forma wsparcia		Wykształcenie										Ogółem	
		gimnazjalne i poniżej		zasadnicze zawodowe		średnie zawodowe		średnie ogólnokształcące		wyższe			
		K	M	K	M	K	M	K	M	K	M		
przygotowanie zawodowe dorosłych	liczba wskazań	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2
	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	100,0	0,0	100,0	100,0
szkolenie/ kurs/ warsztat	liczba wskazań	7	18	8	18	24	38	19	29	13	7	71	110
	%	9,9	16,4	11,3	16,4	33,8	34,5	26,8	26,4	18,3	6,4	100,0	100,0
prace interwencyjne	liczba wskazań	0	0	0	0	2	1	1	0	2	0	5	1
	%	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	100,0	20,0	0,0	40,0	0,0	100,0	100,0
środki na podjęcie działalności gospodarczej	liczba wskazań	0	3	4	12	2	17	3	11	8	7	17	50
	%	0,0	6,0	23,5	24,0	11,8	34,0	17,6	22,0	47,1	14,0	100,0	100,0
doradztwo zawodowe	liczba wskazań	0	0	1	1	2	4	2	2	0	0	5	7
	%	0,0	0,0	20,0	14,3	40,0	57,1	40,0	28,6	0,0	0,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Na podstawie przeprowadzonej analizy porównawczej baz danych z badania CATI 2010 oraz CATI 2012 w 2012 r. zaobserwowano m.in. wzrost odsetka uczestników staży w ogólnej liczbie osób objętych wsparciem (o 2,4 pkt. proc.) oraz spadek odsetka uczestników przygotowania zawodowego dorosłych (o 6,1 pkt. proc.). Spadek dotyczący przygotowania zawodowego dorosłych wynika z reakcji beneficjentów systemowych na brak zainteresowania tą formą wsparcia wśród uczestników projektów i z decyzji o rezygnacji z niej w 2011 roku. Taką informację przedstawiło sześćoro przedstawicieli beneficjentów systemowych (w sześciu różnych powiatowych urzędach pracy).

*Beneficjenci systemowi reagują elastycznie na zmieniające się zapotrzebowanie na formy wsparcia i w miarę możliwości dostosowują wsparcie w kolejnych latach realizacji projektu systemowego.*

Analiza porównawcza wyników badania CATI 2010 i CATI 2012 pozwala również zauważyć w 2012 r. duży spadek (o 6,3 pkt. proc.) udziału osób deklarujących ukończenie w ramach projektu szkolenia, kursu lub warsztatu. Trudno jest jednak w tym przypadku określić konkretny powód takiej sytuacji. Możliwe, iż spadek udziału tej formy wsparcia spowodowany jest wprowadzeniem w 2011 roku wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, który niejako zmusił beneficjentów systemowych do ograniczenia jej stosowania z uwagi na prawdopodobieństwo osiągnięcia niższej niż w przypadku innych form wartości tego wskaźnika.

Tabela 12. Udział osób młodych w poszczególnych formach wsparcia na podstawie badania CATI z 2010 oraz 2012 roku

	staż	przygotowanie zawodowe dorosłych	szkolenie/ kurs/ warsztat	prace interwencyjne	środki na podjęcie działalności gospodarczej	doradztwo zawodowe	inne
<b>CATI 2010</b>	1 121	102	451	45	118	7	10
<b>udział procentowy 2010</b>	71,9%	6,5%	28,9%	2,9%	7,6%	0,5%	0,6%
<b>CATI 2012</b>	595	3	181	6	67	12	8
<b>udział procentowy 2012</b>	74,3%	0,4%	22,6%	0,8%	8,4%	1,5%	1,0%
<b>tendencje</b>	↑ o 2,4 pkt. proc.	↓ o 6,1 pkt. proc.	↓ o 6,3 pkt. proc.	↓ o 2,1 pkt. proc.	↑ o 0,8 pkt. proc.	↑ o 1,0 pkt. proc.	↓ o 0,4 pkt. proc.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2010 oraz 2012.

Najczęściej oferowane w ramach projektów formy wsparcia zostały ocenione przez ich uczestników pod względem stopnia, w jakim przyczyniły się do poprawy sytuacji zawodowej osób objętych wsparciem. W zakresie tych ocen dokonano porównania wyników badań ewaluacyjnych projektów systemowych z 2010 i 2012 roku. Porównywanie to było utrudnione z uwagi na inną metodologię prowadzenia pomiaru tej oceny.

W ramach badań z 2010 roku oceny formy wsparcia dokonywały tylko te osoby, które we wcześniejszym pytaniu wyraziły pozytywne zdanie na temat wpływu pomocy na zmianę sytuacji zawodowej. Były to osoby, które w pytaniu 8 *Jak Pan/i ocenia, czy pomoc ta przyczyniła się do zmian w Pana/i życiu zawodowym?* odpowiedziały „tak”. Należy więc przypuszczać, że w większości były to osoby, które upatrywały pozytywnego aspektu tej zmiany. Stąd też może wynikać podwyższona ocena wsparcia ewaluowanego w 2010 roku w porównaniu z rokiem 2012. W Tabeli 13 przedstawiono zestawienie średnich ocen poszczególnych form wsparcia.

Tabela 13. Zestawienie średnich ocen przyznanych przez uczestników projektów poszczególnym formom wsparcia w ramach badań ewaluacyjnych prowadzonych w 2010 oraz 2012 roku

Forma wsparcia	Średnia ocena	
	CATI 2010	CATI 2012
staż	4,2	3,6
przygotowanie zawodowe dorosłych	4,0	3,7
szkolenie/ kurs/ warsztat	4,0	3,5
prace interwencyjne	4,4	4,7
jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	4,4	4,3
doradztwo zawodowe	brak danych	3,3

Możliwe wartości skali: od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle się nie przyczynił”, 5 „zdecydowanie się przyczynił” do poprawy sytuacji na rynku pracy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2010 oraz 2012.

Oceny użyteczności udzielonej w projektach pomocy można dokonać poprzez określenie stopnia, w jakim podjęte działania zaspokajały potrzeby uczestników projektów:

- 42,9% uczestników staży stwierdziło jednoznacznie, że umożliwił on im podjęcie zatrudnienia,
- szkolenia/kursy/warsztaty przyczyniły się w największym stopniu do zdobycia wiedzy, która może w przyszłości przydać się na rynku pracy – 40,9% wskazań na tę odpowiedź,
- najbardziej skuteczne okazały się jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – w opinii 79,1% ich beneficjentów pozwoliły one na podjęcie zatrudnienia (samozatrudnienia).

Potwierdzeniem powyższych ocen dotyczących użyteczności wsparcia jest również obecna sytuacja uczestników badania na rynku pracy. Należy zauważyć, że zarówno staże, jak i jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej są użytecznymi formami wsparcia – przyczyniły się one do podjęcia zatrudnienia przez wysoki odsetek korzystających z nich osób. W przypadku staży odsetek ten wyniósł 65,4%, a w przypadku środków na podjęcie działalności gospodarczej – 94,0%.

Tabela 14 przedstawia aktualną sytuację zawodową uczestników projektów systemowych w podziale na formy wsparcia, w których uczestniczyli.

**Tabela 14. Obecna sytuacja na rynku pracy uczestników projektów systemowych w podziale na formy wsparcia**

Forma wsparcia	Obecna sytuacja na rynku pracy uczestników projektów systemowych																	
	zarejestrowany/a jako bezrobotny/a		zarejestrowany/a jako poszukujący/a pracy		nie zatrudniony/a ani nie zarejestrowany/a		zatrudniony/a		własna działalność gospodarcza		w trakcie stażu lub przygotowania zawodowego		uczeń, student		pracownik gospodarstwa rolnego		inne	
	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%
staż	86	14,5	44	7,4	40	6,7	377	63,4	12	2,0	10	1,7	140	23,5	1	0,2	10	1,7
przygotowanie zawodowe dorosłych	-	-	-	-	-	-	3	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
szkolenie/kurs/warsztaty	32	17,7	12	6,6	17	9,4	72	39,8	36	19,9	6	3,3	29	16,0	-	-	3	1,7
prace interwencyjne	1	16,7	-	-	-	-	2	33,3	2	33,3	-	-	2	33,3	-	-	-	-
środki na podjęcie działalności gospodarczej	-	-	2	3,0	1	1,5	-	-	63	94,0	-	-	9	13,4	-	-	1	1,5
doradztwo zawodowe	2	16,7	4	33,3	-	-	4	33,3	1	8,3	-	-	4	33,3	-	-	1	8,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

### Wykorzystywanie w życiu zawodowym zdobytych w projekcie systemowym umiejętności i kwalifikacji

Skuteczność, trafność i użyteczność wsparcia rozpatrywać można w kontekście wykorzystania w pracy nabytych w projekcie systemowym umiejętności i kwalifikacji. Wszystkie analizowane formy wsparcia, w przypadku których liczba wskazań daje możliwość wnioskowania statystycznego, osiągnęły wysoki procent pozytywnych ocen. 66,0% uczestników projektów twierdzi, że wykorzystywało lub wykorzystuje umiejętności i kwalifikacje



uzyskane w projekcie w pracy lub w prowadzeniu firmy, opinię przeciwną wyraża 29,3% uczestników (najczęściej przyczyną niewykorzystywania zdobytych kwalifikacji jest fakt uzyskania po projekcie zatrudnienia w innym obszarze czy też w innej branży niż ta, w której uczestnicy projektów zdobywali umiejętności i kwalifikacje).

Osoby, które otrzymały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, częściej niż beneficjenci pozostałych form wsparcia deklarują wykorzystywanie zdobytych w projekcie umiejętności i kwalifikacji podczas wykonywanej pracy (72,3% wskazań).

**Tabela 15. Wykorzystywanie zdobytych w projekcie kwalifikacji w podziale na formy wsparcia**

Forma wsparcia	Czy wykorzystuje/wykorzystał/a Pan/i zdobyte w projekcie kwalifikacje podczas wykonywanej pracy?											
	tak		raczej tak		trudno powiedzieć		raczej nie		nie		ogółem	
	liczba wskazań	%	liczba wskazań	%	liczba wskazań	%	liczba wskazań	%	liczba wskazań	%	liczba wskazań	%
staż	289	59,1	49	10,0	24	4,9	42	8,6	85	17,4	489	100,0
przygotowanie zawodowe dorosłych	1	33,3	1	33,3	-	-	-	-	1	33,3	3	100,0
szkolenie/ kurs/ warsztat	74	56,1	16	12,1	4	3,0	12	9,1	26	19,7	132	100,0
prace interwencyjne	3	75,0	-	-	-	-	-	-	1	25,0	4	100,0
środki na podjęcie działalności gospodarczej	36	55,4	11	16,9	7	10,8	5	7,7	6	9,2	65	100,0
doradztwo zawodowe	7	63,6	1	9,1	1	9,1	1	9,1	1	9,1	11	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

### 5.4.1. Staże

Staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą<sup>41</sup>.

Opis procedur związanych z możliwością ubiegania się o staż oraz z realizacją i przebiegiem tego wsparcia zawarty jest w szczególności w:

- Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych<sup>42</sup>.

Pracodawca, który chce przyjąć osobę bezrobotną na staż, musi złożyć odpowiedni wniosek do powiatowego urzędu pracy. We wniosku tym organizator stażu może wskazać konkretną osobę bezrobotną zarejestrowaną

<sup>41</sup> 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.), art. 2.

<sup>42</sup> Dz.U. z 2009 r. Nr 142, poz. 1160.

w danym urzędzie pracy, którą chce przyjąć na staż. Realizacja stażu odbywa się na podstawie umowy, jaka jest zawierana pomiędzy starostą powiatu i pracodawcą, który po zawarciu umowy zostaje organizatorem stażu. Umowa stażowa zawiera program stażu, jak również może zawierać deklarację, iż organizator stażu po jego zakończeniu zatrudni osobę odbywającą staż na określony w umowie okres. Organizator stażu musi zapewnić stażyście opiekuna stażu. Po zakończonym stażu stażysta ma obowiązek sporządzenia sprawozdania z jego przebiegu, w którym znajdują się informacje o wykonywanych zadaniach oraz nabytych kwalifikacjach bądź umiejętnościach zawodowych. Staż może zostać przerwany na wniosek osoby odbywającej staż, jeśli organizator stażu nie zrealizował programu stażu bądź nie dotrzymał warunków jego odbywania. Do przerwania stażu może dojść również w wyniku nieusprawiedliwionych nieobecności stażysty, naruszenia przez niego podstawowych obowiązków ustalonych w regulaminie pracy, a także usprawiedliwionej nieobecności uniemożliwiającej zrealizowanie programu stażu w całości<sup>43</sup>.

W projektach systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL realizowanych w województwie pomorskim staże stanowią najpopularniejszą formę aktywizacji osób młodych: ponad 74% respondentów badania CATI 2012 było uczestnikami tej formy wsparcia. Większość stażystów stanowiły kobiety (73,3%; mężczyźni 26,7%).

Staża najpopularniejsze były w podregionie starogardzkim: 81,2% uczestników projektów z tego podregionu skorzystało z tej formy wsparcia. W pozostałych podregionach udziały te były wyraźnie niższe i wynosiły: 71,1% w podregionie słupskim, 69,3% w podregionie trójmiejskim oraz 68,3% w podregionie gdańskim.

Uczestnikami staży są najczęściej osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Osoby te, z uwagi na ukończenie szkoły średniej, ogólnej, bez uzyskania konkretnych umiejętności zawodowych, mają znacznie większe trudności ze znalezieniem pracy niż osoby, które ukończyły szkołę z wyuczonym, konkretnym zawodem.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy zauważają, iż liczba osób chętnych do odbycia stażu zmienia się sezonowo<sup>44</sup>. Większe zainteresowanie odnotowuje się przede wszystkim w czerwcu, gdy osoby młode kończą szkołę, a także we wrześniu i październiku, gdy część absolwentów szkół ponadgimnazjalnych nie dostaje się na studia wyższe.

*(...) najwięcej osób młodych właśnie teraz się rejestruje – wrzesień, październik. Pierwsza część osób młodych rejestrowała się zaraz po zakończeniu szkoły, a część z nich, jeszcze jak gdzieś złapała pracę sezonową czy chciała odpocząć po szkole, to dopiero teraz pojawiają się w naszych statystykach. (IDI\_PUP\_9)*

### Oczekiwania względem projektu

Osoby, które odbyły staże, przystępując do projektu, miały najczęściej jeden główny cel – podjęcie pracy (cel dla 57,3% uczestników staży). Z uwagi na fakt, iż staż jest formą wsparcia mającą przede wszystkim pomóc w zdobyciu doświadczenia, było to głównym celem dla 30,8% stażystów. Dla blisko co dziesiątego stażysty najważniejsze było podniesienie kwalifikacji zawodowych (9,6%).

<sup>43</sup> Na podstawie Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych.

<sup>44</sup> Na podstawie opinii sześciu badanych koordynatorów projektów.

Tabela 16. Cele, jakie stawiali przed sobą uczestnicy staży, przystępując do projektów w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL, oraz stopień ich realizacji

	Wskazany cel		Realizacja celu	
	osoby	%	osoby	%
podjęcie pracy	341	57,3	265	77,7
podniesienie kwalifikacji zawodowych	57	9,6	48	84,2
zdobycie doświadczenia zawodowego	183	30,8	165	90,2
inny cel	14	2,4	9	64,3
<b>ogółem</b>	<b>595</b>	<b>100,0</b>	<b>487</b>	<b>81,8</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

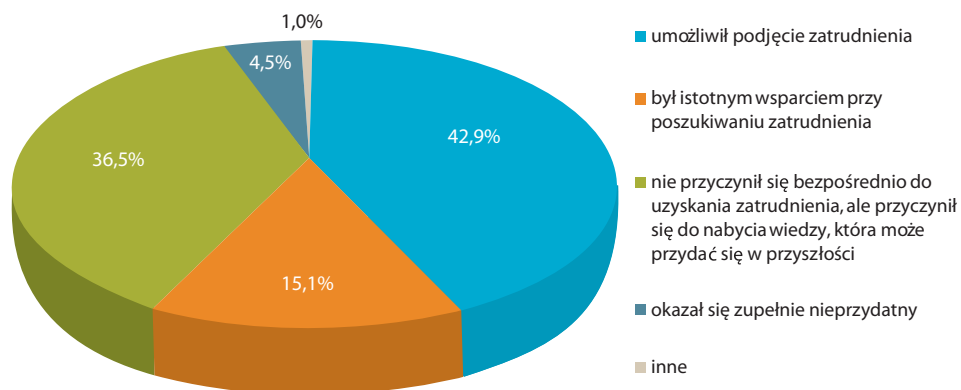
Trzech na czterech stażystów (77,7%), którzy za cel udziału w projekcie przyjęli podjęcie pracy, w momencie badania uważało, że cel został zrealizowany. Często respondenci oczekiwali, że uzyskają pracę od razu po zakończeniu stażu i, jak wynika z badania CATI, ponad połowie osób, których celem było podjęcie pracy, zostało zaoferowane zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie (54,8%). Dodatkowo warto zauważyć, iż w momencie badania cztery na pięć osób, którym po zakończeniu stażu zaoferowano pracę, nadal było zatrudnionych.

Stażysty, którzy po zakończeniu udziału w projekcie nie znaleźli pracy nawet na jakiś czas, stanowili 16,1% wszystkich uczestników staży.

### Efekty wsparcia

Wyniki badania CATI pokazują, że 42,9% uczestników staży uważało, iż dzięki udziałowi w projekcie uzyskało zatrudnienie. Dla co siódmego stażysty (15,1%) projekt był przede wszystkim istotnym wsparciem przy poszukiwaniu zatrudnienia. Częściej niż co trzeci stażysta (36,5%) był zdania, iż choć udział w projekcie nie przyczynił się bezpośrednio do uzyskania zatrudnienia, to pozwolił na zdobycie wiedzy, która może przydać się w przyszłość na rynku pracy. Jedynie 4,5% uczestników staży uważało, iż uzyskane w projekcie wsparcie okazało się zupełnie nieprzydatne.

Wykres 16. Efekty uczestnictwa w projekcie w opinii osób, które odbyły staż [n=595]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Przekonanie uczestników staży o pozytywnym wpływie udziału w projekcie na ich sytuację na rynku pracy znajduje potwierdzenie również w wysokiej efektywności zatrudnieniowej staży:

- ponad połowie osób odbywających staż (50,9%) organizator stażu zaproponował pracę po jego zakończeniu,
- spośród stażystów, którym nie zaproponowano zatrudnienia w momencie zakończenia stażu, pracę znalazło 66,4% (z czego 9,9% pracowało krótko – do 3 miesięcy, 7,5% dłużej niż 3 miesiące, pozostałe osoby nadal pracują) – dane te świadczą również o tym, że zdobyte dzięki udziałowi w stażu doświadczenie zawodowe jest przydatne w poszukiwaniu i zdobywaniu zatrudnienia.

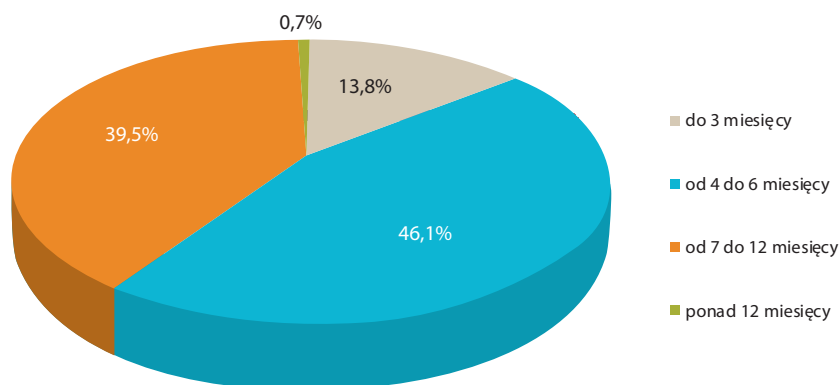
Uczestnicy staży ocenili przydatność tej formy wsparcia w kontekście poprawy ich sytuacji na rynku pracy na poziomie 3,6 w skali pięciostopniowej. W porównaniu z poprzednim badaniem ewaluacyjnym, prowadzonym w 2010 roku, ocena ta jest znacznie niższa, gdyż w 2010 roku wynosiła 4,2<sup>45</sup>.

### Czas trwania staży

W badaniu CATI 2012 respondenci uznali, że długość stażu była dopasowana do ich potrzeb w stopniu raczej zadowalającym (ocena 3,9 w skali pięciopunktowej). Blisko co drugi staż trwał od 4 do 6 miesięcy (taką długość stażu wskazało 46,1% stażystów). Staż trwający do 3 miesięcy odbyło 13,8% uczestników.

**Wykres 17. Długość trwania stażu, w którym brali udział uczestnicy projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL**

[n=595]



Średni czas trwania stażu: 7,2 miesiąca

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

W opinii stażystów optymalny czas trwania stażu wynosi (średnio) ponad 9 miesięcy. Ważne jest, by długość stażu dostosowana była do rodzaju wykonywanych w jego ramach obowiązków oraz do branży, w której się odbywa. Z rozmów z respondentami wynika, iż osoby odbywające staż oczekują, by ze względu na specyficzny rodzaj wykonywanej pracy (np. nauka obsługi specjalistycznego oprogramowania czy obsługi maszyny) możliwe było przyznanie dłuższego stażu. Z kolei w przypadku zdobywania doświadczeń na stanowisku administracyjno-biurowym z uwagi na charakter wykonywanych w ramach takiego stażu czynności mógłby być on krótszy. Ponadto, długi czas przeznaczony na odbycie stażu na stanowisku tego nie wymagającym, np. biurowym, może stworzyć „zachętę” dla organizatorów staży do „posługiwania się” stażystami przy wykonywaniu czynności prostych, które często nie mają – zdaniem uczestników staży – nic wspólnego z nabywaniem doświadczenia zawodowego (wśród tych prostych czynności wymieniane były m.in. „kserowanie dokumentów”, „parzenie kawy” itp.).

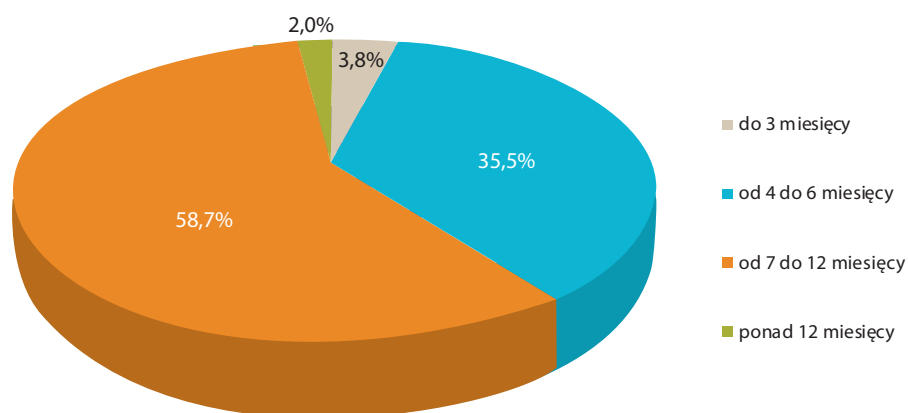
<sup>45</sup> Różnica ta może wynikać jednak z odmienności metodologii stosowanych w tych badaniach (problem opisany w podrozdziale 5.4. niniejszego raportu).

W przypadku staży oferowanych przez organizatorów z branż specjalistycznych, w których konieczne jest zaznajomienie się z obsługą skomplikowanych programów komputerowych czy też z obsługą specjalistycznych maszyn, zasadne wydaje się przyznawanie staży dłuższych, tj. ponad półrocznych. Dzięki temu rozwiązaniu stażyci zdobędą nie tylko doświadczenie zawodowe, ale i kwalifikacje do obsługi specjalistycznego sprzętu czy programu. Choć umiejętności te nie będą potwierdzone certyfikatem, mogą mieć duże znaczenie w momencie poszukiwania pracy. Niewątpliwie również organizator stażu będzie miał większą motywację do tego, by osobie, która w czasie stażu nabyła specjalistyczne umiejętności, zaproponować zatrudnienie (wielimuje to bowiem konieczność przyuczania nowego pracownika do pracy przy obsłudze maszyn czy programów).

*Trafny i rzetelny dobór długości stażu w konkretnych branżach i na konkretnych stanowiskach, tj. dopasowany do zakresu obowiązków stażysty, może przyczynić się do lepszego dostosowania tej formy wsparcia do potrzeb i oczekiwań jej uczestników.*

Co drugi stażysta wskazywał na oczekiwane wydłużenie czasu trwania oferowanych przez urząd pracy staży. Zdaniem większości respondentów (58,7%) staż powinien trwać od 7 do 12 miesięcy. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż jedynie co dwudziesty respondent wskazywał, iż staże powinny trwać dłużej niż rok (2,0%).

**Wykres 18. Oczekiwana przez uczestników projektów długość staży oferowanych przez powiatowe urzędy pracy [n=547]**



Średni oczekiwany czas trwania stażu: 9,2 miesiąca

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Siedmiu spośród siedemnastu pracowników powiatowych urzędów pracy, którzy wzięli udział w badaniu ewaluacyjnym, podkreślało, że z uwagi na problemy związane z rozliczaniem staży, które rozpoczynają się w danym roku a ich realizacja „przechodzi” na rok kolejny, zaniechano obecnie organizacji staży 12-miesięcznych. Problem z niewystarczającą długością trwania staży wynika również z faktu, że powiatowe urzędy pracy otrzymują fundusze na realizację projektów na początku drugiego kwartału, więc, biorąc pod uwagę kwestię rozdysponowania środków oraz ogłoszenie naboru, staże najwcześniej mogą rozpocząć się w maju. Z wypowiedzi beneficjentów wynika również, iż rozliczenie tego wsparcia następuje pod koniec listopada, więc na odbycie stażu uczestnicy mają zaledwie około 5–6 miesięcy. Wydłużone oczekiwanie beneficjentów systemowych na środki finansowe w danym roku realizacji projektów systemowych ma wpływ na skrócenie czasu trwania staży.

Należy rozważyć kwestię rozpoczęcia naboru na staże na początku roku, tak by możliwe było bezproblemowe rozpoczęcie realizacji staży w momencie otrzymania środków na realizację projektu (marzec/kwiecień). Mogłoby to pozwolić na wydłużenie czasu trwania staży i ich lepsze dopasowanie do oczekiwań uczestników.

Ponadto, w 2011 roku beneficjenci systemowi otrzymali znacznie mniejsze środki finansowe na realizację projektów (w tym organizację staży) w porównaniu z latami poprzednimi.

*(...) my mamy ograniczenia finansowe, dostajemy środki, powiedzmy, w marcu, w kwietniu, a projekt rozliczany jest rocznie, więc ten staż może być organizowany tak naprawdę do listopada. Staramy się jak najszybciej rozpocząć staże, ale też musimy zagospodarować środki dla nowych absolwentów (...). Ludzie młodzi rejestrują się zwykle po zakończeniu szkoły (...), więc dla nich też zostawiamy pulę pieniędzy na finansowanie staży, dlatego są one czasowo różne. (IDI\_PUP\_8)*

Sugeruje się wydłużenie czasu trwania staży powyżej 6 miesięcy oraz dopasowanie ich długości do rodzaju wykonywanych w czasie stażu czynności (zgodnie z programem stażu, rozróżnieniem czynności biurowych oraz czynności związanych z obsługą maszyn czy programów specjalistycznych) oraz rodzaju podmiotu, w którym organizowany jest staż.

### Organizatorzy staży

Analiza baz danych pracodawców, u których staż odbyły osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział w projektach w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL zgodnie z zaplanowaną ścieżką uczestnictwa, wskazuje, że osoby młode częściej kierowane są na staże do pracodawców prywatnych niż publicznych.

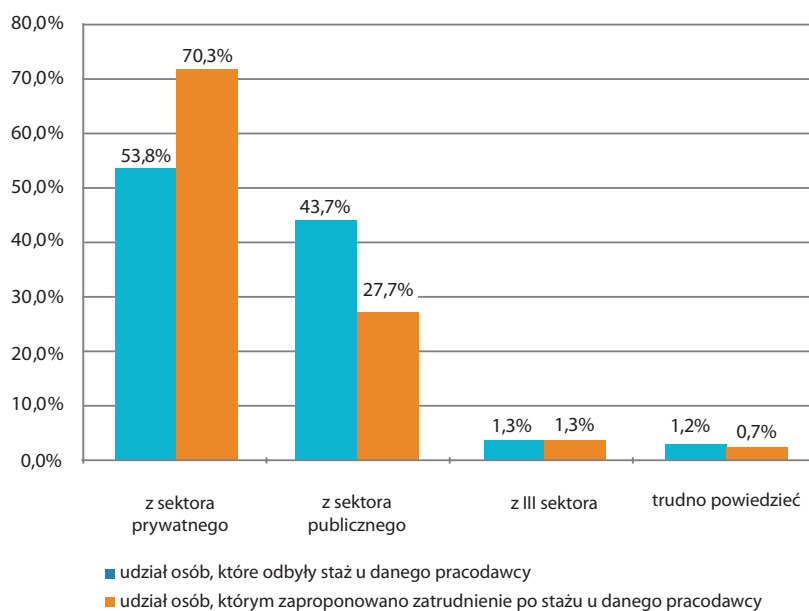
**Tabela 17. Podział pracodawców, którzy byli organizatorami staży w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL, ze względu na formę własności**

Forma własności	Udział
Prywatna	70,8%
Publiczna	29,0%
Organizacja pożytku publicznego	0,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz pracodawców, u których staż odbyły osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział w projektach w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL zgodnie z zaplanowaną ścieżką uczestnictwa (tablice powiatowych urzędów pracy).

Potwierdzają to również wyniki badania CATI 2012, które wskazują, że ponad połowa uczestników staży (53,8%) zdobywała swoje doświadczenie zawodowe w firmach z sektora prywatnego. W podmiotach z sektora publicznego staż odbyło 43,7% osób. Jedynie 1,3% stażystów deklaroowało odbycie stażu w organizacji pozarządowej.

**Wykres 19. Pracodawca, u którego odbywany był staż, oraz fakt zaproponowania stażyście zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie w podziale na formę własności pracodawcy [n=595]**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Informacje uzyskane z powiatowych urzędów pracy wskazują, że większy udział pracodawców prywatnych w ogólnej liczbie organizatorów staży ma związek przede wszystkim z wprowadzeniem w Planach działania na rok 2011 wskaźnika efektywności zatrudnieniowej. Po wprowadzeniu tego wskaźnika we wnioskach stażowych pojawiła się klauzula dotycząca konieczności zatrudnienia stażysty po zakończeniu stażu, na okres przynajmniej 3 miesięcy. Ograniczyło to w sposób znaczący wpływ wniosków stażowych od organizatorów z sektora publicznego.

Nieco ponad połowa uczestników badania (50,9%) wskazała, że organizator stażu zaoferował im zatrudnienie w momencie zakończenia udziału we wsparciu. Zdecydowana większość ofert zatrudniania pochodziła od pracodawców z sektora prywatnego (70,3%), w których staże odbyła połowa stażystów (53,8%). Jednostki publiczne (w których staż odbyło 43,7% stażystów) były źródłem rzadziej niż co trzeciej oferty pracy (27,7%).

Powyższe dane wskazują na fakt, iż firmy prywatne mają większą możliwość oferowania zatrudnienia. Z uwagi na zapisy budżetowe oraz ustawowe jednostki publiczne mają ograniczone możliwości w tym zakresie (jednak mimo to oferują zatrudnienie stażystom, wykorzystując do tego np. umowę na zastępstwo, prace interwencyjne itp.).

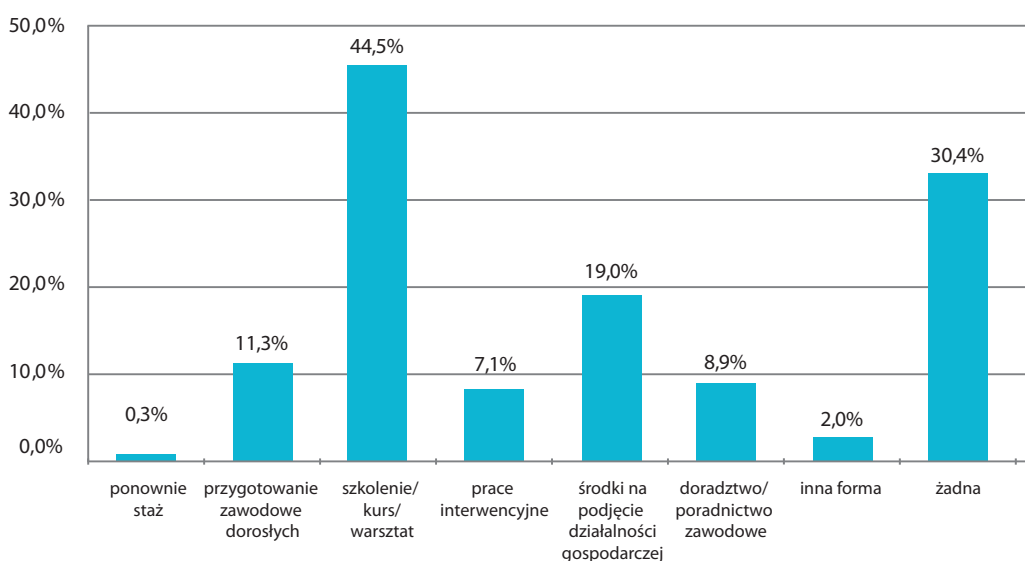
Spośród osób, które odbyły staż u pracodawcy prywatnego, 65% było zatrudnionych w chwili realizacji badania. W przypadku osób, które doświadczenie zawodowe zdobywały w jednostkach publicznych, również odnotowano wysoki udział osób zatrudnionych – ponad 60%. Wynika z tego, że bez względu na rodzaj jednostki, w jakiej stażyście zdobywają doświadczenie, staż daje im szansę na zmianę ich sytuacji zawodowej i podjęcie zatrudnienia.

