

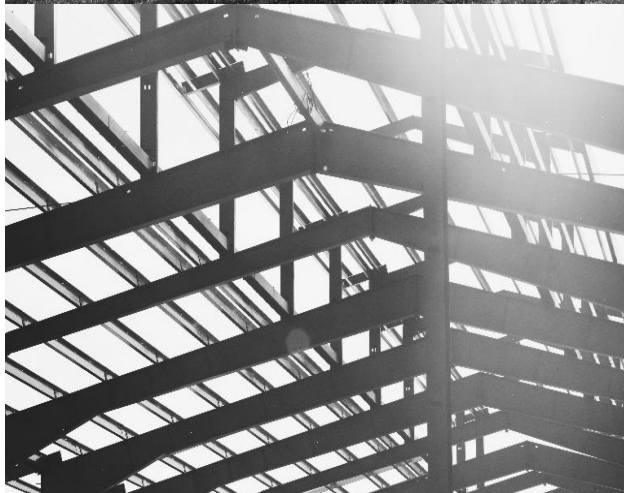
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej RPO WŁ 2014-2020



RAPORT KOŃCOWY



**Badanie pt.
Szacowanie wskaźnika rezultatu
długoterminowego EFS pn. „Liczba osób
znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku
pracy sześć miesięcy po opuszczeniu
programu” w ramach RPO WŁ 2014-2020**



Łódź

– czerwiec 2019 –

Wykonawcą ewaluacji jest Konsorcjum firm:

DANA E

ul. Szarotki 10/16
02-609 Warszawa
NIP 8212640180
REGON 147073210

realizacja

al. KEN 93
02-777 Warszawa
NIP 951-212-23-37
REGON 015717077

Autorzy raportu:

Barbara Leszczyńska (Danae Sp. z o.o.) – Kierownik badania

Jan Wałaszek (Danae Sp. z o.o.) – Członek zespołu badawczego

Helena Orzechowska (Danae Sp. z o.o.) – Członek zespołu badawczego

Magdalena Makurat (Danae Sp. z o.o.) – Członek zespołu badawczego

Zamawiający:

Województwo Łódzkie

Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego
Departament Polityki Regionalnej
Wydział Ewaluacji (Jednostka Ewaluacyjna RPO WŁ 2014-2020)

ul. Tuwima 22/26, 90-002 Łódź
tel. 42 663 31 38, 42 663 31 35
mail: ewaluacja@lodzkie.pl

Badanie zrealizowane w okresie kwiecień 2019 r. – czerwiec 2019 r.

<i>Spis treści</i>	3
<i>Wykaz skrótów i słownik pojęć</i>	6
<i>Streszczenie</i>	8
<i>Summary</i>	12
1. PRZEDMIOT, CELE I METODOLOGIA BADANIA	16
1.1 <i>Cele badania</i>	16
1.2 <i>Metodologia badania</i>	18
1.2.1 <i>Desk research</i>	18
1.2.2 <i>Badanie ilościowe</i>	21
1.2.3 <i>Badanie jakościowe</i>	24
2. DESK RESEARCH	26
2.1 <i>Wyzwania dla województwa łódzkiego: włączenie społeczne i rynek pracy</i>	26
2.1.1 <i>Wyzwania dla województwa z perspektywy dokumentów strategicznych</i>	26
2.1.2 <i>Sytuacja społeczno-gospodarcza mieszkańców województwa łódzkiego na podstawie danych makroekonomicznych</i>	29
2.1.3 <i>Ubóstwo i warunki życia mieszkańców województwa łódzkiego</i>	35
2.2 <i>Charakterystyka działań uwzględnionych w ewaluacji</i>	39
2.3 <i>Włączenie społeczne – działania realizowane w ramach osi priorytetowej IX</i>	40
2.4 <i>Adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw w regionie – działania realizowane w ramach osi priorytetowej X</i>	42

2.5	<i>Edukacja, Kwalifikacje, Umiejętności – działania realizowane w ramach osi priorytetowej XI</i>	43
3.	WYNIKI BADAŃ TERENOWYCH	46
3.1	<i>Zmiana sytuacji uczestników projektów od przystąpienia do projektu do momentu realizacji badania</i>	46
3.1.1	Sytuacja uczestników przed przystąpieniem do projektu	46
3.1.2	Sytuacja uczestników 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie	48
3.1.3	Sytuacja uczestników w momencie realizacji badania	52
3.1.4	Wskaźnik rezultatu długoterminowego	56
3.1.5	Wskaźnik a priorytet inwestycyjny	58
3.1.6	Zróznicowanie wartości wskaźnika i jego przyczyny	59
3.2	<i>Dostrzeganie zmian nieujętych w definicji wskaźnika</i>	60
3.2.1	Typ zmian	60
3.2.2	Sposoby stymulowania korzystnych zmian i czynniki im sprzyjające	64
3.3	<i>Wpływ form wsparcia na zmianę sytuacji na rynku pracy</i>	68
3.4	<i>Dostępność form wsparcia dla osób w niekorzystnej sytuacji zawodowej</i>	69
4.	PODSUMOWANIE WYWIADÓW JAKOŚCIOWYCH	72
4.1	<i>Proces decyzyjny</i>	72
4.1.1	Źródła wiedzy	72
4.1.2	Kryteria	74
4.1.3	Motywacje	75
4.1.4	Trudności i ułatwienia	76
4.2	<i>Typologia uczestników projektów w oparciu o motywacje</i>	77

5. WNIOSKI	79
6. REKOMENDACJE	82
<i>Spis tabel</i>	86
<i>Spis rysunków</i>	87
<i>Spis wykresów</i>	88
<i>Bibliografia</i>	91

Integralną częścią raportu są następujące aneksy, które zostały sporządzone w oddzielnych plikach:

ZAŁĄCZNIK 1. METODOLOGIA BADANIA

ZAŁĄCZNIK 2. KWESTIONARIUSZ CAWI/CATI Z UCZESTNIKAMI PROJEKTÓW

ZAŁĄCZNIK 3. SCENARIUSZ IDI Z UCZESTNIKAMI PROJEKTÓW

ZAŁĄCZNIK 4. LISTA RESPONDENTÓW

ZAŁĄCZNIK 5. BAZA DANYCH Z WYWIADÓW ANKIETOWYCH

ZAŁĄCZNIK 6. ZESTAWIENIE DANYCH

ZAŁĄCZNIK 7. TRANSKRYPCJE IDI

ZAŁĄCZNIK 8. MULTIMEDIALNA PREZENTACJA WYNIKÓW

WYKAZ SKRÓTÓW I SŁOWNIK POJĘĆ

CATI	– Indywidualny wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (ang. <i>Computer-Assisted Telephone Interview</i>)
CAWI	– Wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (ang. <i>Computer Assisted Web Interview</i>)
EFS	– Europejski Fundusz Społeczny
FE	– Fundusze Europejskie
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
IDI	– Indywidualne wywiady pogłębione (ang. <i>Individual In-depth Interview</i>)
Kompetencje	– Udowodniona zdolność wykorzystywania wiedzy, kwalifikacji oraz umiejętności indywidualnych, społecznych i/lub metodologicznych w pracy lub nauce oraz w rozwoju zawodowym i osobistym
Kwalifikacje	– Formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy
MŚP	– Sektor małych i średnich przedsiębiorstw
Niepełne zatrudnienie	– Niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy
Niepełne zatrudnienie	– Zatrudnienie tymczasowe i umowa o pracę na czas określony
OPZ	– Opis Przedmiotu Zamówienia
PI	– Priorytet Inwestycyjny
POKL	– Program Operacyjny Kapitał Ludzki
RPO Wł 2014-2020	– Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020
SL2014	– Aplikacja główna centralnego systemu teleinformatycznego
SZOOP RPO Wł 2014-2020	– Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020
Ubóstwo relatywne	– Forma nierówności, nadmiernego dystansu między poziomem życia poszczególnych grup ludności; oparte na parametrze przeciętnej dochodów lub wydatków
Ubóstwo skrajne	– Poziom życia poniżej granicy ubóstwa skrajnego (minimum egzystencji) wyznaczającego poziom zaspokojenia potrzeb, poniżej

którego następuje biologiczne zagrożenie życia oraz rozwoju psychofizycznego człowieka.

Ubóstwo
ustawowe

- Sytuacja materialna , która zgodnie z obowiązującą ustawą o pomocy społecznej uprawnia do ubiegania się o przyznanie świadczenia pieniężnego z systemu pomocy społecznej

Umiejętności

- Zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów

STRESZCZENIE

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania pt. Szacowanie wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w ramach RPO WŁ 2014-2020 zrealizowanego na zlecenie Województwa Łódzkiego przez konsorcjum firm Danae Sp. z o.o. oraz Realizacja sp. z o.o. Badanie zostało zrealizowane w okresie 8.04.2019 – 24.06.2019. Badanie zrealizowano przy użyciu trzech technik badawczych: analizy desk research, CAWI/CATI (n=3188) oraz IDI (n=30). Głównym celem badania była ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach RPO WŁ 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów, którzy byli zatrudnieni w momencie przystąpienia do projektu.

Wartość wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” brutto dla wszystkich Priorytetów Inwestycyjnych objętych ewaluacją wyniosła 17%. Wartość wskaźnika jest bardzo zróżnicowana ze względu na priorytet inwestycyjny. Największe wartości osiągnął w priorytecie 10 iii - Działanie XI.2 Kształcenie osób dorosłych: 32% i 10 iv - Działanie XI.3 Kształcenie zawodowe: 29%. Najniższe wartości wskaźnik przyjął w priorytecie inwestycyjnym 8 vi - Działanie X.3 Ochrona, utrzymanie i przywrócenie zdrowia: 4%. Projekty realizowane w ramach tego działania miały skupić się na przedłużeniu aktywności zawodowej mieszkańców województwa w wieku aktywności zawodowej, a zwłaszcza osób powyżej 50 roku życia, które z przyczyn zdrowotnych mogłyby wycofać się z rynku pracy.

Badanie wykazało, że interpretując wartość wskaźnika należy mieć na uwadze przede wszystkim wyjściową sytuację zawodową respondentów (w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie) oraz specyfikę poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych i projektów realizowanych w ramach nich (zwłaszcza grupę docelową oraz typ i intensywność oferowanego wsparcia). Definicja wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” koncentrowała się na zidentyfikowaniu liczby uczestników projektów, których sytuacja zawodowa poprawiła się w aspektach takich jak pewność zatrudnienia, wymiar czasu pracy czy też zmiana pracy lub stanowiska na wyższe lub bardziej wymagające. Znaczna część respondentów (43%) już w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie była zatrudniona jako regularny pracownik, na

umowę o pracę na czas nieokreślony i pracowała na pełen etat. Można więc uznać, że sytuacja takich osób na rynku pracy była już wtedy dobra jeśli chodzi o podstawowe kryteria oceny i w zasadzie wyłącznie zmiana stanowiska lub pracy na wyższe/bardziej wymagające mogła w tym przypadku być interpretowana jako poprawa sytuacji na rynku pracy (w rozumieniu definicji wskaźnika). W przypadku niektórych Priorytetów Inwestycyjnych liczba osób spełniających wszystkie wspomniane wcześniej kryteria (regularny pracownik zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, pracujący na pełen etat) była wyraźnie wyższa (Priorytet Inwestycyjny 8vi – 59%), w innych natomiast zdecydowanie niższa (Priorytet Inwestycyjny 10 iii – 10%).

Czynnikiem wpływającym na wartość wskaźnika była również specyfika wsparcia udzielanego w ramach poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych. Priorytety w ramach, których realizowano projekty bezpośrednio związane z podnoszeniem kwalifikacji uczestników cechuje wyraźnie wyższa wartość wskaźnika. Przykładem mogą być wspomniane już Priorytety Inwestycyjne, w ramach których wartość wskaźnika była najwyższa, tj. 10 iii oraz 10 iv związane z kształceniem osób dorosłych oraz kształceniem zawodowym. Z drugiej strony w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 8vi realizowano projekty związane z ochroną zdrowia, które z założenia miały przyczynić się do przedłużenia aktywności zawodowej uczestników, ale ich potencjał do poprawy ich sytuacji zawodowej (zgodnie z definicją wskaźnika) był dość ograniczony (ponadto w projektach brały udział przede wszystkim osoby ze starszych - mniej mobilnych zawodowo - grup wiekowych, spośród których wielu w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie posiadało pełne i pewne zatrudnienie).

Badanie pokazało, że wartość wskaźnika jest wyraźnie wyższa w młodszych grupach wiekowych (<25 lat – 36%, 25-29 lat – 37%), co można tłumaczyć faktem, że osoby te są dopiero na początku aktywności zawodowej i dynamika zmian w ich sytuacji na rynku pracy jest większa. Należy przy tym podkreślić, że zdecydowana większość osób, które wzięły udział w projektach objętych badaniem należała do starszych grup wiekowych - 30 lat i więcej (86% badanej populacji).

Wpływ projektów na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy był też związany z rodzajem formy wsparcia, którą otrzymali, a także ich liczbą. Wyraźnie lepsze efekty przynosiły bardziej zindywidualizowane formy wsparcia związane bezpośrednio z rozwojem

zawodowym, takie jak: pośrednictwo pracy, staż lub praktyka zawodowa czy też indywidualne spotkania z doradcą (wartość wskaźnika dla tych form wsparcia wynosiła od 32% do 46%). Warto mieć na uwadze, że z powyższych form wsparcia skorzystało łącznie kilkanaście procent uczestników badania, natomiast najpowszechniejsze były szkolenia/kursy/studia podyplomowe (wartość wskaźnika 20%). Lepsze efekty jeśli chodzi o poprawę sytuacji zawodowej uzyskiwali uczestnicy, którzy skorzystali z dwóch form wsparcia (wartość wskaźnika 26%), przy czym również w tym przypadku osoby takie należały do mniejszości – zdecydowana większość korzystała z tylko jednej formy wsparcia.

Zmiany, które zaszły w sytuacji zawodowej uczestników projektów okazały się trwałe. Sytuacja zawodowa 80% uczestników badania nie zmieniła się w okresie od 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie do momentu realizacji badania. W grupie osób u której zaszły zmiany w zdecydowanej większości były one pozytywne i przejawiały się w zmianie stanowiska lub miejsca pracy na wyższe/bardziej wymagające. Liczba osób, których sytuacja uległa ponownemu pogorszeniu była bardzo niewielka (poniżej 1% respondentów).

W trakcie badania nie zidentyfikowano żadnych formalnych ograniczeń w dostępie do objętych badaniem projektów dla osób z grup defaworyzowanych. Jednak bazując na analizie danych zastanych można zauważyć, że zaledwie 4% uczestników projektów pochodziło z gmin wiejskich. Badanie jakościowe potwierdziło, że niektórych przypadkach problemem była lokalizacja i godziny odbywania się zajęć nie do końca dostosowane do możliwości niektórych uczestników. Wskazywano również na fakt, że wiele informacji o projektach jest publikowanych głównie w Internecie, co znacząco utrudnia dostęp do nich osobom wykluczonym cyfrowo.

Wywiady indywidualne z uczestnikami projektów pozwoliły również zidentyfikować zmiany nieuwzględnione w definicji analizowanego wskaźnika długoterminowego. W przypadku wielu osób udział w projekcie przyniósł wymierne i ważne skutki, mimo iż nie nastąpiła mierzalna poprawa ich sytuacji. Do skutków tych zaliczyć można przede wszystkim: wzrost kompetencji i idący za nim wzrost subiektywnego poczucia komfortu, bezpieczeństwa w obecnie wykonywanej pracy, wzrost pewności siebie, umożliwienie powrotu do pracy na tych samych warunkach (np. po urlopie macierzyńskim), zachowanie wykonywanej wcześniej pracy.

Na podstawie wyników badania sformułowano następujące rekomendacje:

1. Wzmocnienie działań informacyjno-promocyjnych w zakresie podkreślania związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy uczestnictwem w projekcie a zmianą sytuacji uczestnika projektu na rynku pracy.
2. Zapewnienie dostępności do uczestnictwa w projektach dla osób zamieszkujących na terenach wiejskich i gorzej skomunikowanych, np. poprzez dostosowanie czasu i lokalizacji prowadzenia zajęć do możliwości osób dojeżdżających czy też refundację kosztów dojazdu.
3. Zapewnienie dostępności do informacji na temat projektów dla osób, które nie korzystają na co dzień z Internetu lub robią to sporadycznie - zagwarantowanie odpowiedniej ilości materiałów informacyjnych w tradycyjnych formach i mediach.
4. Uwzględnianie w ocenie skuteczności projektów objętych ewaluacją aspektów niewchodzących w skład definicji wskaźnika, które w opinii uczestników również świadczą o poprawie sytuacji na rynku pracy, takich jak: wzrost kompetencji, wzrost subiektywnego poczucia komfortu i bezpieczeństwa w obecnie wykonywanej pracy, wzrost pewności siebie itp.

SUMMARY

The following report presents the results of the research: Estimating the long-term result of ESF indicator for "Number of people in a better situation on the labour market six months after leaving the programme" under the Regional Operational Programme of the Lodz Voivodship [RPO Wł] for 2014-2020 carried out on behalf of the Lodz Voivodship by a consortium of two companies: Danae Sp. z o.o. and Realization sp. z o.o. The research was carried out in the period from 8 April 2019 to 24 June 2019, using three research techniques: desk research, CAWI / CATI (n = 3188) and IDI (n = 30). The main objective of the research was to assess the impact of the ESF support under the RPO Wł 2014-2020 on changing the situation of project participants who were employed at the time of joining the project.