### Zainteresowanie uczestników staży innymi formami wsparcia

Spośród innych form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy uczestnicy staży są w największym stopniu zainteresowani dodatkowymi kursami i szkoleniami (objęciem tą formą wsparcia zainteresowanych jest 44,5% osób, które odbyły staż). Z rozmów z uczestnikami staży wynika, że miałyby to być głównie kursy językowe oraz szkolenia zawodowe, dzięki którym możliwe byłoby uzyskanie konkretnych umiejętności. W dalszej

kolejności uczestnicy staży zainteresowani byli uzyskaniem jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (19,0%). W czasie swobodnych rozmów z osobami biorącymi udział w stażach uzyskano informację, że osoby młode były zainteresowane rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej z uwagi na trudności ze znalezieniem zatrudnienia (trudności te związane były m.in. z coraz wyższymi wymaganiami pracodawców odnośnie doświadczenia i kwalifikacji kandydatów do pracy). Ponad 30% uczestników staży aktualnie nie wyraża zainteresowania żadną dodatkową formą aktywizacji ze strony PUP (30,4%).

**Wykres 20. Formy wsparcia, jakimi chcieliby w przyszłości zostać objęci uczestnicy staży** [n=595; pytanie wielokrotnego wyboru]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

*Osoby, które w ramach projektu odbyły staż, aktualnie najbardziej zainteresowane są podnoszeniem swoich kompetencji i kwalifikacji oraz nabywaniem nowych umiejętności (np. w zakresie języków obcych) poprzez udział w szkoleniach i kursach oraz rozważają możliwość rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej.*

Wśród innych form wsparcia (nieuwzględnionych w kafeterii kwestionariusza badania CATI), jakimi chcieliby być w przyszłości objęci stażyści, wskazywano także dofinansowanie studiów lub finansowanie studiów podyplomowych.

Warto również zauważyć, iż stażyści, którzy obecnie są zatrudnieni, mają jasno sprecyzowane oczekiwania, co do formy wsparcia, z jakiej chcieliby skorzystać w przyszłości. W czasie swobodnych rozmów osoby z tej kategorii często jednak wskazywały, że aktualnie nie są zainteresowane żadną formą wsparcia z uwagi na obecną pracę. Osoby te miały świadomość, że aby skorzystać ze wsparcia powiatowego urzędu pracy konieczne jest posiadanie statusu osoby bezrobotnej.

Wśród stażystów, którzy w trakcie realizacji badania byli bezrobotni, można zaobserwować ogólne zainteresowanie wszystkimi formami wsparcia wymienionymi w kafeterii kwestionariusza ankiety. Na tej podstawie można wnioskować, że osoby, które były bezrobotne w chwili realizacji badania, nie mają jasno sprecyzowanej ścieżki rozwoju: wykazują zainteresowanie wszystkimi formami wsparcia, gdyż nie wiedzą dokładnie, co może im się przydać w życiu zawodowym.



### Ocena przebiegu staży przez ich uczestników

Uczestnicy badania CATI 2012 dokonali oceny staży, w których brali udział, odnosząc się do stwierdzeń na temat ich przebiegu. Do tego celu używali pięciostopniowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 „zdecydowanie się zgadzam”. Średnie oceny poszczególnych stwierdzeń zawiera Tabela 18.

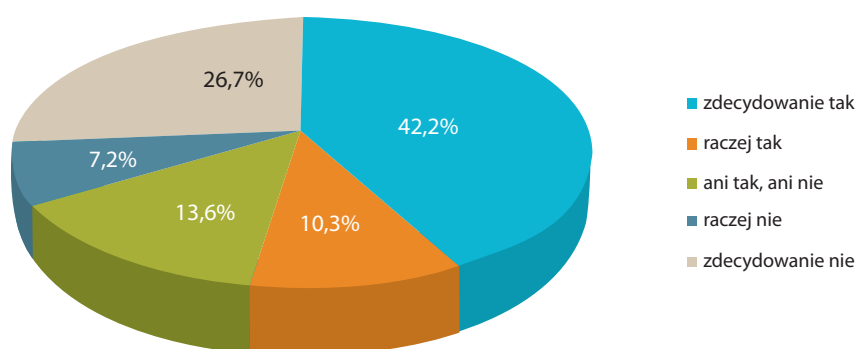
Tabela 18. Średnia ocena poszczególnych elementów staży

Proszę ustosunkować się do stwierdzeń na temat Pana/i stażu używając skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 „zdecydowanie się zgadzam”.	Średnia ocena
staż był zgodny z kierunkiem mojego wykształcenia	3,3
gdybym ponownie mógł/ mogła wybierać, zdecydowałbym się na odbycie stażu u tego samego pracodawcy	4,1
gdybym ponownie mógł/ mogła wybierać, zdecydował(a)bym się na odbycie stażu w tym samym zawodzie	4,1
zakres powierzonych mi obowiązków odpowiadał moim możliwościom	4,7
zakres powierzonych mi obowiązków pozwolił mi na podniesienie moich kompetencji	4,4
długość stażu była odpowiednio dobrana	3,9
odbycie stażu zwiększyło moją atrakcyjność jako pracownika w oczach pracodawców	4,2
po zakończeniu stażu miałem/ am okazję wykorzystać w pracy zawodowej zdobyte w jego trakcie kompetencje	3,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Z analizy materiału badawczego wynika, że ponad połowa stażystów była zdania, iż staż był dopasowany do ich kierunku wykształcenia (łącznie 52,5% wskazań; odpowiedź „zdecydowanie tak” – 42,2%, „raczej tak” – 10,3%). Zdania przeciwnego był co trzeci stażysta (łącznie 33,9% wskazań; odpowiedź „zdecydowanie nie” – 26,7%, „raczej nie” – 7,2%). Średnia ocena dopasowania stażu do kierunku wykształcenia wyniosła 3,3.

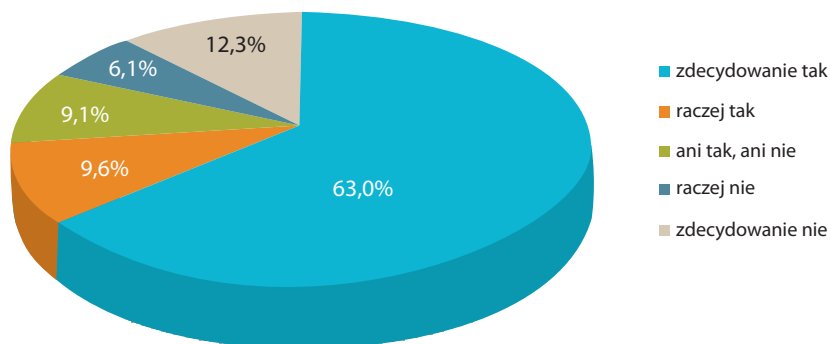
Wykres 21. Ocena zgodności stażu z kierunkiem wykształcenia [n=595; respondenci ustosunkowywali się do stwierdzenia „Staż był zgodny z kierunkiem mojego wykształcenia”]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Wyniki badania CATI pokazują, że blisko ¾ osób, które odbyły staż, jest zadowolonych z uczestnictwa w stażu u danego organizatora: gdyby miały wybierać ponownie, zdecydowałyby się na odbycie stażu u tego samego pracodawcy (72,6%). Średnia ocena stwierdzenia „Gdybym ponownie mógł/mogła wybierać zdecydował(a)bym się na odbycie stażu u tego samego pracodawcy” wyniosła 4,1.

**Wykres 22. Opinie uczestników projektów o możliwości ponownego wyboru tego samego organizatora stażu** [n=595; respondenci ustosunkowywali się do stwierdzenia „Gdybym ponownie mógł/mogła wybierać zdecydował(a)bym się na odbycie stażu u tego samego pracodawcy”]

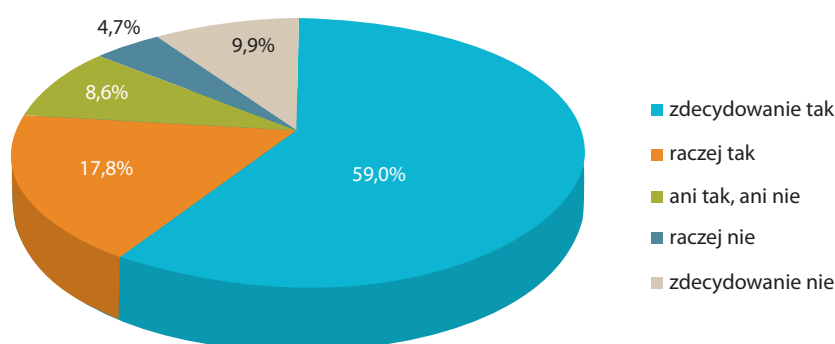


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Rzadziej niż co piąty respondent zdecydowałby się na zdobywanie doświadczenia w innym podmiocie (18,3%). Wśród osób „niezadowolonych” z organizatora stażu większość odbyła staż w podmiocie z sektora prywatnego (63,5%), co trzecia (32,0%) w jednostce publicznej (1,8% w organizacji III sektora, 2,7% nie potrafiło wskazać sektora własności firmy-pracodawcy).

Uczestnicy projektów, którzy odbyli staże, w większości byli zadowoleni z zawodu, w jakim realizowany był staż. Trzech na czterech stażystów, gdyby mogło ponownie dokonywać wyboru, zdecydowałoby na odbycie stażu w tym samym zawodzie (76,8%). Inny zawód wybrałoby 14,6% stażystów. Średnia ocena stwierdzenia „Gdybym ponownie mógł/mogła wybierać zdecydował(a)bym się na odbycie stażu w tym samym zawodzie” wyniosła 4,1.

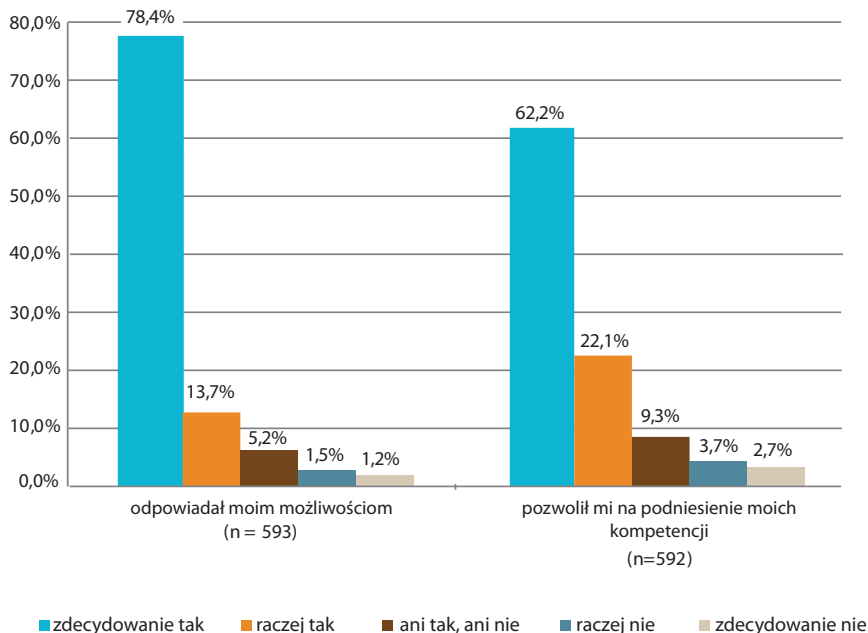
**Wykres 23. Opinie uczestników projektów o możliwości ponownego wyboru zawodu, w którym chcieliby odbyć staż** [n=595; respondenci ustosunkowywali się do stwierdzenia „Gdybym ponownie mógł/mogła wybierać zdecydował(a)bym się na odbycie stażu w tym samym zawodzie”]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Kolejnymi ocenianymi przez uczestników staży stwierdzeniami były: „Zakres powierzonych mi obowiązków odpowiadał moim możliwościom” oraz „Zakres powierzonych mi obowiązków pozwolił mi na podniesienie moich kompetencji”. Oba stwierdzenia spotkały się z aprobatą respondentów (odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” w przypadku pierwszego stwierdzenia udzieliło 92,1% pytanym, w przypadku drugiego 84,3%). Średnia ocena stwierdzenia o zgodności obowiązków stażowych z możliwościami stażysty wyniosła 4,7, zaś średnia ocena możliwości podniesienia kompetencji dzięki stażowi 4,4.

**Wykres 24. Opinie uczestników projektów na temat zakresu obowiązków na stażu** [respondenci ustosunkowywali się do stwierdzeń „Zakres powierzonych mi obowiązków odpowiadał moim możliwościom” oraz „Zakres powierzonych mi obowiązków pozwolił mi na podniesienie moich kompetencji”]



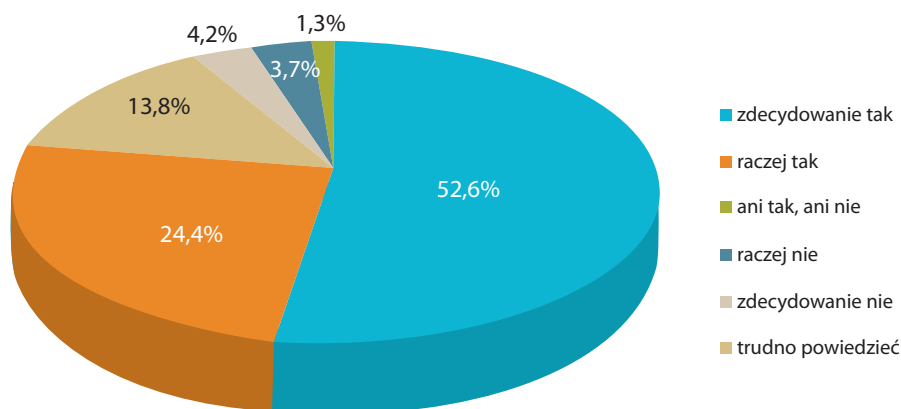
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Ponad ¾ uczestników projektów, którzy odbyli staż, uważało, że fakt odbycia stażu zwiększa atrakcyjność kandydata do pracy w oczach pracodawców (77,0%; ponad połowa stażystów, tj. 52,6%, wskazała odpowiedź „zdecydowanie tak”). Średnia ocena stwierdzenia „Odbycie stażu zwiększyło moją atrakcyjność jako pracownika w oczach pracodawców” wyniosła 4,2.

W ramach badania respondenci wyrażali jednak opinię, że staż jest atutem jedynie w przypadku starania się o zatrudnienie na niższych stanowiskach. Zdaniem stażystów zdarzają się również sytuacje, gdy potencjalni pracodawcy nie traktują uczestnictwa w stażu jako doświadczenia istotnego w życiorysie zawodowym. Ma to wynikać z powszechnie panującego przekonania, że w czasie odbywania stażu uczestnik wykonuje jedynie proste czynności i w związku z tym nie ma możliwości zdobycia konkretnych umiejętności i doświadczenia zawodowego.

**Wykres 25. Opinia uczestników projektów na temat wpływu stażu na atrakcyjność pracownika w oczach pracodawców**

[n=595; respondenci ustosunkowywali się do stwierdzenia „Odbycie stażu zwiększyło moją atrakcyjność jako pracownika w oczach pracodawców”]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

W kontekście uzyskanych wyników ważne jest by podkreślić, iż w ramach prowadzonego doradztwa oraz pośrednictwa pracy należy dokonywać trafnego oraz rzetelnego dopasowania zakresu oraz miejsca odbywania stażu do potrzeb uczestników. Usługami doradczymi obejmowane są przede wszystkim osoby bezrobotne, które samodzielnie nie znalazły organizatora stażu. Możliwe jest również kierowanie osób bezrobotnych na staże, które nie są zgodne z kierunkiem wykształcenia danej osoby, jeśli wykazuje ona predyspozycje oraz chęć zdobywania doświadczenia w innym niż wyuczony zawodzie. Poznając charakter oraz specyfikę innego zawodu, osoba bezrobotna może podjąć decyzję dotyczącą przekwalifikowania.

Należy również wspomnieć o możliwościach, jakie w kwestii łączenia staży z innymi formami wsparcia oferowanymi w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL daje projekt. Zarówno z wypowiedzi osób, które odbyły staż, jak i z informacji pozyskanych od beneficjentów systemowych wynika, iż w celu lepszego przygotowania uczestnika do odbycia stażu przed jego rozpoczęciem realizacji stażysta powinien odbyć szkolenie lub kurs z podobnego zakresu (np. dla osób, które mają zaplanowany staż w zakresie administracji, mogłoby to być szkolenie z zakresu prawa administracyjnego czy też pracy z dokumentami). Stażysta, który został wcześniej przeszkolony w określonym zakresie, może wykonywać trudniejsze zadania, a pracodawca może lepiej ocenić jego przydatność dla firmy i na tej podstawie zdecydować o zaproponowaniu zatrudnienia. Poparciem dla tej tezy mogą być dodatkowo zaprezentowane wcześniej wyniki dotyczące oczekiwań uczestników staży względem dodatkowych szkoleń i kursów podnoszących ich kwalifikacje.

Z uwagi na ograniczone środki finansowe łączenie form wsparcia nie jest stosowane we wszystkich powiatowych urzędach pracy. Beneficjenci systemowi większy nacisk niż na podejście kompleksowe kładą na objęcie wsparciem jak największej liczby osób.

*(...) raczej unikamy łączenia form ze względu na ograniczone środki. Staramy się racjonalnie wydatkować (...)* Chociaż powiem, że gdyby tych środków było więcej, to niektórym bezrobotnym osobom przydałaby się więcej niż jedna forma wsparcia. (...) raczej staramy się ograniczać [kompleksowość], żeby jak najwięcej osób skorzystało z tych środków. (IDI\_PUP\_6)

### Wykorzystanie umiejętności zdobytych w projekcie podczas pracy zawodowej

Blisko 70% osób, które odbyły staż i aktualnie pracują, wykorzystuje w obecnej pracy zdobyte w czasie udziału w projekcie kwalifikacje i umiejętności (w tym 59,7% zdecydowanie wykorzystuje). Co czwarty stażysta (24,1%) nie korzysta z umiejętności, które nabył w trakcie stażu (najczęściej z uwagi na zatrudnienie w innej branży lub w innym charakterze).

*Stáže stanowią trafne i skuteczne wsparcie w kontekście zarówno efektywności zatrudnieniowej, jak i wyposażenia młodych osób w kwalifikacje i umiejętności przydatne w późniejszym życiu zawodowym.*

### Obecna sytuacja zawodowa osób odbywających staż

W momencie realizacji badania 63,4% osób, które ukończyły staż, było zatrudnionych. Sześciu na dziesięciu uczestników staży, którzy w chwili realizacji badania byli zatrudnieni, wskazywali, że znaleźli pracę w przeciągu 1 miesiąca po zakończeniu udziału w projekcie. W przeważającej części były to osoby, którym po zakończeniu stażu jego organizator zaproponował pracę.

**Tabela 19. Obecna sytuacja zawodowa osób odbywających staż w ramach projektu** [pytanie wielokrotnego wyboru]

Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy? (dotyczy osób, które ukończyły staż)	Liczba wskazań	Udział %
jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy jako bezrobotny/a	86	14,5
jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy jako poszukujący/a pracy	44	7,4
nie jestem zatrudniony/a ani zarejestrowany/a w urzędzie pracy	40	6,7
jestem zatrudniony/a	377	63,4
odbywam staż/ przygotowanie zawodowe	10	1,7
prowadzę własną firmę	12	2,0
uczę się, studiuje	140	23,5
pracuję w gospodarstwie rolnym	1	0,2
inna, m.in. - na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym - zatrudnione na pracach interwencyjnych	10	1,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Osoby, które odbyły staż i pracowały w czasie prowadzenia badania CATI, najczęściej zatrudnione były w ramach umowy o pracę (79,6%).

**Tabela 20. Podstawa wykonywania pracy osób, które w ramach projektu odbyły staż i pracowały w chwili realizacji badania**

Podstawą wykonywania przez Pana/ią pracy jest...? (dotyczy osób, które ukończyły staż i były zatrudnione w chwili realizacji badania)	Liczba wskazań	Udział %
umowa o pracę	300	79,6
umowa zlecenie	58	15,4
umowa o dzieło	5	1,3
pracuję / pracowałem/am bez umowy	2	0,5
inne, m.in. - umowa na zastępstwo - zatrudnienie na pracach interwencyjnych	6	1,6
nie wiem/ nie pamiętam	6	1,6
<b>Ogółem</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

### Współpraca powiatowych urzędów pracy z organizatorami staży

W kwestii współpracy powiatowych urzędów pracy z uczestnikami oraz organizatorami staży nie odnotowano znaczących problemów. Beneficjenci systemowi (jedenastu respondentów) wskazują w wywiadach, że problemy, które czasem się pojawiają, dotyczą zwykle komunikacji na poziomie organizator stażu-stażysta oraz problemów formalnych we współpracy z organizatorami staży (np. niedostarczenie na czas list obecności).

W celu zminimalizowania ewentualnych problemów dotyczących tej współpracy beneficjenci systemowi prowadzą wyrywkowy nadzór nad realizacją staży. Z badań wynika jednak, że nadzorowanie stażystów oraz organizatorów nie jest prowadzone w sposób systematyczny, a zakres kontroli często jest minimalny. Spowodowane jest to przede wszystkim ograniczeniami kadrowymi, które uniemożliwiają prowadzenie kontroli i nadzoru przebiegu wszystkich staży organizowanych w projekcie systemowym.

*(...) Powinno się kontrolować staże, ale fizycznie nie ma takiej możliwości, bo brak jest ludzi w urzędach. Znane mi są urzędy, gdzie są stanowiska typowo kontrolne, które kontrolują nie tylko staże, ale wszystkie działania, które realizują urzędy. Ale to są pojedyncze przypadki. Wiadomo, że urzędnicy są tak obciążeni pracą, mimo tego, że wszyscy myślą, że jest inaczej. I nie ma czasu na to. (IDI\_PUP\_1)*

Pomimo braków kadrowych możliwe jest jednak podjęcie pewnych działań, które mogą mieć wpływ na usprawnienie kontaktu z organizatorem oraz uczestnikiem stażu, a także mogą pomóc wyeliminować część problemów.

Sugeruje się, by obowiązkową kontrolą realizacji stażu objąć organizatorów staży, którzy pierwszy raz podejmują współpracę z powiatowym urzędem pracy w tym zakresie. Wskazaniem byłoby również wprowadzenie konieczności wypełnienia opinii o przebiegu stażu zarówno przez jego organizatora, jak i przez uczestnika, z zastrzeżeniem, iż uczestnik nie przedstawiałby swojej opinii organizatorowi stażu. Taki materiał stanowiłby dodatkową informację o organizatorze stażu i uczestniku, ważną w kontekście organizacji kolejnego stażu przez tego pracodawcę, a także przyznawania kolejnej formy wsparcia stażyście.

Podczas dziewięciu wywiadów z pracownikami powiatowych urzędów pracy pojawiła się kwestia zobowiązania pracodawcy do zatrudnienia stażysty po zakończeniu stażu.

*(...) tak się sporadycznie zdarzy, że ktoś [osoba organizująca staż] nam zobowiązał się do późniejszego zatrudnienia [po stażu], a potem próbuje się z tego „wymigać” – zaczyna twierdzić, że ta osoba się nie nadaje. Przez sześć miesięcy, kiedy była na stażu za darmo, nadawała się, a po zakończeniu stażu już się nie nadaje. Przecież to można stwierdzić po miesiącu, po dwóch, czy dana osoba spełnia wymogi w pracy czy nie spełnia. Zdarzają się takie przypadki, ale są bardzo sporadyczne. Pracodawcy wypełniają zawartą w umowie klauzulę, zdarza się, że zatrudniają daną osobę, która nawet zostaje dłużej niż wymagany czteromiesięczny czy półroczny okres zawarty w umowie. (IDI\_PUP\_12)*

Istotnym problemem w zakresie egzekwowania omawianego zobowiązania jest dla beneficjentów systemowych brak instrumentu, zapisu bądź narzędzia, które „zmusiłoby” organizatora stażu do zatrudnienia stażysty po zakończeniu udziału w projekcie. Zdarza się często, że organizator stażu, pomimo zadeklarowania zatrudnienia stażysty po zakończeniu stażu, nie dopełnia tego obowiązku, w różny sposób tłumacząc swoją decyzję. Prowadzi to w konsekwencji do sytuacji, gdy stażysta nie otrzymuje zatrudnienia po stażu.

*(...) wybieraliśmy do organizacji np. staży tylko te wnioski, gdzie była gwarancja zatrudnienia. Ale nie zawsze pracodawcy się z tego wywiązują. (...) brakuje nam konsekwencji wobec pracodawcy z tytułu niewywiązania się ze stażu. Tego nie reguluje ani ustawa, nigdzie nie jest to zapisane, i tak naprawdę, że pracodawca sobie zadeklaruje, że zatrudni osobę na trzy miesiące, a na koniec realizacji stażu złoży do nas pismo, że niestety jest w złej kondycji finansowej albo zawiesza działalność – my z tego tytułu nie możemy mu nic zrobić. (IDI\_PUP\_13)*

Beneficjenci systemowi próbują radzić sobie z powstałą sytuacją, przede wszystkim stosując swego rodzaju „karę” dla nierzetelnego pracodawcy w formie odmowy przyznania stażysty w przypadku złożenia kolejnego wniosku o zorganizowanie stażu (najczęściej przez rok). Jednak forma tej „kary” wydaje się być mało efektywna.

*Jedynie co możemy, to nie patrzeć przychylnie na przyznawanie kolejnej pomocy z urzędu, traktując danego pracodawcę jako niewiarygodnego, niesłownego. To jest jedyna kara dla niego, a często im na tym nie zależy. (IDI\_PUP\_13)*

*Brak instrumentu lub narzędzia, które wymusiłoby na organizatorach stażu konieczność zatrudnienia stażysty po zakończeniu stażu, powoduje, że pracodawcy w wielu przypadkach nie dopełniają tego obowiązku, tłumacząc swoją decyzję np. złym dopasowaniem przyszłego pracownika do rodzaju wykonywanych w pracy czynności.*

*Jedyną formą kary stosowaną przez beneficjentów systemowych jest brak udzielania kolejnego wsparcia pracodawcom przez okres jednego roku.*

### **Postrzeganie stażystów przez organizatorów staży**

Większość pracodawców uważa, iż stażysta nie wyróżnia się w sposób szczególny spośród grona pozostałych pracowników. W opinii pracodawców stażystom można przypisać „chwilową bojaźliwość”, natomiast nie stanowi to cechy w sposób szczególny charakterystycznej dla stażysty. Wstępnie postawiono hipotezę, iż stażysta może charakteryzować się wyjątkowym zaangażowaniem w realizację powierzonych mu zadań oraz wybitną chęcią wykazania się, jednak pracodawcy zauważają, że cechy te zależne są od osobowości oraz indywidualnych predyspozycji danej osoby.

*Tak samo, jak między pracownikiem a pracownikiem jest różnica, no to tak samo i stażystą. Jeden jest taki, który naprawdę jest zaangażowany i chce pracować, a drugi to patrzy na zegarek, która godzina. (IDI\_pracodawca\_5)*

Oczekiwania wobec stażystów nie są wygórowane. Większość objętych badaniem pracodawców ma świadomość, iż stażyści są osobami bez doświadczenia, dlatego nie oczekuje się od nich konkretnej wiedzy merytorycznej, lecz raczej umiejętności miękkich – komunikatywności, umiejętności interpersonalnych, zaangażowania.

zowania, pracy w grupie, zdolności analitycznych oraz negocjacyjnych<sup>46</sup> – potwierdzają to zarówno badania przeprowadzone wśród pracodawców, jak również wśród pracowników powiatowych urzędów pracy oraz ekspertów rynku pracy.

*Ja myślę, że po szkole są to ludzie, którzy mają wiedzę, szczególnie jeżeli są to jakieś kierunki przygotowane pod administrację (...) mają wiedzę teoretyczną, natomiast brakuje im praktyki i oni zdobywają ją u nas.*  
(IDI\_pracodawca\_9)

*Na pewno brakuje im [stażystom] doświadczenia związanego z kontaktami z ludźmi, z klientami.*  
(IDI\_pracodawca\_6)

### Udział pracodawców w częściowym finansowaniu staży

W czasie wywiadów pogłębionych organizatorom staży zadano pytanie o ich opinię na temat ewentualnego wprowadzenia przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej konieczności partycypowania pracodawców w kosztach staży, np. przy przyjęciu na staż kolejnego stażysty. Pomysł ten pojawił się w 2012 r. podczas realizacji zleconego przez Departament Rynku Pracy MPiPS badania sondażowego pn. „Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk”<sup>47</sup>.

Niniejszego badanie ewaluacyjne nie pozwoliło na określenie jednego, spójnego stanowiska organizatorów staży. Opinie pracodawców są podzielone m.in. w zależności od typu jednostki organizującej staż. Z uwagi na przepisy prawne i ograniczenia związane z budżetem największy problem z częściowym finansowaniem stanowiska stażysty miałyby jednostki samorządu terytorialnego. W budżecie musiałaby zostać założona specjalna kategoria na ten cel, co z uwagi na ograniczenia środków finansowych w jednostkach budżetowych jest, zdaniem przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, mało prawdopodobne.

Wśród pracodawców prywatnych zdania na temat częściowego finansowania staży są podzielone. Część przedsiębiorców jest zdania, że współfinansowanie stażysty jest dobrym pomysłem. Mobilizowałoby to pracodawcę do traktowania stażysty jako potencjalnego pracownika, a stażyście poniekąd zapewniałoby możliwość wykonywania w ramach stażu „poważniejszych” zadań.

*(...) jak najbardziej tak. (...) No bo to tak się bardziej szanuje wtedy, jak każdy coś płaci, a nie jest coś za darmo. (...) Jakby trzeba finansować jakąś część stażystów, to byłoby mądrzejsze. Bo wydaje mi się, że teraz jest pewien rodzaj wykorzystania tego stażysty.* (IDI\_pracodawca\_1)

Część organizatorów staży jest jednak temu pomysłowi przeciwna, m.in. dlatego że ich zdaniem środki, jakie przeznaczają na umożliwienie stażystom zdobywania doświadczenia – środki wyposażenia i dostępu do niezbędnych sprzętów – są wystarczającym kosztem, jaki muszą ponieść.

<sup>46</sup> Spadowska K., „Kształcenie zawodowe na tle sytuacji gospodarczej województwa pomorskiego”, [w:] „Nowoczesne poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla młodzieży. Doświadczenia z projektu »OHP jako realizator usług rynku pracy«, Giermantowska E., Kotzian J. (red.), Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna, Warszawa 2011, s. 222.

<sup>47</sup> Janiszewski A., Piechociński D., „Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk. Raport podsumowujący wyniki badania sondażowego”, raport opracowany na zlecenie MPiPS przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Warszawa 2012.