The gross value of the „Number of people in a better situation on the labour market six months after leaving the programme” indicator for all the Investment Priorities covered by the evaluation was 17%. The value of the indicator is very diverse due to the investment priority. The highest values were achieved in priority 10 iii - Measure XI.2. Adult education: 32% and 10 iv - Measure XI.3. Vocational training: 29%. The lowest values were adopted by the investment priority 8 vi - Measure X.3. Protection, maintenance and restoration of health: 4%. The projects implemented under this measure were to focus on prolonging the professional activity of the voivodship's inhabitants in the age of professional activity, especially those over 50 who, due to health issues, could withdraw from the labour market.

The research proved that when interpreting the value of an indicator, first of all the respondents' initial professional situation (at the start of participation in the project) and the specificity of individual Investment Priorities and projects implemented within them (especially the target group and the type and intensity of the support offered) should be taken into account. The definition of the indicator "Number of people in a better situation on the labour market six months after leaving the programme" focused on identifying the number of participants in projects whose occupational situation improved in aspects such as job security, working time or changing jobs, or positions to higher or more demanding. A significant number of the respondents (43%) were employed full-time on an employment contract for an indefinite period of time, while starting participation in the project. Therefore, it can be concluded that in view of the basic assessment criteria, their situation

on the labour market was already good in principle and only a promotion or work on a higher/ more demanding position could be interpreted as improving the labour market situation (within the meaning of the indicator definition). In the case of some Investment Priorities, the number of people who met all the previously mentioned criteria (a full-time employee, employed on an indefinite term contract) was clearly higher (Investment Priority 8vi - 59%), while in the case of other Priorities it was significantly lower (Investment Priority 10 iii - 10%).

The specificity of support granted under individual Investment Priorities constituted another factor influencing the value of the indicator. Priorities, within the framework of which projects implemented directly related to raising the qualifications of participants are characterized by a clearly higher value of the indicator. The Investment Priorities mentioned above, under which the value of the indicator was the highest, i.e. 10 iii and 10 iv related to adult education and vocational training can serve as a good example. On the other hand, projects related to health care were implemented under the 8vi Investment Priority. They were supposed to contribute to prolonging the professional activity of participants, but their potential to improve their professional situation (in line with the definition of the indicator) was quite limited (in addition, the projects involved mainly older people i.e. less mobile, many of whom had full and reliable employment at the start of the project).

The research revealed that the value of the indicator is clearly higher in younger age groups (<25 years - 36%, 25-29 years - 37%), which can be explained by the fact that these people are only at the beginning of their professional activity and the dynamics of changes in their situation on the labour market is much more significant. It should be emphasized that the vast majority of people who participated in the projects covered by the research belonged to older age groups - 30 years of age and more (86% of the researched population).

The impact of projects on improving the situation of participants on the labour market was also related to the type of support they received, as well as its number. Clearly better results were achieved through more individualized forms of support directly related to professional development, such as: job placement, apprenticeship or individual meetings with an advisor (the value of the indicator for these forms of support ranged from 32% to 46%). It is worth bearing in mind that a total of over a dozen or so of the research participants benefited from

the above forms of support, with trainings/ courses/ post-graduate studies (the value of 20%) being the most common. The participants who benefited from two forms of support (26% value) obtained better results when it came to improving the professional situation; however, such people belonged to the minority - the vast majority used only one form of support.

The changes that took place in the professional situation of project participants turned out to be permanent. The professional situation of 80% of participants of the research had not changed in the period of 6 months from the end of participation in the project until the moment of the research. As far as the group of people who experienced changes is concerned, in the majority of cases the changes were positive and concerned change of position or place of work to a higher/ more demanding one. The number of people whose situation deteriorated again was very small (less than 1% of respondents).

During the research, no formal limitations in access to the projects under consideration for people from disadvantaged groups were identified. However, based on the analysis of existing data, it can be seen that only 6% of project participants came from rural municipalities. A qualitative research confirmed that in some cases the problem was the location and hours of classes not fully adapted to the availability of some participants. It was also pointed out that much information about projects is published mainly on the Internet, which significantly hinders access to digitally excluded persons.

Individual interviews with project participants also identified changes not included in the definition of the analysed long-term indicator. In the case of many people, participation in the project brought measurable and important results, although there was no measurable improvement in their situation. These effects include above all: increased competence and the subsequent increase in the subjective sense of comfort, safety in the current work, increased self-confidence, opportunity to return to work on the same conditions (e.g. after maternity leave), and keeping the job.

The following recommendations were formulated on the basis of the research:

1. Enhancing information and promotion activities in terms of underlying a cause and effect relationship between participation in projects and change of the project participants' situation on the labour market.
2. Ensuring accessibility to participation in projects for people living in rural areas and areas with poorer transportation services, e.g. by adjusting the time and location of the classes to the possibilities of commuters or reimbursement of travel costs.
3. Ensuring access to information on projects for people who do not use the Internet on a daily basis or do it occasionally - guaranteeing the right amount of information materials in traditional forms and media.
4. Including in the evaluation of the effectiveness of the projects those aspects that are not part of the indicator definition, but in the opinion of participants also indicate improvement of the situation on the labour market, for instance: increase of competences, increase of subjective comfort and safety in current work, boost in self-confidence, etc...

1.

PRZEDMIOT, CELE I METODOLOGIA BADANIA

1.1 CELE BADANIA

Głównym celem badania była ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach RPO Wł 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów, którzy byli zatrudnieni w momencie przystąpienia do projektu.

Szczegółowe cele badania:

- Oszacowanie wartości wskaźnika pn.: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu,
- Zidentyfikowanie form wsparcia, które miały największy wpływ na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy.

Badanie miało na celu udzielenie odpowiedzi na następujące pytania ewaluacyjne:

1. Jaką wartość osiągnął wskaźnik rezultatu długoterminowego pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu w ujęciu brutto oraz netto?
 - a. Jakie czynniki wpłynęły na osiągnięcie takiej wartości wskaźnika?
 - b. Jak wartość wskaźnika w ujęciu netto i brutto jest zróżnicowana ze względu na Priorytet Inwestycyjny? Który z priorytetów osiąga najwyższy poziom wskaźnika, a który najniższy? Jakie inne cechy różnicują wartość osiąganego wskaźnika (płeć, wiek, subregion, zamieszkiwanie obszarów wiejskich/miejskich)
 - c. Czym spowodowane jest zróżnicowanie wskaźnika dla poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych?
2. Ilu uczestników i w jaki sposób poprawiło swoją sytuację zawodową dzięki udziałowi w projekcie?

- a. Jaka jest sytuacja uczestników projektu w momencie realizacji badania?
 - b. Czy poprawa sytuacji na rynku pracy jest trwała, tzn. jaki odsetek osób utrzymuje lepszą sytuację na rynku pracy od jego zdobycia do momentu realizacji badania?
 - c. Ile osób (jaki odsetek) od momentu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy doznało ponownego pogorszenia?
3. Ile osób dostrzega inne niż wskazane w definicji wskaźnika korzystne zmiany, nie dostrzega zmian lub dostrzega zmiany niekorzystne (jakie?) w związku z udziałem w projekcie?
- a. Jakiego typu są to zmiany? U jakich osób są one widoczne?
 - b. Jak można dodatkowo stymulować korzystne zmiany zachodzące dzięki udziałowi w projekcie?
 - c. Jakie czynniki sprzyjają zachodzeniu dodatkowych korzystnych zmian?
4. Które formy wsparcia miały największy wpływ na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy, a które najmniejszy i dlaczego?
- a. Czy na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy miała wpływ liczba form wsparcia, z których skorzystali?
 - b. Jak w ocenie uczestników projektów sposób doboru formy wsparcia wpływał na jej skuteczność?
 - c. W jakich sytuacjach dana forma wsparcia przynosiła większe korzyści, a w jakich mniejsze?
5. Jak wygląda dostępność do wsparcia rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej?
- a. Jak są rozłożone terytorialnie projekty współfinansowane ze środków EFS w ramach RPO WŁ 2014-2020? Czy na mapie województwa łódzkiego są „białe plamy” czyli obszary, których mieszkańcy do tej pory nie uczestniczyli w projektach współfinansowanych z EFS w ramach RPO WŁ 2014-2020 (z analizowanych Priorytetów Inwestycyjnych)? Gdzie się one znajdują i gdzie należy kierować wsparcie?

- b. Czy wsparcie rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej jest dostępne zarówno dla kobiet i mężczyzn? Czy wsparcie jest dostępne dla różnych grup defowaryzowanych? W jakim stopniu korzystają one z wsparcia?
- c. Czy wsparcie rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej jest dostosowane organizacyjnie do osób pracujących?

1.2 METODOLOGIA BADANIA

Badanie miało charakter ilościowo-jakościowy. Zostało przeprowadzone z wykorzystaniem trzech metod badawczych:

- Desk Research
- Badanie ilościowe na reprezentatywnej próbie uczestników projektów RPO Wł 2014-2020 (priorytety inwestycyjne 9i,9iv, 9v, 8iv, 8v, 8vi, 10i, 10iii, 10iv) zrealizowane techniką wspomaganego komputerowo wywiadu przy pomocy strony www (CAWI) oraz wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI)
- Badanie jakościowe wśród uczestników projektów zrealizowane techniką indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI)

1.2.1 DESK RESEARCH

Źródła, które poddane zostały analizie:

1. Umowa partnerstwa
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006

3. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006
4. The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy - European Social Fund. Guidance Document
5. Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020
6. Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020
7. Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020
8. Dane z systemu SL2014
9. Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 wraz z załącznikami w tym w szczególności:
 - a) Załącznik nr 2 do ww. Wytycznych pn. "Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 - EFS"
 - b) Załącznik nr 6 do ww. Wytycznych pn. "Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne"
10. Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności 2014-2020
11. Raporty z ewaluacji lub innych opracowań dotyczących tematyki bezrobocia oraz sytuacji na rynku pracy, w tym:
 - a) Wybrane raporty z badań ogólnopolskich:
 - Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS – Raport cząstkowy I, II, III

- Ocena stopnia realizacji celu głównego i celów szczegółowych PO KL oraz wpływu środków EFS na osiągnięte rezultaty w ramach poszczególnych obszarów interwencji programu
- Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007–2013. Raport końcowy – Etap IV

b) Wybrane raporty z badań ewaluacyjnych dla województw:

- Analiza i ocena efektów wsparcia w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie łódzkim. Raport końcowy
- Raport Końcowy. Opracowanie założeń metodologicznych oraz realizacja badania ewaluacyjnego dotyczącego zidentyfikowania najbardziej efektywnych zatrudnieniowo form wsparcia w odniesieniu do wybranych grup docelowych wspieranych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w województwie małopolskim
- Ocena działań priorytetu VI i VII POKL na rzecz aktywności zawodowej kobiet. Raport końcowy (woj. wielkopolskie)
- Ocena działań EFS na rzecz aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+ w województwie wielkopolskim
- Raport końcowy. Ocena działań EFS na rzecz aktywności zawodowej osób w wieku poniżej 30 roku życia w województwie wielkopolskim
- Raport końcowy. Badanie ewaluacyjne pn. „Ocena skuteczności, jakości i trwałości interwencji EFS na Dolnym Śląsku w zakresie efektywności zatrudnieniowej projektów Priorytetu VI, VII i VIII (Działanie 8.1) PO KL, w kontekście poprawy sytuacji społeczno-gospodarczej i wzrostu konkurencyjności regionu”

1.2.2 BADANIE ILOŚCIOWE

Metodologia niniejszego badania opiera się na dokumentach unijnych oraz krajowych stanowiących wytyczne dla ewaluacji programów realizowanych w ramach EFS. Zgodnie z The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy – European Social Fund. Guidance Document opracowaliśmy i opisaliśmy metodologię badania kładąc nacisk na jasność celów i konstrukcji wskaźników, ich zgodność z dokumentami programowymi, a także transparentność procesu badawczego. Dokładny opis i pełna jawność narzędzi badawczych zapewnia możliwość replikacji badań na dalszych etapach ewaluacji, zgodnie z wymogami określonymi w cytowanym dokumencie.

Metodologia badania uwzględnia ponadto Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 wydane przez Ministra Inwestycji i Rozwoju, w tym załączniki 2 i 6. Badanie zostało zrealizowane z dbałością o reprezentatywność próby, z zachowaniem wskazanych terminów oraz świadomością wyzwań interpretacyjnych wskazanych w tych dokumentach.

Z perspektywy analizy danych zastanych kluczowym wymogiem ewaluacji jest półroczny odstęp, jaki ma dzielić badanego od momentu zakończenia uczestnictwa w programach realizowanych w ramach działań opisanych w poprzednim punkcie. Zachowanie tej cezurę pozwala bowiem na przyjrzenie się długoterminowym rezultatom ewaluowanych działań, a nie tylko ich doraźnym skutkom.

Zgodnie z założeniami określonymi w OPZ dobór próby badawczej miał charakter losowo-warstwowy. Operatem badania były dostarczone przez Zamawiającego dane z systemu SL2014 dotyczących uczestników projektów, którzy ukończyli udział w projekcie do dn. 30 czerwca 2018 r. W bazie znalazło się 11147 osób, z czego do 7220 podany został adres mailowy, a do 11024 podany został numer telefonu (w 9976 przypadkach został podany indywidualny numer).

Tabela 1. Rozkład badanej populacji ze względu na Priorytety Inwestycyjne oraz płeć

PI	Działanie	Płeć		
		Kobiety	Mężczyźni	SUMA
9i	IX.1	3	3	6
9iv	IX.2	549	355	904
9v	IX.3	333	158	491
8iv	X.1	292	10	302
8v	X.2	1120	1332	2452*
8vi	X.3	2421	1088	3509
10i	XI.1	1681	236	1917
10iii	XI.2	69	12	81
10iv	XI.3	708	777	1485
SUMA		7176	3971	11147

*w tym, w ramach podziałania X.2.1 było 2119 uczestników projektów, a w ramach X.2.2 – 333 uczestników.

Błąd oszacowania w obrębie każdej warstwy (priorytet inwestycyjny i płeć) wyniósł 5% przy przedziale ufności na poziomie 95% oraz frakcji równej 0,5. Ze względu na trudności w realizacji badania struktura zrealizowanej próby nieznacznie różni się od założeń przyjętych w raporcie metodologicznym.

Tabela 2. Struktura zrealizowanej próby w badaniu CAWI/CATI ze względu na Priorytety Inwestycyjne oraz płeć

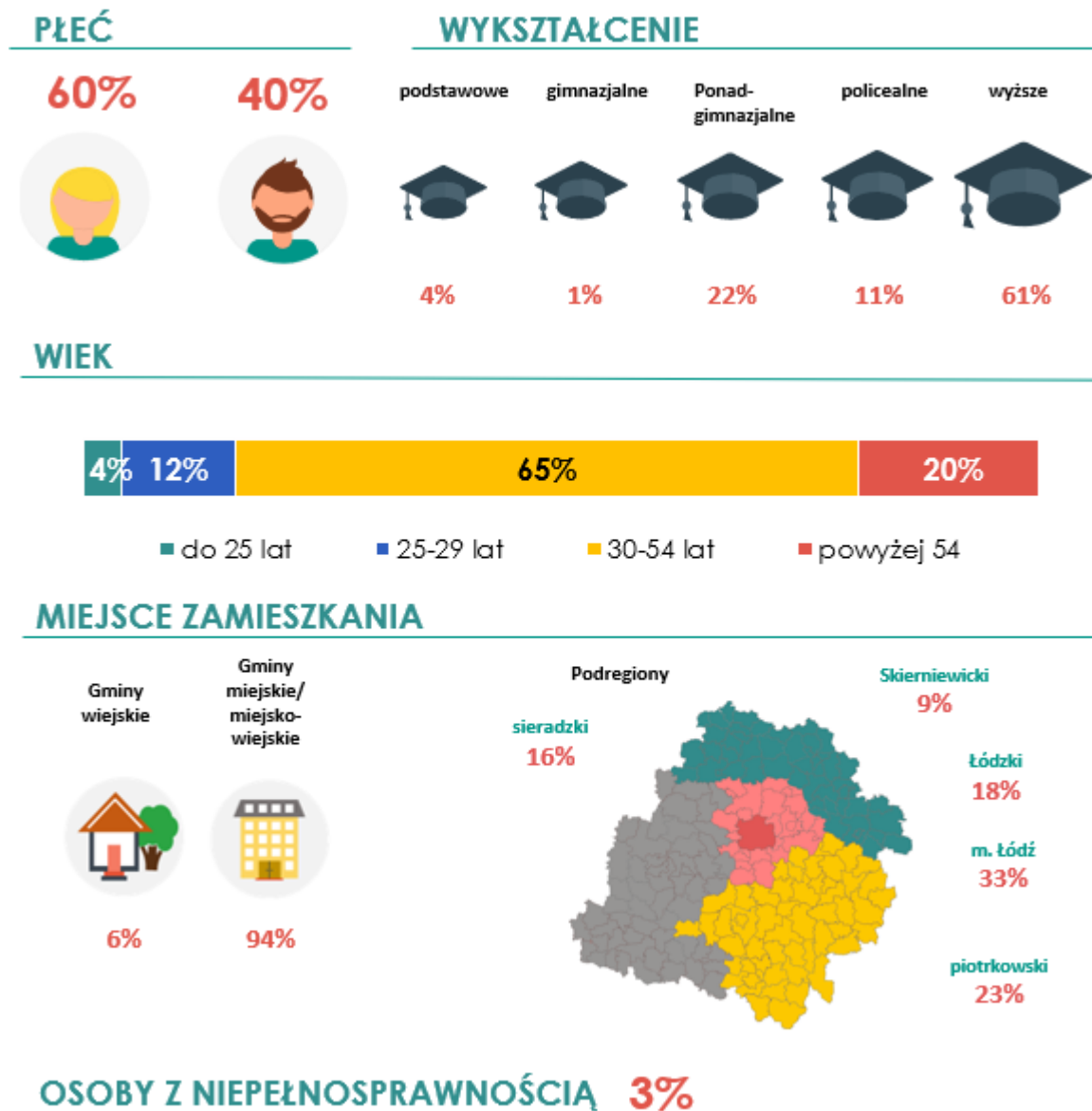
PI	Działanie	REALIZACJA		
		Kobiety	Mężczyźni	SUMA
9i	IX.1	0 (-3)	1 (-2)	1 (-5)
9iv	IX.2	232 (+6)	181 (-4)	413 (+2)
9v	IX.3	197 (+19)	100 (-12)	297 (+7)
8iv	X.1	173 (+7)	4 (-6)	177 (+1)
8v	X.2	296 (+10)	308 (+10)	604 (+20)
8vi	X.3	340 (+8)	285 (+1)	625 (+20)
10i	XI.1	368 (+55)	109 (-37)	477 (+18)
10iii	XI.2	37 (-21)	5 (-7)	42 (-32)
10iv	XI.3	269 (+20)	283 (+26)	552 (+46)
SUMA		1912 (+101)	1276 (-38)	3188 (+70)

* Wartości w nawiasach pokazują różnicę między założeniami a liczbą zrealizowanych wywiadów. Znak „-” oznacza, że w danej grupie zrealizowano mniej wywiadów niż zakładano, natomiast „+” – więcej niż zakładano.