*(...) na pewno generalnie bym nie przyjęła, bo mam dwie stałe pracownice, ta branża nie jest na tyle już finansowo korzystna w tej chwili, żeby przyjmować obciążenie kolejnego pracownika. (...) Chociażby w tym momencie sam fakt umożliwienia ludziom podjęcia pracy gdzieś i udoskonalenie tej praktycznej części, której w ogóle nie ma w szkołach, to jest naprawdę i tak duży wkład. Trzymam to stanowisko, trzymam to biurko, ten komputer muszę udostępnić, mieć tą możliwość, żeby tą osobę doszkolić, żeby ona mogła cokolwiek robić. Bo to jest łatwe posadzić do biurka i kazać koperty kleić, prawda? (IDI\_pracodawca\_4)*

### Podsumowanie formy wsparcia w postaci staży

- Staże są najpopularniejszą formą wsparcia oferowaną przez beneficjentów systemowych osobom młodym: uczestnikami tej formy wsparcia było ponad 74% respondentów.
- Większość stażystów stanowiły kobiety (73,3%; mężczyźni 26,7%).
- Ze staży korzystają najczęściej osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (kobiety z tym wykształceniem stanowiły 38,8% uczestniczek staży, analogiczny procent dla mężczyzn wyniósł 35,0%).
- Ponad połowa stażystów była zdania, iż staż był dopasowany do ich kierunku wykształcenia (łącznie 52,5% wskazań).
- Realizowane staże trwały średnio 7,2 miesiąca. W opinii stażystów optymalny czas trwania stażu powinien wynosić (średnio) 9,2 miesiąca.
- Co drugi stażysta (50,9%) po zakończeniu udziału w projekcie otrzymał od organizatora stażu ofertę pracy. Zdecydowana większość ofert zatrudniania pochodziła od pracodawców z sektora prywatnego (70,3%), w których staże odbyła połowa stażystów (53,8%). Jednostki publiczne (w których staż odbyło 43,7% stażystów) były źródłem rzadziej niż co trzeciej oferty pracy (27,7%).
- W chwili realizacji badania 65,4% osób, które ukończyły staż, było zatrudnionych lub prowadziło własną działalność gospodarczą. Dla osób zatrudnionych podstawą wykonywania pracy była najczęściej umowę o pracę (79,6%).
- Jedynie 16,1% stażystów po zakończeniu udziału w projekcie nie znalazło zatrudnienia nawet na krótki czas.
- Oceniając poszczególne elementy staży, ich uczestnicy najwyżej ocenili adekwatność powierzonych im obowiązków do ich możliwości (ocena 4,7 w pięciopunktowej skali), najgorzej zgodność stażu z ich wykształceniem (ocena 3,3 w pięciopunktowej skali).
- Osoby objęte badaniem (zarówno stażyści, jak i przedstawiciele beneficjentów systemowych) zauważają potrzebę odbycia przez stażystę szkolenia lub kursu z zakresu realizowanego później stażu. Jednak realizatorzy projektów większy nacisk niż na kompleksowe podejście kładą na objęcie wsparciem jak największej liczby osób.

### 5.4.2. Szkolenia/kursy/warsztaty

Szkolenia, kursy i warsztaty są formą wsparcia skierowaną przede wszystkim do osób, które wymagają podniesienia lub nabycia nowych kwalifikacji zawodowych. Szczegółowe zasady, warunki i standardy organizowania

szkoleń i kursów określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy<sup>48</sup>.

Omawiana forma wsparcia jest drugą pod względem popularności formą stosowaną w projektach systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim: skorzystało z niej 22,6% respondentów. Na szkolenia i kursy częściej kierowani byli mężczyźni (60,8% ogółu uczestników tej formy wsparcia; kobiety – 39,2%), najczęściej z wykształceniem średnim zawodowym.

Szkolenia, kursy i warsztaty najpopularniejsze były w podregionie trójmiejskim (tą formą wsparcia objęty został co trzeci uczestnik projektów z tego podregionu – 34,7%), zaś najrzadziej stosowane w podregionie starogardzkim (objęto nimi 15,0% uczestników projektów z tego podregionu).

Pod względem przyczynienia się do poprawy sytuacji zawodowej uczestników projektów szkolenia i kursy zostały ocenione przez respondentów na poziomie 3,5 (w pięciostopniowej skali). W roku 2010 (badanie CATI 2010) ta forma wsparcia otrzymała nieco wyższą ocenę – 4,0. Oznacza to, że nastąpił nieznaczny spadek zadowolenia ze szkoleń i kursów oferowanych w projektach systemowych. W czasie indywidualnych wywiadów pogłębionych beneficjenci systemowi wskazywali, że z uwagi na wprowadzenie w 2011 roku konieczności wypełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej od tego roku zmniejszyła się zarówno liczba oferowanych szkoleń, jak i ich charakter.

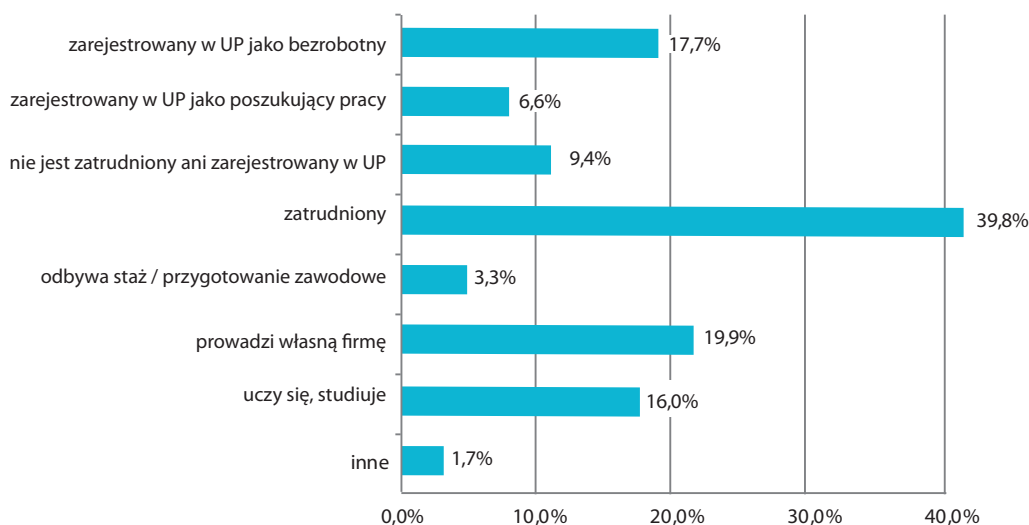
*(...) rezygnacja ze szkoleń w 2012 roku wiązała się z efektywnością. Była mała efektywność po samych szkoleniach, więc poszliśmy w kompleksowość wsparcia, tzn. żeby było kilka form razem połączonych oraz efektywność, z której my musimy się rozliczać. (IDI\_PUP\_2)*  
*W ramach tego projektu boimy się robić szkoleń zawodowych, żeby po prostu nam nie zaniżały efektywności, mimo tego że wybieramy naszym zdaniem najlepsze kursy, które rokują na zatrudnienie. (IDI\_PUP\_9)*

### **Efekty wsparcia**

Spośród uczestników szkoleń 39,8% było zatrudnionych w momencie prowadzenia badania. Co piąty uczestnik szkolenia (19,9%) prowadził własną firmę – zauważyć należy, że do kategorii tej należeli przede wszystkim uczestnicy szkoleń z zakresu „ABC przedsiębiorczości”, którzy w późniejszym okresie otrzymali jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Status osoby bezrobotnej posiadało 17,7% osób, które uczestniczyły w szkoleniach.

<sup>48</sup> Dz.U. z 2010 r. Nr 177, poz. 1193, z późn. zm.

**Wykres 26. Sytuacja na rynku pracy uczestników projektów, którzy wzięli udział w szkoleniu/kursie/warsztacie, w momencie realizacji badania [n=181; pytanie wielokrotnego wyboru]**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Częściej niż co piąty uczestnik kursów i szkoleń (22,7%) w ogóle nie podjął zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie, nawet na jakiś czas.

W momencie badania blisko 70% uczestników szkoleń i kursów deklarowało, iż wykorzystywało bądź wykorzystuje w pracy zawodowej zdobyte w projekcie umiejętności i kwalifikacje.

### Planowanie i realizacja szkoleń i kursów

W projektach systemowych częściej pojawiają się szkolenia i kursy realizowane w trybie grupowym niż indywidualnym. Wynika to z odmiennych wymagań dotyczących realizacji szkoleń w tych trybach. Na szkolenia grupowe można skierować osoby, które nie posiadają żadnych kwalifikacji zawodowych, muszą zmienić lub uzupełnić kwalifikacje, utraciły zdolność do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie czy też nie posiadają umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Natomiast w przypadku szkoleń indywidualnych do powyższych kryteriów należy dodać również konieczność posiadania przez bezrobotnego gwarancji zatrudnienia po ukończeniu kursu lub szkolenia.

Ponadto zdaniem beneficjentów systemowych trudno jest zaplanować zakres i tematykę szkolenia czy kursu na dany rok realizacji projektu systemowego. Pomimo sporządzania przez powiatowe urzędy pracy diagnozy zapotrzebowania na dane formy wsparcia oraz corocznych planów szkoleń, zdarzają się sytuacje, że do udziału w uruchomionym szkoleniu brak jest osób chętnych. Taka sytuacja wynika nie tylko ze złego dopasowania zakresów tematycznych szkoleń i kursów do potrzeb uczestników, ale również z konieczności określenia rodzaju i tematyki szkolenia lub kursu już na etapie wniosku o dofinansowanie. W opinii większości przedstawicieli powiatowych urzędów pracy dopiero w trakcie realizacji projektu, a także prowadzenia doradztwa zawodowego czy przygotowywania IPD może okazać się, że założone do realizacji szkolenia czy kursy rozminęły się z diagnozą i zapotrzebowaniem młodych bezrobotnych.

*(...) my pisząc projekt takiego wniosku (...), musimy przewidzieć już kierunki szkolenia. Musi to być zgodne z naszym planem szkoleń na dany rok, z zapotrzebowaniem na lokalnym rynku pracy, ale też musi to zostać ujęte we wniosku o dofinansowanie. Niejednokrotnie bolączką było to, że my, chcąc zrealizować szkolenie, które okazało się istotne w momencie realizacji działań, np. w połowie roku budżetowego, nie możemy go zrealizować (...) nie jesteśmy w stanie tego sobie zweryfikować, zmienić, bo (...) mamy ten plan szkoleń, mamy wniosek o dofinansowanie, w którym mamy zapisane, jakie szkolenia zostaną zorganizowane.*

*(IDI\_PUP\_16)*

*(...) Pisząc projekt, już powinniśmy wiedzieć wszystko – jakie chcemy szkolenie. (...) to trochę mija się z celem, bo później zakładamy IPD i piszemy w IPD, że jest określenie predyspozycji danego uczestnika. Wydaje mi się, że na moment pisania projektu nie powinny być konkretnie określone typy szkoleń, tylko rekrutujemy pewną grupę osób, która ma dany problem. W trakcie IPD czy spotkań z doradcą zawodowym wynikają dopiero ich potrzeby. Wydaje mi się, że dopiero na ten moment powinniśmy określić, że np. część osób chciałaby szkolenie kucharza, część szkolenie z wizażu, a my odgórnie narzucamy im tematykę szkoleń i w sumie dopiero rekrutując te osoby, sprawdzamy, czy one na dane szkolenie się nadają, nie patrząc, jakie są potrzeby tych osób, które zrekrutowaliśmy. (IDI\_PUP\_13)*

***Możliwość wprowadzania korekt do zakresu i rodzaju prowadzonych szkoleń i kursów jest ograniczona. Obowiązek sporządzania dokumentów mających na celu uzasadnianie konieczności zmiany zakresu, tematu czy rodzaju szkolenia bądź kursu postrzegane jest przez beneficjentów systemowych jako utrudnienie i ma istotny wpływ na powstawanie problemów w kontekście dopasowania tego wsparcia do sytuacji na lokalnym rynku pracy.***

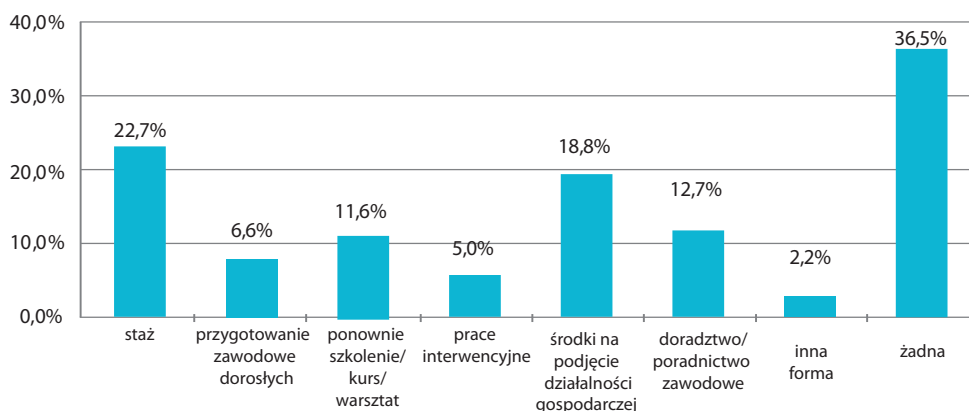
Warto rozważyć możliwość elastycznego reagowania beneficjentów systemowych na zmiany zapotrzebowania na dane kompetencje czy kwalifikacje w czasie realizacji projektu w danym roku. Ważne jest, by tego rodzaju rozwiązanie było w pełni akceptowane przez IP oraz IP2. Należy nadal utrzymać konieczność częściowego określenia tematyki i zakresu kursów i szkoleń. Część wskaźników założonych do realizacji obejmowałyby szkolenia, kursy i warsztaty, których temat, rodzaj i zakres określony byłby przez beneficjenta systemowego we wniosku o dofinansowanie. Druga część wskaźników wypełniona zostałaby przez szkolenia, kursy i warsztaty, których tematy, zakres i rodzaj nie zostały wyraźnie wpisane we wniosku o dofinansowanie. Z prowadzonego doradztwa i IPD wynikałyby konkretne kursy, szkolenia i warsztaty, a na ich realizację przeznaczone mogłyby być bony szkoleniowe obejmujące szkolenia, kursy i warsztaty istotne z punktu widzenia osobistej ścieżki rozwoju danego uczestnika, realizowane w trybie indywidualnym.

**Beneficjentom systemowym należałoby dać możliwość realizowania szkoleń i kursów, których zakres tematyczny nie jest szczegółowo określony.**

### Zainteresowanie uczestników szkoleń i kursów innymi formami wsparcia

Częściej niż co trzecia osoba, która ukończyła szkolenie lub kurs (36,5%), w chwili prowadzenia badania nie była zainteresowana żadną z form wsparcia oferowaną przez powiatowe urzędy pracy. Prawie połowa tych osób była zatrudniona w chwili prowadzenia badania. Formami wsparcia, którymi było zainteresowanych najwięcej uczestników szkoleń, były staże (wolę odbycia stażu wyraziło 22,7% szkolących się osób) oraz jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (18,8%). Warto zauważyć, że częściej niż co dziesiąty uczestnik szkolenia byłby zainteresowany odbyciem kolejnych szkoleń, kursów bądź warsztatów (11,6%).

**Wykres 27. Formy wsparcia, jakimi chcieliby zostać objęci uczestnicy szkoleń oraz kursów** [n=181; pytanie wielokrotnego wyboru]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Szkolenia i kursy nie należą do form wsparcia charakteryzujących się wysoką efektywnością zatrudnieniową (z wykluczeniem związanych z przyznaniem jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej szkoleń z zakresu „ABC przedsiębiorczości”). Jednak wszyscy uczestnicy projektów systemowych właśnie szkolenia i kursy najczęściej wskazywali jako formę wsparcia, którą chcieliby być objęci w przyszłości w celu uzupełnienia kwalifikacji i podniesienia umiejętności zawodowych (35,1% wskazań wszystkich objętych badaniem uczestników projektów).

### Podsumowanie formy wsparcia w postaci szkoleń, kursów i warsztatów

- Szkolenia i kursy realizowane w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL są drugą w kolejności najbardziej popularną formą wsparcia w tych projektach: skorzystało z niej 22,6% osób uczestniczących w badaniu.
- W kontekście przyczynienia się do poprawy sytuacji zawodowej uczestników szkolenia i kursy zostały ocenione przez respondentów na poziomie 3,5 (w skali pięciostopniowej).
- W momencie badania zatrudnionych było 39,8% uczestników szkoleń/kursów/warsztatów. Status osoby bezrobotnej posiadało 17,7%.
- Wszyscy uczestnicy projektów systemowych właśnie szkolenia i kursy najczęściej wskazywali jako formę wsparcia, którą chcieliby być objęci w przyszłości w celu uzupełnienia kwalifikacji i podniesienia umiejętności zawodowych (35,1% wskazań wszystkich objętych badaniem uczestników projektów).

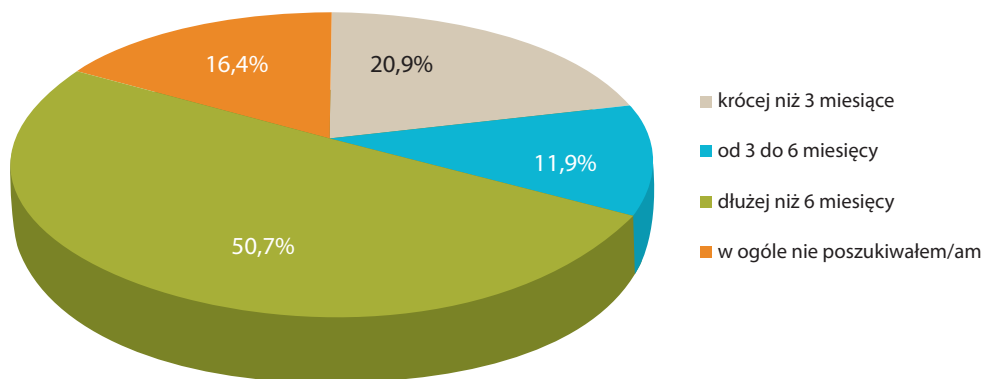
### 5.4.3. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej

Udzielenie wsparcia finansowego osobom, które chcą rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej, jest możliwe w ramach różnych Działań i Poddziałań PO KL, w tym również w projektach systemowych Poddziałania 6.1.3. Osoby bezrobotne zamierzające założyć firmę mogą ubiegać się o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej w kwocie do 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia<sup>49</sup>. By uniknąć konieczności zwrotu udzielonego wsparcia finansowego, nowopowstała firma musi być prowadzona przez co najmniej 12 miesięcy.

Szczegółowe zasady, warunki i tryb udzielania środków na podjęcie działalności gospodarczej określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2012 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej<sup>50</sup>.

Osoby, które otrzymały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej w ramach projektów Poddziałania 6.1.3 PO KL, stanowiły 8,4% objętych badaniem uczestników projektów. Analiza wykazała, że ponad połowa tych osób przed podjęciem formalnej decyzji o przyznaniu środków na prowadzenie działalności poszukiwała pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy. W swobodnych rozmowach respondenci sygnalizowali, że decyzja ta była szczegółowo przemyślana i w dużej mierze podyktowana faktem, że osoby te przez dłuższy czas nie mogły znaleźć odpowiedniego dla siebie zatrudnienia.

**Wykres 28. Czas poszukiwania pracy przed przystąpieniem do projektu przez osoby, które otrzymały wsparcie w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej [n=67]**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Wsparcie w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej największym zainteresowaniem cieszyło się w podregionie śluskim – 12,3% uczestników projektów z tego podregionu otrzymało takie wsparcie. W podregionie trójmiejskim udział ten wyniósł 8,0%, w gdańskim 7,5%, a w starogardzkim 6,7%.

Wpływ jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej na poprawę sytuacji zawodowej osób młodych na rynku pracy został wysoko oceniony przez objętych nimi uczestników projektów: średnia ocena wyniosła 4,3 na pięciostopniowej skali. Ocena ta jest nieco niższa niż uzyskana w badaniu CATI 2010 (4,4).

### Struktura uczestników wsparcia w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Analiza struktury beneficjentów jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej według płci wskazuje, iż zdecydowanie częściej z dotacji korzystają mężczyźni – stanowili oni 74,6% beneficjentów

<sup>49</sup> 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.), art. 46.

<sup>50</sup> Dz.U. z 2012 r., poz. 457.

tej formy wsparcia. Kobiety stanowiły jedynie 25,4%. Z wypowiedzi zaproszonych na panel dyskusyjny w ramach niniejszego badania ekspertów wynika, że kobiety częściej decydują się na rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczą po ukończeniu 30 roku życia. Młodsze kobiety przejawiają w tym zakresie bardziej zachowawczy charakter, brak im doświadczenia oraz obawiają się o swoje umiejętności w zakresie prowadzenia własnej firmy.

**Wskazane jest, by położyć szczególny nacisk na promocję formy wsparcia w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej wśród kobiet. Podkreślać należy pozytywne kwestie związane z prowadzeniem działalności: większe możliwości rozwoju zawodowego oraz większą swobodę w kształtowaniu czasu i formy pracy. Promocja ta mogłaby na przykład obejmować prezentację dobrych praktyk z zakresu przedsiębiorczości kobiet.**

Wśród osób, które otrzymały wsparcie w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, przeważają uczestnicy z wykształceniem średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym. Działalność gospodarczą prowadzą zwykle mężczyźni, którzy zdobyli już konkretne kwalifikacje i chcą je wykorzystać w prowadzeniu własnego biznesu.

### Oczekiwania względem projektu

Respondenci badania CATI zostali poproszeni o wskazanie głównego celu, jaki stawiali sobie w momencie przystępowania do projektu. Jak można się domyślić, dla osób, które w projekcie otrzymały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, głównym celem było uruchomienie własnej firmy (cel dla 91% beneficjentów dotacji). Dla 7,5% beneficjentów dotacji celem było podjęcie pracy, a dla 1,5% zdobycie doświadczenia zawodowego.

Zdecydowana większość uczestników tej formy wsparcia (92,5%) deklarowała, że osiągnęła swój cel. Dwie osoby, których celem było rozpoczęcie działalności, a także jedna osoba, dla której istotne było podjęcie pracy, uznały, że projekt nie pozwolił na realizację ich celów. Dwie osoby nie potrafiły jednoznacznie określić, czy ich cele zostały zrealizowane.

*Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej przyczyniły się do realizacji celów, jakie beneficjenci dotacji stawiali przed sobą w momencie przystępowania do projektu.*

### Efekty wsparcia

Zarówno uczestnicy indywidualnych wywiadów pogłębionych, jak i respondenci badania CATI byli zdania, że jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej charakteryzują się najwyższym poziomem efektywności zatrudnieniowej. Ze względu na wymagania formalne dotyczące konieczności prowadzenia działalności przez okres przynajmniej 12 miesięcy omawiana forma wsparcia w sposób bezpośredni przyczyniła się zarówno do uzyskania zatrudnienia przez uczestników wsparcia, jak i do utrzymania go przez określony czas.

W chwili realizacji badania aż 94% badanych respondentów prowadziło firmę dzięki jednorazowym środkom na podjęcie działalności gospodarczej. Wysoki odsetek bez wątpienia świadczy o użyteczności, trafności oraz efektywności tej formy wsparcia w kontekście aktywizacji młodych bezrobotnych.

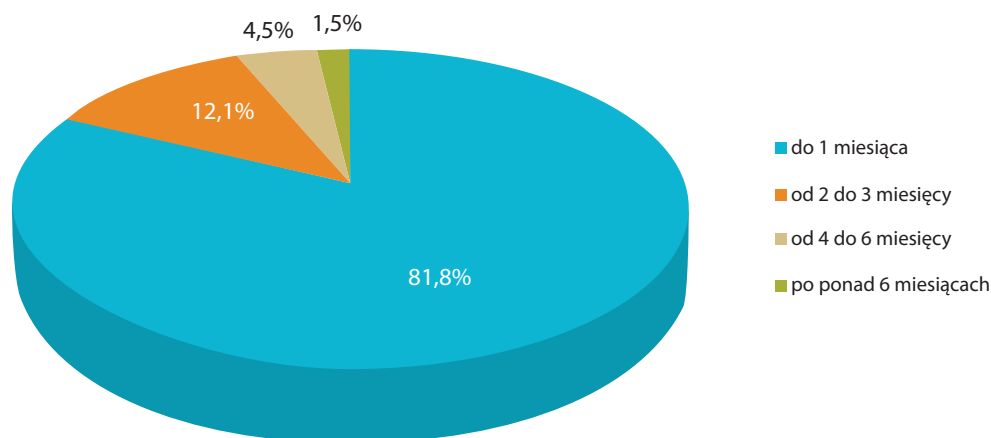
**Tabela 21. Sytuacja na rynku pracy uczestników projektów, którzy otrzymali jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, w momencie realizacji badania**

Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy? (dotyczy osób, które otrzymały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej)	Liczba wskazań	Udział %
jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy jako poszukujący/a pracy	2	3,0
nie jestem zatrudniony/a ani zarejestrowany/a w urzędzie pracy	1	1,5
prowadzę własną firmę	63	94,0
uczę się, studiuje	9	13,4
inna	1	1,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

W większości przypadków beneficjenci dotacji rozpoczęli prowadzenie działalności w okresie do 1 miesiąca od momentu zakończenia udziału w projekcie (81,8%).

**Wykres 29. Czas po zakończeniu udziału w projekcie, w jakim uczestnicy rozpoczęli prowadzenie działalności gospodarczej [n=66]**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

### Zainteresowanie beneficjentów jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej innymi formami wsparcia

Osoby, które w ramach projektu systemowego zdecydowały się na rozpoczęcie działalności gospodarczej, mają oczekiwania względem kolejnych form wsparcia, jednak nie zawsze są one sprecyzowane. Respondenci wskazywali, że najbardziej zainteresowani są różnymi szkoleniami – brak jest jednak informacji odnośnie ich rodzaju oraz tematyki. Jedynie w pojedynczych przypadkach respondenci wskazywali, że potrzebują szkoleń w zakresie szeroko rozumianych zagadnień dotyczących pozyskiwania klientów.

Respondenci są także zainteresowani dodatkowymi środkami finansowymi na rozbudowę obecnie prowadzonych działalności, a także środkami na utworzenie nowych bądź zmodernizowanie istniejących miejsc pracy.

W rozmowach z uczestnikami wsparcia podejmowane były również wątki dotyczące ich oczekiwań w zakresie zwiększenia wysokości wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności. Respondenci wskazywali, że w przypadku bardziej skomplikowanej działalności wysokość tych środków jest niewystarczająca i uczestnicy projektów muszą pozyskiwać dodatkowy wkład finansowy z innych źródeł lub angażować znaczną część swoich prywatnych oszczędności.



### Wysokość udzielonego wsparcia

W trakcie badania zdiagnozowano istotną słabą stronę omawianej formy wsparcia, tj. wysokość środków, jakie są przyznawane na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Znaczna część respondentów badania CATI, jak również czterech pracowników powiatowych urzędów pracy, wskazała ten problem, dodając, że wysokość środków nie zawsze jest w stanie zaspokoić potrzeby uczestników wynikające ze stopnia skomplikowania danej działalności.

*(...) minusem dotacji jest to, że wiąże ze sobą większe koszty, ale to zależy od specyfiki działalności gospodarczej, bo czasami to jest prosta działalność gospodarcza, gdzie ten pułap 20 tysięcy może wystarczyć, ale czasami są wnioski na bardziej skomplikowane działalności gospodarcze, gdzie osoby jeszcze się posilkują własnymi środkami i wtedy widzimy, że to nas ogranicza, bo jest dobry wniosek, działalność się utrzyma. (...) Tutaj ustawa nas ogranicza. (...) to jest jakby najbardziej wdzięczna forma wsparcia, bo jedynym minusem tych środków to jest ich wysokość. (...) Gwarantuje nam to też efektywność w projekcie (...)*  
(IDI\_PUP\_9)

Zbyt niskie wsparcie finansowe dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą może skutkować powstaniem firm, które będą miały znikomy wpływ na rozwój gospodarczy regionu. Z uwagi na zapisy ustawowe, które regulują maksymalną wysokość przyznawanego wsparcia, nie ma jednak możliwości, by w projektach systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL zwiększyć wysokość jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Zaleca się jednak, by wysokość przyznawanych środków była indywidualnie dopasowywana do koncepcji i profilu prowadzonej działalności. Z uwagi na ograniczenia prawne dotyczy to w dużej mierze działalności gospodarczych o niskim stopniu skomplikowania i trudności, w ramach których możliwe jest przyznanie niższego wsparcia finansowego niż poziom maksymalny. W ten sposób zwiększa się możliwość przyznania maksymalnej wysokości wsparcia tym działalnościom, które mają charakter kompleksowy i potencjalnie duże znaczenie dla rozwoju gospodarczego regionu.

### Wsparcie merytoryczne dla osób, które uzyskały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej

Istotnym czynnikiem sukcesu firmy, która powstała w wyniku otrzymania środków na podjęcie działalności gospodarczej, jest odpowiednie wcześniejsze przygotowanie osób bezrobotnych do jej prowadzenia. Wśród objętych badaniem uczestników projektów, którzy otrzymali jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, jedynie 43,3% wskazało, że w ramach projektu skorzystało równocześnie ze szkoleń dotyczących prowadzenia firmy.

W niniejszym badaniu odnotowano raczej wysoki poziom jakości i przydatności szkoleń z zakresu przedsiębiorczości w kontekście prowadzenia własnej firmy. W ramach badania CATI aspekt ten został oceniony na poziomie 4,1 w pięciostopniowej skali. W nielicznych przypadkach za niewystarczające oraz niezadowolające można było uznać zakres oraz użyteczność i jasność przekazywania informacji (6,9% osób zadeklarowało, iż szkolenia te nie przyczyniły się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy, przypisując im w tym zakresie ocenę „1” lub „2”).

Szkolenia z „ABC przedsiębiorczości” obejmowały przede wszystkim zagadnienia związane z zasadami zakładania własnej działalności gospodarczej (tj. prawo gospodarcze, marketing, podstawy zarządzania, public relations itp.).

*Zwiększenie poziomu zadowolenia respondentów z usług szkoleniowych w zakresie przedsiębiorczości może przyczynić się do zmniejszenia ryzyka niepowodzeń nowo powstałych działalności. Aspekt ten jest szczególnie ważny w przypadku osób młodych, którym często brak doświadczenia zawodowego czy życiowego w zakresie podstaw przedsiębiorczości.*

Sugeruje się, by młodym osobom bezrobotnym przed uruchomieniem przez nie działalności gospodarczej zapewnione zostało wsparcie szkoleniowe na wysokim poziomie merytorycznym. Wsparcie to obejmowałoby zagadnienia w zakresie regulacji prawnych, marketingu oraz zarządzania w kontekście prowadzenia własnej firmy. Udzielenie osobom młodym tego rodzaju wsparcia mogłoby znacznie ograniczyć ryzyko niepowodzenia prowadzonych działalności.

### **Trwałość działalności gospodarczych powstałych w wyniku wsparcia z Poddziałania 6.1.3 PO KL**

Omawiana forma wsparcia charakteryzuje się największą efektywnością zatrudnieniową. Również wskaźnik trwałości zakładanych działalności jest przez uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych oceniany wysoko.

Monitoring działalności gospodarczych wskazuje, że średnio 70%<sup>51</sup> podmiotów gospodarczych powstałych dzięki projektom Poddziałania 6.1.3 PO KL nadal utrzymuje się na rynku. Mimo to konieczne jest badanie losów tych firm w dłuższym okresie czasu po zakończeniu udziału beneficjentów dotacji w projekcie, np. po 24 miesiącach, czyli po zakończeniu okresu płacenia składek na ubezpieczenie społeczne na preferencyjnych warunkach.

Zaleca się wdrożenie stałego oraz okresowego monitoringu efektywności i trwałości efektów wsparcia w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL. Monitoring powinien być prowadzony po okresie 2 lat od momentu powstania firmy.

<sup>51</sup> Dane szacunkowe zaczerpnięte z wypowiedzi uczestników IDI.

## Podsumowanie formy wsparcia w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

- Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej charakteryzują się wysokim poziomem efektywności zatrudnieniowej. 94% osób, które otrzymały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, w momencie realizacji badania nadal prowadziło założoną przez siebie firmę.
- Z dotacji skorzystało zdecydowanie więcej młodych mężczyzn niż kobiet (wśród objętych badaniem uczestników projektów, którzy otrzymali dotacje, mężczyźni stanowili 74,6%).
- Wśród osób, które otrzymały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, jedynie 43,3% wskazało, że w ramach projektu skorzystało również ze szkoleń dotyczących prowadzenia firmy.
- Beneficjenci dotacji wysoko ocenili jakość i przydatność szkoleń z zakresu przedsiębiorczości (ocena 4,1 w pięciostopniowej skali).
- Znaczna część uczestników badania wskazała, że wysokość otrzymanych środków nie była wystarczająca do zaspokojenia potrzeb finansowych firmy i umożliwienia jej rozwoju.

### 5.4.4. Doradztwo zawodowe oraz indywidualny plan działania (IPD)

Kwestie związane z organizacją doradztwa zawodowego oraz sporządzania indywidualnych planów działania określa Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy.

„**Indywidualne poradnictwo zawodowe** jest procesem, w którym doradca zawodowy pomaga klientowi w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy po to, aby umożliwić mu realistyczny wybór lub zmianę zatrudnienia albo też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego”<sup>52</sup>.

Powiatowe urzędy pracy, udzielając bezrobotnym pomocy określonej w ustawie, mogą przygotować indywidualny plan działania dla bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu doprowadzenia do podjęcia przez niego odpowiedniej pracy<sup>53</sup>.

Sporządzenie **indywidualnych planów działania** jest możliwe dzięki zapisom w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zmiany wprowadzone w ustawie od 1 lutego 2011 roku mówią, że: *Przygotowanie indywidualnego planu działania dla bezrobotnego jest obowiązkowe dla:*

- 1) bezrobotnego do 25 roku życia,
- 2) bezrobotnego powyżej 50 roku życia,
- 3) bezrobotnego bez kwalifikacji zawodowych,
- 4) bezrobotnego bez doświadczenia zawodowego,
- 5) bezrobotnego, który po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjął zatrudnienia – o ile pozostaje on nieprzerwanie w rejestrze, o którym mowa w art. 33 ust. 1, przez okres co najmniej 180 dni od dnia rejestracji, a indywidualny plan działania nie został przygotowany dla niego wcześniej.

IPD ma na celu wykorzystanie dotychczas stosowanych metod aktywizacji zawodowej, a także wykorzystanie inicjatywy i aktywności osób nim objętych. Głównym celem IPD jest szybka oraz skuteczna diagnoza po-

<sup>52</sup> Na podstawie: [http://www.pup.gda.pl/artykuly/268\\_162.html](http://www.pup.gda.pl/artykuly/268_162.html), dostęp 8.11.2012 r.

<sup>53</sup> 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.), art. 34a.

trzeb osób bezrobotnych. W ramach IPD możliwe jest zdefiniowanie celów zawodowych bezrobotnych oraz zaplanowanie i koordynacja działań mających doprowadzić osobę objętą IPD do znalezienia odpowiedniej pracy lub rozpoczęcia działalności gospodarczej.

Kwestie sporządzenia IPD zostały uregulowane zarówno przez Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również przez założenia PO KL zawarte w Szczegółowym Opisie Priorytetów PO KL. Stopień realizacji wskaźnika „liczba osób, które zostały objęte indywidualnym planem działania” został określony na poziomie 60%. W praktyce jednak w projektach systemowych wskaźnik ten wypełniany jest w większym stopniu, gdyż pewnej części uczestników projektów IPD zostało założone w ramach prowadzenia aktywizacji zawodowej ze środków Funduszu Pracy, a więc przed ich przystąpieniem do projektów.

*Bo jeśli osoba jest nowo zarejestrowaną osobą, to jeszcze nie ma indywidualnego planu działania, więc jeśli zgłasza się do nas bezpośrednio, że chce iść na staż, to wtedy dopiero ma opracowywany indywidualny plan działania. Ale jeśli jest to osoba, która już jest długotrwale bezrobotną osobą, to ona już ten plan ma wcześniej. To zależy, jakie to są osoby. (IDI\_PUP\_2)*

Pomimo że beneficjenci systemowi w znacznym stopniu wypełniają wskaźnik dotyczący liczby osób objętych IPD, a także, jak wynika z badania, obejmują doradztwem zawodowym dużą część uczestników projektów, w badaniu CATI 2012 na udział w tego rodzaju wsparciu w ramach projektu wskazało jedynie 1,5% ankietowanych. Z analizy bazy danych PEFS wynika, że tymi formami wsparcia została objęta znacznie większa liczba osób, tj. 43,8% wszystkich młodych uczestników projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL realizowanych w województwie pomorskim w 2011 roku. Opisany problem, tzn. brak świadomości uczestników projektów odnośnie objęcia ich IPD, został również zdiagnozowany w ramach badania ewaluacyjnego pt. „Ustalenie przyczyn nieosiągnięcia wartości wskaźnika Działania 6.1 PO KL »Liczba osób, które zostały objęte Indywidualnym Planem Działania«”, gdzie wskazano, iż 42,6% badanych osób nie wiedziało, że uczestnicząc w danym projekcie, realizowało swój IPD<sup>54</sup>.

Stałe odnotowywanie wysokiego odsetka osób, które nie pamiętają swojego udziału w usługach doradczych, może mieć kilka przyczyn. Po pierwsze, realizacja IPD rzadko ma przełożenie na twarde wskaźniki, takie jak zdobycie pracy czy założenie firmy. Za najważniejsze rezultaty IPD uważa się zmiany w obszarze postaw, podejmowanych strategii, modyfikacji planów życiowych. Do tego typu miękkich rezultatów należy dołączyć nabywanie umiejętności poszukiwania pracy, samodzielnego nawiązywania kontaktów, wyzbycie się lęków, oporów przed kontaktami z potencjalnymi pracodawcami, przed funkcjonowaniem w warunkach relacji urzędowych<sup>55</sup>. Problem z identyfikacją powyższych rezultatów w życiu zawodowym uczestników projektów może powodować minimalizowanie przez nich znaczenia opracowania IPD. Ponadto, usługi doradcze, a także tworzenie IPD, jak wynika z badań, nie jest rozpoznawalne i istotne dla beneficjentów ostatecznych również z uwagi na formę, w jakiej obecnie jest realizowane. W czasie realizacji badania zdiagnozowano, że ogólne wsparcie doradcze (m.in. spotkania z doradcą zawodowym) postrzegane jest przez większość osób młodych jako mało znaczący element w ich aktywizacji zawodowej. Uczestnicy projektów oraz beneficjenci systemowi wskazują na krótki czas trwania oraz mało wnikliwy zakres i charakter prowadzonych usług doradczych, a także IPD. Przez to też znaczna liczba osób nie pamięta udziału w tego typu

<sup>54</sup> „Ustalenie przyczyn nieosiągnięcia wartości wskaźnika Działania 6.1 PO KL »Liczba osób, które zostały objęte Indywidualnym Planem Działania«, raport z badania ewaluacyjnego opracowany na zlecenie WUP w Gdańsku przez Pracownię Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, listopad 2010, s. 10.

<sup>55</sup> Tamże, s. 69.

usługach. Poza tym, usługi doradcze są zwykle dodatkową formą wsparcia towarzyszącą głównej formie aktywizacji, której oczekują osoby biorące udział w projektach (np. stażom czy szkoleniom).

*Usługi poradnictwa zawodowego są mało wyeksponowaną formą wsparcia, a sposób ich prowadzenia oraz przygotowywania IPD ma dla uczestników projektów jedynie charakter formalny.*

**Usługi doradcze powinny stanowić kluczową formę wsparcia, szczególnie w przypadku osób młodych, które dopiero rozpoczynają życie zawodowe. Doradztwo powinno stanowić strategiczny element działań projektowych, dzięki któremu możliwe będzie odpowiednie dopasowanie formy wsparcia do konkretnego uczestnika.**

Należy zwiększyć liczbę godzin usług doradczych z uwzględnieniem usług indywidualnych i grupowych, a także położyć większy nacisk na realizację tej formy wsparcia wśród tych uczestników projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL, którzy szczególnie jej potrzebują ze względu na brak sprecyzowanych planów i określonej ścieżki rozwoju zawodowego. Usługi doradcze powinny stanowić formę aktywizacji osób młodych, w trakcie której możliwe będzie poznanie oczekiwań i predyspozycji uczestnika oraz opracowanie ścieżki rozwoju zawodowego. Doradca powinien być dla osób młodych swego rodzaju „przewodnikiem”, od którego będą mogły one uzyskać informacje odnośnie możliwych kierunków rozwoju zawodowego i który pomoże im nabyć praktyczne umiejętności radzenia sobie w sytuacjach zawodowych (np. pisanie CV, prezentacja przed potencjalnym pracodawcą).

Korzyścią dla wszystkich uczestników projektów systemowych byłoby obejmowanie ich usługami doradczymi niezależnie od poziomu sprecyzowania ich celów zawodowych. Ma to przede wszystkim związek z zapisami „Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, które mówią, że *skuteczność podejmowanych działań w ramach Działania 6.1 PO KL zależy w dużym stopniu od właściwego zdiagnozowania potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia oraz od dopasowania do nich odpowiednich instrumentów i form wsparcia, uwzględniających specyfikę i potrzeby regionalnego rynku pracy*<sup>56</sup>. Objęcie doradztwem osób młodych, które zgłaszają się do powiatowych urzędów pracy z jasno sformułowanymi celami, wybraną formą wsparcia i sprecyzowanymi planami rozwoju zawodowego, pozwoliłoby na określenie, czy droga, jaką chce wybrać osoba bezrobotna, jest właściwa ze względu na jej predyspozycje osobowościowo-zawodowe. Jednak, biorąc pod uwagę wysoką liczbę osób bezrobotnych „przypadających” na doradcę zawodowego w powiatowych urzędach pracy, objęcie usługami doradczymi wszystkich uczestników projektów może być działaniem nieskutecznym. Warto rozważyć możliwość świadczenia usługi poradnictwa zawodowego dla mniejszej grupy osób bezrobotnych, które szczególnie potrzebują tej formy wsparcia.

Również indywidualne plany działania powinny być sporządzane przede wszystkim dla osób określonych w art. 34a Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz dla tych osób bezrobotnych, którym ta forma wsparcia jest niezbędna.

W trakcie badania zdiagnozowano, iż dobór form wsparcia do uczestników projektu za pomocą usług doradczych oraz IPD odbywa się głównie w przypadku szkoleń czy kursów, niekiedy w przypadku staży. W przy-

<sup>56</sup> „Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 1 lipca 2012 r., s. 199.

padku osób zainteresowanych jednorazowymi środkami na podjęcie działalności gospodarczej, które zgłaszają się do powiatowych urzędów pracy już z konkretnym pomysłem, sporządzanie IPD nie jest konieczne.

*(...) wszystkie osoby w ramach projektu mają kontakt z doradcą zawodowym. Każdy oprócz osób korzystających z dotacji. (...) te osoby mają już konkretnie sprecyzowane cele zawodowe i wiedzą, że chcą być przedsiębiorcami, nie są obejmowane wsparciem doradcy, tylko mają kontakt z pośrednikiem. Jeżeli chodzi o pozostałe osoby, to wszystkie mają kontakt z doradcą zawodowym. (IDI\_PUP\_3)*

Wprowadzenie w 2011 roku obowiązku wypełnienia wskaźnika „liczba osób objętych IPD” w wysokości 60% doprowadziło do sytuacji, że IPD stanowiło jedynie formalny aspekt doboru wsparcia dla uczestnika projektu, było formalnością, która dodatkowo angażowała zasoby kadrowe urzędu pracy, tj. doradców i pośredników, którzy w tym samym czasie mogliby poświęcić więcej uwagi na opracowanie IPD oraz usługi doradcze dla uczestników projektów, którzy tego realnie potrzebowali.

*(...) Tak naprawdę, indywidualny plan działania z projektów systemowych to jest najuboższa wersja, jaka może być. Tego się nie da ukryć. To jest najszybsza wersja – tak naprawdę doradcy starają się określać kierunki szkolenia czy stażu, ale to jest w bardzo przyspieszonej formie. To jest tak naprawdę określenie podstawowych rzeczy, czyli: osoba idzie na szkolenie, idzie na staż i zamykamy jej indywidualny plan działania. (IDI\_PUP\_8)*

W Planie Działania na rok 2013 określono wymóg objęcia IPD wszystkich uczestników projektów. Może to doprowadzić do sytuacji, że IPD będzie w jeszcze większym stopniu niż do tej pory realizowane bardziej jako wymóg formalny niż jako efektywne wsparcie udzielane najbardziej potrzebującym uczestnikom.

Rekomenduje się, by działaniami doradczymi w formie IPD w kolejnym okresie programowania obejmować jedynie osoby, które nie mają jasno sprecyzowanych oczekiwań, nie zdobyły wykształcenia, a także pozostają przez długi czas bezrobotne oraz nieaktywne zawodowo (zgodnie z wymogiem ustawowym). Objęcie IPD wszystkich osób, również tych, które mają przemyślaną i udokumentowaną decyzję o wyborze formy wsparcia (np. imienny wniosek organizatora stażu) stanowi jedynie aspekt formalny, generuje obciążenie doradców zawodowych zadaniami przy jednoczesnym ograniczeniu usługi doradczej wobec osób, które tego rzeczywiście potrzebują.

## Podsumowanie formy wsparcia w postaci usług doradczych (również w zakresie tworzenia IPD)

- Znacząca liczba osób objętych badaniem nie pamięta udziału we wsparciu w postaci usług doradczych. W badaniu CATI 2012 na udział w tego typu usługach w ramach projektu wskazało jedynie 1,5% ankietowanych. Z analizy bazy danych PEFS wynika, że tymi formami wsparcia została objęta znacznie większa liczba osób, tj. 43,8% wszystkich młodych uczestników projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL realizowanych w województwie pomorskim w 2011 roku.
- Usługi poradnictwa zawodowego są mało wyeksponowaną formą wsparcia, a sposób ich prowadzenia oraz przygotowywania IPD ma dla uczestników projektów jedynie charakter formalny.
- Działaniami doradczymi oraz tworzeniem IPD powinny zostać objęte przede wszystkim osoby, które nie mają jasno sprecyzowanych oczekiwań, nie zdobyły wykształcenia, a także pozostają przez długi czas bezrobotne oraz nieaktywne zawodowo.

### 5.4.5. Pozostałe formy wsparcia (przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne)

Realizacja form wsparcia, jakimi są prace interwencyjne oraz przygotowanie zawodowe dorosłych, uregulowana jest przede wszystkim Ustawą o promocji zatrudnienia i instrumentach rynku pracy, a także – w przypadku prac interwencyjnych – Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne<sup>57</sup> oraz – w przypadku przygotowania zawodowego dorosłych – Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych<sup>58</sup>.

Z wypowiedzi pracowników powiatowych urzędów pracy wynika, że z uwagi na skomplikowane procedury (zarówno dla pracodawcy, jak i dla uczestnika wsparcia) przygotowanie zawodowe dorosłych jest tzw. „martwą formą wsparcia”. W związku z tym beneficjenci systemowi postanowili z niej zrezygnować w 2012 roku.

*Jest tylko jedna forma w ustawie, która jest u nas martwa. To jest przygotowanie zawodowe dorosłych. Bo to jest skomplikowana forma wsparcia. (...) jest to dość długotrwałe i zawile. Osoby chętne na tę formę wsparcia są, ale nie ma pracodawców. Bo procedura jest tak skomplikowana – na koniec trzeba zorganizować egzamin czeladniczy i pracodawcy tego nie chcą. Staż jest formą podobną, ale łatwiejszą do zrealizowania. (IDI\_PUP\_1)*

W celu aktywizacji osób dorosłych przygotowanie zawodowe dorosłych zastąpiono stażami (dla osób powyżej 50 roku życia).

Możliwość skorzystania z prac interwencyjnych została w projektach systemowych ograniczona przede wszystkim z uwagi na zmniejszenie środków przyznawanych corocznie na realizację projektów we wszystkich powiatach województwa pomorskiego oraz z uwagi na skomplikowaną (w opinii pracodawców) procedurę

<sup>57</sup> Dz.U. z 2009 r. Nr 5, poz. 25.

<sup>58</sup> Dz.U. z 2009 r. Nr 61, poz. 502.

(m.in. trudności z wykazywaniem pomocy publicznej). Skomplikowane procedury związane z tą formą wsparcia doprowadziły w konsekwencji do znaczącego spadku zainteresowania nią firm.

Również analiza udziału uczestników projektów systemowych w poszczególnych formach wsparcia potwierdza duży spadek uczestnictwa osób w przygotowaniu zawodowym dorosłych oraz pracach interwencyjnych w porównaniu z rokiem 2010.

Pracami interwencyjnymi zostało objętych 0,8% badanych uczestników projektów, tj. 6 osób. Spośród tych osób dwie były zatrudnione w momencie prowadzenia badania (w tym jedna osoba kontynuowała naukę/studiowała), dwie osoby prowadziły własne firmy, jedna osoba uczyła się/studiowała oraz jedna osoba była zarejestrowana jako bezrobotna w PUP. Trzy z sześciu osób, które wzięły udział w pracach interwencyjnych, uważały, iż projekt przyczynił się do podjęcia przez nie zatrudnienia. Żadna z osób biorących udział w tej formie wsparcia nie stwierdziła, by udział w projekcie okazał się zupełnie nieprzydatny.

W ramach projektu systemowego przygotowaniem zawodowym dorosłych zostało objętych jedynie trzech badanych uczestników projektów. Dwie z tych osób stwierdziły, iż projekt przyczynił się bezpośrednio do podjęcia przez nie zatrudnienia, natomiast dla jednej osoby nie przyczynił się bezpośrednio do podjęcia zatrudnienia, ale pozwolił zdobyć wiedzę, która może się przydać w przyszłości na rynku pracy. W momencie badania wszystkie osoby objęte tą formą wsparcia były osobami pracującymi.

Wnioskując na podstawie nielicznej grupy osób, które wzięły udział w pracach interwencyjnych oraz przygotowaniu zawodowym dorosłych, należy stwierdzić, że omawiane formy wsparcia okazały się raczej skuteczne.



## 6. Organizacja i realizacja projektów przez powiatowe urzędy pracy

### 6.1. Realizacja założeń legislacyjnych

Realizacja projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim w 2011 roku uwzględniała założenia Planu Działania na rok 2011 oraz Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dokumenty te wytyczają kierunki działań urzędów pracy, ale, zamykając katalog możliwych form aktywizacji, mogą stanowić dla nich pewne ograniczenie (w ramach projektów systemowych powiatowe urzędy pracy mogą realizować tylko te formy wsparcia, które są zdefiniowane w ww. dokumentach). Wśród objętych badaniem koordynatorów projektów systemowych przeważała jednak opinia, iż dopuszczalny zakres działań jest wystarczający i że nie odczuwają oni ograniczeń związanych ze wspomnianymi regulacjami.

*Myślę, że formy wsparcia są wystarczające dla nas, bo mamy tutaj formy aktywne, tj. staże, dotacje, szkolenia, i też wsparcie na rynku pracy – usługi rynku pracy, czyli poradnictwo zawodowe, kluby pracy, pośrednictwo pracy. To jest wystarczające dla nas. (IDI\_PUP\_17)*

Zapisy ustawowe dotyczące niektórych form wsparcia czynią je jednak trudnymi do realizacji. Sytuacja taka dotyczy m.in. przygotowania zawodowego dorosłych.

*[przygotowanie zawodowe dorosłych] Kiedyś było. W pierwszym roku prawie wszystkie powiatowe urzędy pracy realizowały tę formę, a potem, jak się zmieniła ustawa i należało zdać egzaminy czeladnicze, to wszyscy się odsunęli od tego, bo (...) była obawa, że ta osoba nie zda tego egzaminu, a samo przygotowanie zawodowe dorosłych też czasem trwało bardzo długo, gdzieś tam było nawet powyżej dwunastu miesięcy, więc to też nie było takie proste do zrealizowania. (FGI\_1)*

W ramach wywiadów pogłębionych pięcioro koordynatorów projektów wskazywało inne formy działań aktywizacyjnych, które chcieliby realizować. Należały do nich na przykład praktyki poznawcze, które polegałyby na odbyciu np. tygodniowej praktyki w danej branży, pozwalającej na zapoznanie się ze specyfiką pracy. Odbycie takich praktyk miałooby na celu wskazanie uczestnikowi, czy w takim kierunku zawodowym w przyszłości chciałby podążać. W zakresie doradztwa zawodowego istotnym wsparciem byłoby zatrudnienie psychologów, którzy pomagiliby przy określaniu predyspozycji zawodowych uczestników, biorąc pod uwagę szerszy kontekst ich sytuacji społeczno-zawodowej (jak na przykład uwarunkowania rodzinne i osobowe). Wprowadzenie do projektów systemowych bonów szkoleniowych oraz zatrudnieniowych również postrzegane jest jako działanie, które może zwiększyć użyteczność oferowanych form wsparcia.

### 6.2. Planowanie projektu

Diagnoza potrzeb uczestników projektów jest elementem niezmiernie ważnym, a trafnie wykonana pozwala na lepsze dostosowanie form wsparcia do ich potrzeb. W realizowanych projektach diagnoza potrzeb przyjmowała różnorodną formę, przy czym większość urzędów pracy prowadziła ją w oparciu o wieloletnie

doświadczenie pracowników, ich wiedzę na temat osób bezrobotnych, a także w oparciu o znajomość lokalnego rynku pracy. Zważywszy na fakt, iż w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych realizacja projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL zasadniczo nie różni się od bieżącej działalności urzędów pracy w ramach Funduszu Pracy, pracownicy tych instytucji posiadają wiedzę na temat potrzeb i oczekiwań potencjalnych uczestników projektów. Osoby bezrobotne często same zgłaszają chęć uczestnictwa w danej formie wsparcia podczas wizyt w urzędzie pracy.

Oprócz wiedzy na temat oczekiwań osób bezrobotnych pracownicy powiatowych urzędów pracy posiadają również wiedzę na temat tego, jakiego wsparcia oczekują pracodawcy (w szczególności w zakresie zapotrzebowania pracodawców na stażystów). Ważna jest również znajomość wymagań pracodawców co do kwalifikacji i kompetencji kandydatów do pracy – na jej podstawie urząd pracy może ustalać tematykę organizowanych kursów oraz szkoleń.

*(...) wydaje mi się, że diagnozy nie trzeba było robić, bo widać zainteresowanie instrumentami i oferujemy też te same instrumenty w ramach środków z Funduszy Pracy, czyli było widać, gdzie jest największe zapotrzebowanie, najwięcej osób chętnych i dlatego w tym kierunku poszliśmy. Takich szczegółowych badań (...) nie było. (IDI\_PUP\_10)*

*Diagnozy robimy na bieżąco (...) na potrzeby projektu systemowego (...) do planowania działań na dany rok. Jeśli chodzi o plan szkoleń czy miejsca stażowe, to bardziej diagnoza się opiera na danych dotyczących efektywności z poprzednich lat. (IDI\_PUP\_5)*

*Na pewno przy rekrutacji są zadawane pytania o potrzeby, o wymagania, jakie ta osoba chce osiągnąć cele, czy podnieść kwalifikacje, jakie ma założenia, co by chciała osiągnąć. Pytamy, w jakim celu tej osobie potrzebne będzie jakieś konkretne szkolenie czy otworzenie działalności gospodarczej. Pytamy o to przy rekrutacji. (FGI\_1)*

Nie wszystkie powiatowe urzędy pracy rezygnują z diagnozowania potrzeb uczestników projektów innymi metodami. Niektóre z nich zlecają (jednak nie corocznie) wykonanie specjalistycznych ekspertyz firmom zewnętrznym, inne we własnym zakresie badają oczekiwania odbiorców swoich usług oraz pracodawców (głównie poprzez badania ankietowe). Zlecenie diagnozy potrzeb uczestników firmom zewnętrznym jest korzystne ze względu na możliwość kompleksowego wykonania badania (na które pracownicy powiatowych urzędów pracy często nie mają czasu), jednak należy wziąć pod uwagę, iż ze względu na związane z tym koszty częstotliwość wykonywania takich badań nie jest wysoka. Z perspektywy finansowej korzystne zatem wydają się badania ankietowe osób młodych oraz pracodawców prowadzone przez powiatowe urzędy pracy. Interpretacja wyników tych badań pozwalałaby na diagnozę aktualnych potrzeb badanych grup.

***Problemem w zakresie diagnozowania potrzeb uczestników projektów jest brak systematyzacji tego procesu.***

Jakkolwiek nie można odmówić pracownikom powiatowych urzędów pracy dużej wiedzy na temat lokalnych rynków pracy oraz zaprzeczyć, iż diagnoza oparta na ich wieloletnim doświadczeniu w pracy z poten-

cialnymi uczestnikami projektów jest wykonywana w sposób trafny, to w celu wyeliminowania różnicowego podejścia do diagnozowania potrzeb proces ten powinien zostać ujednoczony.

**Badanie potrzeb powinno leżeć w kompetencjach pracowników powiatowych urzędów pracy i powinno opierać się zarówno o badania ankietowe osób bezrobotnych, jak również o badania oczekiwań lokalnych pracodawców. Informacje od osób bezrobotnych powinny być pozyskiwane w momencie ich rejestracji w powiatowym urzędzie pracy, natomiast od pracodawców np. podczas podpisywania umów o organizację staży.**

W celu zaplanowania realizacji form wsparcia użytecznych z perspektywy potrzeb rynku pracy (dobór zarówno rodzaju wsparcia, jak i jego charakteru – tematyki, długości trwania itp.) powiatowe urzędy pracy powinny posiadać informacje na temat zapotrzebowania na określone zawody w regionie.

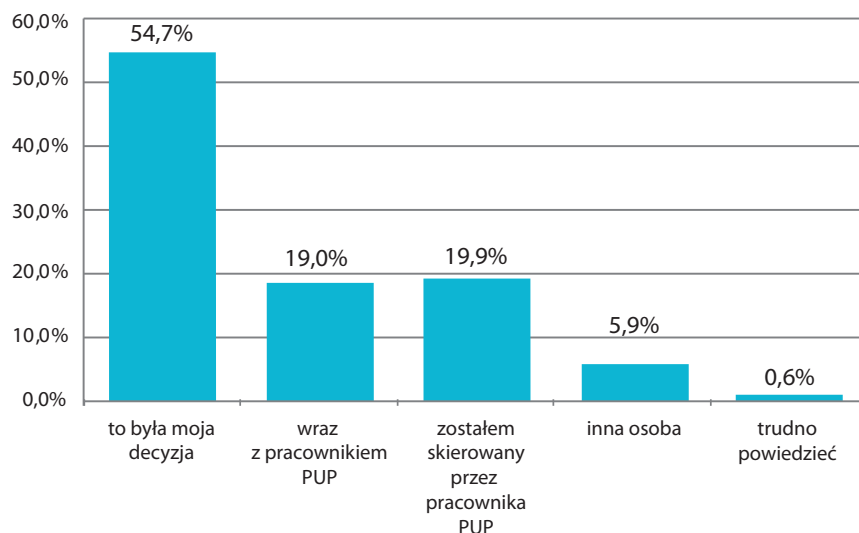
Dobrym źródłem wiedzy w tym zakresie jest projekt „Pomorski barometr zawodowy...”, którego głównym celem jest zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego. Diagnoza ta ma służyć redukcji niedopasowania popytu i podaży pracy na regionalnym rynku pracy. Zebrane w projekcie informacje dotyczące kierunków rozwoju regionalnego rynku pracy oraz zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach powinny stanowić główną wytyczną zarówno dla powiatowych urzędów pracy, które przygotowują osoby bezrobotne do wejścia na rynek pracy, jak również dla szkół średnich oraz uczelni wyższych.

Innym cennym źródłem wiedzy na temat zapotrzebowania na konkretne zawody na lokalnych rynkach pracy jest monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzony m.in. na szczeblu powiatowym.

Diagnoza potrzeb użytkowników bezpośrednio przyczynia się do skutecznego planowania projektów i realizacji aktywnych form wsparcia. Z bilansów realizacji projektów systemowych na rok 2011 wiadomo, iż formą, która w projektach systemowych została zaplanowana na najwyższym poziomie, były staże. Koordynatorzy projektów systemowych w powiatowych urzędach pracy twierdzą, iż najwyższy poziom realizacji staży wynika z tego, że cieszą się one największą popularnością wśród osób młodych oraz przyczyniają się do wzrostu efektywności zatrudnieniowej (przede wszystkim dzięki umowom gwarantującym uczestnikom staży zatrudnienie). Formą, która zakładana jest na relatywnie niskim poziomie, są jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – wynika to z faktu, iż pomimo ich wysokiego poziomu efektywności, jest to forma najdroższa. Ponadto osoby młode do 25 roku życia wykazują mniejszą gotowość do uczestnictwa w tej formie wsparcia niż pozostałe grupy wiekowe objęte wsparciem w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL.

### **6.3. Dobór i rekrutacja uczestników do projektu**

W województwie pomorskim w 2011 r. rekrutacja uczestników do projektów systemowych sprowadzała się do informowania osób bezrobotnych (w tym osób młodych) o możliwości skorzystania z określonych form wsparcia w ramach projektów realizowanych ze środków EFS. W większości przypadków decyzja o przystąpieniu do projektu była decyzją własną uczestnika (twierdziło tak 54,7% respondentów w badaniu CATI). Co piąty uczestnik deklarował, iż do projektu został skierowany przez pracownika powiatowego urzędu pracy (19,9%), 19,0% respondentów podjęło taką decyzję wraz z pracownikiem powiatowego urzędu pracy.

**Wykres 30. Podjęcie decyzji o przystąpieniu do projektu [n=801]**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Na decyzję o przystąpieniu uczestnika do projektu wpływ mieli również przyszli pracodawcy, którzy np. sami zgłosili bądź namówili daną osobę na staż w swojej firmie (sytuacja taka dotyczyła 28 osób). Część respondentów decyzję o udziale w projekcie podejmowała przy udziale rodziny oraz znajomych.

Wysoki poziom samodzielnego zgłaszania się do projektów przez osoby młode świadczyć może o dobrej promocji projektów. Z opinii uczestników wywiadów grupowych wiadomo jednak, iż często przystąpienie do projektu wiązało się jednak z inicjatywą ze strony powiatowego urzędu pracy. Udział w projekcie nie był uczestnikom w tych przypadkach narzucany przez urząd, a tylko przedstawiana im była propozycja, o której przyjęciu bądź odrzuceniu sami decydowali.

*Pierwsze kryteria, jakie myśmy przyjęli, to chęć (...), że osoby przychodzą na spotkania rekrutacyjne czy do pośredników pracy, dobrowolnie, chętnie. (...) Jeżeli robimy jakiś nabór na staże, nabór grupy na dotacje, to informacje też się staramy u nas na stronie zamieszczać, na korytarzach, na wyświetlaczach, że jest projekt realizowany. (IDI\_PUP\_9)*

Dobór uczestników do projektów wiązał się również z koniecznością realizacji wskaźników: w pierwszej kolejności do projektów przyjmowane były osoby należące do tych grup bezrobotnych, które powinny być w projektach najliczniej reprezentowane (zgodnie z założeniami wniosków o dofinansowanie). Powiatowe urzędy pracy nie zawsze mogą przyjąć do projektu wszystkich chętnych osób młodych, gdyż muszą również wypełnić wskaźniki dotyczące innych grup (np. osób niepełnosprawnych, osób powyżej 50 roku życia).

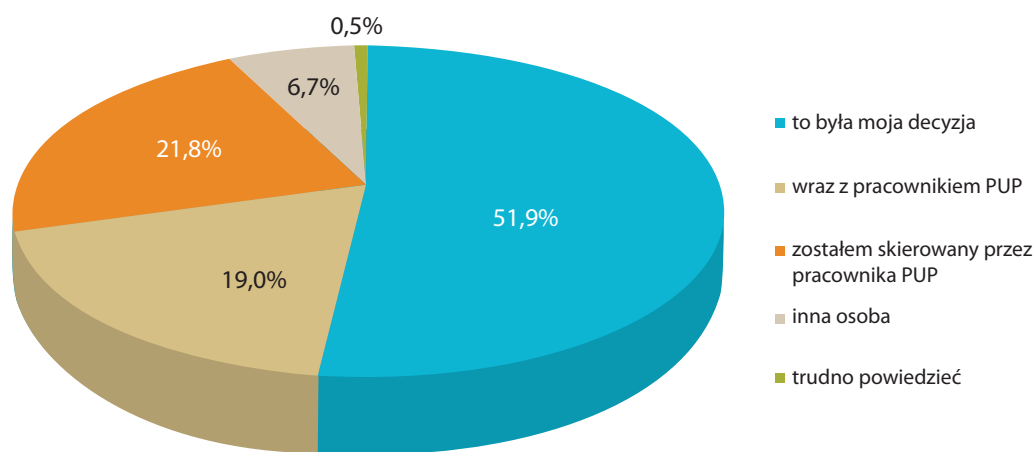
We wnioskach o dofinansowanie urzędy pracy zakładają wskaźniki dotyczące udziału osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (w tym osób młodych do 25 roku życia) na minimalnym koniecznym poziomie. W większości realizowanych projektów założony poziom wskaźników jest znacząco przekraczany<sup>59</sup>. Powiatowe urzędy pracy postępują w ten sposób, gdyż realizacja niektórych wskaźników jest dla nich kłopotliwa.

<sup>59</sup> Poziom zakładanych wskaźników dotyczących osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy został przekroczony w 11 projektach (na podstawie analizy bilansów realizacji projektów systemowych na rok 2011).

*Ewentualne problemy to były z naborem osób... z kategorii osób, które musimy spełnić (...), że to będą osoby do 25 roku życia, powyżej 50, niepełnosprawni. Skąd ich wziąć, jak ich nie ma, a kryteria są sztywne? Dla mnie te sztywne kryteria właśnie powinny być związane z rejonem działania czy ze strukturą osób bezrobotnych, czy strukturą w ogóle osób na danym rynku, bo jest to problem, że szukamy, czekamy. Nieraz są osoby chętne, ale my nie możemy ich przyjąć, bo my musimy czekać na tę „pięćdziesiątkę” czy na tę osobę z niepełnosprawnością. (IDI\_PUP\_12)*

Pracownicy powiatowych urzędów pracy nie wskazywali występowania problemów związanych z rekrutacją na staże. Przeciwnie, respondenci informowali, że zainteresowanie stażami oraz organizacją staży jest większe niż kwota przeznaczona na tego rodzaju wsparcie. Z badań wynika, że ponad połowa osób, które skorzystały ze staży (51,9%), podjęła osobiście decyzję o przystąpieniu do projektu. Respondenci wskazywali, że zgłosili się na tę formę wsparcia po tym, jak dowiedzieli się o niej ze środków masowego przekazu, od rodziny i znajomych. Pewna część osób w pierwszej kolejności sama znalazła pracodawcę, a następnie zgłosiła się na staż, a pracodawca w tym samym czasie złożył imienny wniosek. Osoby te stwierdziły, że taka „droga” starania się o staż była ich osobistym wyborem. Częściej niż co piąty stażysta (21,8%) został skierowany na tę formę wsparcia przez pracownika powiatowego urzędu pracy, 19,0% decyzję o przystąpieniu do projektu podjęło wraz z pracownikiem powiatowego urzędu pracy.