W powyższej tabeli w nawiasach przedstawiono różnice pomiędzy faktycznie zrealizowaną próbą a założeniami poczynionymi na etapie konstruowania próby w oparciu o strukturę badanej populacji. Konstruując próbę zgodnie z zapisami SOPZ przyjęto, że błąd oszacowania w obrębie każdej warstwy nie może przekroczyć 5% przy przedziale ufności na

poziomie 95% oraz frakcji równej 0,5. Próba miała być reprezentatywna na poziomie całej populacji, a także na poziomie Priorytetu Inwestycyjnego oraz płci. Ostatecznie przyjętych założeń odnośnie błędu szacowania nie udało się osiągnąć dla Priorytetów 9i oraz 10iii. Powodem były tu małe liczebności populacji oraz niskie zainteresowanie udziałem w badaniu. Poza tym wyższy niż zakładany błąd szacowania wystąpił w przypadku mężczyzn w Priorytetach 9v oraz 10i. W celu zniwelowania różnic wynikających z braku możliwości zrealizowania założonej liczby wywiadów w niektórych priorytetach w innych zrealizowano więcej wywiadów niż zakładano.

Rysunek 1. Struktura próby badawczej



Z powodu zaokrągleń wartości procentowe mogą nie sumować się do 100%.

Jak zauważono w raporcie metodologicznym osiągnięcie założonej struktury próby było obarczone dużym ryzykiem ze względu na stosunkowo dużą liczebność próby badawczej względem badanej populacji (niemal 30%). Response rate w badaniu CAWI wyniósł zaledwie niecałe 3%. Pozostałe wywiady realizowane były techniką CATI. Należy zwrócić uwagę, że dla 89% uczestników projektów został podany bezpośredni numer do konkretnej osoby, prawdopodobieństwo przeprowadzenia efektywnego wywiadu wśród 11% uczestników było wyraźnie niższe. Dodatkowo w przypadku niektórych Priorytetów Inwestycyjnych relatywnie częste (porównując z doświadczeniem Wykonawcy w realizacji podobnych badań) były przypadki, w których potencjalni respondenci nie pamiętali faktu uczestnictwa w projekcie lub też wprost kategorycznie twierdzili, że na pewno w nim nie uczestniczyli.

Do powodów niezrealizowania założonej próby w niektórych przypadkach (Priorytety Inwestycyjne 9i oraz 10iii) zaliczyć należy:

- Fakt, iż realizacja badania CAWI przypadła na okres majowego „długiego weekendu”. W późniejszym okresie wysłano do respondentów jeszcze jeden monit jednak przyniósł on umiarkowane rezultaty.
- Bardzo mała wielkość populacji w przypadku Priorytetu Inwestycyjnego 9i (zaledwie 6 osób, z czego 1 wzięła udział w badaniu).
- Mała wielkość populacji w przypadku Priorytetu Inwestycyjnego 10iii (81 osób, w tym tylko 12 mężczyzn - aby zrealizować reprezentatywną próbę przy utrzymaniu założonego błędu maksymalnego w badaniu musieliby wziąć udział wszyscy mężczyźni biorący udział w projektach oraz 84% kobiet, co w praktyce badawczej jest niezwykle trudne do osiągnięcia).

1.2.3 BADANIE JAKOŚCIOWE

Łączna liczba zrealizowanych indywidualnych wywiadów pogłębionych wyniosła 30. W tabeli poniżej przedstawiono strukturę próby ze względu na priorytet inwestycyjny oraz płeć. W badaniu wzięli udział przedstawiciele wszystkich subregionów województwa, zarówno mieszkańcy wsi, jak i miasta.

Tabela 3. Zrealizowana struktura próby badawczej badania IDI

PI	Działanie	Kobiety	Mężczyźni
9i	IX.1	0*	1
9iv	IX.2	2	2
9v	IX.3	2	2
8iv	X.1	2	1
8v	X.2	2	2
8vi	X.3	2	2
10i	XI.1	2	2
10iii	XI.2	1	1
10iv	XI.3	2	2
SUMA		15	15

* Ze względu na brak możliwości zrecrutowania odpowiedniej liczby osób w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 9i jeden z wywiadów zastąpiono dodatkowym wywiadem w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 9v.

Dodatkowo zgodnie z przyjętymi w raporcie metodologicznym założeniami w grupie osób, z którymi przeprowadzono wywiady znalazły się:

- a) przynajmniej 2 osoby, które przeszły z niepewnego do pewnego zatrudnienia,
- b) przynajmniej 2 osoby, które przeszły z niepełnego do pełnego zatrudnienia,
- c) przynajmniej 3 osoby, które zmieniły pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością,
- d) przynajmniej 2 osoby, które awansowały,
- e) przynajmniej 4 osoby, których sytuacja się nie zmieniła po udziale w projekcie.

2. DESK RESEARCH

Niniejszy rozdział zawiera systematyczną analizę wybranych dokumentów unijnych, krajowych i regionalnych określających przeznaczenie środków z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz sposób ewaluacji działań prowadzonych w ramach EFS. Przedstawiamy w nim także dane charakteryzujące społeczno-ekonomiczną sytuację mieszkańców województwa łódzkiego na tle ogólnopolskim. Wreszcie, odnosimy się do metodologii badania z perspektywy wytycznych zawartych w dokumentach programowych związanych z EFS. Przewodnimi wątkami analizy są spójność społeczna oraz rynek pracy, a więc obszary, z którymi związane są działania poddane ewaluacji.

2.1 WYZWANIA DLA WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO: WŁĄCZENIE SPOŁECZNE I RYNEK PRACY

Omawiane wyzwania dla województwa łódzkiego dotyczą włączenia społecznego oraz rynku pracy. Wynikają z jednej strony z wizji rozwoju regionu zawartej w dokumentach strategicznych, a z drugiej – z realiów społeczno-ekonomicznych.

2.1.1 WYZWANIA DLA WOJEWÓDZTWA Z PERSPEKTYWY DOKUMENTÓW STRATEGICZNYCH

Kluczowe dokumenty polityki rozwojowej w województwie łódzkim – Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020 (RPO WŁ) oraz Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020 (SZOOP RPO WŁ 2014-2020) – realizują założenia polityki europejskiej oraz krajowej, które przedstawiamy poniżej.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. wśród celów Europejskiego Funduszu Społecznego wymienia zwiększenie możliwości zatrudnienia i wzmocnienie włączenia społecznego, podkreślając przy tym wagę wyzwań związanych z globalizacją gospodarki i przemianami technologicznymi. Rozporządzenie

określa grupy docelowe wspierane w ramach promocji „trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników” (Art. 3 pkt 1 lit. a). Są to przede wszystkim osoby poszukujące pracy i bierne zawodowo, w tym długotrwale bezrobotne, zagrożone bezrobociem lub o bardzo niestabilnej sytuacji ekonomicznej. W tym samym punkcie określa się, że EFS powinien wspierać w szczególności: równość mężczyzn i kobiet; przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian; aktywne i zdrowe starzenie się; modernizację instytucji działających na rynku pracy.

Podobna wizja rozwoju, pozytywnie wartościująca równość szans, aktywność i spójność społeczną, zawarta jest w *Umowie partnerstwa* pomiędzy Unią Europejską a Polską określającej naczelną cele gospodarowania funduszami europejskimi. Zgodnie z wymogami *Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r.*, *Umowa partnerstwa* zawiera diagnozę potrzeb i zasobów społeczno-gospodarczych Polski. Poniżej przedstawiamy jej najważniejsze ustalenia z punktu widzenia niniejszego badania.

- Autorzy Umowy zwracają uwagę na **niepełne wykorzystanie zasobów rynku pracy**, polegające w szczególności na niższym niż średni w UE wskaźniku zatrudnienia osób w wieku 20-64. Warto przy tym odnotować wysokie zróżnicowanie poziomu bezrobocia pomiędzy powiatami (nie zaś województwami), co potwierdzają również analizy ekonometryczne¹. Skutkiem gorszych szans na rynku pracy są migracje do innych regionów lub krajów, co dodatkowo pogłębia różnice między obszarami rozwijającymi się najszybciej i najwolniej.
- Autorzy diagnozy zwracają uwagę na **niskie wskaźniki zatrudnienia osób młodych, starszych oraz kobiet**. Wśród przyczyn tego stanu rzeczy wymienia się m. in.: niewielką elastyczność rynku pracy, rozbieżność pomiędzy ofertą edukacyjną a

¹ Ewa Pośpiech, „Analiza przestrzenna bezrobocia w Polsce”, *Studia Ekonomiczne* 227/2015, s. 59-74.

potrzebami rynku pracy, a także niedostateczny dostęp do opieki dla małych dzieci, który godzi zwłaszcza w aktywność zawodową kobiet².

- Wyzwaniem rozwojowym są również zmiany demograficzne. **Starzenie się społeczeństwa** oznacza nie tylko bardziej niekorzystną proporcję osób aktywnych zawodowo w stosunku do reszty społeczeństwa, ale również rosnącą liczbę osób najstarszych wśród seniorów. Dlatego obok działań aktywizacyjnych, ważne potrzeba rozwoju profilaktyki zdrowotnej oraz lepszego dostępu do usług medycznych i opiekuńczych³.
- Zagrożenie ubóstwem dotyczyło w momencie przygotowywania diagnozy ponad jednej czwartej części polskiego społeczeństwa – zmniejszenie zasięgu tego zjawiska stanowi jeden z głównych celów strategicznych kraju. Zmniejszeniu **zagrożenia wykluczeniem społecznym** ma służyć – obok poprawy dostępu do usług publicznych i działań sprzyjających aktywności zawodowej – wsparcie rozwoju opieki zdeinstytucjonalizowanej w przypadku osób potrzebujących stałej opieki, rozwój profilaktyki zdrowotnej, a także programy rewitalizacyjne, mające na celu poprawę jakości życia na terenach w najtrudniejszej sytuacji społeczno-gospodarczej.
- Autorzy wskazują również na **wysoki odsetek dzieci nieuczestniczących w edukacji przedszkolnej** (na wsiach sięgający 60%), co zmniejsza ich szanse edukacyjne. Podkreśla się przy tym konieczność lepszego przystosowania placówek i programów edukacyjnych do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami.
- Na tle europejskim Polska wyróżnia się niższym odsetkiem osób przedwcześnie kończących edukację i wyższym odsetkiem osób z dyplomami szkół wyższych. Autorzy zwracają jednak uwagę na **potrzebę dostosowania edukacji do rynku pracy**, w tym rozwój kształcenia zawodowego i bliższą współpracę pomiędzy szkołami a

² Na tę barierę wskazują również badacze, np.: Alina Borowska, „Determinanty i bariery przedsiębiorczości kobiet w Polsce”, *Economics and Management* 3/2013, s. 152-162

³ Więcej o problemie starzenia się społeczeństwa, w tym w województwie łódzkim: Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia, *Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2013 r.*; *Policy paper dla ochrony zdrowia na lata 2014-2020. Krajowe ramy strategiczne, Warszawa 2015, Załącznik: Analiza zbiorcza sytuacji zdrowotnej w regionach na tle podaży usług zdrowotnych.*

przedsiębiorcami. Podkreślają także potrzebę kształcenia nauczycieli oraz wspierania kształcenia przez całe życie.

W *Umowie partnerstwa* województwo łódzkie jest wymienione m.in. w kontekście ubóstwa, zwłaszcza **ubóstwa wielowymiarowego** (wynikającego z wielu przyczyn i przejawiającego się w wielu aspektach życia) związanego z degradacją terenów miejskich.

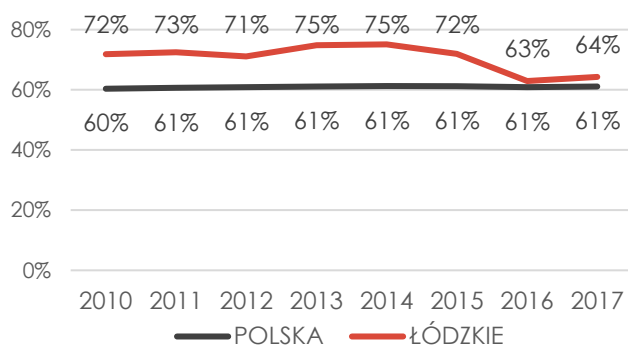
Dokumenty szczebla regionalnego, RPO Wł 2014-2020 i SZOOP RPO Wł 2014-2020, omawiamy w punkcie 2, charakteryzując działania uwzględnione w ewaluacji oraz priorytety inwestycyjne, których realizacji miały służyć. Tu należy jednak zaznaczyć, że działania opisane w dokumentach stanowią odpowiedź na opisane powyżej wyzwania.

2.1.2 SYTUACJA SPOŁECZNO-GOSPODARCZA MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO NA PODSTAWIE DANYCH MAKROEKONOMICZNYCH

W porównaniu z całą Polską **poziom aktywności zawodowej** w województwie łódzkim nieznacznie przekracza średnią zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn. Wskaźnik ten spada od 2015 roku, zbliżając się do wyniku ogólnopolskiego (Wykres 1 i 2). Wśród przyczyn bierności zawodowej mieszkańcy łódzkiego statystycznie częściej wymieniają wiek, rzadziej – wyczerpanie wszystkich możliwości. Pokazuje to, że wskaźniki bierności zawodowej w regionie wiążą się ściśle ze starzeniem się społeczeństwa (

Wykres 3).

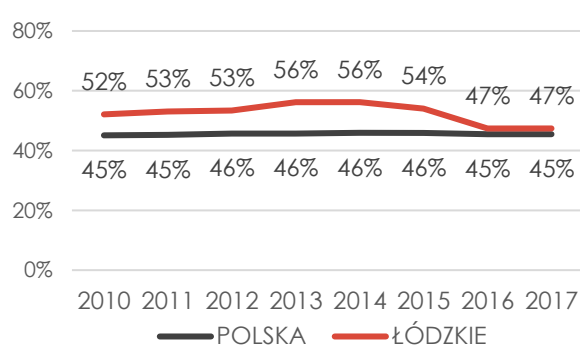
Wykres 1. Odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn wśród mężczyzn powyżej 15. roku życia w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2017



* Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

Źródło: GUS, opracowanie własne

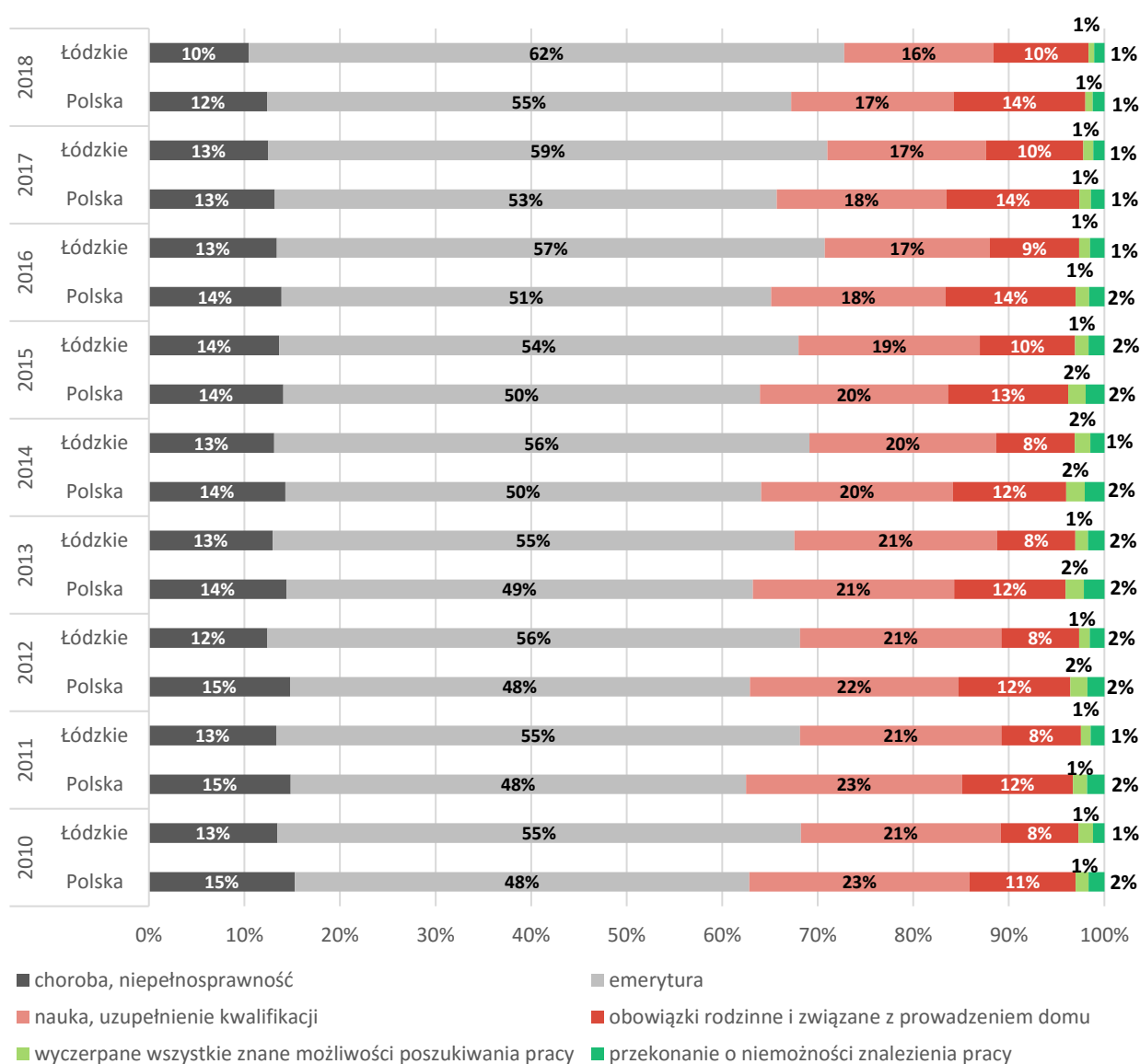
Wykres 2. Odsetek aktywnych zawodowo kobiet wśród kobiet powyżej 15. roku życia w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2017



* Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

Źródło: GUS, opracowanie własne

Wykres 3. Bierni zawodowo według przyczyn w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2018



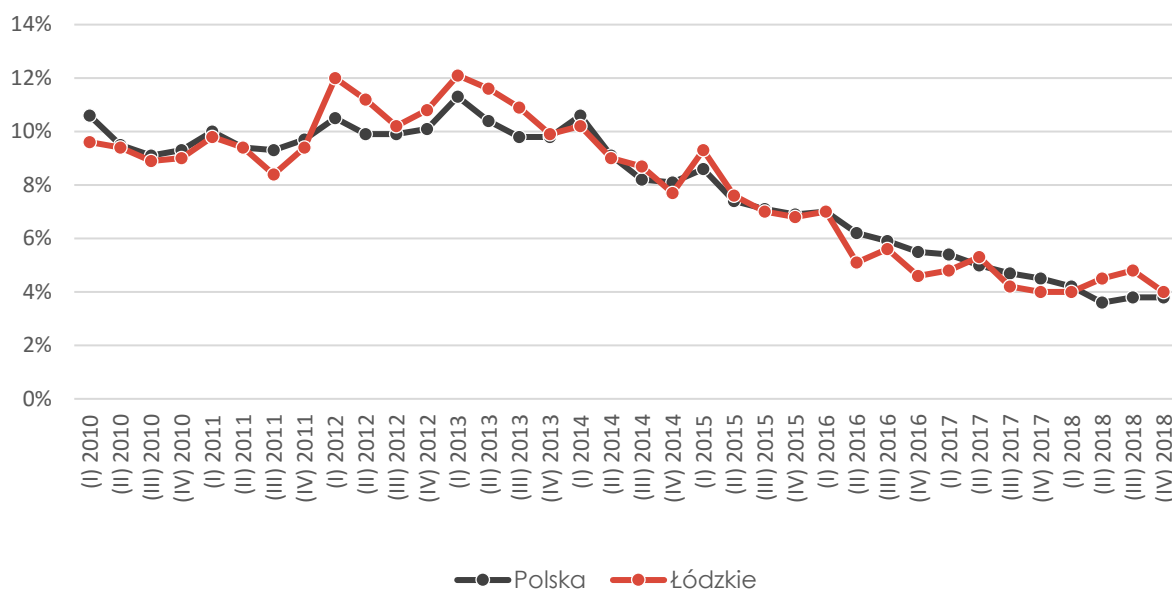
Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Z powodu zaokrąglenia wartości procentowe mogą nie sumować się do 100%.

Źródło: GUS (BAEL), opracowanie własne

Stopa bezrobocia w województwie łódzkim jest zbliżona do ogólnopolskiej. Wskaźnik częściej się jednak waha, co może wskazywać na większą wagę strukturalnych przyczyn bezrobocia, jego wzrostów i spadków (Wykres 4). **Średni czas poszukiwania pracy** zmienił się w ostatnich latach w województwie łódzkim zgodnie z trendami ogólnopolskimi, był jednak stale dłuższy. Warto przy tym zauważyć, że rynek w województwie łódzkim stawał się w tym okresie trudniejszy dla kobiet niż dla mężczyzn, podczas gdy w całej Polsce zaznacza się tendencja przeciwna (

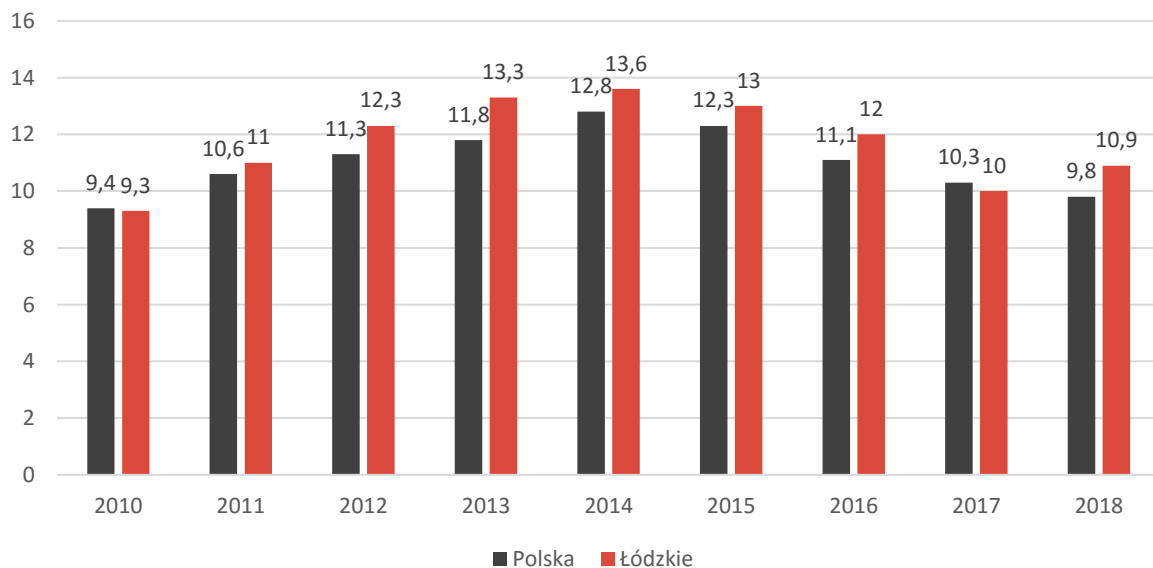
Tabela 4).

Wykres 4. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2018



Źródło: GUS, BAEL

Wykres 5. Średni czas poszukiwania pracy w miesiącach w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2018



Źródło: GUS, BAEL

Tabela 4. Różnica w długości czasu poszukiwania pracy pomiędzy kobietami a mężczyznami – dane dla Polski i województwa łódzkiego (liczba miesięcy)*

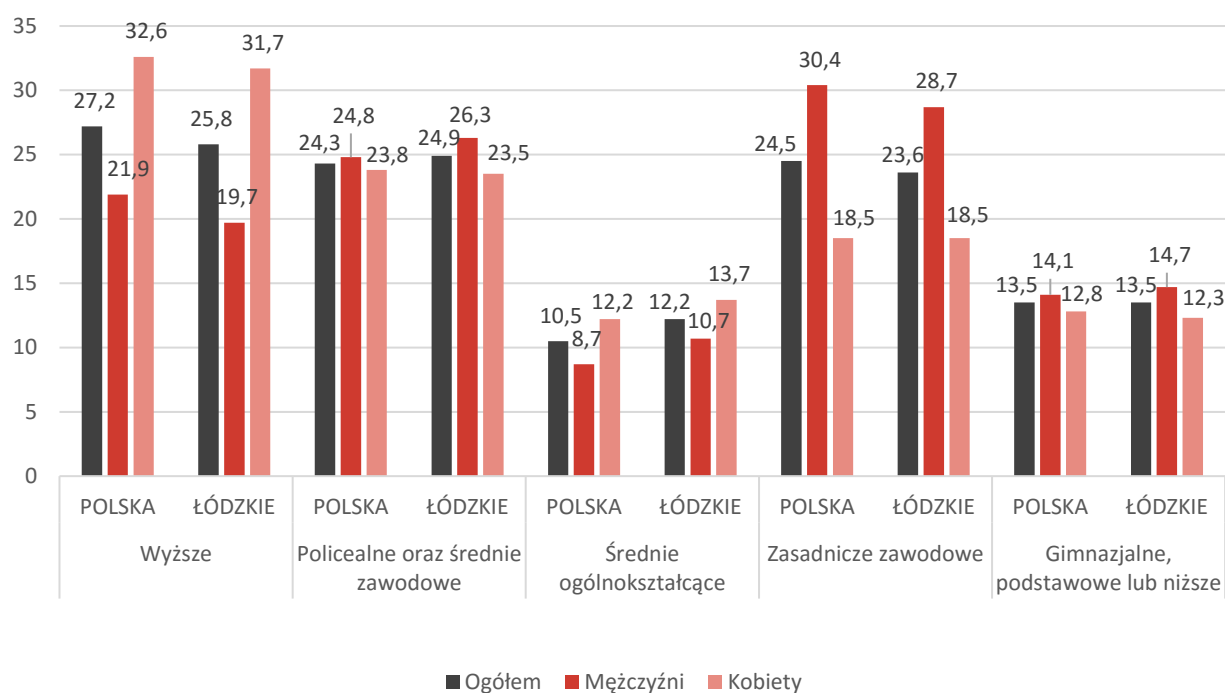
	Polska	Łódzkie
2010	0,3	-0,1
2011	0,3	-0,4
2012	0,4	-0,1
2013	0,1	0,1
2014	0,0	-0,2
2015	-0,5	-0,7
2016	-0,6	1,0
2017	-0,7	1,1
2018	-0,4	0,1

*Dane powstały przez odjęcie liczby miesięcy poszukiwania pracy przez mężczyzn od czasu poszukiwania pracy przez kobiety. Jeśli wartość jest dodatnia, kobiety szukają pracy krócej; jeśli ujemna – dłużej.

Źródło: GUS, opracowanie własne

Pod względem **struktury wykształcenia** województwo łódzkie nie odbiega istotnie od przeciętnych wskaźników dla całego kraju (Wykres 6). Mieszkańcy województwa nieco częściej legitymują się wykształceniem średnim, a także częściej decydują się nie kontynuować nauki po zakończeniu szkoły podstawowej lub gimnazjum. Dane sugerują więc, że częściej zdarza im się nie kończyć ścieżki edukacyjnej dyplomem potwierdzającym zdobycie bardziej wyspecjalizowanych kwalifikacji związanych z wykształceniem zawodowym lub studiami wyższymi. Podobnie jak w całej Polsce, w województwie łódzkim w ostatnich latach wyraźnie zwiększył się odsetek osób z wykształceniem wyższym (Tabela 5).

Wykres 6. Struktura wykształcenia w Polsce i w województwie łódzkim w roku 2018 (w proc.)



Źródło: GUS, opracowanie własne

Tabela 5. Zmiany w strukturze wykształcenia w Polsce i w województwie łódzkim pomiędzy 2010 a 2018 rokiem*

Wykształcenie	Kraj / Województwo	Zmiana 2010-2018 (2010=1)		
		Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Wyższe	POLSKA	1,40	1,37	1,43
	ŁÓDZKIE	1,38	1,36	1,38
Policealne oraz średnie zawodowe	POLSKA	0,99	1,03	0,95
	ŁÓDZKIE	1,03	1,10	0,96
Średnie ogólnokształcące	POLSKA	0,94	1,02	0,88
	ŁÓDZKIE	0,96	1,08	0,89
Zasadnicze zawodowe	POLSKA	0,91	0,92	0,90
	ŁÓDZKIE	0,94	0,93	0,95

Gimnazjalne, podstawowe lub niższe	POLSKA	0,75	0,77	0,73
	ŁÓDZKIE	0,70	0,71	0,69

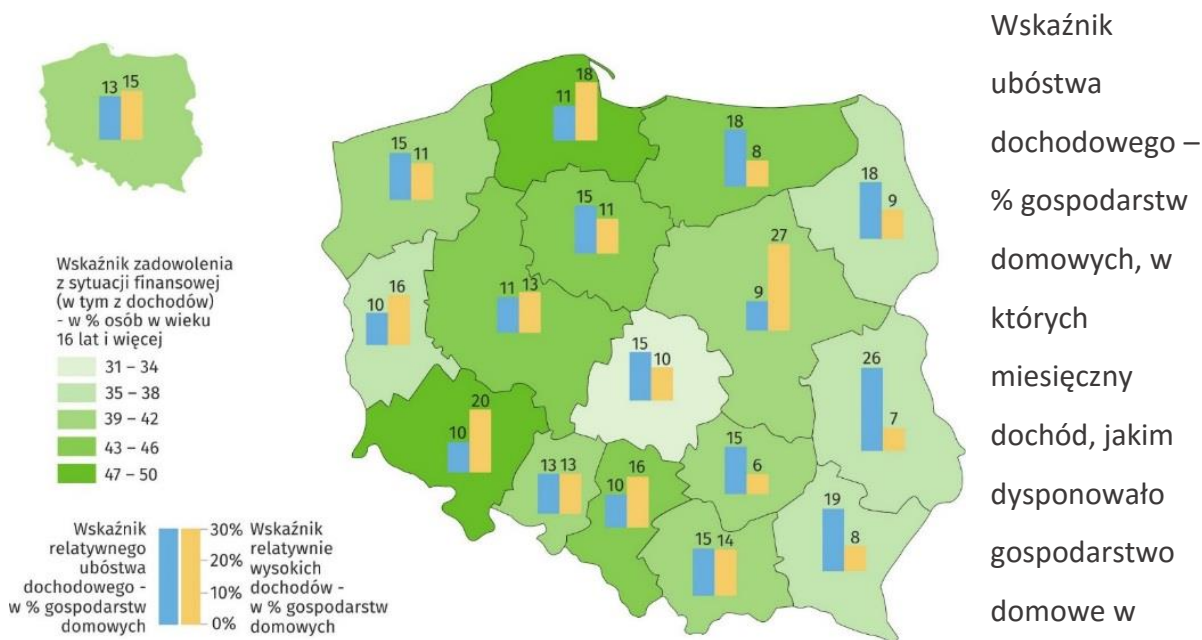
*Wartości w tabeli pokazują proporcjonalny wzrost lub spadek odsetka osób w danej kategorii w roku 2018 w porównaniu do roku 2010. Przyjęliśmy, że wartości dla roku 2010 wynoszą 1. W takim wypadku np. wartość 1,33 dla roku 2018 oznacza wzrost odsetka o 33% w opisywanym okresie.

Źródło: GUS, opracowanie własne

2.1.3 UBÓSTWO I WARUNKI ŻYCIA MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO

Raport z badania *Regionalne zróżnicowanie jakości życia w 2018 r. Wyniki Badania spójności społecznej 2018* przeprowadzonego przez GUS na próbie ponad 14 tys. gospodarstw domowych w całej Polsce dostarcza szeregu informacji na temat **warunków życia** mieszkańców województwa łódzkiego na tle całej Polski. Dane pokazują, że pod względem sytuacji dochodowej oraz warunków życia w mieszkaniach osoby żyjące w województwie łódzkim należą do najmniej zadowolonych. Zadowolenie ze swojej sytuacji finansowej deklarowała tylko 1/3 z nich, przy czym wskaźnik relatywnego ubóstwa dochodowego był bliski średniej i wyraźnie niższy od odnotowywanego w najuboższych województwach (Rysunek 2). Niezadowolenie mieszkańców regionu mogą jednak tłumaczyć wyraźnie gorsze niż w całej Polsce warunki życia w gospodarstwach domowych (Rysunek 3). Mieszkańcy województwa łódzkiego byli też bardziej niezadowoleni z miejscowości zamieszkania niż przeciętny Polak (Rysunek 4), a także czerpali mniej satysfakcji z życia (Rysunek 5). Pod innymi względami ujętymi w badaniu – tj. pod względem zaufania społecznego, stosunku do religii czy poczucia bezpieczeństwa – mieszkańcy regionu nie wyróżnili się na tle kraju, plasując się w środku stawki.