**Wykres 31. Podjęcie decyzji o przystąpieniu do projektu przez osoby biorące udział w stażu [n=595]**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI 2012.

Dobór form wsparcia do danego uczestnika projektu następuje zwykle na kilka różnych sposobów. Jak wynika z badań jakościowych, potencjalni uczestnicy projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL najczęściej samodzielnie zgłaszają chęć uczestnictwa w konkretnej formie wsparcia. De facto nie następuje w tym przypadku dobór form do uczestnika, ale uczestnik sam jest już na tyle zorientowany, że samodzielnie podejmuje decyzję o wyborze najlepszej dla siebie formy wsparcia. Objęci badaniem pracownicy powiatowych urzędów pracy byli zdania, że osoby samodzielnie zgłaszające się do urzędu pracy z konkretnym zapotrzebowaniem na formę wsparcia stanowią największy odsetek uczestników projektów systemowych. Dzieje się tak szczególnie w przypadku staży oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Dobór form wsparcia do uczestników odbywa się również poprzez wsparcie doradcy zawodowego (w ramach prowadzonego przez powiatowe urzędy pracy doradztwa zawodowego oraz sporządzania indywidualnych planów działania dla uczestników projektów).

#### 6.4. Promocja projektu

Badania nie wykazały jednoznacznie, by promocja projektu przyczyniła się w sposób znaczący do pozyskania osób chętnych do udziału w projekcie. Poza tym na podstawie informacji pozyskanych od koordynatorów projektów systemowych wiadomo, iż promocja nie była prowadzona na „szeroką skalę”. Powiatowe urzędy pracy informowały o realizowanym przez siebie projekcie poprzez stronę internetową urzędu, a także poprzez informacje znajdujące się w budynku urzędu (plakaty, ulotki). Niektóre urzędy pracy (5 wskazań) informowały o możliwości uczestnictwa w projekcie za pośrednictwem mediów, tj. radia, gazety bądź telewizji lokalnej.

Choć w większości przypadków działania promocyjne nie wykorzystywały różnorodnych kanałów, nie wpłynęło to negatywnie na pozyskanie uczestników projektów. Zainteresowane aktywizacją zawodową osoby bezrobotne same często śledzą na bieżąco stronę internetową powiatowego urzędu pracy, a także wykazują własną inicjatywę i pozyskują informacje na temat oferowanych form wsparcia. Zakładając, iż na działania promocyjne o szerszym zasięgu należałoby przeznaczyć dodatkowe środki finansowe, nie rekomenduje się ich wprowadzania.

Kolejnym wartym podjęcia problemem jest wizerunek powiatowych urzędów pracy w oczach osób młodych. Z badań wynika, że choć osoby młode korzystają ze wsparcia powiatowych urzędów pracy, to nie zawsze wierzą w ich skuteczność. Dlatego też młodzi bezrobotni poszukują ofert pracy nie tylko za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, ale także samodzielnie. Rejestracja w urzędzie pracy traktowana jest najczęściej jako „ostateczność”.

*Osoby młode częściej postrzegają powiatowe urzędy pracy jako instytucje „zajmujące się obsługą administracyjną osób bezrobotnych, czyli zbieraniem comiesięcznych podpisów oraz wydawaniem zasiłków” niż jako podmioty, które w profesjonalny sposób zajmują się doradztwem zawodowym oraz pośrednictwem pracy.*

Na negatywny wizerunek urzędów pracy wpływ mają sformalizowane, skomplikowane procedury, w których tracana jest indywidualność „poszczególnych przypadków”, a także figurowanie w ewidencjach bezrobotnych osób, które nie są realnie zainteresowane aktywizacją zawodową. Ponadto osoby młode nie są przekonane, iż dzięki wsparciu urzędu pracy będą mogły podjąć zatrudnienie w ciekawym zawodzie i na atrakcyjnych warunkach. Wniosek ten został sformułowany na podstawie wyników technik projekcyjnych (przeprowadzonych podczas wywiadów grupowych z uczestnikami projektów). Test niedokończonych zdań ukazał, iż osoby młode bardziej wierzą w pomoc powiatowych urzędów pracy w znalezieniu jakiegokolwiek pracy niż pracy atrakcyjnej i interesującej. Uczestnicy projektów wyrażają również przekonanie, iż ciekawe oferty pracy są kierowane do osób „po znajomości”.

*Czasem są ogłoszenia w urzędzie pracy, ale i tak po znajomości ktoś się dostaje. Najczęściej idzie się na taką rozmowę, rozmowa się odbywa, jest kilka osób, ale już z góry jest założone, kto tam się dostaje na takie stanowisko. (FGL\_4)*

Kolejnym czynnikiem, który wpływa na zły odbiór urzędów pracy przez osoby młode, jest rozbudowana biurokracja oraz brak personalizacji wsparcia. Oznacza to, iż osoby młode czują się w urzędzie pracy jak „jednostki statystyczne”, a nie jak osoby, do których kierowana jest profesjonalna pomoc.

*To jest taka biurokracja i na własną rękę jest bardziej efektywnie. Za długo trwa taka biurokracja. (...)  
Tam jest taka papierologia. (FGL\_2)*

*[o doradztwie] Doradztwo było, ja pamiętam. Tylko że u mnie to wyglądało tak, że ja weszłam, podpisałam papierki, wyszłam. (FGL\_3)*

Powyższe problemy ukazują skalę niekorzystnego postrzegania urzędów pracy przez osoby młode. Urzędy te nie są postrzegane jako instytucje, którym zależy na poprawie sytuacji osób bezrobotnych.

Należy poprawić wizerunek powiatowych urzędów pracy. Nie powinny być one postrzegane jako instytucje zajmujące się formalną obsługą osób bezrobotnych, ale jako nowoczesne organizacje zajmujące się świadczeniem profesjonalnych usług rynku pracy.

Powiatowe urzędy pracy powinny przede wszystkim skupiać się na fachowym świadczeniu usług rynku pracy, m.in. doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Niedopuszczalna jest sytuacja, aby tak istotna forma aktywizacji zawodowej, jak doradztwo zawodowe, utożsamiana była przez osoby młode z podpisaniem kolejnego urzędowego dokumentu. Świadczenie profesjonalnych usług pozwoli na poprawę wizerunku urzędów i na ich odbieranie przez osoby młode jako instytucji zatrudniających ekspertów rynku pracy oraz dążących do aktywizacji osób bezrobotnych.

Zmianie wizerunku urzędów pracy mogłaby towarzyszyć kampania ukazująca urzędy jako instytucje zatrudniające doświadczonych fachowców i zajmujące się profesjonalną aktywizacją osób bezrobotnych. Podczas zmiany wizerunku powiatowych urzędów pracy należy zmierzyć się również z problemem niekorzystnego postrzegania tych instytucji z uwagi na fakt figurowania w rejestrach bezrobotnych osób niechętnych do aktywizacji zawodowej. Należałoby również rozważyć możliwość przeniesienia części zadań związanych z obsługą administracyjną osób bezrobotnych (m.in. z wypłatą zasiłków) do struktur innych instytucji (np. instytucji pomocy społecznej).

## 6.5. Realizacja projektów

### 6.5.1. Współpraca powiatowych urzędów pracy z pracodawcami

W publikacji „Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk” przedstawiono wyniki wykonanych na ogólnopolskiej próbie badań, z których wynika, iż pracodawcy są zainteresowani przyjmowaniem stażystów, jednak korzystanie z usług powiatowych urzędów pracy w tym zakresie nie jest normą. Badania te wskazują, że ze wsparcia powiatowego urzędu pracy w poszukiwaniu stażysty korzy-

stała nieco ponad połowa pracodawców (54,7%)<sup>60</sup>. Przyjmowaniem osób młodych na staż zainteresowani są zarówno pracodawcy z sektora publicznego, jak i prywatnego.

Badane urzędy pracy nie wskazywały na występowanie problemów w pozyskiwaniu pracodawców chętnych do przyjęcia osób młodych na staż. Pracodawcy sami wykazują inicjatywę, składając wnioski stażowe. Wybierając pracodawców do organizacji staży, obok kwestii zapewnienia zatrudnienia, pracownicy PUP zwracają uwagę na fakt, czy pracodawca wcześniej podejmował współpracę z urzędem w tym zakresie i czy wywiązał się ze wszystkich zobowiązań.

*Tak naprawdę pierwszeństwo w realizacji staży mają pracodawcy, którzy deklarują zatrudnienie, i to jest podstawowe kryterium, też na pewno brane jest pod uwagę to, czy pracodawca, jeżeli wcześniej realizował staże, czy wywiązał się z takiej deklaracji. (IDI\_PUP\_8)*

Jak wynika z rozmów prowadzonych z koordynatorami projektów, liczba wniosków stażowych składanych przez pracodawców jest relatywnie wysoka w stosunku do liczby osób chętnych do odbycia stażu. Mimo dużej liczby dostępnych staży problemem pozostaje jednak fakt, iż przedsiębiorcy bardzo rzadko poszukują poprzez urzędy kandydatów do zatrudnienia.

Sytuacja, w której pracodawcy rzadko poszukują kandydatów na pracowników za pośrednictwem PUP, często jest efektem ich przekonania o tym, iż urząd pracy nie jest instytucją, z pomocą której można pozyskać pracowników wykształconych i wykwalifikowanych. Wielu pracodawców nie zgłasza do urzędu ofert pracy w swojej firmie ze względu na założenie, że w rejestrach powiatowych urzędów pracy figurują głównie osoby o niskich kwalifikacjach i niechętnie do zatrudnienia. W konsekwencji w celu pozyskania pracownika o pożądanym cechach pracodawcy korzystają z usług komercyjnych agencji pośrednictwa pracy.

Pracodawcy korzystają z usług powiatowego urzędu pracy często jedynie w celu pozyskania pracowników fizycznych bądź na stanowiska „trudne do obsadzenia”, natomiast pracowników na stanowiska atrakcyjne szukają za pomocą innych instytucji rynku pracy.

*Nie może być tak, że pracodawca intratniejsze oferty realizuje we własnym zakresie, a te, dla których ma trudną sytuację, nie może dobrać kadry, to te zgłasza do urzędu pracy. Gdyby była taka postawa pracodawców, ja nie neguję naszych pracodawców, że ich postawa jest właśnie taka, ale gdyby pracodawcy w jakiś sposób zrozumieli, że zgłoszenie oferty pracy i bardzo intratnej, i niemożliwej do zaspokojenia we własnym zakresie, idzie poprzez urząd pracy, wtedy i wizerunek urzędu pracy byłby inny. (IDI\_PUP\_16)*

Powiatowe urzędy pracy powinny zatem prowadzić działania dążące do pozyskiwania ofert pracy od kluczowych pracodawców w powiecie. Dzięki temu poprawie ulegnie wizerunek tej instytucji – zarówno

<sup>60</sup> Janiszewski A., Piechociński D., „Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk. Raport podsumowujący wyniki badania sondażowego”, raport opracowany na zlecenie MPIPS przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Warszawa 2012, s. 33.



w oczach pracodawców, jak i osób młodych będzie ona postrzegana jako organizacja, która zajmuje się aktywnym pośrednictwem pracy. W ten sposób uda się uniknąć niekorzystnej sytuacji, w której osoby młode nie wierzą w znalezienie atrakcyjnej pracy dzięki pośrednictwu urzędu, a pracodawcy nie składają do urzędów ciekawych ofert pracy, gdyż brak im przekonania, iż za pośrednictwem PUP mogą znaleźć odpowiednich pracowników na te stanowiska.

### 6.5.2. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej

Jeśli chodzi o poziom zatrudnienia osób, które zakończyły udział w projektach, projekty systemowe realizowane przez powiatowe urzędy pracy w województwie pomorskim w 2011 roku przyniosły lepsze efekty niż projekty objęte badaniem w 2010 roku: wskaźnik zatrudnienia uczestników był wyższy o 8,2 pkt. proc. (udział osób zatrudnionych w badaniu CATI 2012 wyniósł 55,9%, zaś w badaniu CATI 2010 – 47,7%). Odnotowana różnica może wynikać m.in. z faktu wprowadzenia do Planu Działania na 2011 rok kryterium dostępu, wedle którego każdy projekt w ramach rezultatów twardych ma zakładać podjęcie zatrudnienia w okresie realizacji projektu przez co najmniej 45% jego uczestników. W przypadku, gdy grupę docelową projektu stanowią:

- osoby w wieku 15–24 lata – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 40%;
- osoby w wieku 50–64 lata – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 35%;
- osoby niepełnosprawne – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 30%;
- osoby długotrwale bezrobotne – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi co najmniej 30%.

W przypadku staży możliwość zatrudnienia uczestnika projektu po zakończeniu udziału we wsparciu jest zdeterminowana przede wszystkim sytuacją finansową przedsiębiorstwa-organizatora stażu. Zdarzają się sytuacje, iż ze względu na niekorzystną kondycję finansową przedsiębiorstwa, stażysta jest przyjmowany do pracy wtedy, gdy konieczne jest pozyskanie osoby wykonującej obowiązki podobne do obowiązków pracowników etatowych, jednak której wynagrodzenie finansowane byłoby ze środków publicznych (Fundusz Pracy, EFS). Stosowany przez urzędy pracy zapis (w regulaminach określających warunki odbywania stażu u jego organizatora) dotyczący gwarancji zatrudnienia osoby bezrobotnej po odbytym stażu zwiększa szanse jej zatrudnienia niezależnie od sytuacji finansowej przedsiębiorstwa (wykluczając szczególne przypadki np. upadłości przedsiębiorstwa). W czasie odbywania przez daną osobę stażu, a następnie w czasie zatrudnienia, pracodawca może ocenić jej pracę – jeśli ocena ta będzie pozytywna, istnieją szanse na przedłużenie umowy (stałe zatrudnienie).

*Nigdy nie wpisywaliśmy tej gwarancji zatrudnienia na stażu i fakt, że wojewódzki urząd pracy nałożył na nas obowiązek wykonania wskaźników i to, że w umowę dorzuciliśmy ten zapis o gwarancji zatrudnienia, to jest też taki mały sukces, bo te osoby [stażyści] zostają, a niekoniecznie po tych trzech miesiącach muszą odejść. (IDI\_PUP\_17)*

Podsumowując, wprowadzenie w Planie działania na rok 2011 kryterium efektywności zatrudnieniowej, które wymaga uzyskania zatrudnienia przez co najmniej 40% uczestników projektów w wieku 15–24 lata<sup>61</sup>, okazało się działaniem, które wymusiło na urzędach pracy podejmowanie działań przyczyniających się do zwiększenia zatrudnienia osób objętych wsparciem.

<sup>61</sup> Na podstawie: Wyciągu z „Planu Działania na rok 2011 w województwie pomorskim dla Priorytetu VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki »Rynek pracy otwarty dla wszystkich«, luty 2011, s. 22.

Metoda pomiaru wskaźnika efektywności zatrudnieniowej określona jest w „Podręczniku wskaźników Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”.

W projektach systemowych wskaźnik efektywności zatrudnieniowej mierzony jest w oparciu o instrukcję do załącznika nr 6 do sprawozdania MPiPS-01. Wskaźnik stanowi odsetek uczestników projektu, którzy w okresie do trzech miesięcy od zakończenia udziału w danej formie aktywizacji wyrejestrowali się z powiatowego urzędu pracy lub w okresie do trzech miesięcy od czasu zakończenia udziału w projekcie nie zarejestrowali się w powiatowym urzędzie pracy. Pomiar wskaźnika tą metodą uwzględnia również eliminację zawyżania wskaźnika przez powrót osób do projektu. Osoba, która uzyskała zatrudnienie po zakończeniu projektu, a później ponownie stała się uczestnikiem projektu, w wyniku którego uzyskała zatrudnienie, nie jest kolejny raz liczona we wskaźniku efektywności zatrudnieniowej<sup>62</sup>.

*W mierzeniu tego wskaźnika jest pewien absurd, bo my mierzymy wskaźnik do trzech miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie i zdarzają się osoby, które podjęły pracę, ale na przykład na miesiąc i one są już w momencie tej granicznej daty nieefektywne, tymczasem osoba, która przez te trzy miesiące nie pracowała, a ostatniego dnia podjęła pracę, jest efektywna, i to jest właśnie ten absurd. (IDI\_PUP\_17)*

Metoda pomiaru efektywności zatrudnieniowej pozwala na zbadanie rezultatów udzielonego w projekcie wsparcia (w perspektywie podjęcia pracy) w okresie do trzech miesięcy od zakończenia udziału danej osoby w projekcie. W niektórych przypadkach wskaźnik może być jednak zawyżony w wyniku uwzględnienia osób, które po zakończeniu udziału w projekcie uzyskały zatrudnienie i wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy i które w badanym okresie 3 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie ponownie stały się bezrobotne a nie od razu zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy.

Z tematem efektywności zatrudnieniowej wiąże się problem trwałości zatrudnienia. Na podstawie wyników badania CATI wiadomo, iż trwałość zatrudnienia respondentów ocenić można na relatywnie wysokim poziomie – w momencie badania duży odsetek uczestników projektów był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż wzrost efektywności zatrudnieniowej, który osiągnęły dzięki umowom zakładającym obowiązek zatrudnienia stażysty przez pracodawcę-organizatora stażu na okres co najmniej 3 miesięcy od zakończenia stażu, może nie wpływać korzystnie na trwałość zatrudnienia. Często pracodawcy przyjmując osobę na staż, zapewniają jej późniejsze zatrudnienie na okres ustalony w umowie stażowej, jednak nie przedłużają umowy na dłuższy okres.

W perspektywie dalszego badania wpływu kryterium efektywności zatrudnieniowej na wzrost poziomu zatrudnienia uczestników projektów systemowych oraz jego trwałość ważne jest zatem, aby badania sytuacji zawodowej uczestników dokonywać po okresie zatrudnienia deklarowanego w umowach stażowych z pracodawcami. Badanie takie pozwoliłoby zdiagnozować, jaki jest odsetek osób, które po zakończeniu tak regulowanego okresu zatrudnienia ponownie stają się bezrobotne.

<sup>62</sup> Pomiar efektywności zatrudnieniowej w projektach systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL realizowanych w 2011 roku dokonywany był w oparciu o zapisy w dokumencie Sposób pomiaru efektu zatrudnieniowego w projekcie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego (dokument przesłany do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku z pismem z dnia 1 kwietnia 2011 r. o sygn. DZF-IV-82221-114-AŻ/11 NK:45178/11). W 2012 r. pomiar efektywności zatrudnieniowej w projektach systemowych dokonywany był w oparciu o zapisy w Podręczniku wskaźników Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Załącznik nr III, MRR, Warszawa, wersja obowiązująca od 1 stycznia 2012 r., s. 222–225.

Zaleca się kontynuację pomiaru efektywności zatrudnieniowej. Należałoby jednak rozważyć większą częstotliwość pomiaru wskaźnika efektywności, pozwalającą na jego „urealnienie”. Możliwe, iż bardziej adekwatne do wykazania rzeczywistej efektywności zatrudnieniowej byłoby mierzenie tego wskaźnika kilkakrotnie w okresie jednego roku od momentu zakończenia udziału danej osoby w projekcie lub – przy założeniu dotychczasowej metody pomiaru wskaźnika – ponowny pomiar zatrudnienia w okresie około 3 miesięcy po zakończeniu okresu, w którym pracodawcę obowiązywała deklaracja zatrudnienia po stażu. Metoda ta z pewnością byłaby bardziej kosztowna (wymagałaby monitoringu i kilkakrotnego pomiaru sytuacji osób młodych na rynku pracy), dawałaby jednak rzetelniejszy obraz faktycznej efektywności oraz trwałości zatrudnieniowej.

Zważywszy na fakt, iż efektywność zatrudnieniowa w 2011 roku zwiększyła się w stosunku do 2010 roku, należy zdiagnozować czynniki, które miały na to wpływ. Mogło w tym przypadku zaistnieć zjawisko creamingu, które polega przede wszystkim na doborze do projektu „łatwiejszego” uczestnika bądź doborze „łatwiejszych” form wsparcia. Do form wsparcia, za pomocą których łatwiej można uzyskać wysoki wskaźnik efektywności zatrudnieniowej mierzony w okresie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, należą przede wszystkim jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz staże z gwarancją zatrudnienia po ich zakończeniu.

Podczas realizacji projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 dobór form wsparcia był najczęściej zgodny z oczekiwaniami stawianymi przez uczestników projektu. Nie zdiagnozowano również, by licznej grupie uczestników projektu narzucany był udział w formie wsparcia nieadekwatnej do ich potrzeb bądź by rekrutowano do projektu uczestników o potencjalnie lepszych perspektywach późniejszego zatrudnienia. Oznacza to zatem, iż w projektach systemowych nie wystąpiło zjawisko creamingu. Potwierdzeniem tego wniosku jest również fakt, iż formą wsparcia charakteryzującą się najwyższym wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej, tj. jednorazowymi środkami na podjęcie działalności gospodarczej, objętych zostało jedynie 8% uczestników projektów<sup>63</sup>.

Jednocześnie w realizowanych projektach dostrzec można było wzrost liczby staży z gwarancją późniejszego zatrudnienia. W celu zawierania umów zapewniających co najmniej trzymiesięczne zatrudnienie uczestnika po zakończeniu stażu do projektów znacznie częściej dobierano pracodawców z sektora prywatnego.

**– Czy wskaźnik efektywności zatrudnieniowej zmienił w jakiś sposób podejście do realizacji [projektu]?**

*– Na pewno, jest mniej szkoleń, więcej staży z gwarancją zatrudnienia. Przy weryfikacji wniosków stażowych jest brane bardziej pod uwagę, czy po zakończeniu udziału w projekcie dany uczestnik będzie miał zatrudnienie. (IDI\_PUP\_17)*

<sup>63</sup> Na podstawie badania CATI 2012.

### 6.5.3. Problemy we współpracy PUP z uczestnikami projektów

Współpraca powiatowych urzędów pracy z uczestnikami projektów była różnie oceniana zależnie od wypowiedzianej się strony. Wśród uczestników projektów opinie są podzielone w zależności od tego, jakie efekty osoba uzyskała w wyniku uczestnictwa w projekcie. Osoby, które podjęły zatrudnienie, dobrze oceniają projekt i jednocześnie pozytywnie wypowiadają się na temat komunikacji z pracownikami powiatowych urzędów pracy. Uczestnicy, w przypadku których projekt nie przyczynił się w ogóle bądź w znaczący sposób do poprawy sytuacji na rynku pracy, nie oceniają pracy urzędu korzystnie. Twierdzą, iż komunikacja z pracownikami PUP nie była skuteczna – panował duży chaos oraz niedoinformowanie, w wyniku czego podczas ich uczestnictwa w projekcie miało miejsce wiele problemów.

Osoby młode, będące uczestnikami różnych form wsparcia, deklarowały również, iż skuteczność współpracy z powiatowym urzędem pracy w dużej mierze zależała od konkretnych osób, zaangażowania poszczególnych pracowników.

Podczas realizacji projektów beneficjenci systemowi nie doświadczyli poważniejszych problemów w zakresie współpracy z osobami młodymi. Również innego rodzaju problemy nie występowały często. Jedną z nielicznych „barier” było wcześniejsze zakończenie udziału w projekcie przez uczestnika. Taka sytuacja generowała oszczędności, które należało przesunąć na inne formy wsparcia. Jedyne problemy polegały zatem na rozliczaniu projektu i konieczności wnoszenia zmian do wniosku o dofinansowanie.

W projektach sporadycznie miały miejsce rezygnacje z udziału w formach wsparcia. Związane one były najczęściej z podjęciem nauki czy urodzeniem dziecka, natomiast sytuacje te nie zdarzały się często i w żaden sposób nie wpłynęły negatywnie na realizację projektów.

*[o przerywających staż] Dla mnie mały problem, bo mam oszczędności w projekcie i muszę je przeznaczyć na coś innego, w szkoleniach prawie nigdy się to nie zdarza, w dotacjach tak samo. No jedynie staże. Większych trudności w realizacji projektu nie ma. (IDI\_PUP\_13)*

### 6.5.4. Współpraca PUP z innymi instytucjami rynku pracy

W ramach realizacji projektów systemowych powiatowe urzędy pracy nie nawiązują formalnych partnerstw z innymi instytucjami rynku pracy bądź organizacjami pozarządowymi, które zajmują się aktywizacją oraz wsparciem osób młodych na rynku pracy. Należy jednak zaznaczyć, że informacja dotycząca realizowanych projektów trafia do innych organizacji, które posiadając wiedzę na temat wsparcia oferowanego w projektach systemowych, wspomagają urzędy pracy w promowaniu projektów oraz rekrutacji uczestników. Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje wiele instytucji rynku pracy oraz organizacji pozarządowych, które współpracują w ten sposób z powiatowymi urzędami pracy. Do aktywnych w tym zakresie instytucji rynku pracy należą m.in. Młodzieżowe Biura Pracy OHP oraz instytucje szkoleniowe. Dużym wsparciem są również fundacje i stowarzyszenia, które prowadzą podobną aktywizację zawodową młodych.

Podczas realizacji projektów systemowych szeroką współpracę z PUP nawiązują instytucje szkoleniowe, które są wykonawcami kursów i szkoleń zawodowych, w ramach których osoby bezrobotne, w tym osoby młode, nabywają kwalifikacje zawodowe. Zarówno pracownicy powiatowych urzędów pracy, jak i przedstawiciele instytucji szkoleniowych podczas badania nie wskazywali na jakiegokolwiek problemy we współpracy.

W czasie jednego z wywiadów telefonicznych z przedstawicielem instytucji szkoleniowej wskazano potrzebę usprawnienia współpracy na linii firma szkoleniowa–PUP poprzez wspólne ustalanie tematu oraz czasu

trwania szkoleń realizowanych w ramach projektów systemowych oraz Funduszu Pracy. Instytucje szkoleniowe posiadają wiedzę dotyczącą tematyki szkoleń oraz kursów, które pozwalają na zdobycie pożądaných na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji. Wieloletnie doświadczenie w organizacji tych form wsparcia – również wśród osób młodych – pozwala na dobór odpowiedniego czasu trwania konkretnego szkolenia w zależności od jego tematyki, dzięki czemu może ono być bardziej efektywne w zakresie uzyskania późniejszego zatrudnienia przez jego uczestników.

Poza realizacją projektów systemowych powiatowe urzędy pracy prowadzą bieżącą współpracę z innymi instytucjami rynku pracy oraz organizacjami pozarządowymi. Współpraca prowadzona jest zarówno przy tworzeniu strategicznych dokumentów dotyczących sytuacji na regionalnym rynku pracy (np. Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego), a także poprzez wspólną działalność aktywizacyjną np. w ramach Klubów Pracy.

## 7. Studia przypadków

### Studium przypadku nr 1

Płeć:	Kobieta
Wiek:	26 lat
Wykształcenie:	Wyższe medyczne (weterynaria)
Miejsce rejestracji:	Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku
Tytuł projektu:	„Kierunek – praca”
Zasadnicza forma wsparcia:	Staż
Aktualna sytuacja zawodowa:	Zatrudniona
Forma zatrudnienia:	Umowa o pracę na czas nieokreślony

#### I. Oczekiwania względem projektu i motywacja

*Chciałam się podszkolić zawodowo, już tak praktycznie, a nie tylko teoretycznie. Dobrze, że ktoś mi to umożliwia, że otrzymuję za to wynagrodzenie. Dobrze, że będę pracowała pod okiem osoby, która jest właścicielem tej lecznicy i kiedyś mnie może przyuważyć, czy się nadaję do pracy. Mogę nauczyć się, jak wygląda praca w zawodzie i może w przyszłości ten pracodawca mnie zatrudni.*

Pani Anna<sup>64</sup> przystąpiła do projektu z zamiarem zdobycia praktyki zawodowej w zawodzie weterynarza. Staż zawodowy odbyła w lecznicy weterynaryjnej. Opiekunem stażu był właściciel lecznicy. Pani Anna dała się poznać jako osoba bardzo mocno zmotywowana do odbycia stażu zawodowego. Świadczyć może o tym fakt, że sama znalazła pracodawcę, który zgodził się złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy w związku z organizacją stażu. Wcześniejsze doświadczenia Pani Anny oraz wiedza, którą zaczerpnęła od osób kończących podobne co ona studia w ubiegłych latach, wskazywały, że bez wcześniejszej praktyki zawodowej bardzo ciężko znaleźć pracę w zawodzie. Stąd podjęte przez nią działania w celu samodzielnego pozyskania pracodawcy na staż. Podstawową motywacją do udziału w projekcie/stażu była chęć zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych, dopiero kolejną motywacją była chęć zdobycia stałego zatrudnienia.

#### II. Wcześniejsze doświadczenia zawodowe i przebieg edukacji

*...były to krótkie dorywcze prace, żeby sobie dorobić w trakcie studiów i mieć na drobne wydatki.*

Po ukończeniu liceum ogólnokształcącego Pani Anna podjęła naukę na wyższych studiach medycznych na specjalizacji weterynaryjnej. W czasie studiów nie miała możliwości odbycia jakiegokolwiek praktyki zawo-

<sup>64</sup> W celu zachowania anonimowości osób poddanych badaniu wszystkie imiona uczestników projektów w opisach studiów przypadków zostały zmienione.

dowej w „swojej branży”. Podejmowała jedynie krótkie prace dorywcze niezwiązane z kierunkiem edukacji. Po zakończeniu studiów wyższych podjęła aktywne działania w celu pozyskania oferty stażu i dokonała rejestracji w powiatowym urzędzie pracy.

### III. Ocena uczestnictwa w projekcie oraz współpracy z PUP

*Urząd umożliwił mi odbycie stażu. To były takie „drzwi” do pracy. Sfinansował nie tylko staż, ale też dojazdy. To było bardzo ważne. Potem już wszystko potoczyło się pomyślnie. Byłam na stażu, ale wbrew pozorom nie byłam jeszcze na stanowisku właściwego lekarza, ale dużo mogłam zrobić, dużo mogłam się nauczyć, a pracodawca mógł mnie oceniać (...)*

Pani Anna na stażu wykonywała obowiązki pomocnicze przy zabiegach oraz obsłudze pacjentów. Kontakt z opiekunem stażu był bardzo dobry: można było odczuć wsparcie ze strony opiekuna i nie było żadnych nieporozumień. Pani Anna bardzo dobrze ocenia przebieg stażu i uważa, że w czasie jego trwania mogła nauczyć się praktycznego wykonywania zawodu weterynarza. Co prawda nie była w pełni odpowiedzialna za swoje decyzje – dopiero uczyła się zawodu pod okiem opiekuna, ale nauczyła się na tyle dobrze wykonywać swoje obowiązki, że aktualnie może samodzielnie prowadzić leczenie zwierząt. W czasie stażu Pani Anna nauczyła się także samodzielności i odpowiedzialności za podejmowane przez siebie decyzje oraz zwiększyła się jej pewność siebie i wiara we własne umiejętności.

Zdaniem Pani Anny powiatowy urząd pracy umożliwił jej odbycie stażu, stał się niejako pośrednikiem między studiami a podjęciem pracy. Współpraca z PUP rozpoczęła się dla Pani Anny od poszukiwania ofert pracy w zawodzie lekarza weterynarii, a kiedy okazało się, że urząd pracy nie dysponuje ofertami pracy w tym zakresie, samodzielnie rozpoczęła działania w celu znalezienia pracodawcy, który zechciałby przyjąć ją na staż. Sama współpraca z pracownikami PUP nie była zbyt szeroka, ale jest oceniana z perspektywy Pani Anny bardzo dobrze.

### IV. Efekty uczestnictwa w projekcie

*Od razu otrzymałam umowę o pracę na czas nieokreślony. Staż można uważać jako okres próbny, nie było już potrzeby dalszego testowania, także od razu była to umowa na czas nieokreślony.*

Podstawowym pozytywnym efektem uczestnictwa w projekcie dla Pani Anny jest zdobycie umowy o pracę na czas nieokreślony. Staż okazał się dla niej bardzo owocnym okresem próbnym, po którym pracodawca od razu zaproponował umowę o pracę. Spośród dwóch osób uczestniczących w stażu u tego pracodawcy, na tych samych stanowiskach, tylko Pani Anna uzyskała zatrudnienie. Pani Anna przyznaje, że mogła się spodziewać, iż tylko jedna ze stażystek zostanie po stażu zatrudniona, ale twierdzi, że absolutnie nie była pewna, iż właśnie jej zostanie przedstawiona oferta pracy. Aktualne warunki pracy są dla Pani Anny satysfakcjonujące. U swojego pracodawcy pracuje już ponad rok (około 13 miesięcy). Po zakończeniu stażu miała co prawda około miesięczną przerwę, ale miała również gwarancję, że rozpocznie pracę po tym okresie. Do innych efektów uczestnictwa w projekcie, o których wspomina Pani Anna, można zaliczyć wzrost pewności siebie, samodzielności i odpowiedzialności za podejmowane działania.

## V. Perspektywy na najbliższy okres oraz potrzeby w zakresie rozwoju zawodowego

*[plany] Na najbliższy rok – na pewno się doszkaląc i dalej pracować tam, gdzie pracuję. Mogę brać udział w różnych szkoleniach i podnosić swoje kwalifikacje, a w przyszłości myślę, że może otworzę coś swojego.*

Aktualnie Pani Anna widzi potrzebę dalszego rozwoju zawodowego, szczególnie w zakresie podnoszenia kwalifikacji związanych ściśle z wykonywaniem pracy w charakterze lekarza weterynarii. Specyfika tej pracy wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji, dlatego też Pani Anna na bieżąco uczestniczy w szkoleniach i kursach, najczęściej finansowanych lub współfinansowanych przez jej pracodawcę (szkolenia te są bardzo kosztowne).

W firmie, w której pracuje Pani Anna, nie ma raczej możliwości awansu w strukturze, gdyż wszyscy pracujący lekarze są na jednym poziomie, a *wyżej jest już tylko właściciel kliniki*. Pani Anna może jednak liczyć na podwyżkę swojego wynagrodzenia – takie informacje dotarły do niej od innych pracowników.

W tym momencie Pani Anna ma zamiar nadal pracować u tego pracodawcy. W perspektywie kilku lat planuje otworzyć działalność w swoim zawodzie. Zauważa, że na pomorskim rynku nadal są możliwości, aby firma prowadząca taką działalność mogła się utrzymać.

## VI. Okiem pracodawcy

Właściciel kliniki weterynaryjnej twierdzi, że stażyści chętnie uczestniczą w zdobywaniu doświadczeń zawodowych w jego firmie z uwagi na wysoką renomę, którą zawdzięcza m.in. długoletniej praktyce na rynku oraz dużej liczbie zleceń, jakie wykonuje. Jego zdaniem osoby młode wolą odbywać staż w lecznicy, w której „wiele się dzieje”, tzn. w której mogą zdobyć doświadczenie w zawodzie, sprawdzić się w wielu różnych sytuacjach, niż uczestniczyć w stażu w firmie, w której jest niewielki ruch.

Pracodawca twierdzi, że każdego stażystę stara się traktować jak etatowego lekarza, dlatego też stażyści mają duży zakres obowiązków. W związku z tym muszą się bardzo dużo i szybko uczyć, gdyż uczelnie słabo przygotowują absolwentów do pracy.

Zdaniem pracodawcy Pani Anna wypadła najlepiej spośród osób, które w tym samym okresie odbywały staż w klinice. Była pilna, pracowita, łatwo nawiązywała kontakt z pacjentami, i to zaważyło na decyzji o proponowaniu jej pracy.

Aktualne obowiązki Pani Anny różnią się od wykonywanych w ramach stażu. Teraz Pani Anna ma samodzielne stanowisko pracy.

Staż, w którym uczestniczyła Pani Anna, trwał trzy miesiące. Zdaniem właściciela ten okres był zbyt krótki. Uważa on, że w tym zawodzie staż powinien trwać co najmniej pięć miesięcy.

Pani Anna po podpisaniu umowy o pracę nadal podnosiła i podnosi swoje kwalifikacje. W klinice wszyscy na bieżąco się uczą, włącznie z właścicielem.

## **Studium przypadku nr 2**

Płeć:	Kobieta
Wiek:	23 lata
Wykształcenie:	Policealne – technik administracji
Miejsce rejestracji:	Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku



Tytuł projektu:	„Lepsze jutro”
Zasadnicza forma wsparcia:	Szkolenie
Aktualna sytuacja zawodowa:	Zatrudniona
Forma zatrudnienia:	Umowa zlecenie

### I. Oczekiwania względem projektu i motywacja

*Uczestniczyłam [w projekcie], żeby podnieść kwalifikacje. To był akurat moment, kiedy w styczniu przeprowadziłam się do miejscowości koło Łęborka, z innego województwa. To szkolenie pozwoliło mi poznać środowisko.*

O realizacji projektu Pani Ewa dowiedziała się od pośrednika pracy z powiatowego urzędu pracy, który podczas jednej z wizyt przedstawił jej ofertę uczestnictwa w projekcie. Odzew na przedstawioną propozycję był pozytywny i od razu zaoferowana została możliwość uczestnictwa w szkoleniu zawodowym *pracownik obsługi turystycznej*. Dokonując rejestracji w PUP, Pani Ewa miała oczekiwania związane ze znalezieniem pracy, jednak po samym uczestnictwie w projekcie spodziewała się przede wszystkim podniesienia kwalifikacji zawodowych. Ponadto motywacją, którą podkreśla Pani Ewa, była również chęć poznania nowego środowiska, pewnego rodzaju integracja ze społecznością lokalną. Tuż przed rejestracją w PUP Pani Ewa przeprowadziła się właśnie do Łęborka z innej miejscowości, położonej w innym województwie.

### II. Wcześniejsze doświadczenia zawodowe i przebieg edukacji

*Ukończyłam naukę na kierunku technik administracji, pracuję jako sprzedawca, a szkolenie było z zakresu obsługi turystycznej. Takie rozbieżności trzy.*

Przed przystąpieniem do projektu Pani Ewa pracowała w ramach krótkich umów w sklepach. Nie były to jednak miejsca, w przypadku których liczyła na dłuższe „związanie”. Raczej można określić, że były to sezonowe prace, które pozwoliły na zebranie pierwszych doświadczeń zawodowych.

Jeśli chodzi o przebieg edukacji, po zakończeniu liceum ogólnokształcącego Pani Ewa podjęła naukę w policealnym studium na kierunku administracyjnym. Nie podjęła jednak dotychczas pracy w administracji. Pani Ewa zauważa, że jej aktualna praca nie jest zgodna z wykształceniem, również tematyka szkolenia nie była w pełni zgodna z aktualnie wykonywaną pracą.

### III. Ocena uczestnictwa w projekcie oraz współpracy z PUP

*Urząd w zasadzie nie pomógł mi w znalezieniu pracy. Sama sobie ją znalazłam. No może tylko to, że ten kurs zorganizowali.*

Z uczestnictwa w projekcie Pani Ewa jest zadowolona. Dzięki szkoleniu dowiedziała się wielu cennych rzeczy na temat regionu, tego, co dzieje się w powiecie. Tematyka szkolenia była bardzo ciekawa. Pani Ewa była również pozytywnie zaskoczona szybkim terminem, w jakim została skierowana na szkolenie – nie musiała długo czekać, aby urząd pracy zaproponował jej wskazaną formę wsparcia. Cennym doświadczeniem była również miesięczna praktyka w instytucji zajmującej się organizacją i obsługą turystów w powiecie. Praktyka ta pozwoliła przetestować zdobyte w ramach kursu umiejętności i zweryfikować przydatność wiedzy przekazanej w czasie szkolenia.

Nieco gorzej Pani Ewa ocenia współpracę z PUP, którą rozumie przede wszystkim jako wsparcie przy znalezieniu pracy. Pracę, którą aktualnie wykonuje Pani Ewa, znalazła sobie sama, natomiast urząd pomógł jej poprzez umożliwienie wzięcia udziału w szkoleniu.

#### IV. Efekty uczestnictwa w projekcie

*[efekt szkolenia] Przede wszystkim – nauka obsługi klienta. Poznałam relacje międzyludzkie i kulturę regionu. Każdy region ma swoje specyficzne relacje, zachowania ludzi. Poznałam, co w tym regionie jest tolerowane, a co nie jest tolerowane.*

Mimo że aktualnie wykonywana przez Panią Ewę praca nie jest w pełni zgodna z tematyką szkolenia, w którym brała udział w ramach projektu, można wskazać elementy szkolenia, które pomagają Pani Ewie na co dzień w pracy. Jednym z elementów (modułów) szkolenia były kwestie związane z profesjonalną obsługą klienta. Zdobytą wiedzę Pani Ewa może aktualnie wykorzystywać w swojej pracy – codziennie spotyka się z klientami odwiedzającymi sklep, w którym pracuje.

Samo znalezienie pracy jest dla Pani Ewy sukcesem, który osiągnęła sama – bez pośrednictwa PUP. Aktualnie pracuje w ramach umowy zlecenia na okresy roczne.

#### V. Perspektywy na najbliższy okres oraz potrzeby w zakresie rozwoju zawodowego

*Jestem zalogowana na Akademii PARP i robię sobie tam szkolenia. Aktualnie biorę udział w szkoleniu dotyczącym tego, jak założyć własną firmę. Planuję iść na studia.*

Pani Ewa zauważa, że dziś pracodawcy nie są zbyt chętni, aby inwestować w swoich pracowników poprzez wysyłanie ich na szkolenia. Dlatego często sama podejmuje działania w celu podniesienia kwalifikacji i zdobycia nowej wiedzy. Bierze udział m.in. w kursach e-learningowych organizowanych w ramach Akademii PARP. Pani Ewa twierdzi, że jeśli uda jej się utrzymać na aktualnym stanowisku pracy i będzie miała możliwość sfinansowania sobie studiów wyższych, skorzysta z takiej możliwości.

#### Studium przypadku nr 3

Płeć:	Mężczyzna
Wiek:	25 lat
Wykształcenie:	Średnie techniczne ekonomiczne
Miejsce rejestracji:	Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku

Tytuł projektu:	„Lepsze jutro”
Zasadnicza forma wsparcia:	Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej
Aktualna sytuacja zawodowa:	Samozatrudniony
Forma zatrudnienia:	Osoba prowadząca działalność gospodarczą

## I. Oczekiwania względem projektu i motywacja

*Chciałem zainwestować w tę firmę. Miałem dwa wyjścia: albo poświęcić swoje oszczędności, albo skorzystać z projektu. Wiadomo, że wybrałem tę lepszą opcję dla mnie, czyli skorzystanie z projektu. Bo rozpoczęcie tej działalności wiąże się z kosztami. Gdyby nie ta dotacja, to chyba i tak podjąłbym działalność, ale nie wiadomo, jak długo bym ją utrzymał.*

Pan Adam przystąpił do projektu w bardzo konkretnym celu. Główną jego motywacją do rejestracji w powiatowym urzędzie pracy oraz skorzystania ze wsparcia projektowego była chęć zdobycia środków finansowych na rozwój własnego biznesu. Firma, którą planował otworzyć Pan Adam, wymagała dużego nakładu finansowego i zastosowanie jedynie własnych środków mogłoby okazać się niewystarczające dla jej właściwego rozwoju. Wchodząc do projektu, poza uzyskaniem dotacji Pan Adam oczekiwał również „ciągliwości” wsparcia, np. w formie wsparcia pomostowego lub środków na utworzenie miejsca pracy dla zatrudnionego pracownika. Nie wszystkie te oczekiwania mogły być jednak spełnione przez projekt.

Na chęć otwarcia firmy zajmującej się budową drewnianych domów miały również wpływ wcześniejsze kontakty zawodowe Pana Adama, który podejmował krótkotrwałe zatrudnienie w firmach świadczących tego typu usługi. Zauważył wtedy, że pracodawcy ci zdecydowanie chętniej widzieliby w nim partnera – podwykonawcę, który na zlecenie wykonuje dla nich pewne usługi i jako przedsiębiorca wystawia za nie fakturę, niż pracownika zatrudnionego na umowę zlecenie. Ponadto firma, którą prowadzi Pan Adam, to w pewnym sensie kontynuacja rodzinnych tradycji.

## II. Wcześniejsze doświadczenia zawodowe i przebieg edukacji

*Ukończyłem technikum ekonomiczne. I rozpocząłem studia ekonomiczne, ale ich nie dokończyłem, bo zająłem się firmą. Ogólnie nie żałuję, bo nie dało się tego pogodzić. Jestem swoim szefem, ale też pracuję, czyli nie siedzę w biurze. Już nie ma czasu na naukę w tym momencie, bo według mnie, gdybym łączył naukę i pracę, to w 100% żadną z tych rzeczy nie mógłbym się zająć. Żadnego sukcesu wtedy by nie było.*

Po ukończeniu szkoły średniej – technikum ekonomicznego, Pan Adam postanowił kontynuować naukę w swoim zawodzie. Podjął wyższe studia ekonomiczne, które jednak bardzo szybko odłożył z uwagi na chęć rozpoczęcia działalności gospodarczej.

Jako ekonomista Pan Adam chciał wcześniej zdobywać doświadczenia w swoim zawodzie. W czasie studiów sezonowo podejmował pracę w miesiącach letnich (od maja do końca września) jako kierownik w sieci rozliczania sklepów (dziewięć sklepów). Kolejne doświadczenia zawodowe to już wspomniane kontakty z innymi firmami, które działają w podobnej branży do firmy Pana Adama i które stały się jedną z inspiracji do założenia własnej firmy.

### III. Ocena uczestnictwa w projekcie oraz współpracy z PUP

*Bardzo dobrze oceniam [wsparcie], bo pomogło mi na samym starcie. Bez tego nie dałoby się wystartować. Ewentualnie może dałoby się, ale już później te wszystkie kosztowe rzeczy mogłyby mnie pochłonąć i musiałbym zrezygnować z działalności. (...) Szkolenie też oceniam dobrze, bo było na nim dużo kwestii, o których nie wiedziałem, np. jak podchodzić do współpracy z innymi firmami, z klientami i ogólnie to, co mnie czeka, czyli cała nasza biurokracja urzędowa.*

Pan Adam bardzo dobrze ocenia swoje uczestnictwo w projekcie. Twierdzi, że wsparcie finansowe, które otrzymał, zdecydowanie pomogło w uruchomieniu firmy i jej prowadzeniu w początkowej fazie. Co prawda bez uzyskanej dotacji firma prawdopodobnie również by powstała, jednak Pan Adam ma duże obawy, czy zdołałaby utrzymać się na rynku, gdyż dzięki dotacji w początkowej fazie działalności mógł zagospodarować swoje własne oszczędności w trudniejszych dla firmy chwilach. Pan Adam również bardzo dobrze wypowiada się na temat szkolenia, w którym uczestniczył, a które zostało przeprowadzone przed otrzymaniem dotacji. Szkolenie dotyczyło aspektów związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa, rozliczaniem, podatkami itp. Pan Adam twierdzi nawet, że to, czego się nauczył, przekroczyło jego oczekiwania. Szkolenie było prowadzone profesjonalnie i Pan Adam jest z niego bardzo zadowolony.

Pan Adam znacznie gorzej ocenia współpracę z pracownikami PUP odpowiedzialnymi za wypłatę dotacji. Twierdzi, że napotkał na wiele uciążliwości i zwrócił uwagę na problemy organizacyjne, które niejednokrotnie powodowały konieczność przerywania jego pracy w celu udania się do urzędu i dostarczenia *jakichś mało znaczących dokumentów*.

### IV. Efekty uczestnictwa w projekcie

*Budujemy domki drewniane, są to domki letniskowe oraz całoroczne. Zajmujemy się również wykonywaniem elementów ozdobnych z drewna i specjalistycznych elementów drewnianych.*

W przypadku Pana Adama podstawowym efektem uczestnictwa w projekcie jest podjęcie przez niego samozatrudnienia. Omawiany przypadek pokazuje, że w ramach środków na podjęcie działalności gospodarczej wypłacanych z PUP powstają nie tylko firmy, które zajmują się drobną sprzedażą lub usługami internetowymi, ale także przedsiębiorstwa, które realizują poważne i kosztowne inwestycje i których utrzymanie generuje znaczne koszty. Efektem uczestnictwa w projekcie było powstanie firmy zajmującej się budową domków z drewna, przede wszystkim domków letniskowych, ale również całorocznych domów mieszkalnych. Firma zajmuje się również wykonywaniem innych elementów drewnianych, wytwarzanych z gotowych konstrukcji drewnianych. Firma funkcjonuje już na rynku piętnaście miesięcy.

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej Pan Adam przeznaczył na zakup specjalistycznego sprzętu do obróbki drewna, postawił również na reklamę (samochodową, internetową), aby jak najszybciej zaistnieć na rynku.

Pośrednim, ale również ważnym efektem projektu dla Pana Adama, było poznanie podstawowych zasad prowadzenia działalności gospodarczej oraz nabycie umiejętności i kompetencji miękkich potrzebnych przy prowadzeniu biznesu. Uzyskał je podczas szkolenia, w którym brał udział przed uzyskaniem dotacji z PUP.

## V. Aktualna sytuacja firmy oraz perspektywy na najbliższy okres

*W tym regionie był to bardzo dobry pomysł na biznes, bo jesteśmy regionem wczasowym, jesteśmy nad morzem, czyli domki letniskowe to jest to. (...) Stawiam na jakość, dlatego sam chcę jak najdłużej pracować, na ile zdrowie pozwoli (bo to też jest dość ciężka praca, ale jakość jest najważniejsza). Jakość oraz współpraca z klientem, aby to wszystko się zgadzało, aby klient dostał to, za co płaci.*

Mimo młodego wieku Pan Adam prezentuje bardzo dojrzałe podejście do prowadzenia firmy i do obsługi klienta. Większość prac wykonuje samodzielnie, gdyż chce zapewnić swoim klientom jak najlepszą jakość, a na rynku bardzo trudno o dobrych fachowców w tej branży. Przez pewien czas zatrudniał osobę na umowę o pracę, ale nie był zadowolony z nastawienia pracownika do wykonywanych obowiązków i aktualnie znacznie częściej korzysta z usług innych firm, które jako podwykonawcy realizują część zleceń.

Aktualna kondycja firmy jest dobra. Pan Adam ma zagwarantowany *front robót* do kwietnia przyszłego roku. Jednakże na kondycję firmy wpływają również czynniki niezależne od wykonywanej pracy, takie jak niewypłacalność klientów. Zdarzają się niestety takie sytuacje, że trzeba bardzo długo czekać na zapłatę, zarówno od klientów indywidualnych, jak i biznesowych. Należy jednak uznać, że pomysł na tego typu biznes w tym regionie to „strzał w dziesiątkę” z uwagi na lokalizację firmy i bliskość terenów turystycznych i wypoczynkowych. Wchodząc na rynek, Pan Adam był w stanie zapewnić niższe ceny swoich usług niż konkurencja, również dlatego, że nie ma wysokich kosztów związanych z utrzymaniem firmy (biuro w domu, brak zatrudnionych na stałe pracowników). Dzięki temu można już mówić o pierwszych sukcesach firmy w postaci przejęcia części rynku.

Również perspektywy firmy na najbliższy okres są dobre. Jednym z nielicznych problemów, z którym Pan Adam będzie musiał się zmierzyć w najbliższym czasie, będzie „pełny ZUS”, który będzie dotyczył Pana Adama od połowy przyszłego roku, czyli po upływie dwóch lat od uruchomienia firmy. W związku z tym Pan Adam ma pewne obawy, czy finansowo podoła tym kosztom. Obawy te nie mogą jednak przesłonić pozytywnego nastawienia Pana Adama do tej działalności i dobrych perspektyw na przyszłość. W najbliższym czasie Pan Adam chciałby otworzyć swoje biuro, które funkcjonowałoby poza mieszkaniem. Wiązałoby się to również z zatrudnieniem dodatkowych osób (z jednej strony tych, którzy wspieraliby go na budowach, a z drugiej tych, którzy obsługiwaliby klientów w biurze).

Pan Adam zauważa także pierwsze sukcesy związane z prowadzeniem firmy. Mimo iż na rynku funkcjonuje dopiero niewiele ponad rok, ma wiele zamówień, udaje mu się przejmować rynek i wykonuje wiele ciekawych zleceń, które budują jego portfolio. Firma jest również dobrze pozycjonowana w Internecie, a reklama w tej branży jest bardzo ważna.

## VI. Okiem pracownika PUP współpracującego przy udzieleniu dotacji

Pan Adam został bardzo dobrze zapamiętany przez pracownika PUP w Lęborku, który współpracował z nim przy udzielaniu jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Pan Adam został określony jako pewny siebie, zdeterminowany i pracowity młody mężczyzna. Wszystkie niezbędne dokumenty przygotowywał na czas, współpracował bardzo sprawnie. Również bardzo dobrze był przygotowany do przeprowadzanej przez PUP kontroli działalności.

Zdaniem pracownika PUP pomysł na biznes Pana Adama był ciekawy i aktualnie firma dobrze prosperuje.

Przedstawiciel PUP pozytywnie ocenia perspektywy, jakie ma przed sobą Pan Adam i jego firma, która powinna, w opinii pracownika PUP, dłużej utrzymać się na rynku i rozwijać się, również w aspekcie zatrudniania pracowników.

Podsumowując rozmowę, pracownik PUP wspomniał, że takich klientów życzyłby sobie więcej, gdyż współpraca z Panem Adamem była bardzo dobra i wszystko przebiegło pomyślnie.

#### **Studium przypadku nr 4**

Płeć:	Kobieta
Wiek:	21 lat
Wykształcenie:	Średnie ogólnokształcące (w trakcie studiów)
Miejsce rejestracji:	Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie
Tytuł projektu:	„Aktywni na rynku pracy”
Zasadnicza forma wsparcia:	Staż
Aktualna sytuacja zawodowa:	Zatrudniona
Forma zatrudnienia:	Umowa o pracę na czas określony (6 lat)

### **I. Oczekiwania względem projektu i motywacja**

*Dlaczego przystąpiłam do projektu? Tak naprawdę chęć znalezienia pracy, chęć zdobycia doświadczenia, trochę namowa rodziców, trochę też fakt, że mnie tak naprawdę na tym rynku pracy nie było – ja swoją osobą na rynku pracy nie reprezentowałam nic i musiałam coś ze sobą zrobić, żeby gdzieś jednak zaistnieć.*

Pani Marta przystąpiła do projektu z oczekiwaniem odbycia stażu zawodowego i zdobycia w jego ramach doświadczenia zawodowego. Właściwie takie oczekiwania miała w momencie rejestracji w powiatowym urzędzie pracy. Już podczas pierwszej rozmowy z doradcą zawodowym, tuż po rejestracji w PUP, zgłosiła chęć odbycia stażu i niedługo potem została poinformowana o możliwości skorzystania z oferty stażowej. Rozpoczynając staż, nie miała świadomości, że uczestniczy w projekcie dofinansowanym ze środków unijnych, dopiero w czasie jego trwania dowiedziała się o tym. Dlatego też w przypadku Pani Marty bardziej można mówić o oczekiwaniach względem wsparcia PUP niż oczekiwaniach „od projektu”. W przypadku Pani Marty dużą rolę odegrali najbliżsi, którzy podpowiedzieli pomysł rejestracji w PUP, gdy musiała się przenieść ze studiów dziennych na zaoczne. Mając obawy o *zagubienie się w gąszczu urzędniczych procedur i dokumentów*, pierwszą wizytę w PUP odbyła z ojcem. Główną motywacją rejestracji w PUP oraz skorzystania ze stażu, do którego dążyła, była chęć podniesienia swojej wartości na rynku pracy, zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych, a docelowo znalezienia pracy. Motywacja znalezienia pracy nie stanowiła jednak najważniejszej sprawy na etapie rejestracji w PUP. W pierwszej kolejności chodziło o zaistnienie na rynku pracy i „pokazanie się” pracodawcy.

### **II. Wcześniejsze doświadczenia zawodowe i przebieg edukacji**

*Kiedy skończyłam liceum ogólnokształcące o profilu humanistycznym, poszłam na studia zaoczne, tzn. najpierw byłam na dziennych, ale niestety zdarzył się taki nieszczęśliwy wypadek i musiałam przenieść się na studia zaoczne. Kiedy się przenieśliam, zarejestrowałam się w powiatowym urzędzie pracy.*

Przed przystąpieniem do projektu (rejestracją w PUP) Pani Marta nie miała za sobą żadnych znaczących doświadczeń zawodowych oprócz pracy sezonowej na plantacjach owocowych w Szwecji (kilkukrotne wyjazdy).

Po ukończeniu szkoły średniej – liceum ogólnokształcącego, klasy o profilu humanistycznym, wydawało jej się, że powinna zmienić kierunek dalszej edukacji, bo *humanistom trudniej znaleźć dziś pracę*. Podjęła studia dzienne na kierunku finanse i rachunkowość. Szybko musiała jednak zmienić tryb studiowania z dziennego na zaoczny. Niełatwo było jej zatem zdobyć doświadczenie zawodowe, gdyż trudno jest pogodzić studia dzienne z pracą, a od momentu przeniesienia się na studia zaoczne do rozpoczęcia stażu zawodowego upłynął bardzo krótki okres. Aktualnie Pani Marta kontynuuje studia zaoczne na kierunku finanse i rachunkowość na trzecim roku studiów licencjackich i planuje podjąć studia uzupełniające magisterskie na tymże kierunku.

### III. Ocena uczestnictwa w projekcie oraz współpracy z PUP

*W moim przypadku jest to jak najbardziej pozytywna opinia, bo urząd pracy mi naprawdę pomógł, nie tylko przy rejestracji, nie tylko przy uzyskaniu zaświadczenia, pójściu do lekarza, ale też dał możliwość odbycia stażu, później zdobyłam pracę. Ważna była też pomoc doradcy zawodowego.*

Pani Marta jest jedną z nielicznych osób młodych uczestniczących w projektach systemowych PUP, które bardzo dobrze pamiętają swoje wizyty u doradcy zawodowego i traktują je jako bardzo istotny element w kreowaniu rozwoju zawodowego. Pani Marta z dużym zaangażowaniem podeszła do wizyt u doradcy zawodowego oraz przygotowania dokumentów aplikacyjnych i innych elementów, które były ustalone w czasie wizyt. Dzięki tym spotkaniom nauczyła się odpowiedniej prezentacji przed przyszłym pracodawcą i tworzenia profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych.

Zasadniczą formą wsparcia był staż, który Pani Marta odbyła w biurze rachunkowym. Sam staż i charakter pracy, którą wykonywała, był zgodny z jej oczekiwaniami. Zdobycie stażu wcale nie było zadaniem łatwym, gdyż do rekrutacji stanęło ok. sześciu osób na jedno wolne miejsce. Pani Marta konkurowała również z osobami lepiej od siebie wykształconymi, starszymi. Staż trwał sześć miesięcy. W związku z tym, że w biurze rachunkowym poza właścicielem nie było więcej zatrudnionych osób, Pani Marta w ramach stażu miała bardzo szeroki zakres obowiązków. Właściciel biura pełnił obowiązki opiekuna stażu i pod jego okiem Pani Marta nauczyła się wielu spraw związanych zarówno z obsługą klienta oraz rozliczaniem osób prowadzących działalność gospodarczą, jak i ze współpracą z ZUS, urzędem skarbowym, tworzeniem wniosków o kredyty bankowe itp. Zarówno przebieg stażu, jak i pomoc ze strony opiekuna – właściciela firmy – Pani Marta ocenia bardzo wysoko i jest zadowolona z udziału w projekcie. W czasie stażu nauczyła się wszystkiego, co zawarte było w umowie stażowej.

### IV. Efekty uczestnictwa w projekcie

*Ważne było na pewno to, że zaistniałam na rynku pracy, bo już teraz wiem, że nie muszę iść po prostu na rozmowy kwalifikacyjne do sklepu odzieżowego, tylko mogę iść do banku, do urzędu skarbowego – przedstawiając swoje CV, wiem, że mam szansę, że mogę gdzieś jednak zaistnieć i pokazać to, co umiem. No i mam teraz stabilność – umowę o pracę na sześć lat.*

Najistotniejszym efektem udziału Pani Marty w projekcie jest zdobycie zatrudnienia. W ostatnim dniu stażu została jej zaproponowana praca (na podstawie umowy o pracę) na okres sześciu lat, co w dzisiejszych czasach stanowi wartość bardzo zbliżoną do umowy o pracę na czas nieokreślony. Ten okres daje Pani Marcie duże poczucie komfortu, bo w tym czasie zdąży już ukończyć studia magisterskie. Ma ona świadomość, że z uwagi na niepełne jeszcze wykształcenie nie jest aktualnie pełnowartościowym uczestnikiem rynku pracy w tej branży, jednak zarówno sam staż i zdobycie doświadczeń, jak i aktualna praca sprawiają, że jej szanse na rynku pracy są coraz większe. Znacznie wzrosło jej poczucie własnej wartości i nie ma aktualnie obaw o swoją sytuację w najbliższym czasie. Innym efektem udziału w projekcie/stażu jest nauczenie się samodzielnego wykonywania pracy księgowej oraz osoby profesjonalnie obsługującej klientów. Za swój duży sukces Pani Marta uważa możliwość indywidualnej obsługi około dwudziestu klientów prowadzących jednoosobowe działalności gospodarcze.

## V. Perspektywy na najbliższy okres oraz potrzeby w zakresie rozwoju zawodowego

*Szukałam kursów doszkalających, typowo rozwijających, głównie księgowych, z tym, że to są naprawdę drogie kursy, a mnie w tej chwili na to nie stać, a automatycznie z urzędu pracy nie mam możliwości, bo nie jestem osobą bezrobotną. (...) Starłam się o pracę w urzędzie skarbowym w Trójmieście. Była szansa, ale jednak byli lepsi ze względu na doświadczenie.*

Głównym celem, który na ten moment stawia przed sobą Pani Marta, jest ukończenie studiów wyższych na poziomie licencjackim i magisterskim. Kilukrotnie przekonała się już bowiem o tym, że brak wykształcenia wyższego jest w tej branży istotną barierą w zdobyciu dobrego zatrudnienia. W celu ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych Pani Marta ma również świadomość konieczności uczestnictwa w szkoleniach branżowych, jednak z uwagi na wysokie koszty tychże kursów bardzo często nie ma możliwości brać w nich udziału. Posiadając umowę o pracę na pełny etat na okres sześciu lat, Pani Marta ma poczucie stabilności, jednak zdaje sobie sprawę, że w tym miejscu prawdopodobnie będzie pracować tylko przez jakiś bliżej nieokreślony okres. Docelowo bardzo chciałaby znaleźć pracę w jakiejś instytucji finansowej lub urzędzie (np. ZUS lub urząd skarbowy). Przez jakiś czas rozważała również otwarcie w przyszłości własnej działalności gospodarczej, jednak z uwagi na częste zmiany ustawy o rachunkowości, które stawiają coraz większe wymagania i generują problemy dla właścicieli firm, aktualnie odeszła od tego pomysłu.

## VI. Okiem pracodawcy

Zapotrzebowanie na stażystę w biurze rachunkowym spowodowane było zwiększeniem liczby klientów obsługiwanych przez biuro. Poszukiwano osoby, która chciałaby się nauczyć zawodu i dlatego zdecydowano się na stażystkę.

Rekrutacja na staż oparta była o rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami. Głównym kryterium wyboru była dobra prezentacja na rozmowie oraz kierunek wykształcenia stażysty, który powinien być zgodny z profilem działalności firmy. Pani Marta wypadła najlepiej spośród kilku kandydatów.

Pani Marta brała udział w sześciomiesięcznym stażu. Zdaniem pracodawcy był to wystarczający okres, aby nauczyć się profesjonalnej obsługi firm oraz przepisów, które regulują pracę księgowych.

Pani Marta bardzo szybko przyswaja wiedzę. Jest odpowiednią osobą na to stanowisko.

Po przejściu na umowę o pracę Pani Marta dostała większy zakres obowiązków niż zlecano jej w czasie



stażu. Pomimo tego że zakres znacznie się zwiększył, Pani Marta bardzo dobrze radzi sobie z wykonywaniem zadań.

Aktualnie w biurze pracują tylko dwie osoby. Właściciel biura twierdzi, że ma bardzo dobre relacje z pracownikiem.

## 8. Wnioski i rekomendacje

Poniższa tabela wniosków i rekomendacji prezentowana jest w formie oryginalnej, opracowanej przez Wykonawcę badania.