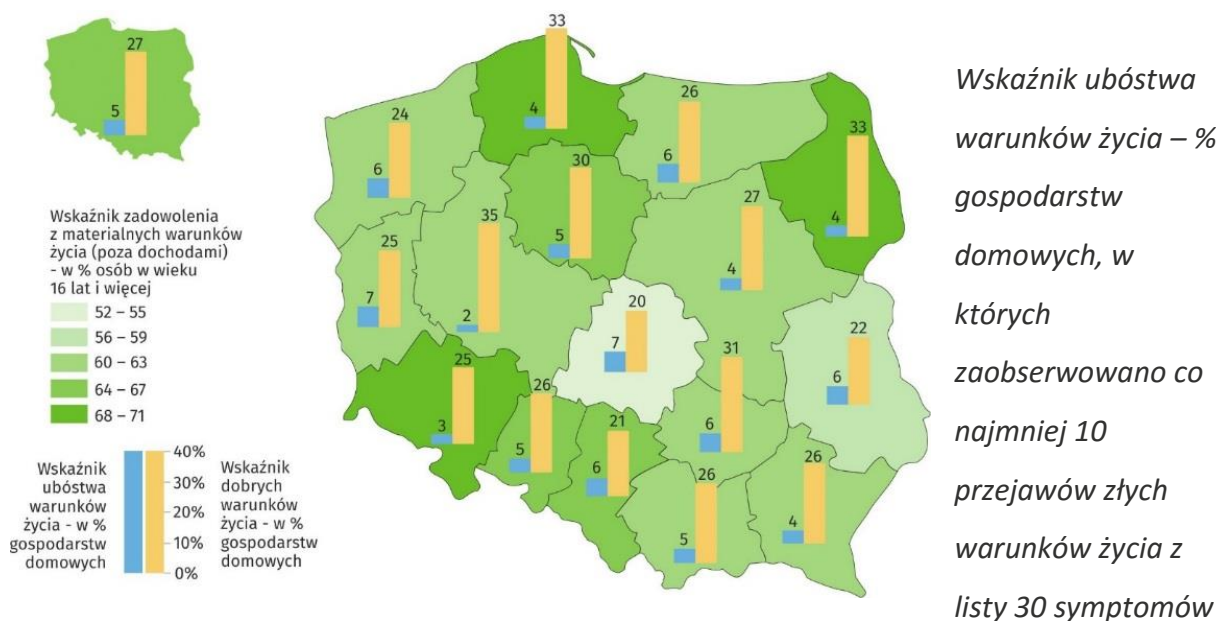
Rysunek 2. Sytuacja dochodowa gospodarstw domowych według województw (w % osób w wieku 16 lat i więcej)



ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, był niższy od wartości uznanej za granicę ubóstwa. Granicę tę ustalono na poziomie 60% mediany dochodu ogółu gospodarstw domowych w kraju. W obliczeniach wzięto pod uwagę tzw. dochody ekwiwalentne (wg. tzw. zmodyfikowanej skali OECD), czyli porównywalne między gospodarstwami o różnym składzie demograficznym. W 2018 r. granica ubóstwa dla gospodarstwa jednoosobowego wynosiła 1280 zł. Wskaźnik wysokich dochodów – % gospodarstw domowych o relatywnie najwyższych dochodach, czyli takich których miesięczny dochód był wyższy niż 5/3 (ok. 167%) mediany dochodu ogółu gospodarstw domowych w kraju. Oznacza to dochód ok. 2,8 razy wyższy od przyjętej granicy ubóstwa. W obliczeniach wzięto pod uwagę tzw. dochody ekwiwalentne (wg. tzw. zmodyfikowanej skali OECD), czyli porównywalne między gospodarstwami o różnym składzie demograficznym. W 2018 r. granica wysokich dochodów dla gospodarstwa jednoosobowego wyniosła 3556 zł.

Źródło danych i grafiki wraz z opisem wskaźników: GUS, Regionalne zróżnicowanie jakości życia w 2018 r. (s. 2)

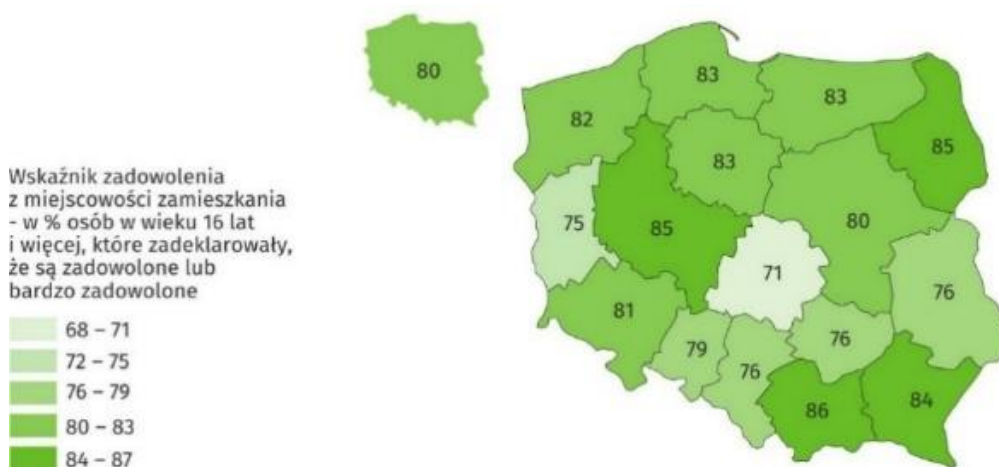
Rysunek 3. Warunki życia gospodarstw domowych według województw (w % osób w wieku 16 lat i więcej)



dotyczących: jakości mieszkania, poziomu wyposażenia w dobra trwałego użytku, braku możliwości zaspokojenia ze względów finansowych różnego typu potrzeb materialnych i niematerialnych. Wskaźnik dobrych warunków życia – % gospodarstw domowych, w których nie stwierdzono występowania żadnego przejawu złych warunków życia z listy 30 symptomów dotyczących: jakości mieszkania, poziomu wyposażenia w dobra trwałego użytku, braku możliwości zaspokojenia ze względów finansowych różnego typu potrzeb materialnych i niematerialnych.

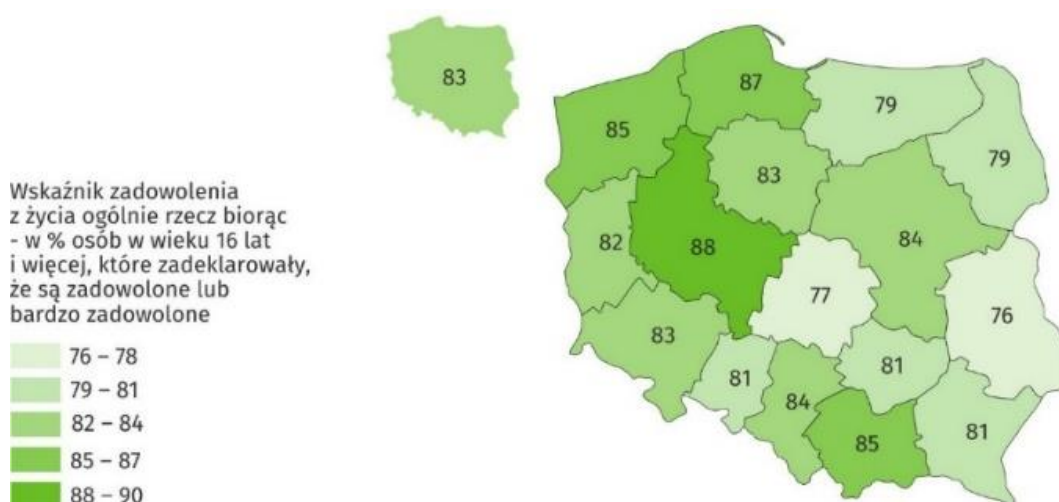
Źródło danych i grafiki wraz z opisem wskaźników: GUS, Regionalne zróżnicowanie jakości życia w 2018 r. (s. 4)

Rysunek 4. Zadowolenie z miejscowości zamieszkania według województw



Źródło grafiki: GUS, Regionalne zróżnicowanie jakości życia w 2018 r. (s. 7)

Rysunek 5. Zadowolenie z życia ogólnie rzecz biorąc według województw



Źródło grafiki: GUS, Regionalne zróżnicowanie jakości życia w 2018 r. (s. 12)

Sytuacja mieszkańców województwa łódzkiego wygląda lepiej z perspektywy granic ubóstwa: skrajnego, relatywnego i ustawowego. Wynika to z faktu, że wskaźniki te opierają się przede wszystkim na danych dotyczących dochodu, nie uwzględniając warunków codziennego życia, a jak wspomniano pod względem dochodu mieszkańcy regionu nie wyróżniają się na tle ogólnopolskim in minus. Aneks do cytowanego opracowania „Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2017 r.” zawiera długoterminowe dane na temat skali ubóstwa w polskich województwach. W świetle tych danych województwo łódzkie jest więc w wyraźnie mniejszym stopniu dotknięte ubóstwem niż cała Polska średnio. Warto też odnotować, że wartość wskaźników ubóstwa spadła pomiędzy rokiem 2014 a 2017, co należy wiązać z pojawieniem się nowych świadczeń społecznych (Tabela 6).

Zestawienie obu typów danych (pochodzących z badania warunków życia i wskaźników granicy ubóstwa) nasuwa przede wszystkim wniosek, że **problemy ubóstwa w Łódzkiem dotyczą w większym stopniu faktycznych warunków życia niż dochodu.**

Tabela 6. Wskaźniki zasięgu ubóstwa w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2014-2017⁴

WYSZCZEGÓLNIENIE	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
	Wskaźnik zasięgu ubóstwa (stopa ubóstwa) skrajnego				Wskaźnik zasięgu ubóstwa (stopa ubóstwa) relatywnego				Wskaźnik zasięgu ubóstwa (stopa ubóstwa) ustawowego			
	% osób w gospodarstwach domowych											
OGÓŁEM	7,4	6,5	4,9	4,3	16,2	15,5	13,9	13,4	12,2	12,2	12,7	10,7
Łódzkie	5,4	5,4	2,7	2,1	13,1	12,3	9,3	7,2	9,4	10,3	9,1	5,2

Źródło GUS, Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2017 r. *Aneks* - s. 7.

2.2 CHARAKTERYSTYKA DZIAŁAŃ UWZGLĘDNIONYCH W EWALUACJI

Badanie obejmuje wybrane działania realizowane w ramach RPO WŁ 2014-2020. Poniżej omawiamy je, wskazując na priorytety programowe, których realizacji mają służyć.

Ewaluowane działania realizowane były w ramach trzech osi priorytetowych: IX. Włączenie społeczne, X. Adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw w regionie oraz XI. Edukacja, Kwalifikacje, Umiejętności. Tabela 4 przedstawia listę działań objętych badaniem, wraz z wysokością alokacji. Wszystkie były finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Tabela 7. Wysokość alokacji na działania objęte ewaluacją (kwoty podane w EUR)

Oś priorytetowa	Działanie	Alokacja (w EUR)
IX Włączenie społeczne*		162 084 441, w tym:
	IX.1 Aktywna integracja osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym	93 822 364
	IX.2 Usługi na rzecz osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym	53 349 247
	IX.3 Rozwój ekonomii społecznej	14 912 830
X Adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw w regionie*		115 023 713, w tym:

⁴ Wartość wskaźników ubóstwa zmieniała się w badanym okresie. Dla przykładu. Wskaźnik skrajnego ubóstwa (minimum egzystencji) w gospodarstwie jednoosobowym wzrósł w tym okresie z 540 do 582 zł, a dla gospodarstwa 4-osobowego z 1458 zł do 1571 zł. Spośród wymienionych wskaźników, najwyższą wartość przyjmowało ubóstwo relatywne, którego wskaźniki rosły odpowiednio z 713 do 799 zł oraz z 1926 do 2157 zł. Dokładne wartości wskaźników podaje GUS w *Aneksie...*, str. 3.

	X.1 Powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3	30 206 110
	X.2 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw	65 558 247
	X.3 Ochrona, utrzymanie i przywrócenie zdrowia	19 259 356
XI Edukacja, Kwalifikacje, Umiejętności*		130 018 967, w tym:
	XI.1 Wysoka jakość edukacji	49 562 693
	XI.2 Kształcenie osób dorosłych	6 698 764
	XI.3 Kształcenie zawodowe	73 757 510

* Źródło finansowania: EFS

Warto zwrócić uwagę, że opisywane działania wzajemnie się uzupełniają. W zamyśle służą realizacji podobnych celów, pozytywnie wartościując aktywność, integrację społeczną, równość szans i zdolność jednostek oraz instytucji do zmiany.

2.3 WŁĄCZENIE SPOŁECZNE – DZIAŁANIA REALIZOWANE W RAMACH OSI PRIORYTETOWEJ IX

Zakres działań prowadzonych w ramach IX osi priorytetowej skupia się na lepszej integracji osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym poprzez przywracanie ich zdolności do zatrudnienia, poprawę dostępu do usług społecznych i zdrowotnych oraz powstanie nowych i trwałych miejsc pracy w sektorze ekonomii społecznej. Wspólnym mianownikiem tych działań jest nacisk na udzielanie wsparcia możliwie zindywidualizowanego i kompleksowego, a także formy pomocy środowiskowej raczej niż instytucjonalnej. Włączenie społeczne w myśl dokumentów strategicznych polega przede wszystkim na działaniach sprzyjających większej samodzielności i aktywności społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem. Oznacza to również dbałość o warunki dla samodzielności osób zagrożonych wykluczeniem poprzez zapewnienie im lepszego dostępu do edukacji czy służby zdrowia.

Działanie IX.1 Aktywna integracja osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym – w ramach działania finansowane są programy aktywizacji społeczno-zawodowej związane z wdrażaniem do pełnienia ról społecznych oraz kształceniem. Środki mogą być również przeznaczone na wsparcie nowych lub już działających podmiotów realizujących usługi z zakresu reintegracji społeczno-zawodowej.

Priorytet inwestycyjny: Opisane działanie ma służyć realizacji priorytetu 9i Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie. W myśl priorytetu interwencja powinna sprzyjać zmniejszeniu zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem, a także budowaniu efektywnego systemu wsparcia dla osób zagrożonych lub dotkniętych tymi procesami.

Działanie IX.2 Usługi na rzecz osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym – cele szczegółowe działania IX.2 obejmują poprawę dostępu do usług społecznych ograniczających ubóstwo i wykluczenie społeczne oraz do wybranych świadczeń zdrowotnych. Projekty realizowane w ramach działania mogą dotyczyć: wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, rozwoju sprzyjających integracji społecznej placówek wsparcia dziennego dla dzieci i młodzieży (powyżej 3. roku życia), rozwoju usług medyczno-opiekuńczych dla osób zależnych lub niesamodzielnych, wdrożenia programów związanych z wczesnym wykrywaniem wad rozwojowych i rehabilitacji dzieci zagrożonych niepełnosprawnością i z niepełnosprawnościami.

Priorytet inwestycyjny: Działanie ma służyć realizacji priorytetu inwestycyjnego 9iv Ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym, który zakłada, że lepszy dostęp do opieki zdrowotnej i socjalnej sprzyja aktywizacji społeczno-zawodowej. Autorzy RPO Wł 2014-2020 zwracają uwagę również na niewystarczającą podaż usług zdrowotnych i socjalnych w stosunku do potrzeb społecznych, wynikających m. in. ze starzenia się społeczeństwa.

Działanie IX.3 Rozwój ekonomii społecznej – działanie IX.3 ma za zadanie wspierać powstawanie trwałych miejsc pracy w sektorze ekonomii społecznej. Oczekiwanym skutkiem działania ma być zwiększenie liczby miejsc pracy w przedsiębiorstwach sektora, lepszy dostęp do usług związanych z rozwojem zawodowym dla jego kadr i pracowników, tworzenie nowych podmiotów ekonomii społecznej, a także budowanie dla nich sieci wsparcia i zwiększenie ich widoczności.

Priorytet inwestycyjny: Działanie ma służyć realizacji priorytetu inwestycyjnego 9v Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwiania dostępu do

zatrudnienia, którego uzasadnieniem jest potencjał ekonomii społecznej jako narzędzia przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i aktywizacji zawodowej, a także potrzeba wsparcia merytorycznego i finansowego dla przedsiębiorstw sektora, które pozwoliłoby na ich efektywniejsze funkcjonowanie.

2.4 ADAPTACYJNOŚĆ PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW W REGIONIE – DZIAŁANIA REALIZOWANE W RAMACH OSI PRIORYTETOWEJ X

Działania podejmowane w ramach osi X mają, zgodnie z jej nazwą, sprzyjać adaptacyjności i konkurencyjności sektora MŚP. Wśród obszarów wymagających interwencji wymieniono w szczególności: tworzenie miejsc opieki nad małymi dziećmi (do 3 roku życia) i działania aktywizacyjne skierowane do młodych rodziców, których sytuacja na rynku pracy mogła się zdestabilizować wskutek konieczności opieki nad małymi dziećmi; szkolenia i kursy skierowane do pracowników MŚP oraz osób w trudnej sytuacji na rynku pracy; a także profilaktykę zdrowotną i rehabilitację, mającą zapobiegać przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej.

Działanie X.1 Powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 – działanie ma na celu ułatwienie rodzicom małych dzieci godzenia obowiązków rodzicielskich z życiem zawodowym. Środki przeznaczane są, z jednej strony, na projekty mające na celu zwiększenie dostępu do instytucjonalnej i pozainstytucjonalnej opieki dziennej dla małych dzieci, a z drugiej – na projekty sprzyjające powrotowi rodziców małych dzieci na rynek pracy poprzez doradztwo, pośrednictwo pracy czy szkolenia.

Priorytet inwestycyjny: Działanie wpisuje się w priorytet 8iv Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę. Uzasadnienie dla przyjęcia tego priorytetu stanowi niższa aktywność zawodowa kobiet, zwłaszcza opiekujących się dziećmi, a także niedostateczny dostęp do żłobków.

Działanie X.2 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw – działanie X.2 skupia się na lepszym przygotowaniu przedsiębiorstw z sektora MŚP, ich pracowników oraz osób bezrobotnych do zmian gospodarczych oraz na wspieraniu tej grupy w sytuacjach kryzysowych. W ramach działania realizowane są kursy i szkolenia zmierzające do podniesienia kompetencji kadr i

pracowników MŚP, a także pomoc w optymalizacji zarządzania w zakresie strategii, zasobów ludzkich czy restrukturyzacji skierowanej do przedsiębiorstw sektora, które znalazły się w kryzysie. Działanie odpowiada również na zmiany outplacementowe, poprzez wsparcie w rozwoju zawodowym dla pracowników zagrożonych zwolnieniem lub zwolnionych wskutek restrukturyzacji przedsiębiorstw.

Priorytet inwestycyjny: Działanie służy realizacji priorytetu 8v Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian. Przyjęcie priorytetu tłumaczy się zaś potrzebą podniesienia przeżywalności przedsiębiorstw i stabilności zatrudnienia, a także rozwoju umiejętności kadr przedsiębiorstw i ich pracowników. s. 28

Działanie X.3 Ochrona, utrzymanie i przywrócenie zdrowia – działanie ma za zadanie sprzyjać przedłużeniu aktywności zawodowej mieszkańców województwa w wieku aktywności zawodowej, a zwłaszcza osób powyżej 50 roku życia, które z przyczyn zdrowotnych mogłyby wycofać się z rynku pracy. W ramach działania realizowane są programy edukacyjne, profilaktyczne i rehabilitacyjne.

Priorytet inwestycyjny: Działanie służy realizacji priorytetu 8vi *Aktywne i zdrowe starzenie się*. Uzasadnieniem dla priorytetu jest przedwczesna dezaktywizacja zawodowa i społeczna osób powyżej 50. roku życia. Dodatkowym argumentem jest także wyraźnie gorszy stan zdrowia łódzian w porównaniu z danymi dla całego kraju.

2.5 EDUKACJA, KWALIFIKACJE, UMIEJĘTNOŚCI – DZIAŁANIA REALIZOWANE W RAMACH OSI PRIORYTETOWEJ XI

Działania prowadzone w ramach osi XI mają na celu zwiększenie dostępu do edukacji, poprawę warunków kształcenia oraz podniesienie kwalifikacji nauczycieli i wychowawców. Projekty realizowane w ramach osi dotyczą placówek wychowawczo-edukacyjnych od przedszkoli po instytucje edukacyjne i szkoleniowe dla dorosłych. Zakładanym skutkiem działania jest upowszechnienie i poprawa jakości edukacji w województwie, a w konsekwencji zwiększenie potencjału mieszkańców na rynku pracy i przedłużenie ich aktywności zawodowej.

Działanie XI.1 Wysoka jakość edukacji – działanie skupia się na edukacji przedszkolnej oraz szkolnej dzieci i młodzieży. Zmierza do zwiększenia dostępności miejsc w placówkach

wychowania przedszkolnego, lepszemu przygotowaniu tych miejsc do opieki nad dziećmi, w tym dziećmi z niepełnosprawnościami, a także kształceniu wychowawców. Jego celem jest także podniesienie jakości edukacji szkolnej poprzez wsparcie kształtowania wybranych kompetencji i umiejętności oraz większą indywidualizację nauczania, zwłaszcza w przypadku uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Priorytet inwestycyjny: Działania wpisują się w priorytet 10i Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia. Uzasadnieniem dla priorytetu jest niewielki dostęp do przedszkoli w regionie, zwłaszcza na wsiach i w mniejszych miastach; obniżenie się jakości kształcenia na poziomie gimnazjalnym, konieczność lepszego wyposażenia szkół w sprzęt komputerowy, laboratoryjny i materiały dydaktyczne oraz potrzeba większej indywidualizacji kształcenia. Działania mają na celu również zapobieganie przedwczesnemu kończeniu edukacji i wyrównywanie szans edukacyjnych.

Działanie XI.2 Kształcenie osób dorosłych – działanie jest zorientowane na podnoszenie kwalifikacji osób dorosłych w zakresie znajomości języków obcych oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych, a przez to również poprawę ich sytuacji na rynku pracy oraz przedłużenie aktywności zawodowej. W ramach działania można realizować szkolenia i kursy dla dorosłych, pod warunkiem, że osoby te chcą podnieść swoje kwalifikacje z własnej inicjatywy.

Priorytet inwestycyjny: Działanie służy realizacji priorytetu 10iii Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji. Uzasadnieniem dla priorytetu jest rozbieżność pomiędzy kwalifikacjami pracowników a potrzebami rynku pracy, niskie uczestnictwo osób dorosłych w kursach i szkoleniach zawodowych oraz konieczność

wsparcia pracowników najstarszych oraz najslabiej przygotowanych do pracy w podnoszeniu kwalifikacji dajacych im szanse na stabilniejsze zatrudnienie.

Działanie XI.3 Kształcenie zawodowe – działanie zorientowane jest na lepsze przygotowanie absolwentów szkół zawodowych do wymogów rynku pracy, a w konsekwencji zwiększenie ich szans na zatrudnienie. W ramach działania realizowane są projekty związane z lepszym wyposażeniem pracowni szkolnych, doskonaleniem nauczycieli, zindywidualizowanym doradztwem edukacyjno-zawodowym, a także lepszym powiązaniem instytucji edukacyjnych z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Elementem działania jest także program stypendialny dla najzdolniejszych uczniów szkół zawodowych.

Priorytet inwestycyjny: Działanie służy realizacji priorytetu 10iv Lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami. Priorytet przyjęto ze względu na potrzebę dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy, zmniejszającą się liczbę szkół zawodowych oraz ich niedostateczne wyposażenie. Realizacja priorytetu wymaga także działań na rzecz podniesienia poziomu nauczania w szkołach zawodowych oraz ich promocji jako atrakcyjnych z punktu widzenia późniejszej kariery.

3. WYNIKI BADAŃ TERENOWYCH

3.1 ZMIANA SYTUACJI UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW OD PRZYSTĄPIENIA DO PROJEKTU DO MOMENTU REALIZACJI BADANIA

Głównymi celami badania były:

- oszacowanie wartości wskaźnika pn.: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu
- oraz zidentyfikowanie form wsparcia, które miały największy wpływ na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy.

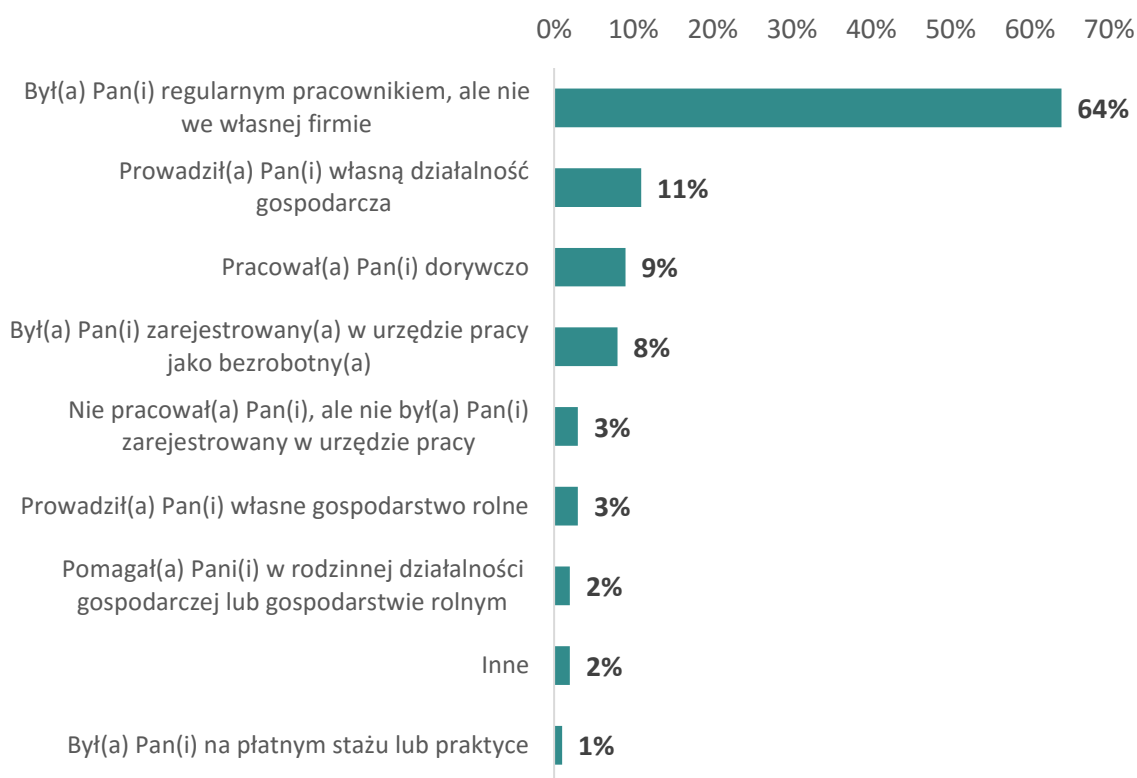
Aby osiągnąć te cele konieczne było porównanie sytuacji uczestników projektów objętych badaniem w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po jego zakończeniu. Dodatkowo, aby rozszerzyć wiedzę o trwałości rezultatów uczestnictwa w projekcie w dłuższej perspektywie respondenci zostali również zapytani o ich sytuację zawodową w momencie realizacji badania.

3.1.1 SYTUACJA UCZESTNIKÓW PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO PROJEKTU

Przed przystąpieniem do projektu zdecydowanie najwięcej uczestników badania (niemal 2/3) miało status pracownika najemnego⁵. Pozostałe formy aktywności zawodowej były wskazywane wyraźnie rzadziej. 11% badanych zadeklarowało, że przed rozpoczęciem udziału w projekcie w ogóle nie pracowało, przy czym 8% było zarejestrowanych jako bezrobotni w Urzędzie Pracy.

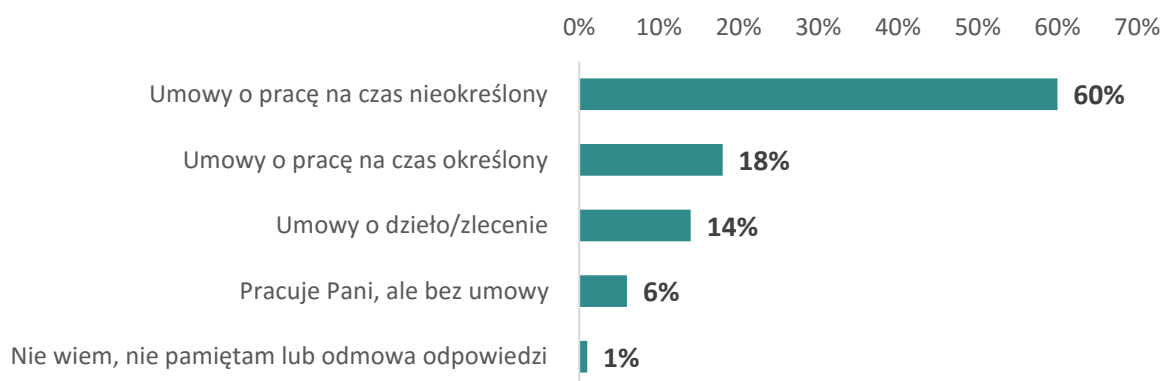
⁵ Mianem pracownika najemnego określana jest osoba, która wykonuje pracę na rzecz i pod kierownictwem innej osoby w zamian za wynagrodzenie.

Wykres 7. P1. Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie)... W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi. (n=3188)⁶



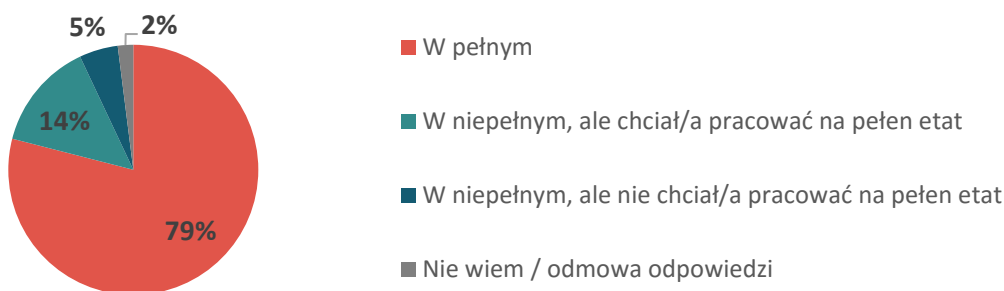
Zdecydowana większość przyszłych uczestników projektów pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy (79%) na podstawie umowy o pracy na czas nieokreślony.

Wykres 8. P2. Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a? (n=2402)



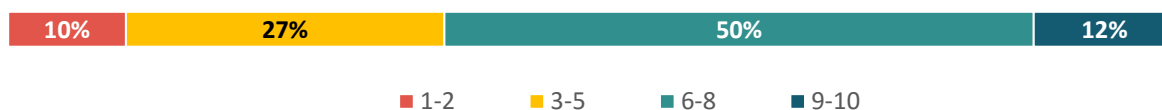
⁶ Znak „n” podany w nawiasie przy treści pytania oznacza liczbę respondentów, którzy odpowiedzieli na dane pytanie. Do tej liczby należy odnosić wartości procentowe podane na danym wykresie.

Wykres 9. P3. W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)? (n=2402)



Osoby te miały w większości poczucie, że ich wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy. 62% respondentów oceniając ten aspekt w 10 stopniowej skali zaznaczyło odpowiedzi pozytywne (6-10), natomiast średnia ocen wyniosła 6,11.

Wykres 10. P4. Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10*, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”. W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100%. (n=2402)



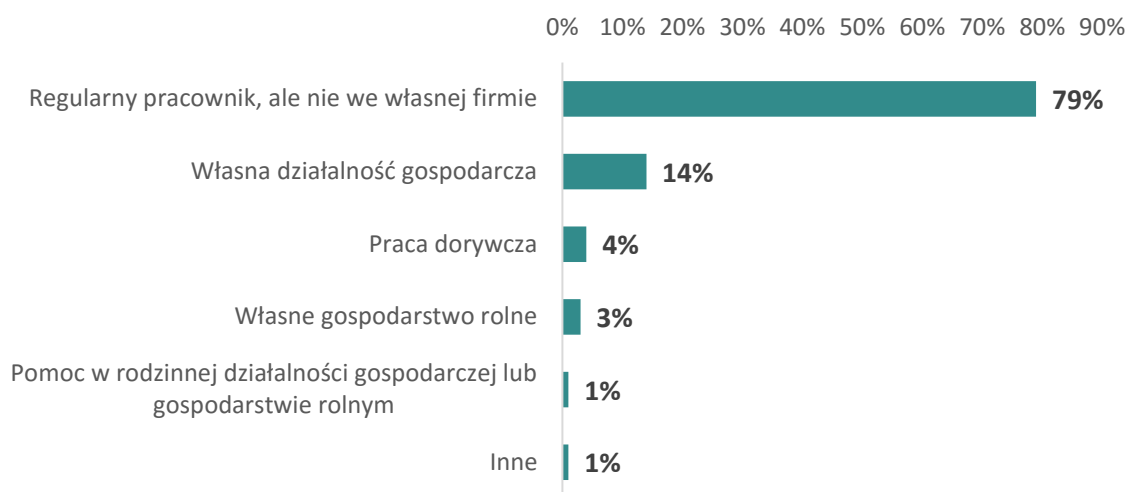
Z powodu zaokrągleń wartości procentowe nie sumują się do 100%.

* W celu zwiększenia przejrzystości prezentacji danych na wykresie odpowiedzi respondentów pogrupowano, prezentując łącznie oceny: od 1 do 2, od 3 do 5, od 6 do 8, od 9 do 10.

3.1.2 SYTUACJA UCZESTNIKÓW 6 MIESIĘCY OD ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE

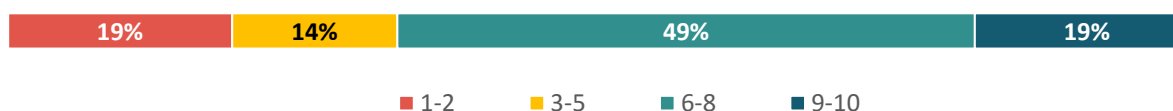
W okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie 85% uczestników badania pracowało w jakiegokolwiek formie (w tym odbywało staż, prowadziło działalność gospodarczą lub rolniczą). Wśród osób tych zdecydowana większość (79%) miało status pracownika, najemnego.

Wykres 11. P6. W jakiej formie był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony? W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi. (n=2420)



17% respondentów w przeciągu 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie zmieniło pracę lub stanowisko. Osoby te w zdecydowanej większości są przekonane, że udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany. 68% uczestników badania oceniając wpływ projektu na zmianę w 10 stopniowej skali zaznaczyło odpowiedzi pozytywne (6-10), średnia ocen wyniosła 6,22.

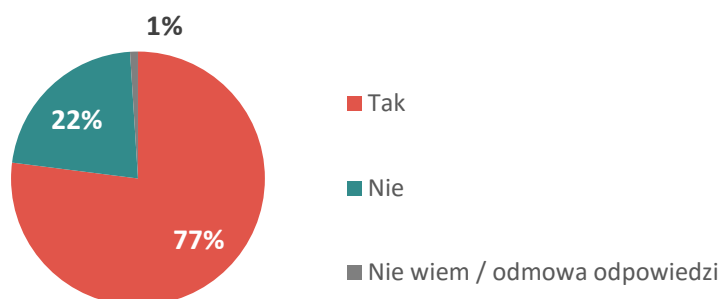
Wykres 12. P8. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10*, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił". W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100%. (n=415)



Z powodu zaokrąglenia wartości procentowe mogą nie sumować się do 100%.