Rekomendacje dotyczące wdrażania projektów systemowych PUP realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w szczególności w kontekście wsparcia osób młodych w wieku 18–24 lata.					
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia rekomendacji	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji
1.	<p>Realizacja staży w ramach projektów w większości przypadków przyczyniła się do poprawy sytuacji zawodowej osób objętych tą formą wsparcia. W celu zwiększenia użyteczności stażu należy wprowadzić kilka modyfikacji w osobie jego organizowania. (s. 69–70).</p> <p>Czas trwania stażu został skrócony z uwagi na ograniczenia finansowe w 2011 roku. Średni czas trwania stażu to 7 miesięcy (najwięcej osób w grupie od 3,5 – 6 miesięcy). Długość stażu nie jest dostosowana do charakteru pracy oraz branży i zakresu obowiązków (s. 58–60).</p>	<p>Sugeruje się wydłużenie czasu trwania staży do ponad 6 miesięcy w przypadku realizacji staży, które wymagają np. zapoznania się z obsługą specjalistycznego oprogramowania, sprzętu itp. Jednocześnie czas stażu powinien być dopasowany do charakteru pracy, np. staże realizowane na stanowisku biurowym nie powinny trwać dłużej niż 6 miesięcy (s. 61).</p> <p>Zaleca się prowadzenie szczegółowej kontroli realizacji staży realizowanych u pracodawców, którzy po raz pierwszy współpracują z powiatowym urzędem pracy (s. 70–71).</p>	<p>Dobór czasu trwania stażu pod zadania oraz plan stażu, który oferuje konkretny organizator. Należy rozważyć kwestie rozpoczęcia naboru na staże na początku roku, tak by możliwe było szybkie i sprawne rozpoczęcie realizacji staży w przypadku otrzymania środków na realizację projektu, co może zwiększyć szanse na nieznaczne wydłużenie czasu trwania staży.</p> <p>W ramach kontroli nowego organizatora stażu zaleca się wprowadzenie konieczności wypełnienia osobnych opinii o przebiegu stażu, zarówno przez organizatora jak i przez uczestnika, z zastrzeżeniem, iż uczestnik swojej opinii nie przedstawiałby organizatorowi stażu.</p>	Powiatowe urzędy pracy	Kluczowy

**Rekomendacje dotyczące wdrażania projektów systemowych PUP realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w szczególności w kontekście wsparcia osób młodych w wieku 18–24 lata.**

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia rekomendacji	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji
2.	Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej są formą wsparcia, której należy przypisać najwyższą efektywność zatrudnieniową. Działaniami zwiększającymi użyteczność oraz skuteczność tej formy wsparcia są przede wszystkim szkolenia w zakresie przedsiębiorczości, których wysoki poziom merytoryczny skutkować może spadkiem ryzyka niepowodzeń powstałych działalności, przede wszystkim w odniesieniu do osób młodych, które często nie mają doświadczenia zawodowego czy życiowego w zakresie podstaw przedsiębiorczości (s. 81–84).	Utrzymanie wysokiego poziomu merytorycznej jakości szkoleń z zakresu „ABC przedsiębiorczości” i dostosowanie ich do potrzeb uczestników korzystających z formy wsparcia w postaci jednorazowych środków na działalność gospodarczą (s. 83–84).	Sugeruje się, by młode osoby bezrobotne przed uruchomieniem działalności miały możliwość skorzystania ze wsparcia doradczego w zakresie regulacji prawnych, związanych z prowadzeniem firmy. Osoby decydujące się na rozpoczęcie działalności gospodarczej powinny mieć przede wszystkim zapewnione szerokie wsparcie w postaci bardziej rozbudowanego szkolenia z zakresu przedsiębiorczości.	Powiatowe urzędy pracy	Kluczowy
3.	Młode kobiety znacznie rzadziej niż mężczyźni decydują się na uruchomienie własnej firmy w wyniku uzyskanego wsparcia w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (s. 80).	Rekomenduje się również prowadzenie działań ukierunkowanych na promowanie prowadzenia własnej działalności gospodarczej wśród kobiet (s. 80).	Promocja prowadzenia własnej działalności wśród kobiet mogłaby polegać na ukazywaniu dobrych praktyk i przykładów przedsiębiorczych kobiet funkcjonujących na rynku pracy.	Wojewódzki Urząd Pracy, powiatowe urzędy pracy	Opcjonalny

Rekomendacje dotyczące wdrażania projektów systemowych PUP realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w szczególności w kontekście wsparcia osób młodych w wieku 18–24 lata.					
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia rekomendacji	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji
4.	Beneficjenci systemowi zobowiązani są do określenia rodzaju i tematyki szkoleń lub kursów już na etapie sporządzania wniosku o dofinansowanie. W trakcie realizacji projektu, prowadzenie doradztwa zawodowego czy IPD okazuje się, że szkolenia, kursy założone do realizacji minęły się z diagnozą i konkretnym zapotrzebowaniem młodych bezrobotnych (s. 76–77).	Należałoby dać możliwość beneficjentom systemowym realizowania szkoleń i kursów, których zakres tematyczny nie jest szczegółowo określony (s. 77).	Część wskaźników założonych do realizacji obejmowałyby szkolenia, kursy i warsztaty, których temat, rodzaj i zakres określony byłby przez beneficjenta systemowego we wniosku o dofinansowanie. Druga część wskaźników wypełniona została przez szkolenia, kursy i warsztaty, których tematy, zakres i rodzaj nie został wyraźnie wpisany we wniosku o dofinansowanie. Z prowadzonego doradztwa i IPD wynikałyby konkretne kursy, szkolenia i warsztaty, a na ich realizację przeznaczone mogłyby być bony szkoleniowe obejmujące szkolenia, kursy i warsztaty istotne z punktu widzenia osobistej ścieżki rozwoju danego uczestnika. W szczególności udział w takich szkoleniach powinien dotyczyć osób, które po ukończeniu danego szkolenia mają zagwarantowane zatrudnienie przez pracodawcę.	Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy	Kluczowy
5.	Diagnoza potrzeb uczestników wsparcia oferowanego w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL w większości przypadków jest dokonywana trafnie, jednak sposób diagnozowania tych potrzeb jest różny – poszczególne powiatowe urzędy pracy stosują różnorodne metody badania potrzeb osób bezrobotnych, którzy są potencjalnymi uczestnikami projektów systemowych (s. 92–93).	Zaleca się wprowadzenie ujednoczonej diagnozy potrzeb uczestników projektów przez powiatowe urzędy pracy w województwie pomorskim, co pozwoli na wyeliminowanie zagrożenia dokonania złej diagnozy oraz przyczyni się do zwiększenia użyteczności udzielanego wsparcia (s. 93).	Należy wprowadzić jednolity schemat dokonywania diagnozy potrzeb osób bezrobotnych, którzy są potencjalnymi uczestnikami projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL. Diagnoza powinna się opierać o krótki kwestionariusz badania potrzeb uczestników i powinna być przeprowadzana wśród osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne. Diagnoza potrzeb wśród pracodawców w formie standaryzowanego kwestionariusza mogłaby mieć miejsce przy okazji podpisywania umów stażowych.	Wojewódzki Urząd Pracy, powiatowe urzędy pracy	Istotny

**Rekomendacje dotyczące wdrażania projektów systemowych PUP realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w szczególności w kontekście wsparcia osób młodych w wieku 18–24 lata.**

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia rekomendacji	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji
6.	<p>W większości powiatowych urzędów pracy w województwie pomorskim nie jest monitorowany wskaźnik liczby osób powracających do rejestru osób bezrobotnych po upływie 3 miesięcy od zakończenia projektu (s. 47).</p> <p>Ponadto w celu poznania rzeczywistych efektów formy wsparcia jaką są jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej konieczne jest prowadzenie monitoringu po 2 latach od rozpoczęcia działalności, czyli po ustaniu możliwości płacenia obniżonych składek na ubezpieczenie społeczne (s. 84).</p>	<p>Należy monitorować liczbę osób powracających do rejestru osób bezrobotnych po udziale w projekcie z jednoczesnym diagnozowaniem przyczyn, dla których osoba ponownie powróciła do rejestru. Prowadzenie takiego monitoringu pozwoli na diagnozę, czy powrót do rejestru był np. wynikiem źle określonego IPD. Dzięki określeniu przyczyny niepowodzenia osoby na rynku pracy, możliwe będzie wyeliminowanie bądź usprawnienie w przyszłości działań mało efektywnych (s. 47).</p> <p>Dodatkowo rekomenduje się wprowadzenie stałego oraz okresowego monitoringu efektywności i trwałości firm powstałych w wyniku wsparcia środkami na podjęcie działalności gospodarczej, ale po okresie 2 lat od momentu powstania miejsca pracy (s. 84).</p>	<p>Liczba osób powracających do rejestru osób bezrobotnych powinna być diagnozowana na podstawie danych gromadzonych w bazach powiatowych urzędów pracy. W następnej kolejności należy zdiagnozować przyczyny powrotu do rejestru np. na podstawie krótkiego kwestionariusza wypełnianego przez bezrobotnych podczas najbliższej wizyty w powiatowym urzędzie pracy.</p> <p>W celu przeprowadzania stałego oraz okresowego monitoringu efektywności i trwałości firm powstałych w wyniku wsparcia środkami na podjęcie działalności gospodarczej należałoby przeprowadzać okresowo krótkie rozmowy telefoniczne lub wizytacje firm.</p>	Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy	Istotny
7.	<p>Wprowadzenie w Planie działania na rok 2011 kryterium efektywności zatrudnieniowej, które wymaga uzyskania zatrudnienia wśród co najmniej 40% osób w wieku 15 – 24 lata, okazało się działaniem, które wymusiło na urzędach pracy podejmowanie czynności przyczyniających się do zwiększenia zatrudnienia osób objętych wsparciem. Metoda pomiaru efektywności zatrudnieniowej pozwala na zbadanie rezultatów udzielonego w projekcie wsparcia (w perspektywie podjęcia pracy) w okresie do trzech miesięcy. Realizacja działań ukierunkowanych na realizację wskaźnika efektywności zatrudnieniowej nie gwarantuje jednak trwałości zatrudnienia (s. 100–102).</p>	<p>Zaleca się utrzymanie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w projektach systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL, jednak należy zmodyfikować częstotliwość jego pomiaru. W celu ustalenia trwałości udzielonego wsparcia należy dokonywać ponownego pomiaru wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, np. w okresie 3 miesięcy po zakończeniu terminu, w którym pracodawca zobowiązał się zatrudnić stażystę (s. 101–102).</p>	<p>Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej powinien być mierzony nie tylko w okresie 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, gdyż bardzo często w umowach stażowych pracodawcy zobowiązują się zatrudnić osobę po stażu na taki okres. Pomiar wskaźnika powinien odbywać się np. w okresie 3 miesięcy po zakończeniu terminu, na jaki pracodawca zadeklarował zatrudnienie stażysty. Monitorowanie kończących się umów z pracodawcą powinno odbywać się poprzez systemy informatyczne będące w dyspozycji powiatowych urzędów pracy.</p>	Wojewódzki Urząd Pracy, powiatowe urzędy pracy	Istotny

Rekomendacje dotyczące wdrażania projektów systemowych PUP realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w szczególności w kontekście wsparcia osób młodych w wieku 18–24 lata.					
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia rekomendacji	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji
8.	Usługi doradcze są mało wyeksponowaną formą wsparcia dla uczestników, a charakter i sposób prowadzenia doradztwa i IPD stanowi dla części uczestników jedynie wypełnienie formalności. Nie wszyscy uczestnicy projektów systemowych muszą być objęci usługami doradczymi oraz IPD. Objęcie IPD oraz usługami doradczymi wszystkich osób, również tych, które mają przemyślaną i udokumentowaną decyzję o wyborze formy wsparcia (np. imienny wniosek organizatora stażu) stanowi jedynie aspekt formalny, generuje obciążenie zadaniami doradców zawodowych przy jednoczesnym ograniczeniu usługi doradczej wobec osób, które jej rzeczywiście potrzebują (s. 86–88).	Usługi doradcze powinny stanowić kluczową formę wsparcia szczególnie dla osób młodych, które w dużej mierze dopiero stawiają pierwsze kroki w swoim życiu zawodowym. Rekomenduje się, by działaniami doradczymi w kolejnym okresie programowania zostały objęte jedynie osoby, które nie mają jasno sprecyzowanych swoich oczekiwań, nie zdobyły wykształcenia, pozostają przez długi czas bezrobotne, a także nieaktywne w życiu zawodowym. IPD powinno być sporządzane dla osób, które definiuje art. 34a Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz osób bezrobotnych, dla których ta forma wsparcia jest niezbędna (s. 87–88).	Należy zwiększyć czas, który doradca zawodowy poświęca na świadczenie usługi dla osób młodych, dla których doradztwo jest rzeczywiście niezbędne. Usługi doradcze powinny stanowić wyczerpującą formę wsparcia i aktywizacji osób młodych, w trakcie której możliwe będzie poznanie oczekiwań i predyspozycji uczestnika oraz dopasowanie ścieżki rozwoju zawodowego. Sugerowane jest, aby podjąć działania mające na celu przeanalizowanie możliwości nie objęcia działaniami IPD uczestników, którzy mają jasno sprecyzowaną formę wsparcia, w której chcieliby uczestniczyć (staż, dotacja), a dodatkowo w przypadku staży, gdy pracodawca złożył imienny wniosek o przyznanie stażysty.	Powiatowe urzędy pracy	Kluczowy
9.	Obecnie na rynku pracy dużym atutem jest znajomość języków obcych. Znajomość języków obcych wśród osób poszukujących pracy w województwie pomorskim zwiększyłaby znacznie możliwość pozyskania zatrudnienia, gdyż specyfika pomorskiego rynku pracy, który w dużej mierze opiera się o usługi turystyczne oraz rekreacyjne, wymaga kompetencji językowych wśród pracowników (s. 39–40).	Zaleca się realizację w projektach systemowych kursów językowych na różnym poziomie zaawansowania. Aby realizacja kursu była możliwa w perspektywie okresu trwania projektu, należy organizować intensywne kursy nauki języka, które w przyspieszonej formie pozwolą na zdobycie podstawowych umiejętności językowych. Gdyby realizacja kursu nie była możliwa, zaleca się wprowadzenie bonów edukacyjnych umożliwiających odbycie przez osoby młode pożądanego kursu językowego (s. 40).	Na podstawie opracowanych Indywidualnych Planów Działania oraz rozmów z doradcą zawodowym tworzone powinny być grupy osób, które stanowiłyby uczestników danego kursu na danym poziomie zaawansowania. Jeśli nie udałoby się stworzyć grupy językowej ze względu na różne języki, bądź poziomu zaawansowania, należy umożliwić osobom młodym odbycie kursu w szkołach językowych finansowanych za pomocą bonów edukacyjnych.	Powiatowe urzędy pracy	Istotny

Na podstawie analiz opisanych przez Wykonawcę wyników badania, Wojewódzki Urząd Pracy sformułował dodatkową rekomendację.

Rekomendacje dotyczące wdrażania projektów systemowych PUP realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL, w szczególności w kontekście wsparcia osób młodych w wieku 18–24 lata					
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia rekomendacji	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji
1.	Projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL dają możliwość łączenia staży z innymi formami wsparcia. Aktualnie nie wszystkie powiatowe urzędy pracy korzystają z takiej możliwości. Zarówno z wypowiedzi osób, które odbyły staż, jak i z informacji pozyskanych od beneficjentów systemowych wynika, iż w celu lepszego przygotowania uczestnika do odbycia stażu przed rozpoczęciem jego realizacji stażysta powinien odbyć szkolenie lub kurs z podobnego zakresu (s. 68–69).	W ramach realizacji projektów systemowych rekomenduje się realizację wsparcia łączącego staże ze szkoleniami. W uzasadnionych przypadkach osoby, które będą miały możliwość odbycia stażu, powinny zostać skierowane na szkolenie lub kurs podnoszący kwalifikacje w obszarze, w którym później realizowany będzie staż. (s. 68).	Podczas diagnozy potrzeb uczestników projektów systemowych (IPD), należy przeanalizować czy osoby kierowane na staż powinny uzyskać dodatkowe wsparcie w postaci szkoleń lub kursów podnoszących kwalifikacje. W uzasadnionych przypadkach uczestnicy projektów powinni – przed rozpoczęciem stażu – zostać skierowani na szkolenie lub kurs podnoszący kwalifikacje w obszarze, w którym później realizowany będzie staż.	Powiatowe urzędy pracy	Istotny

## 9. Aneks

### 9.1. Narzędzia badawcze

#### 9.1.1. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z beneficjentami systemowymi

##### I. Wprowadzenie

- Prezentacja tematyki badania
  - Nawiązanie kontaktu (czas spotkania, poufność, anonimowość, zgoda na nagrywanie)
1. Proszę pokrótce wskazać zakres Pana/i obowiązków przy realizacji projektów systemowych.

##### II. Ogólna sytuacja na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych

2. Jak wygląda sytuacja na rynku pracy w powiecie.....? Czy dokonują Państwo diagnozy potrzeb na rynku pracy? Jeśli tak, to w jaki sposób?
3. Jakie lokalne problemy na rynku pracy można rozwiązać dzięki realizacji projektów systemowych? Jakich problemów Pana/i zdaniem nie można rozwiązać poprzez działania projektowe i dlaczego? Co stoi na przeszkodzie w ich rozwiązaniu?
4. Czy ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy daje szerokie „pole działania” w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych? Jeśli nie, dlaczego? W jakim zakresie ustawa ogranicza te działania? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.
5. Czy uważa Pan/i, że Polska jest krajem, który w odpowiedni sposób aktywizuje zawodowo osoby młode (ogólna aktywizacja osób młodych nie tylko poprzez powiatowe urzędy pracy)? Czy zna Pan/i narzędzia wykorzystywane w innych krajach, regionach, które w sposób skuteczniejszy przyczyniają się do aktywizacji zawodowej osób młodych? Jakie to narzędzia? (Instrukcja dla moderatora: Dopytać o projekt pilotażowy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Twoja kariera – Twój wybór” realizowany w ramach Programu „Młodzi na rynku pracy”, w którym bierze udział Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach. W ramach pilotażu jego uczestnicy korzystają z przygotowanej dla nich oferty, na którą składają się usługi rynku pracy i instrumenty określone w ustawie bądź nowe instrumenty testowane w drodze pilotażu, którymi są np. bony szkoleniowe.)

##### III. Sytuacja osób młodych – oczekiwania

6. Jakie instrumenty rynku pracy zostały zastosowane przez Państwa w projektach systemowych realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL dla osób młodych? Pod jakim kątem był dobierany zestaw instrumentów do projektów? Jakimi standardami kierujecie się Państwo dobierając niniejsze instrumenty (Instrukcja dla moderatora: Dopytać o przygotowanie planów szkoleń). W jaki sposób była przeprowadzana diagnoza zapotrzebowania na poszczególne formy wsparcia wśród uczestników projektów?
7. Czy formy wsparcia oferowane w ramach Poddziałania 6.1.3 dostosowane są do aktualnej sytuacji osób młodych na rynku pracy w powiecie.....? Jakie wsparcie w ramach projektów było najbardziej pożądane/potrzebne z punktu widzenia osób młodych? W jakim stopniu formy wsparcia w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL wyszły naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom uczestników?
8. Czy wiedzą Państwo, jakich form wsparcia zabrakło podczas realizowanych projektów z punktu widzenia uczestników projektów? W jaki sposób jest wykorzystywana ta wiedza, czy planowane jest wprowadzenie jakichś zmian w kolejnych projektach?



#### IV. Realizacja projektów

*Zakłada się, że respondent będzie mówił o ogólnej realizacji projektu, jednak w każdym przypadku moderator wywiadu będzie dopytywał, czy realizacja nie różniła się w przypadku osób młodych. Jeśli tak, to respondent będzie proszony o wyjaśnienie tych różnic.*

9. Jakie przyjęli Państwo kryteria wyboru uczestników do udziału w konkretnych formach aktywizacji zawodowej osób młodych (wiek, płeć, sytuacja materialna, sytuacja rodzinna, okres pozostawania bez zatrudnienia, opinia doradcy zawodowego, pośrednika pracy itp.)?
10. Czy Indywidualne Plany Działania były opracowywane dla wszystkich uczestników projektów w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL? Na czym polegało opracowanie IPD? Czy na podstawie wniosków z IPD odbywał się dobór oferowanych form wsparcia, np. tematów szkoleń, miejsc, gdzie odbywał się staż itp?
11. Jak wyglądała rekrutacja uczestników do projekt? Co ostatecznie decydowało o wyborze uczestnika do projektu? Wyniki badań CATI mówią, że 65% respondentów samodzielnie podjęło decyzję o przystąpieniu do projektu, natomiast zdarzały się również przypadki, iż udział w projekcie był niejako narzucany przez pracownika powiatowego urzędu pracy. Czy mógłby/aby Pan/i skomentować te wyniki? Czy zdarzała się czasami sytuacja, iż uczestnikom był narzucany udział w projekcie?
12. W jakich konfiguracjach (łączenie różnych form wsparcia) przydzielane były formy wsparcia w projekcie? Które instrumenty wsparcia najlepiej przyczyniły się Pana/i zdaniem do realizacji celów i rezultatów projektów? Dlaczego?
13. Jak wyglądało przejście uczestników przez projekt? Czy każdemu uczestnikowi zostało udzielone wsparcia w formie doradztwa/poradnictwa zawodowego? Wyniki badania CATI wskazują, iż zaledwie 1,5% uczestników zostało objętych tą formą wsparcia, natomiast z analizy bazy PEFS wynika, iż tą formą wsparcia została objęta większa liczba uczestników. Skąd Państwa zdaniem tak niski poziom wskazań wśród respondentów badania CATI? Jaki charakter miało doradztwo przeprowadzane w ramach projektu realizowanego w Państwa powiecie? Dlaczego Państwa zdaniem beneficjenci nie pamiętają, że brali udział w tej formie wsparcia?
14. Jakie są, w Pana/i ocenie, mocne i słabe strony poszczególnych form wsparcia skierowanych w projektach do osób młodych?
15. Jakie są Pana/i zdaniem najważniejsze czynniki sukcesu przy realizacji projektów systemowych? Czy można mówić o sukcesie w odniesieniu do projektów oferujących wsparcie w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL?
16. Czy w trakcie realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL pojawiały się problemy z jego realizacją? Z czego one wynikały i jak zostały rozwiązane?
17. Czy zdarzały się rezygnacje uczestników z udziału w projekcie? Jeśli tak, to czym głównie były spowodowane?

#### V. Losy osób objętych wsparciem

18. Wyniki badania CATI na poziomie województwa mówią o tym, że około 42% badanych uważa, iż projekt umożliwił im podjęcie zatrudnienia, dla 35% nie przyczynił się bezpośrednio do uzyskania zatrudnienia, ale do zdobycia wiedzy, która może przydać się w przyszłości, natomiast dla blisko 5% projekt okazał się zupełnie nieprzydatny. Czy jest Pan/i zadowolony/a z efektów, jakie Państwo osiągnęli w ramach projektu?
19. *Nieco ponad 15% uczestników projektu podjęło zatrudnienie po projekcie, jednak w chwili wykonywania badania nie byli osobami zatrudnionymi. Jaka jest Pana/i zdaniem skala osób młodych, które po podjęciu*

pracy w wyniku udziału w projekcie ponownie w późniejszym okresie trafiły do rejestrów osób bezrobotnych? Czy Państwo dokonują monitoringu w tym zakresie? Czy w przypadku realizacji staży prowadzi Państwo swego rodzaju monitoring lub też nadzór nad przebiegiem staży? Jeśli tak, w jaki sposób się to odbywa? Jeśli nie, dlaczego?

20. Wyniki badań ankietowych wskazują, że wskaźnik zatrudnienia uczestników projektów w wieku 18–24 lata badany w 2012 roku w stosunku do 2010 roku jest wyższy o ponad 8 punktów procentowych (47,69% osób zatrudnionych badanych w 2010 roku w stosunku do 55,93% osób zatrudnionych badanych w 2012 roku). Czy wprowadzenie w Planie Działania na rok 2011 kryteriów efektywności zatrudnieniowej miało wpływ na wzrost poziomu zatrudnienia osób w wieku 18–24 lata, które zakończyły udział w projektach Poddziałania 6.1.3 PO KL? Jakie konkretne działania zostały podjęte, by zwiększyć tę efektywność? Czy zastosowana metoda pomiaru efektywności zatrudnieniowej w Planie Działania na rok 2011 umożliwia właściwy pomiar rezultatów wsparcia? Czy mieli Państwo problemy lub wystąpiły jakieś niejasności w związku z prowadzeniem pomiaru efektywności zatrudnieniowej?

## VI. Przygotowanie do realizacji projektów/ współpraca w ramach realizacji projektów

21. Na jakiej podstawie planują Państwo we wniosku aplikacyjnym konkretne wskaźniki dotyczące form wsparcia?
22. Czy Powiatowy Urząd Pracy współpracował przy realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL nieformalnie z innymi podmiotami? Jeśli tak, to z jakimi? Jak Pan/i ocenia współpracę z konkretnymi instytucjami, w tym instytucjami zaangażowanymi we wdrażanie PO KL, np. organizacjami pozarządowymi, partnerami społeczno-gospodarczymi, przedsiębiorcami?
23. Z badania CATI wynika, że 53,8% respondentów odbyło staż u pracodawcy z sektora prywatnego, 43,9% – publicznego, a 1,3% – w organizacji pozarządowej. Jakie podejmują Państwo działania, by pozyskiwać oferty stażu (proszę rozróżnić pracodawców z sektora prywatnego i publicznego)? Czy liczba ofert stażowych jest wystarczająca w stosunku do zapotrzebowania? Jeśli nie, dlaczego oraz jakie działania należy podjąć, aby zmienić aktualną sytuację? Czy są kryteria doboru pracodawców oferujących staże? Jeśli tak, to jakie? Jakiego typu organizacje (publiczne, prywatne, pozarządowe) są najbardziej zainteresowane „zatrudnianiem” stażystów? Jak przebiegała Państwa współpraca z pracodawcami, u których odbywały się staże w ramach projektów Poddziałania 6.1.3 PO KL? Czy pracodawcy zgłaszali do Państwa jakieś problemy w związku z realizacją staży?
24. Czy realizują/ realizowali Państwo inne projekty w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych? Jeśli tak, jakie projekty? W ramach jakich działań? Czy są/ były one realizowane w partnerstwie z innymi instytucjami? Jeśli tak, z jakimi? Jakie formy wsparcia były w ich ramach oferowane?

## VII. Zakończenie wywiadu

25. Czy są jeszcze jakieś kwestie dotyczące omawianego/ych projektu/ów systemowego/ych, o które chciał(a) by Pan/i uzupełnić rozmowę?

Dziękuję za udział w badaniu.

## 9.1.2. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z pracodawcami, u których odbywały staż osoby w wieku 18–24 lata w ramach projektów Poddziałania 6.1.3 PO KL

### I. Wprowadzenie

- Prezentacja tematyki badania
- Nawiązanie kontaktu (czas spotkania, poufność, anonimowość, zgoda na nagrywanie)

1. Proszę o krótkie przedstawienie się – jaką branżę Pan/i reprezentuje, wielkość firmy, stanowisko...?

## II. Ogólna sytuacja na rynku pracy

2. Co Pan/i myśli na temat zatrudniania osób młodych do 25 roku życia? Jakie są plusy a jakie minusy zatrudniania osoby młodej? Czy osoby młode są dobrze przygotowane do rozpoczęcia pracy/ startu w życie zawodowe? Czy szkoły/uczelnie dobrze przygotowują osoby młode? Dlaczego tak? Dlaczego nie?
3. Czy rekrutując pracowników do swojej firmy zwraca Pan/i uwagę na fakt odbycia stażu w przeszłości? Z badania CATI wynika, iż średnia długość stażu wynosiła 7 miesięcy, a zdaniem respondentów powinna ona wynosić 9 miesięcy. Co Pan/i myśli o tych wynikach? Ile Pana/i zdaniem powinny trwać staże, by stażysta mógł zdobyć odpowiednie doświadczenie i by jego atrakcyjność dla pracodawców wzrosła?
4. Jakiego Pana/i zdaniem powinny być formy wsparcia w ramach projektów unijnych kierowane do pracodawców, a mające na celu zachęcanie do zatrudniania bezrobotnych osób młodych (dopytać o finansowanie stażu, dofinansowanie do wyposażenia stanowiska pracy, szkolenia, kursy dla osób bezrobotnych pod konkretne zapotrzebowanie pracodawcy)?

## III. Oczekiwania pracodawców względem osób młodych

5. Jakiego Pana/i oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w swojej firmie osób młodych?
6. Jakiego były powody zapotrzebowania na stażystę w Pana/i firmie? Z czego wynikało zapotrzebowanie? Czy sytuacja ta była jednorazowa, czy nadal są Państwo zainteresowani „zatrudnieniem” stażysty?
7. Czy był(a)by Pan/i chętny/a przyjąć stażystę, gdyby musiał/a Pan/i ponieść część kosztów związanych z jego utrzymaniem?
8. Na jakich zasadach stażysta został wybrany? Jakiego kryteria zostały przyjęte do wyboru stażysty? Czy wybrana osoba była jedyną spełniającą niniejszy zakres, czy kandydatów było kilku?

## IV. Ocena współpracy ze stażystą

9. Wyniki badania CATI wskazują, iż 42,1% osób odbywających staż w ramach projektu posiadało adekwatne wykształcenie do zakresu wykonywanych obowiązków, a 78,2% badanych twierdzi, iż zakres wykonywanych obowiązków odpowiadał ich możliwościom. Jakiego Pana/i ocenia te dane? Czy osoba zatrudniona na staż spełniła Pana/i oczekiwania w zakresie kompetencji oraz umiejętności jakie posiadała? Jeśli nie, czego w Pana/i ocenie zabrakło?
10. Jak przebiegała współpraca ze stażystą? Jaki był zakres powierzonych stażysty obowiązków? Czy zakres obowiązków oraz poziom ich trudności zwiększał się wraz z okresem trwania stażu?
11. Czy wystąpiły jakiegoś problemy z osobą zatrudnioną na staż? Jeśli tak, czego dotyczyły? Jak zostały rozwiązane? Proszę odnieść się do problemów związanych zarówno z wykonywaną przez stażystę pracą, jak i do cech charakteru/osobowości?
12. Czy współpraca z zatrudnionym stażystą trwa tzn. czy osobę tę zatrudniono na umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną? Jeśli nie przedłużono współpracy, dlaczego?
13. Proszę w kilku słowach opisać stażystę? Jakiego cechy charakteru, postawa w pracy charakteryzują stażystę? Czym charakteryzuje się stażysta na tle innych pracowników (porównując jego pracę)?
14. Czy planuje Pan/i w przyszłości zatrudnienie kolejnego stażysty? Czym kieruje się Pan/i w podjęciu tej decyzji? Czy planuje Pan/i zatrudnić stażystę za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy?

## V. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy

15. Czy kiedykolwiek wcześniej poszukiwał/a Pan/i stażysty za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy? Jeśli tak, to jaki był efekt? Jeśli nie, z czego to wynika?
16. Czy kiedykolwiek poszukiwał/a Pan/i pracownika za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy? Jeśli tak, to jaki był efekt? Jeśli nie, z czego to wynika?
17. Jaka jest Pana/i ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy? Z czego wynika ta pozytywna bądź negatywna ocena? Jak wyglądał Pana/i kontakt z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy? Jak ocenia Pan/i pracę tych osób, ich dostępność oraz zaangażowanie w wykonywane obowiązki?
18. Czy Pana/i zdaniem potrzebna jest jakaś modyfikacja dotycząca przebiegu współpracy? Jeśli tak, jakie działania powinien podjąć Powiatowy Urząd Pracy w celu doskonalenia przebiegu współpracy?

## VI. Zakończenie wywiadu

19. Czy są jeszcze jakieś kwestie dotyczące omawianych aspektów, o które chciał(a)by Pan/i uzupełnić rozmowę?

**Dziękuję za udział w badaniu.**

### 9.1.3. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z uczestnikami projektów w wieku 18–24 lata, którzy w 2011 roku zakończyli udział w projektach (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa)

*W czasie wywiadu FGI wyświetlane będą wyniki badania CATI związane z poruszaną w pytaniach tematyką.*

#### Wprowadzenie

- Powitanie uczestników
- Prezentacja tematyki badania
- Nawiązanie kontaktu (czas spotkania, poufność, anonimowość, zgoda na moderowanie dyskusji i nagrywanie)
- Przedstawienie się uczestników z uwzględnieniem informacji o formach wsparcia, w których brali udział

#### Część główna:

1. Jak oceniają Państwo obecną sytuację osób młodych na rynku pracy? Czy dostrzegają Państwo bariery zatrudniania osób w wieku 18–24 lata? Czy sytuacja osób młodych na lokalnym rynku pracy systematycznie się poprawia, czy raczej nie?
2. Wyniki badania CATI mówią o tym, że około 42% badanych uważa, iż projekt umożliwił im podjęcie zatrudnienia, dla 35% nie przyczynił się bezpośrednio do uzyskania zatrudnienia, ale do zdobycia wiedzy, która może przydać się w przyszłości, natomiast dla blisko 5% projekt okazał się zupełnie nieprzydatny. Jak Państwo oceniają projekt, w którym Państwo uczestniczyli? Czy wpłynął on na Państwa sytuację zawodową? W jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego?
3. Czy uważają Państwo, że projekty unijne dążące do poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy są dostosowane do Państwa potrzeb? Jeśli tak, to w czym to się przejawia? Jeśli nie, to jakiego wsparcia Państwo by oczekiwali?
4. Wyniki badania CATI wskazują, iż celem osób przystępujących do projektu było: dla 48,9% podjęcie pracy, 25,3% zdobycie doświadczenia zawodowego, 15,4% podniesienie kwalifikacji zawodowych, 8,6% roz-

poczęcie działalności gospodarczej. Z jakich form wsparcia korzystali Państwo w ramach projektu? Jakie były Państwa oczekiwania w związku z przystąpieniem do projektu? Czy zostały one spełnione? Jakiego rodzaju wsparcia potrzebują osoby młode, aby ich sytuacja na rynku pracy się poprawiła?