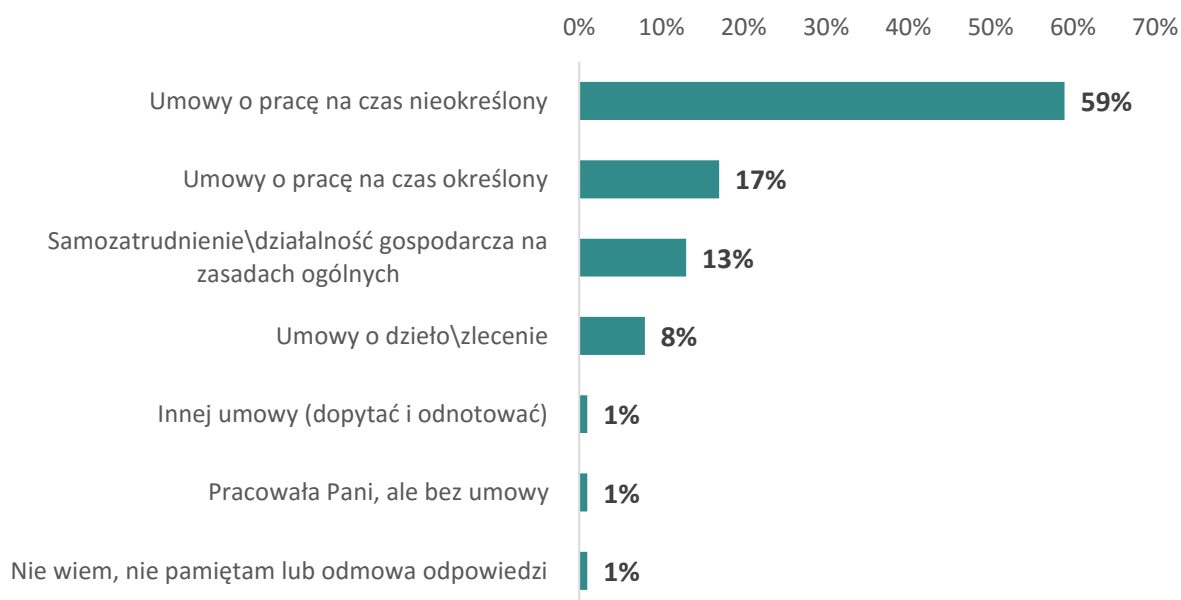
W 77% przypadków zmiana ta wiązała się ze zmianą pracy lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością.

Wykres 13. P9. Czy w wyniku tej zmiany, zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością? (n=415)



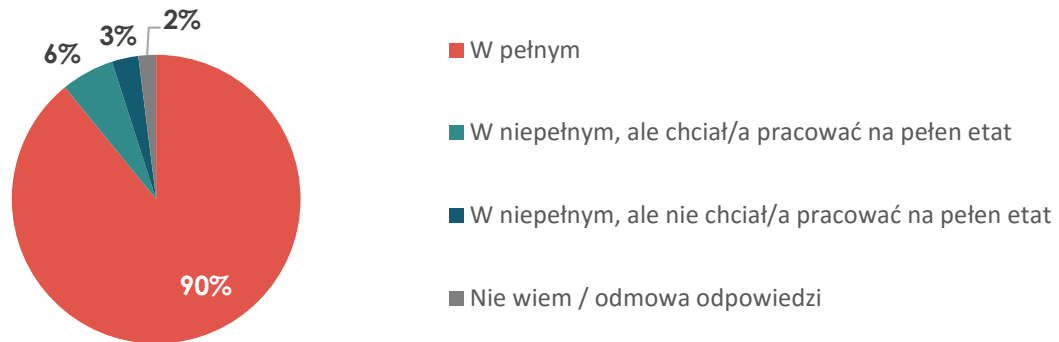
Sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie udział osób, które pracowały w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony był niemal identyczny jak przed rozpoczęciem projektu (59% wobec 60%).

Wykres 14. P10. Proszę spróbować sobie przypomnieć na podstawie jakiej umowy był wtedy zatrudniony? (n=2420)



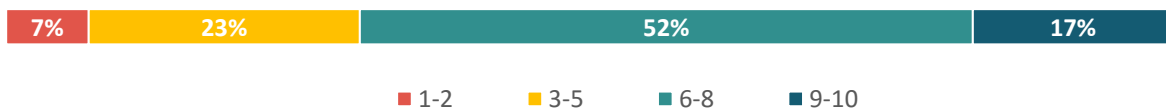
Większy był natomiast udział osób, które pracowały w pełnym wymiarze czasu pracy (90% wobec 79%).

Wykres 15. P11. Proszę spróbować sobie przypomnieć w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a). (n=2420)



Większość respondentów 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie miało poczucie, że ich wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy. 69% ten aspekt w 10 stopniowej skali oceniło pozytywnie (oceny a średnia ocen wyniosła 6,46).

Wykres 16. P12. Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”. (n= 2420)



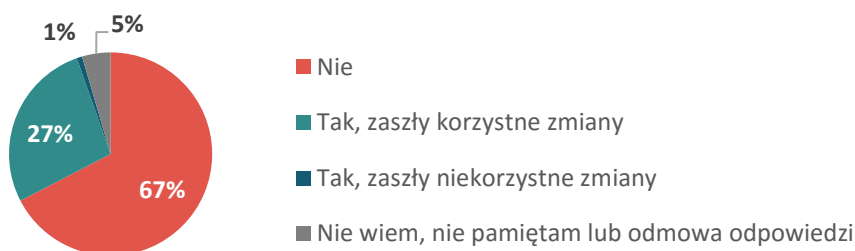
Najczęstszą formą wsparcia z jakiej korzystali uczestnicy projektów były szkolenia, kursy oraz studia podyplomowe (48% wskazań). Ponad dwukrotnie rzadziej wskazywano na szeroko rozumiane uczestnictwo w zajęciach lub usługach finansowanych w ramach projektu (21%). W 14% przypadków wsparcie miało formę usługi zdrowotnej.

Wykres 17. P13. Proszę przypomnieć sobie z jakich form wsparcia korzystał(a) Pan(i) w ramach projektu, w którym Pan(i) uczestniczył(a). Można wskazać kilka odpowiedzi: (n= 2420)



2/3 uczestników projektów jest zdania, że udział w nich nie doprowadził do żadnych zmian w ich życiu. 27% uczestników badania zauważa zmiany i ocenia je pozytywnie.

Wykres 18. P14. Czy udział w projekcie spowodował w Pana(i) życiu jakieś zmiany? Chodzi nam tu o zmiany inne, niż te dotyczące stabilności zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, zmiany pracy lub stanowiska pracy na bardziej odpowiedzialne i wymagające wyższych kwalifikacji. (n= 2420)



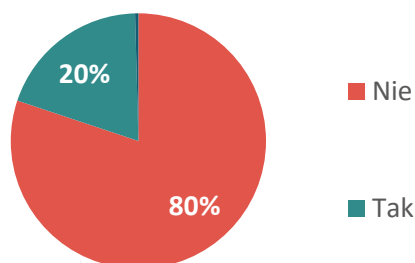
3.1.3 SYTUACJA UCZESTNIKÓW W MOMENCIE REALIZACJI BADANIA

Na potrzeby obliczenia wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” uczestnicy badania byli pytani o ich sytuację zawodową w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projektach, w których uczestniczyli. Badaniem objęte były osoby, które zakończyły udział w projekcie do dnia 30 czerwca 2018 roku, w związku z czym w przypadku niektórych respondentów od okresu,

którego dotyczyło badanie do momentu jego realizacji minęło kilkanaście miesięcy lub więcej. Aby dodatkowo zweryfikować trwałość zmian w perspektywie dłuższej niż wymaga tego definicja wskaźnika rezultatu długoterminowego do narzędzi badawczych dodano moduł pytań dotyczących bieżącej sytuacji zawodowej respondentów w momencie realizacji badania.

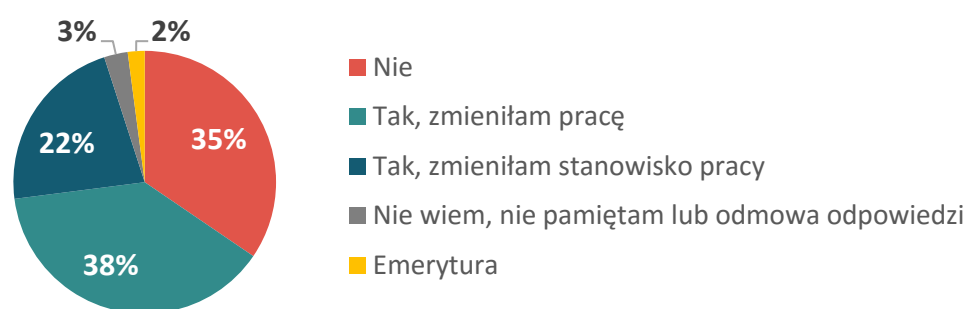
W zdecydowanej większości przypadków (80% respondentów) od okresu 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie do momentu realizacji badania nie zaszły żadne zmiany jeśli chodzi o sytuację zawodową badanych osób.

Wykres 19. P15 Czy od zakończenia udziału w projekcie do dziś zaszły jakiegokolwiek zmiany jeśli chodzi o sytuację zawodową? (n=2420)



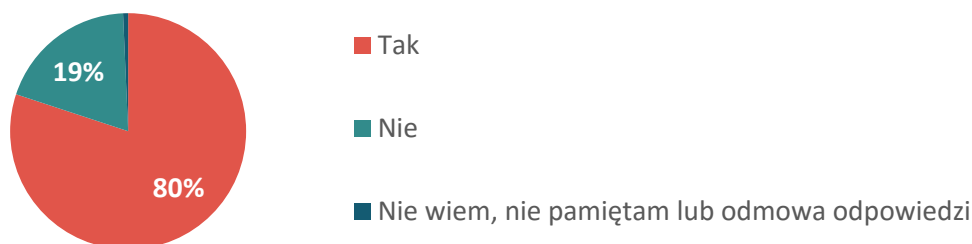
Spośród osób, których sytuacja zawodowa zmieniła się 38% zmieniło pracę, natomiast 22% zmieniło zajmowane stanowisko.

Wykres 20. P16. Czy zmienił pracę lub stanowisko w tej samej pracy? (n=481)



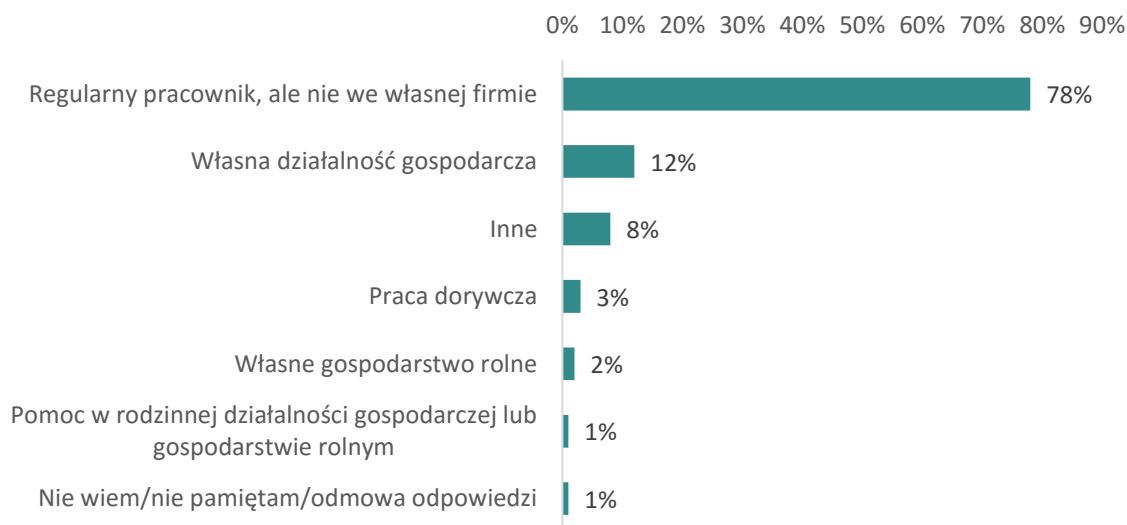
W 80% przypadków zmiana ta wiązała się ze zmianą pracy lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością.

Wykres 21. P17. Czy w wyniku tej zmiany, zmienił pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością? (n=291)



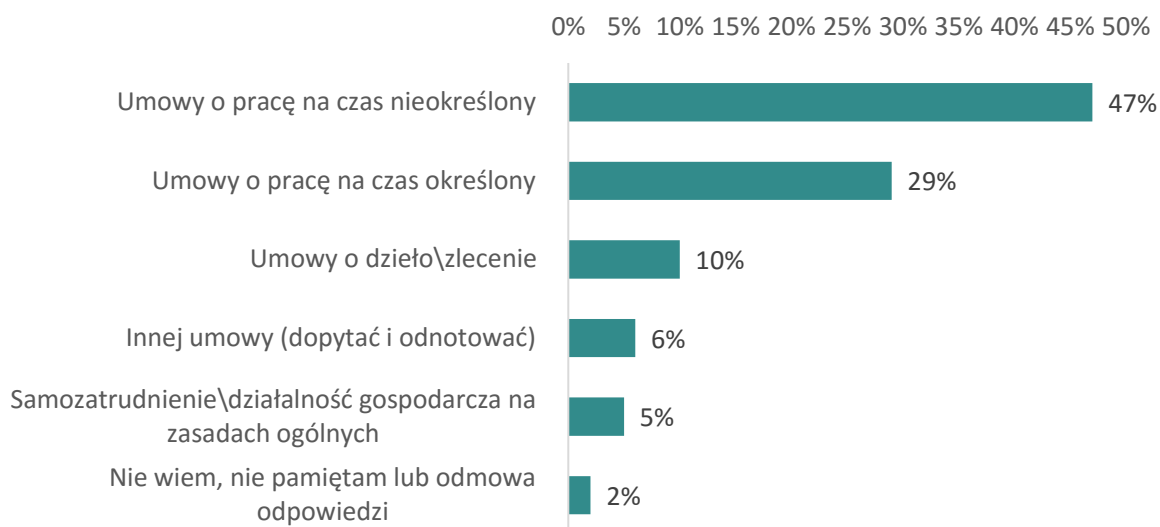
Osoby, których od okresu 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie do momentu realizacji badania zaszły jakieś zmiany jeśli chodzi o sytuację zawodową w zdecydowanej większości (78%) pracują jako regularni pracownicy (ale nie we własnej firmie). 12% z nich prowadzi własną działalność gospodarczą, natomiast pozostałe formy aktywności zawodowej są w tej grupie wyraźnie rzadsze.

Wykres 22. P18. W jakiej formie jest Pan(i) obecnie zatrudniony/a? W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi. (n=457)



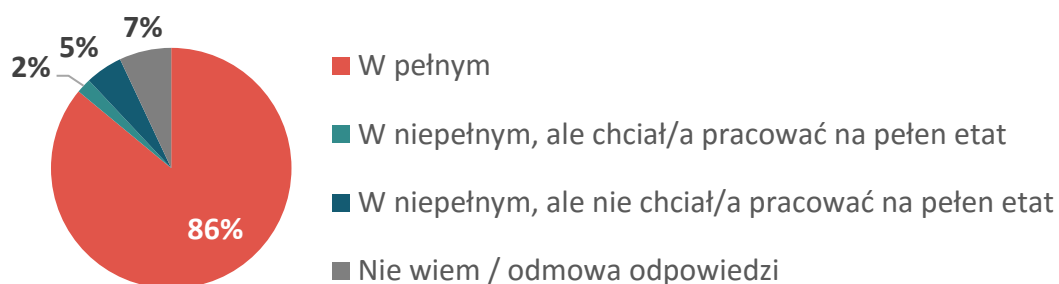
U osób, których sytuacja zawodowa zmieniła się, stosunkowo wysoki (w porównaniu do sytuacji przed udziałem w projekcie oraz 6 miesięcy po udziale w projekcie) jest udział, tych pracujących na podstawie umowy o pracę na czas określony (29%). Temat ten nie był pogłębiany w badaniu jednak, można podejrzewać, że część z tych osób zmieniła pracę stosunkowo niedawno i wciąż jest zatrudniona na okres próbny.

Wykres 23. P19. Na podstawie jakiej umowy jest Pan(i) obecnie zatrudniony(a) ? (n=457)



Osoby, których sytuacja zawodowa zmieniła się w zdecydowanej większości (86%) w momencie realizacji badania pracowały na pełen etat.

Wykres 24. P20. W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) obecnie pracuje? (n=457)



3.1.4 WSKAŹNIK REZULTATU DŁUGOTERMINOWEGO

Zgodnie z założoną definicją wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” rozumiany jest następująco:

Osoby pracujące, które uzyskały wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego i w ciągu sześciu miesięcy po opuszczeniu programu przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia lub zmieniły pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, lub które awansowały w pracy. Wskaźnik ten należy rozumieć jako zmianę statusu zatrudnienia uczestnika sześć miesięcy po opuszczeniu programu w porównaniu do sytuacji w chwili rozpoczęcia udziału.

W raporcie przedstawiano wartość brutto oraz netto wskaźnika. Wartość brutto nie uwzględnia subiektywnej oceny wpływu wsparcia na zmianę sytuacji uczestnika projektu (pytanie nr 8 z kwestionariusza CAWI/CATI, odpowiedzi powyżej 5 pkt). W celach poznawczych obliczono również wartość netto wskaźnika (uwzględniającą subiektywną ocenę wpływu wsparcia z pytania nr 8), jednak z punktu widzenia celów sprawozdawczych kluczowa jest wartość brutto.

Wartość wskaźnika w ramach całej badanej populacji wyniosła 17% brutto oraz 9% netto. W poniższej tabeli przedstawiono wartość wskaźnika w podziale na poszczególne cechy badanej populacji.