5. Która forma wsparcia oferowana w ramach projektu, w którym Państwo uczestniczyli, Państwa zdaniem najskuteczniej może aktywizować ludzi młodych na rynku pracy? (staż, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, kursy, szkolenia zawodowe, doradztwo zawodowe, dofinansowanie do kosztów dojazdu).
6. Jak oceniają Państwo poszczególne formy wsparcia:
  - Staż w zakresie różnorodności ofert, czasu trwania, przydatność w dalszym poszukiwaniu pracy,
  - Kursy, szkolenia w zakresie różnorodności tematycznej, długości trwania, zdobytej w jego trakcie wiedzy (czy przydaje się obecnie?),
  - Doradztwo zawodowe w zakresie zaangażowania doradcy, przydatności w dalszym poszukiwaniu pracy,
  - Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej w zakresie wysokości kwoty, potrzebnych ewentualnych dodatkowych form wsparcia.
7. Czy oferowane wsparcie było adekwatne do Państwa potrzeb? Czy odpowiednio zostali Państwo skierowani na szkolenia oraz kursy zawodowe? Czy zaoferowane staże były zgodne z Państwa wykształceniem, kwalifikacjami, kompetencjami? *Wyniki badania CATI wskazują, iż 42,1% osób odbywających staż w ramach projektu posiadało adekwatne wykształcenie do zakresu wykonywanych obowiązków, a 78,2% badanych twierdzi, iż zakres wykonywanych obowiązków odpowiadał ich możliwościom.*
8. *Wyniki badania CATI wskazują, iż blisko 32% badanych nie jest zainteresowanych dodatkowymi formami wsparcia, natomiast wśród osób zainteresowanych największą popularnością (40% wskazań) cieszą się szkolenia/kursy/warsztaty oraz środki na podjęcie własnej działalności gospodarczej (19,8% wskazań).* Czy zaoferowane w ramach projektów formy wsparcia, były Państwa zdaniem wystarczające? Jeśli nie, to jakich działań zabrakło Państwu w trakcie realizacji projektu? Co należałoby zmienić w udzielanym wsparciu, aby odpowiadało Państwa potrzebom?
9. *Wyniki badań CATI mówią, że 65% respondentów samodzielnie podjęło decyzję o przystąpieniu do projektu, natomiast zdarzały się również przypadki, iż udział w projekcie był niejako narzucany przez pracownika powiatowego urzędu pracy.* Skąd dowiedzieli się Państwo o projekcie, w którym brali Państwo udział? Jak wyglądała rekrutacja do projektu? Czy sami się Państwo do niego zgłosili czy zostali skierowani bezpośrednio przez pracownika powiatowego urzędu pracy?
10. Jakie były/są Państwa zdaniem mocne strony realizowanych form wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej? Czy udział w projekcie przebiegł bezproblemowo? Czy pojawiły się jakieś problemy? Jeśli tak, to jakie?
11. Jak oceniają Państwo zaangażowanie, pomoc oraz komunikację z pracownikami powiatowego urzędu pracy? Jak układała się współpraca? Czy pracownicy powiatowego urzędu pracy odpowiedzialni za realizację projektu byli dla Państwa dostępni?
12. Czy po zakończeniu udziału w projekcie aktywnie poszukiwali/poszukują Państwo pracy? Jakie problemy pojawiły/pojawiają się w trakcie poszukiwania pracy? Czy muszą/musieli Państwo odbyć dodatkowe szkolenia, kursy itp.?
13. Jakie kompetencje, umiejętności chcieliby Państwo pozyskać, biorąc udział w podobnych projektach?
14. W jaki sposób byli Państwo zachęceni do wzięcia udziału w projekcie? Czy osoby młode chętniej korzystają z projektów realizowanych w ramach środków unijnych czy bezpośredniego wsparcia oferowanego przez powiatowy urząd pracy? Czy osoby młode mają opory przed korzystaniem z usług powiatowego urzędu pracy bądź objęciem wsparciem przez projekty unijne? Jeśli tak, to jak można zwalczać te opory?

15. Jak wyglądał proces rekrutacyjny na staż? Czy odbyła się rozmowa rekrutacyjna czy pracownik powiatowego urzędu pracy od razu kierował na dane stanowisko?
16. Czy uczestniczyli Państwo w innych projektach finansowanych ze środków unijnych? Jeśli tak, to w jakich? Czy są Państwo zadowoleni z udziału w tych projektach? Dlaczego?
17. Czy znają Państwo inne dostępne formy wsparcia osób młodych na rynku pracy? Które z dostępnych form są Państwa zdaniem skuteczne i odpowiadają na Państwa potrzeby? Które formy wsparcia są całkowicie nieskuteczne?

#### **Test niedokończonych zdań:**

Uważam, że aby znaleźć dobrą pracę należy....

Pomoc Powiatowego Urzędu Pracy w znalezieniu interesującej mnie pracy jest....

Pomoc Powiatowego Urzędu Pracy w znalezieniu jakiegokolwiek pracy jest....

Projekty unijne wspierające osoby młode na rynku pracy są....

#### **Zakończenie:**

- Podsumowanie pod kątem subiektywnej oceny ważności poruszanych kwestii
- Podziękowanie za udział w badaniu
- Pożegnanie uczestników

### **9.1.4. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z opiekunami projektów IP2 w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL**

#### **Wprowadzenie**

- Powitanie uczestników
- Prezentacja tematyki badania
- Nawiązanie kontaktu (czas spotkania, poufność, anonimowość, zgoda na moderowanie dyskusji i nagrywanie)
- Przedstawienie się uczestników z uwzględnieniem informacji o projekcie, w którym brali udział jako opiekuni

#### **Część główna:**

1. Proszę powiedzieć, jak wyglądała Państwa codzienna współpraca z powiatowymi urzędami pracy realizującymi projekty systemowe w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL. Jakie były potrzeby koordynatorów projektów systemowych, z którymi Państwo współpracowali? Jakie tematy były najczęściej poruszane?
2. Czy w projektach, którymi Państwo się „opiekowali” zostały osiągnięte cele i wskaźniki założone do realizacji? Jakie są Państwa zdaniem główne czynniki sukcesu realizowanych projektów?
3. W jakim zakresie i z jakich przyczyn zmieniają się wnioski aplikacyjne realizowanych projektów w poszczególnych latach? Czy są to zmiany wymuszone sytuacją na regionalnym rynku pracy, zmianą struktury uczestników itp.? Jak zmieniały się oferowane w ramach projektów formy wsparcia?
4. Czy dostrzegają Państwo lokalne problemy społeczne dotyczące osób do 25 roku życia, które mogą zostać rozwiązane dzięki wdrażaniu projektów w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL?
5. Czy Państwa zdaniem istnieją w województwie pomorskim istotne bariery we wdrażaniu projektów systemowych? Jeśli tak, to jakie i gdzie występują? W jaki sposób można je zniwelować? Czy możliwe są rozwiązania, które zminimalizowałyby ich skalę występowania?

6. Czy dostrzegają Państwo problemy w realizacji omawianych projektów systemowych? Jeśli tak, to jakie to problemy i w jaki sposób są eliminowane?
7. Czy występowały problemy z rekrutacją uczestników do projektu? Czy problemy te były zależne od form wsparcia? Jeśli tak, to od jakich?
8. Czy występowały problemy z osiągnięciem któregoś z wskaźników? Jeśli tak, to którego? Co Państwo robią, by zminimalizować ryzyko nieosiągnięcia wskaźnika?
9. Jaka była skala osób, które zrezygnowały z udziału w projekcie? Czym spowodowane były te rezygnacje? Czy rezygnacja była zależna od udzielonej tej osobie formy wsparcia? Czy nieukończenie udziału w projekcie przez niektórych uczestników stanowiło istotny problem w realizacji projektu?
10. Jakie rozwiązania podpowiadali Państwo beneficjentom w celu zwiększenia szans na osiągnięcie sukcesu w projekcie?
11. Wyniki badań ankietowych wskazują, że wskaźnik zatrudnienia uczestników projektów w wieku 18–24 lata badany w 2012 roku w stosunku do 2010 roku jest wyższy o ponad 8 punktów procentowych (47,69% osób zatrudnionych badanych w 2010 roku w stosunku do 55,93% osób zatrudnionych badanych w 2012 roku). Czy wprowadzenie w Planie Działania na rok 2011 kryteriów efektywności zatrudnieniowej Państwa zdaniem miało wpływ na wzrost poziomu zatrudnienia osób w wieku 18–24 lata, które zakończyły udział w projektach Poddziałania 6.1.3 PO KL? Czy zastosowana metoda pomiaru efektywności zatrudnieniowej w Planie Działania na rok 2011 umożliwia właściwy pomiar rezultatów wsparcia? Jakie konkretne działania zostały podjęte, by zwiększyć tę efektywność?
12. Czy dostrzegają Państwo zjawisko creamingu w realizacji omawianych projektów? Jakie działania są prowadzone w celu wyeliminowania/ograniczenia tego zjawiska?
13. Jaka jest przyczyna rozbieżności pomiędzy realizacją projektów systemowych w niektórych powiatach? Z jakich przyczyn w dwóch powiatach (Gdynia, Kartuszy) realizowano po dwa projekty systemowe, przy czym jeden z nich oferował jedynie wsparcie w zakresie udzielania środków na podjęcie działalności gospodarczej? Czy uważają Państwo, że Polska jest krajem, który w odpowiedni sposób zabezpiecza potrzeby osób młodych? Czy znają Państwo regiony, gdzie funkcjonują lepsze narzędzia wsparcia dla tych osób? Jeśli tak, jakie to kraje, jakie narzędzia?
14. Czy znają Państwo jakieś dobre praktyki realizacji projektów dążących do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w tym także osób młodych?

#### Zakończenie:

- Podsumowanie pod kątem subiektywnej oceny ważności poruszanych kwestii
- Podziękowanie za udział w badaniu
- Pożegnanie uczestników

#### 9.1.5. Dyspozycje do swobodnych wywiadów telefonicznych

Ze względu na specyfikę wywiadu swobodnego niniejsze narzędzie stanowi rejestr (wykaz) problemów (tematów, potrzeb informacyjnych) do rozmowy. Osoba przeprowadzająca wywiad formułuje konkretne pytania i kształtuje ich sekwencję w trakcie wywiadu. Uwzględniając fakt, iż swobodne wywiady telefoniczne będą prowadzone z trzema różnymi grupami respondentów, przygotowano 3 różne dyspozycje.

*Dzień dobry! Nazywam się ..... Reprezentuję firmę Grupa Gumułka, która realizuje badania na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku dotyczące projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, którymi objęte zostały osoby w wieku 18–24 lata, współfinanso-*

wanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem badania jest ocena działań realizowanych w ramach niniejszych projektów pod względem ich trafności, skuteczności, użyteczności i trwałości oraz określenie wpływu realizowanego wsparcia na zmianę sytuacji zawodowej tych osób.

### **DYSPOZYCJE DO SWOBODNYCH WYWIADÓW TELEFONICZNYCH Z PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH**

1. Zapotrzebowanie na konkretne zawody, kwalifikacje, umiejętności na rynku pracy województwa pomorskiego.
2. Adekwatność tematyki szkoleń, kursów do potrzeb osób młodych oraz regionalnego rynku pracy.
3. Ocena przygotowania osób młodych do startu w życie zawodowe po ukończeniu nauki na konkretnych szczeblach edukacji.
4. Trudności dotyczące osób młodych w zakresie wejścia oraz utrzymania się na rynku pracy.
5. Zaangażowanie osób młodych w poszerzanie swojej wiedzy oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Współpraca z niniejszą grupą przy realizacji działań aktywizacyjnych.
6. Możliwości zawodowe osób, które skorzystały ze wsparcia (szkolenia, kursy, warsztaty).
7. Współpraca instytucji szkoleniowych z beneficjentami systemowymi.
8. Współpraca instytucji szkoleniowych z innymi podmiotami działającymi w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych.

### **DYSPOZYCJE DO SWOBODNYCH WYWIADÓW TELEFONICZNYCH Z PRZEDSTAWICIELAMI MŁODZIEŻOWYCH BIUR PRACY OHP**

1. Sytuacja osób młodych do 25 roku życia na rynku pracy województwa pomorskiego.
2. Zapotrzebowanie na konkretne zawody, kwalifikacje, umiejętności na rynku pracy województwa pomorskiego.
3. Ocena przygotowania osób młodych do startu w życie zawodowe po ukończeniu nauki na konkretnych szczeblach edukacji.
4. Wsparcie oferowane osobom młodym (projekty, działania podejmowane przez poszczególne instytucje/organizacje). Możliwe do zastosowania w praktyce kierunki zmiany podejścia osób młodych w stosunku do aktywizacji zawodowej. Dobre praktyki w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych.
5. Współpraca przy realizacji działań kierowanych do grupy osób młodych z innymi instytucjami/organizacjami działającymi na rynku pracy. Współpraca z WUP Gdańsk i powiatowymi urzędami pracy.
6. Trudności dotyczące osób młodych w zakresie wejścia oraz utrzymania się na rynku pracy. Bariery ze strony potencjalnych pracodawców.
7. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jakie daje możliwości, jakie warto byłoby wprowadzić modyfikacje).
8. Poziom zainteresowania ludzi młodych oferowanym wsparciem. Oczekiwania osób młodych zgłaszających się do instytucji/organizacji oferujących wsparcie.



9. Zaangażowanie osób młodych w poszerzanie swojej wiedzy oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Współpraca z niniejszą grupą przy realizacji działań aktywizacyjnych.
10. Możliwości zawodowe osób, które skorzystały ze wsparcia (powrót do statusu osoby bezrobotnej).

### **DYSPOZYCJE DO SWOBODNYCH WYWIADÓW TELEFONICZNYCH Z PRZEDSTAWICIELAMI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH**

1. Sytuacja osób młodych do 25 roku życia na rynku pracy województwa pomorskiego.
2. Ocena przygotowania osób młodych do startu w życie zawodowe po ukończeniu nauki na konkretnych szczeblach edukacji.
3. Wsparcie oferowane osobom młodym (projekty, działania podejmowane przez poszczególne instytucje/organizacje). Możliwe do zastosowania w praktyce kierunki zmiany podejścia osób młodych w stosunku do aktywizacji zawodowej. Dobre praktyki w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych.
4. Współpraca przy realizacji działań kierowanych do grupy osób młodych z innymi instytucjami/organizacjami działającymi na rynku pracy. Współpraca z WUP Gdańsk i powiatowymi urzędami pracy, trudności w tej współpracy. Obszary, w jakich ta współpraca mogłaby zaistnieć lub też zostać pogłębiona.
5. Trudności dotyczące osób młodych w zakresie wejścia oraz utrzymania się na rynku pracy. Bariery po stronie potencjalnych pracodawców.
6. Korzyści płynące z zatrudnienia osoby młodej.
7. Poziom zainteresowania ludzi młodych oferowanym wsparciem. Oczekiwania osób młodych zgłaszających się do instytucji/organizacji oferujących wsparcie.
8. Proponowane zachęty do podnoszenia kwalifikacji i zdobywania doświadczeń zawodowych dla ludzi młodych.

Czy są jeszcze jakieś kwestie w zakresie omawianej tematyki, o które chciał(a)by Pan/i uzupełnić rozmowę?

**Dziękuję za udział w badaniu.**

### 9.1.6. Kwestionariusz ankiety do wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) z uczestnikami projektów w wieku 18–24 lata, którzy w 2011 roku zakończyli udział w projektach (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa)

Ankieta została opracowana w ramach badania ewaluacyjnego realizowanego w ramach umowy Nr WUP/DZP/97/2012 zawartej 10 sierpnia 2012 r. pomiędzy Województwem Pomorskim – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku (Zamawiający) a Konsorcjum firm: Grupa Gumułka Euroedukacja Sp. z o.o. w Katowicach oraz Grupa Gumułka Sp. z o.o. w Katowicach (Wykonawca).

Ze względu na specyfikę techniki badawczej, jaką jest wywiad telefoniczny we wstępie kwestionariusza użyto skróconej nazwy Wykonawcy, tj. Grupa Gumułka z Katowic.

*Dzień dobry, nazywam się..... Reprezentuję firmę Grupa Gumułka z Katowic, która wykonuje badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, dotyczące wsparcia osób w wieku 18–24 lata w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy i współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Ponieważ brał/a Pan/i udział w projekcie (ankieter nie czytać: z bazy podać nazwę projektu, w którym uczestniczył respondent), chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na ten temat (ankieter nie czytać: w przypadku dezorientacji respondenta, należy zaprezentować oferowane w ramach tych projektów formy wsparcia).*

*Zapewniam, że udzielone przez Pana/iq odpowiedzi pozostaną anonimowe.*

Czy zgodzi się Pan/i poświęcić mi ok. 6 minut i udzielić odpowiedzi na kilka pytań?

Jeśli, TAK *przejdź do pyt. 1*

Jeśli, NIE:

W jakim terminie dogodnym dla Pana/i mógłbym/mogłabym nawiązać kolejne połączenie?

.....

#### PYTANIA DO WSZYSTKICH

1. Jak długo poszukiwał/a Pan/i pracy przed przystąpieniem do projektu?

*(zaznaczyć jedną właściwą odpowiedź)*

- a) krócej niż 3 miesiące,
- b) od 3 do 6 miesięcy,
- c) dłużej niż 6 miesięcy,
- d) w ogóle nie poszukiwałem/am.

2. Kto zdecydował o Pana/i przystąpieniu do projektu?

*(zaznaczyć jedną właściwą odpowiedź)*

- a) to była moja decyzja,
- b) wraz z pracownikiem powiatowego urzędu pracy zdecydowaliśmy, że w moim przypadku to najlepsze możliwe działanie,
- c) zostałem skierowany przez pracownika powiatowego urzędu pracy,
- d) inna osoba, *jaka?.....*,
- e) *trudno powiedzieć (ankieter: nie czytać).*

3. Przystępując do projektu Pana/i głównym celem było?  
(proszę wskazać jedną odpowiedź, która najlepiej oddaje Pana/i motywację):

- a) podjęcie pracy,
- b) rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- c) podniesienie kwalifikacji zawodowych,
- d) zdobycie doświadczenia zawodowego,
- e) miłe spędzenie wolnego czasu oraz nawiązanie kontaktów towarzyskich,
- f) inne, jakie? .....

4. Czy Pana/i cel został zrealizowany?

- a) tak,
- b) nie,
- c) trudno powiedzieć (ankieter: nie czytać).

5. Jakiego rodzaju pomoc otrzymał/a Pan/i w projekcie realizowanym przez urząd pracy?  
(należy uwzględnić wszystkie rodzaje udzielonego wsparcia)

- a) ukończyłem/am staż,
- b) ukończyłem/am przygotowanie zawodowe,
- c) ukończyłem/am szkolenie / kurs / warsztat,
- d) ukończyłem/am udział w pracach interwencyjnych,
- e) uzyskałem/am środki na podjęcie działalności gospodarczej,
- f) otrzymałem/am wsparcie w formie doradztwa / poradnictwa zawodowego,
- g) inną, jaką? .....

6. Proszę w skali od 1 do 5, gdzie 1 to „w ogóle się nie przyczynił”, 5 – „zdecydowanie się przyczynił” ocenić, w jakim stopniu .... (ankieter nie czytać: podać formę wsparcia, którą respondent podał w pytaniu nr 5), przyczynił się do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy?

Ankieter: czytać jedynie odpowiedzi, które padły w pyt. 5 w pozostałych przypadkach zakreślić „nie dotyczy”

*Uwaga do ankietera: poprawa sytuacji na rynku pracy dotyczyć może zarówno efektów „twardych” (np. znalezienie przez respondenta pracy), jak i „miękkich”, psychologicznych (np. wzrost wiary w siebie, motywacji)*

a)	staż	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć	nie dotyczy
b)	przygotowanie zawodowe	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć	nie dotyczy
c)	szkolenie / kurs / warsztat	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć	nie dotyczy
d)	prace interwencyjne	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć	nie dotyczy
e)	środki na podjęcie działalności gospodarczej	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć	nie dotyczy
f)	doradztwo/poradnictwo zawodowe	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć	nie dotyczy
g)	inna, jaka? .....	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć	nie dotyczy

7. Jaką inną formą wsparcia (poza tymi, w których brał/a Pan/i udział) chciał/aby Pan/i być objęty/a?  
Ankieter: nie czytać odpowiedzi, które padły w pyt. 5

- a) staż,
- b) przygotowanie zawodowe,
- c) szkolenie / kurs / warsztat,
- d) prace interwencyjne,
- e) środki na podjęcie działalności gospodarczej,
- f) doradztwo / poradnictwo zawodowe,
- g) inna forma, *jaka?* .....,
- h) żadna.

8. Proszę powiedzieć, czy Pana/i udział w projekcie:

(zaznaczyć jedną właściwą odpowiedź)

- a) umożliwił podjęcie zatrudnienia,
- b) był istotnym wsparciem przy poszukiwaniu zatrudnienia,
- c) nie przyczynił się bezpośrednio do uzyskania zatrudnienia, ale przyczynił się do nabycia wiedzy, która może przydać się w przyszłości,
- d) okazał się zupełnie nieprzydatny,
- e) inne, *jakie?* .....

### **BLOK PYTAŃ DLA OSÓB, KTÓRE W RAMACH PROJEKTU ODBYŁY STAŻ**

*Ankieter: pytania z tego bloku należy zadać osobom, które w pyt. 5 udzieliły odpowiedzi a), pozostali respondenci – przejście do pyt. 14*

9. U jakiego pracodawcy odbył/a Pan/i staż?

- a) z sektora prywatnego (firma),
- b) z sektora publicznego (np. urząd),
- c) z III sektora – organizacja pozarządowa (fundacja, stowarzyszenie),
- d) trudno powiedzieć (ankieter: nie czytać).

10. Jak długo trwał staż, w którym brał/a Pan/i udział? (proszę podać w miesiącach)

.....

11. Proszę ustosunkować się do stwierdzeń na temat Pana/i stażu, używając skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 „zdecydowanie się zgadzam”:

staż był zgodny z kierunkiem mojego wykształcenia	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć
gdybym ponownie mógł/ mogła wybierać, zdecydował(a)bym się na odbycie stażu u tego samego pracodawcy	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć
gdybym ponownie mógł/ mogła wybierać, zdecydował(a)bym się na odbycie stażu w tym samym zawodzie	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć
zakres powierzonych mi obowiązków odpowiadał moim możliwościom	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć
zakres powierzonych mi obowiązków pozwolił mi na podniesienie moich kompetencji	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć
długość stażu była odpowiednio dobrana	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć

odbycie stażu zwiększyło moją atrakcyjność jako pracownika w oczach pracodawców	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć
po zakończeniu stażu miałem okazję wykorzystać w pracy zawodowej zdobyte w jego trakcie kompetencje	1	2	3	4	5	- trudno powiedzieć - nie dotyczy

*Ankieter: W ostatnim podpunkcie zaznaczyć opcję „nie dotyczy”, jeśli osoba po stażu nie miała możliwości podjęcia jakiegokolwiek pracy*

12. Jak długo Pana/i zdaniem powinien trwać staż oferowany przez powiatowe urzędy pracy? (proszę podać w miesiącach)

- a) .....
- b) trudno powiedzieć (ankieter: nie czytać)

13. Czy pracodawca, u którego odbywał/a Pan/i staż, zaoferował Panu/i pracę w momencie jego zakończenia?

- a) tak,
- b) nie, *dlaczego?*.....

#### **PYTANIA DO WSZYSTKICH**

14. Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy?

- a) jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy jako bezrobotny/a,
- b) jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy jako poszukujący/a pracy,
- c) nie jestem zatrudniony/a ani zarejestrowany/a w urzędzie pracy,
- d) jestem zatrudniony/a – *ankieter: przejdź do pyt. 16*
- e) odbywam staż / przygotowanie zawodowe,
- f) prowadzę własną firmę – *ankieter: przejdź do pyt. 16–17, następnie 19*
- g) uczę się, studiuje,
- h) pracuję w gospodarstwie rolnym – *ankieter: przejdź do pyt. 16*
- i) inna, jaka? .....

15. Czy po zakończeniu udziału w projekcie choćby na jakiś czas znalazł/a Pan/i pracę?

- a) nie – *ankieter: przejdź do pyt. 19*
- b) tak, znalazłem/am pracę na krótko – do 3 miesięcy, ale już nie pracuję,
- c) tak, znalazłem/am pracę na dłużej niż 3 miesiące, ale już nie pracuję.

16. Czy wykorzystuje/ wykorzystywał/a Pan/i zdobyte w projekcie kwalifikacje podczas wykonywanej pracy/prowadzenia działalności gospodarczej?

- a) tak,
- b) raczej tak,
- c) trudno powiedzieć,
- d) raczej nie,
- e) nie, *dlaczego?* .....

17. Po jakim czasie od zakończenia udziału w projekcie podjął/ęła Pan/i pracę/prowadzenie działalności gospodarczej?

- a) do 1 miesiąca,
- b) powyżej 1 do 3 miesięcy,
- c) powyżej 3 do 6 miesięcy,
- d) po ponad 6 miesiącach.

18. Podstawą wykonywania przez Pana/ią pracy jest/była:

- a) umowa o pracę,
- b) umowa zlecenie,
- c) umowa o dzieło,
- d) prowadziłem/łam działalność gospodarczą,
- e) pracuję/ pracowałem/am bez umowy.
- f) inne, *jakie?* .....
- g) *nie wiem/ nie pamiętam (ankieter: nie czytać)*

## METRYCZKA

19. Jakie jest Pana/i wykształcenie?

- a) niepełne podstawowe,
- b) podstawowe,
- c) gimnazjalne,
- d) zasadnicze zawodowe,
- e) średnie zawodowe,
- f) średnie ogólnokształcące,
- g) wyższe.

20. W jakim powiecie Pan/i obecnie mieszka?

*Ankieter: w pytaniu należy zaznaczyć powiat faktycznego zamieszkania, nie zameldowania.*

- a) bytowski,
- b) chojnicki,
- c) człuchowski,
- d) gdański,
- e) kartuski,
- f) kościerski,
- g) kwidzyński,
- h) lęborski,
- i) malborski,
- j) nowodworski,
- k) pucki,
- l) słupski,
- m) starogardzki,
- n) sztumski,
- o) tczewski,
- p) wejherowski,
- q) Gdańsk,

- r) Gdynia,
- s) Sopot,
- t) Słupsk,
- u) inny, *jaki?*.....
- v) mieszkam poza krajem.

21. Płeć:

*Ankieter: proszę zaznaczyć płeć respondenta.*

- a) mężczyzna,
- b) kobieta.

22. Wiek: .....lat

## 9.2. Bibliografia

### DOKUMENTY PODDANE ANALIZIE W RAMACH DESK RESEARCH

#### **Strategiczne dokumenty krajowe dotyczące PO KL**

1. „Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 5 grudnia 2011 r.
2. „Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR, Warszawa, 1 lipca 2012 r.
3. „System Realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, MRR.
4. Projekty systemowe powiatowych urzędów pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, MRR, Warszawa, 1 stycznia 2012 r.
5. „Sposób pomiaru efektu zatrudnieniowego w projekcie”, MRR, załącznik do pisma z dnia 1 kwietnia 2011 r. o sygn. DZF-IV-82221-114-AŻ/11 NK:45178/11.

#### **Dokumenty IP i IP2 dotyczące PO KL**

1. Plan Działania na rok 2008, 2009, 2010, 2011 i 2012 w województwie pomorskim dla Priorytetu VI PO KL „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”.
2. Wyciąg z Planu działania na rok 2011 w województwie pomorskim, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VII „Promocja Integracji Społecznej”, luty 2011.
3. Sprawozdania półroczne i roczne z realizacji Działania 6.1 PO KL.

#### **Wyniki zrealizowanych badań ewaluacyjnych związanych z tematem badania**

1. „Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”, raport opracowany na zlecenie MRR przez PAG Uniconsult, Warszawa, 15 marca 2010 r.
2. „Kierunki modyfikacji rozwiązań prawno-organizacyjnych w celu zwiększenia efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych”, badanie zrealizowane na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS w ramach projektu Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich przez SGH, Warszawa 2007.
3. „Ocena jakości projektów systemowych realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL”, raport opracowany na zlecenie MRR przez GHK Polska Sp. z o.o., 27 lipca 2011 r.
4. Raporty końcowe i bazy danych ze zrealizowanych w 2010 roku na terenie powiatów województwa pomorskiego badań ewaluacyjnych projektów systemowych powiatowych urzędów pracy w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL.

#### **Pozostałe dokumenty**

1. Akty prawne – 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.) oraz właściwe rozporządzenia wykonawcze.
2. Dane statystyczne Urzędu Statystycznego w Gdańsku, Głównego Urzędu Statystycznego, Eurostatu, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, powiatowych urzędów pracy w województwie pomorskim.
3. Opracowania, analizy i badania dotyczące sytuacji osób młodych na krajowym i regionalnym (województwa pomorskiego) rynku pracy.



4. „Poprawa sytuacji osób młodych na rynku pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013. Wyzwania i konspekt działań”, dokument opracowany przez Instytucję Zarządzającą PO KL, Warszawa, 2 kwietnia 2012 r.

### **BAZY DANYCH**

1. Baza danych osobowych osób objętych wsparciem w wieku 18–24 lata, którzy w 2011 r. zakończyli udział (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa) w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL w województwie pomorskim.
2. Baza pracodawców, u których odbywały staż osoby w wieku 18–24 lata, które w 2011 r. zakończyły udział (zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa) we wsparciu w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL.
3. Baza beneficjentów systemowych, którzy realizowali projekty w 2011 r. w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL.
4. Baza danych z badań ilościowych zrealizowanych w 2010 r. w ramach badań ewaluacyjnych projektów systemowych powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL.

### **INNE ŹRÓDŁA WYKORZYSTANE W BADANIU**

1. „Badanie ogólnopolskie nt. stosowanej formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych jaką jest przyznawanie środków Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej”, raport opracowany na zlecenie MPiPS przez EU-Consult Sp. z o.o., Gdańsk, listopad 2011.
2. Janiszewski A., Piechociński D., „Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk. Raport podsumowujący wyniki badania sondażowego”, raport opracowany na zlecenie MPiPS przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Warszawa 2012.
3. Jelonek M., „Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu »Bilans Kapitału Ludzkiego«, PARP, Warszawa 2011.
4. „Migracje szansą województwa pomorskiego – wspieranie pozytywnych trendów adaptacyjnych na regionalnym rynku pracy”, raport z badania zrealizowanego przez PBS DGA Sp. z o.o., Sopot 2009.
5. „Młodzi 2011”, raport opracowany na zlecenie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
6. „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w 2011 roku”, opracowany w Zespole Badań i Analiz WUP w Gdańsku, Gdańsk 2012.
7. Pańków M., „Młodzi na rynku pracy. Raport z badania”, Instytut Spraw Publicznych, Fundacja PZU, Warszawa 2012.
8. „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego. Raport końcowy 2012”, raport opracowany na zlecenie WUP w Gdańsku przez PSDB Sp. z o.o.
9. „Program »Młodzi na rynku pracy«. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży – tekst ujednolicony”, MPiPS, Warszawa 2012.
10. „Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla Województwa Pomorskiego na rok 2012. Projekt”, Załącznik do Uchwały Nr 479/141/12 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 2 maja 2012 r.
11. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz.U. Nr 5, poz. 25).

12. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz.U. Nr 61, poz. 502).
13. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. Nr 142, poz. 1160).
14. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. Nr 82, poz. 537).
15. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. Nr 177, poz. 1193, z późn. zm.).
16. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2012 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2012 r., poz. 457).
17. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. Nr 251, poz. 1885).
18. Spadowska K., „Kształcenie zawodowe na tle sytuacji gospodarczej województwa pomorskiego” [w:] „Nowoczesne poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla młodzieży. Doświadczenia z projektu »OHP jako realizator usług rynku pracy«, Giermantowska E., Kotzian J. (red.), Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna, Warszawa 2011.
19. Sposób pomiaru efektywności zatrudnieniowej w projekcie [w:] „Podręcznik wskaźników Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”, Załącznik nr III, MRR, Warszawa, wersja obowiązująca od 1 stycznia 2012 r.
20. Turek K., „Bezrobotni – niewykorzystane zasoby polskiej gospodarki. Raport z badań bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu »Bilans Kapitału Ludzkiego«, PARP, Warszawa 2011.
21. „Ustalenie przyczyn nieosiągnięcia wartości wskaźnika Działania 6.1 PO KL »Liczba osób, które zostały objęte Indywidualnym Planem Działania«, raport z badania ewaluacyjnego opracowany na zlecenie WUP w Gdańsku przez Pracownię Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, listopad 2010.

#### ŹRÓDŁA INTERNETOWE

1. [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)
2. [www.parp.gov.pl](http://www.parp.gov.pl)
3. [www.wup.gdansk.pl/barometr](http://www.wup.gdansk.pl/barometr)
4. [www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)
5. [www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu)
6. [www.pup.gda.pl/artykuly/268\\_162.html](http://www.pup.gda.pl/artykuly/268_162.html)
7. [www.prawopracy.org](http://www.prawopracy.org)
8. [www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=pl](http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=pl)
9. [www.kierunek-biznes.pl](http://www.kierunek-biznes.pl)





Pobierz przez smartfon lub tablet pozostałe raporty ewaluacyjne WUP



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA  
SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA  
POMORSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA!**