Tabela 8. Wartość netto oraz brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego (wartości w nawiasach to wartości liczbowe wskaźnika wyliczone dla całej badanej populacji N=11147)

		WARTOŚĆ WSKAŹNIKA	
		brutto	netto
OGÓŁEM		17% (1895)	9% (1003)
Płeć	KOBIETY	16% (1148)	8% (574)
	MĘŻCZYŹNI	19% (754)	11% (437)
Wiek	<25 LAT	36% (171)	17% (81)

	25 – 29 LAT	37% (416)	19% (214)
	30 – 54 LAT	16% (1104)	8% (552)
	>54 LAT	6% (159)	4% (106)
Wykształcenie	PODSTAWOWE	19% (25)	19% (25)
	GIMNAZJALNE	17% (466)	10% (274)
	PONADGIMNAZJALNE	11% (178)	3% (48)
	POLICEALNE	18% (1115)	9% (558)
	WYŻSZE	17% (615)	8% (290)
Subregion	M. ŁÓDŹ	18% (377)	9% (189)
	ŁÓDZKI	15% (354)	9% (213)
	PIOTRKOWSKI	15% (286)	8% (152)
	SIERADZKI	23% (213)	13% (120)
	SKIERNIEWICKI	15% (105)	7% (49)
Obszar (typ gminy)	WIEJSKI	17% (1776)	9% (940)
	MIEJSKI / WIEJSKO- MIEJSKI	18% (68)	12% (45)
Osoby z niepełnosprawnością	TAK	17% (1797)	9% (952)
	NIE	17% (1895)	9% (1003)

Wywiady jakościowe dostarczyły uzasadnienia różnic w wartościach wskaźnika netto i brutto. Część badanych wskazywała na brak bezpośredniego związku zmiany sytuacji zawodowej z udziałem w projekcie. W okresie następującym po projekcie rzeczywiście zmienili pracę, dostali awans lub podwyżkę, jednak nie wynikało to z uczestnictwa np. w szkoleniu. Dlatego analiza zależności przyczynowo - skutkowej, oraz porównanie wartości brutto i netto są kluczowe w celu oszacowania rzeczywistej zmiany. Dodatkowo badani dostrzegali szereg zmian nieujętych w pierwotnej definicji wskaźnika, a bardziej szczegółowo zostanie to omówione w podrozdziale dedykowanym temu zagadnieniu.

3.1.5 WSKAŹNIK A PRIORYTET INWESTYCYJNY

W niniejszym rozdziale przedstawione zostaną wartości wskaźnika w podziale na poszczególne Priorytety Inwestycyjne.

Tabela 9. Wartość brutto oraz netto wskaźnika rezultatu długoterminowego zróżnicowana ze względu na Priorytet Inwestycyjny (wartości w nawiasach to wartości liczbowe wskaźnika wyliczone dla całej badanej populacji N=11147)

PI	DZIAŁA- NIE	WARTOŚĆ WSKAŹNIKA					
		BRUTTO			NETTO		
		OGÓŁEM	K	M	OGÓŁEM	K	M
9i	IX.1	_*	_*	_*	_*	_*	_*
9iv	IX.2	21,93% (198)**	19,27% (106)	25,33% (90)	15,20% (134)	11,46% (63)	20,00% (71)
9v	IX.3	19,35% (95)**	18,52% (61)	20,93% (33)	12,90% (63)	12,96% (43)	12,79% (20)
8iv	X.1	21,29% (64)	21,19% (61)	25,00% (3)	5,16% (15)	5,30% (15)	0% (0)
8v	X.2	18,26% (447)**	16,01% (179)	20,49% (272)	7,80% (191)	7,12% (79)	8,48% (112)
8vi	X.3	3,80% (133)**	5,79% (140)	1,44% (15)	0,33% (15)**	0,30% (7)	0,36% (4)
10i	XI.1	14,04% (269)**	12,69% (213)	18,89% (45)	8,23% (157)**	6,50% (109)	14,44% (34)
10iii	XI.2	32,35% (26)**	36,67% (25)	0% (0)	32,35% (26)**	36,67% (25)	0% (0)
10iv	XI.3	28,96% (430)	26,20% (185)	31,56% (245)	15,22% (226)	11,35% (80)	18,85% (146)

* W przypadku Priorytetu Inwestycyjnego 9i nie wyliczono wskaźnika ze względu na fakt, że całość badanej populacji (uczestników projektów) w ramach tego priorytetu wynosiła zaledwie 6 osób, zaś w badaniu wzięła udział tylko 1 osoba.

** W części priorytetów inwestycyjnych suma wartości liczbowych dla kobiet i mężczyzn nie sumuje się do ogólnej wartości liczbowej wskaźnika ze względu na różnicę w strukturze płci w próbie i populacji.

Na potrzeby raportowania wartości wskaźnika dla Priorytetu Inwestycyjnego 8v w poniższej tabeli przedstawiono wartość wskaźnika w podziale na Poddziałania X.2.1 oraz X.2.2:

Tabela 10 Wartość wskaźnika dla Priorytetu Inwestycyjnego 8v w podziale Poddziałanie X.2.1 oraz Poddziałanie X.2.2

PI	PODDZIAŁANIE	WARTOŚĆ WSKAŹNIKA					
		BRUTTO			NETTO		
		OGÓŁEM	K	M	OGÓŁEM	K	M
8v	X.2.1	14% (42)	13% (38)	16% (2)	5% (15)	5% (15)	5% (1)
	X.2.2	52% (1102)	52% (527)	51% (564)	30% (636)	29% (294)	31% (343)

3.1.6 ZRÓŻNICOWANIE WARTOŚCI WSKAŹNIKA I JEGO PRZYCZYNY

Zróźnicowanie poziomu analizowanego wskaźnika w przypadku niektórych Priorytetów Inwestycyjnych objętych badaniem było znaczące. Wyróżnia się przede wszystkim niska wartość wskaźnika w przypadku Priorytetu 8vi oraz wysokie wartości Priorytetów 10iii oraz 10iv.

Badanie wykazało, że interpretując wartość wskaźnika należy mieć na uwadze przede wszystkim wyjściową sytuację zawodową respondentów (w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie) oraz specyfikę poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych i projektów realizowanych w ramach nich (zwłaszcza grupę docelową oraz typ i intensywność oferowanego wsparcia). Definicja wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” koncentrowała się na zidentyfikowaniu liczby uczestników projektów, których sytuacja zawodowa poprawiła się w aspektach takich jak pewność zatrudnienia, wymiar czasu pracy czy też zmiana pracy lub stanowiska na wyższe lub bardziej wymagające. Znaczna część respondentów (43%) już w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie była zatrudniona jako regularny pracownik, na umowę o pracę na czas nieokreślony i pracowała na pełen etat. Można więc uznać, że sytuacja takich osób na rynku pracy była już wtedy dobra jeśli chodzi o podstawowe kryteria oceny i w zasadzie wyłącznie zmiana stanowiska lub pracy na wyższe/bardziej wymagające mogła w tym przypadku być interpretowana jako poprawa sytuacji na rynku pracy (w rozumieniu definicji wskaźnika). W przypadku niektórych Priorytetów Inwestycyjnych liczba osób spełniających wszystkie wspomniane wcześniej kryteria (regularny pracownik

zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, pracujący na pełen etat) była wyraźnie wyższa (Priorytet Inwestycyjny 8vi – 59%), w innych natomiast zdecydowanie niższa (Priorytet Inwestycyjny 10 iii – 10%).

Czynnikiem wpływającym na wartość wskaźnika była również specyfika wsparcia udzielanego w ramach poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych. Priorytety w ramach, których realizowano projekty bezpośrednio związane z podnoszeniem kwalifikacji uczestników cechuje wyraźnie wyższa wartość wskaźnika. Przykładem mogą być wspomniane już Priorytety Inwestycyjne, w ramach których wartość wskaźnika była najwyższa, tj. 10 iii oraz 10 iv związane z kształceniem osób dorosłych oraz kształceniem zawodowym. Z drugiej strony w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 8vi realizowano projekty związane z ochroną zdrowia, które z założenia miały przyczynić się do przedłużenia aktywności zawodowej uczestników, ale ich potencjał do poprawy ich sytuacji zawodowej (zgodnie z definicją wskaźnika) był dość ograniczony (ponadto w projektach brały udział przede wszystkim osoby ze starszych - mniej mobilnych zawodowo - grup wiekowych, spośród których wielu w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie posiadało pełne i pewne zatrudnienie).

Badanie pokazało, że wartość wskaźnika jest wyraźnie wyższa w młodszych grupach wiekowych (<25 lat – 36%, 25-29 lat – 37%), co można tłumaczyć faktem, że osoby te są dopiero na początku aktywności zawodowej i dynamika zmian w ich sytuacji na rynku pracy jest większa. Należy przy tym podkreślić, że zdecydowana większość osób, które wzięły udział w projektach objętych badaniem należała do starszych grup wiekowych - 30 lat i więcej (86% badanej populacji).

3.2 DOSTRZEGANIE ZMIAN NIEUJĘTYCH W DEFINICJI WSKAŹNIKA

3.2.1 TYP ZMIAN

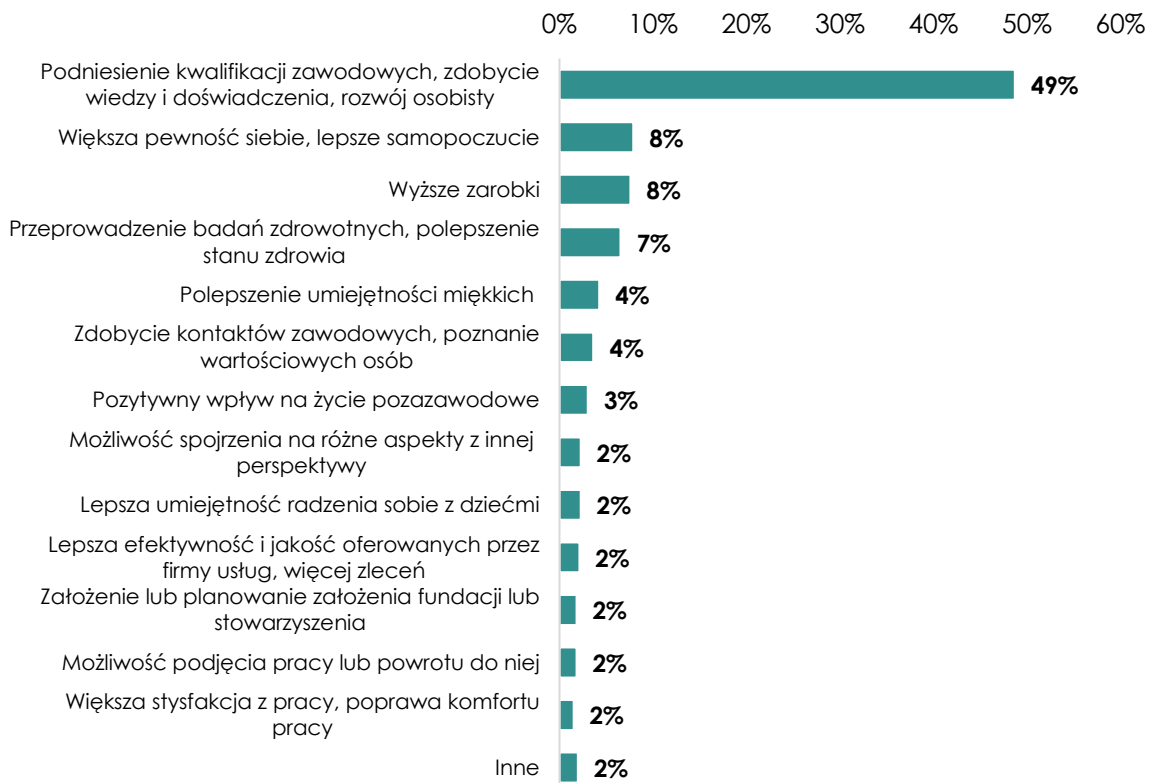
Po uczestnictwie w projekcie większość respondentów nie zauważyła w swoim życiu dodatkowych zmian, czyli takich, które nie dotyczyłyby stabilności zatrudnienia, wymiaru czasu pracy czy zmiany pracy lub stanowiska pracy na bardziej odpowiedzialne i wymagające wyższych kwalifikacji. W przypadku nieco ponad 1/4 badanych udział w projekcie spowodował korzystne zmiany (27%). Z kolei niekorzystne zmiany zaobserwował jedynie 1% badanych.

Wykres 25. P14. Czy udział w projekcie spowodował w Pana(i) życiu jakieś zmiany? Chodzi nam tu o zmiany inne, niż te dotyczące stabilności zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, zmiany pracy lub stanowiska pracy na bardziej odpowiedzialne i wymagające wyższych kwalifikacji. (n=2420)



Spośród korzystnych zmian, jakie dostrzegli respondenci, najczęściej wymieniane było podniesienie kwalifikacji zawodowych, zdobycie wiedzy i doświadczenia oraz rozwój osobisty. Tego typu zmiany zostały zauważone przez co drugą osobę odczuwającą pozytywne zmiany (49%). Odsetek tego typu odpowiedzi znacznie przewyższył pozostałe kategorie. Kolejnymi najczęściej wymienianymi aspektami były zyskanie większej pewności siebie oraz lepszego samopoczucia (8%), a także wyższe zarobki (8%).

Wykres 26. Korzystne zmiany spowodowane udziałem w projekcie. (n=659)



Również badania jakościowe wskazały, że uczestnicy projektów dostrzegają szereg zmian nieuwjętych w definicji wskaźnika. Oznacza to, że zmiana sytuacji zawodowej, a także jej poprawa, przez respondentów rozumiane były znaczenie szerszej niż wynika to z konstrukcji wskaźnika. Kolejnym wyzwaniem okazał się fakt, że część badanych wskazywała na brak bezpośredniego związku zmiany sytuacji zawodowej z udziałem w projekcie. W okresie następującym po projekcie rzeczywiście zmienili pracę, dostali awans lub podwyżkę, jednak nie wynikało to z uczestnictwa np. w szkoleniu. Dlatego analiza zależności przyczynowo - skutkowej, oraz porównanie wartości brutto i netto, są kluczowe w celu oszacowania rzeczywistej zmiany.

Czy pana sytuacja zawodowa po udziale w projekcie się zmieniła?

Nie. Zmieniła się, ale to nie miało związku z udziałem w projekcie. Ale pytanie jest, czy się zmieniła. No, od 2018 roku, od końca sierpnia jestem zawodową rodziną zastępczą. Ale udział w tym projekcie nie miał z tym związku.

(Uczestnik projektu 9 IV)

Jak już wspomniano na początku rozdziału, badani zmianę i poprawę sytuacji zawodowej rozumieją szerszej niż wynika to ze wskaźnika. Pierwszym przykładem może być poprawa komfortu pracy, który nie jest w nim ujęty: badania jakościowe pokazują, że dla uczestników projektów jest to realna poprawa sytuacji zawodowej. Przekłada się na możliwość wykonywania swoich obowiązków szybciej i efektywniej, a także obniża stres w pracy oraz zwiększa pewność siebie. Respondenci podkreślają, że nowe umiejętności i wiedza pozwoliły im usprawnić wykonywane w pracy zadania, a także w większym stopniu spełniać oczekiwania przełożonych.

To jest coś, co mi się bardzo przydało. No i pomijam już jakby aspekt techniczny, ale myślę że każdemu, umiejętność nowo nabyta zwłaszcza, jeżeli jest ona potrzebna do pracy, podnosi jakby takie troszeczkę własne ego i sprawia, że człowiek czuje się troszeczkę pewniej. Dodaje to pewności siebie.

(Uczestnik projektu 8 V)

Jak zmieniła się pani sytuacja po udziale w tym projekcie?

Tak zawodowo, to później właśnie zostałam komendantem, czyli trochę poszłam, można powiedzieć do góry.

Czy pani zdaniem ta zmiana była związana z udziałem w projekcie?

Szczerze wydaje mi się, że nie, ale było to dodatkowym plusem właśnie ze względu na to, że ludzie patrzą, co ten komendant potrafi, czego nie potrafi, w czym brał udział, w czym nie brał i myślę, że to na pewno pomogło zaplusować.

(Uczestnik projektu 9 V)

Kolejna kwestia, jaka pojawiła się w trakcie wywiadów, to poprawa sytuacji zawodowej, jednak niemożliwa do zmierzania. Pierwszym przykładem może być projekt dotyczący dofinansowania materiałów promocyjnych. Odbiorcy tego przedsięwzięcia oceniali je pozytywnie, jednak podkreślali, że nie są w stanie oszacować jaki wpływ miał projekt na rozwój działalności: promocja wpływa nie tylko na sprzedaż i zainteresowanie, ale także np. na poprawę wizerunku organizacji, czyli warstwę trudną do zmierzenia. Ich zdaniem reklama przyniosła spodziewane efekty, jednak nie dysponują wskaźnikami, które mogą to potwierdzić.

Może chciałby pan coś dodać na koniec w tematyce naszej rozmowy?

Ogólnie jestem, znaczy raczej jestem, powiedziałbym, że pozytywnie odebrałem współpracę. Nasz projekt został zrealizowany, grant otrzymaliśmy i dzięki temu nasza organizacja na pewno poprawiła swój wizerunek wśród lokalnych mieszkańców. Na różnych imprezach możemy się teraz pokazywać. Mamy 1 publikację dzięki tym środkom wydaną. Myślę, że pozytywnie.

(Uczestnik projektu 9 V)

Innym przykładem są inicjatywy i projekty w jakich uczestniczyli pracownicy oświaty. Zwykle przekładają się one na poprawę sytuacji zawodowej, jednak nie bezpośrednio. Wynika to z wymogów awansu nauczycielskiego, na który składa się szereg pozyskanych kompetencji, źródeł wiedzy, a także udział w kursach i szkoleniach. Projekty w ramach FE stanowiły ważny element uzyskania mianowania, jednak nie jedyny. Efektem jest brak uwzględnienia tego typu uczestnictwa w projektach jako zmieniających sytuację zawodową oraz jako część formalnego wskaźnika, mimo realnego wpływu i powiązania z poprawą sytuacji zawodowej.

Czy pani zdaniem zmiana ta [awans] była związana z udziałem w tym projekcie?

Pomogła mi, zdecydowanie mi pomogła, ponieważ ilość działań, które robiłam będąc w projekcie, mogłam wykorzystać do sprawozdania z awansu zawodowego. Niepełne sprawozdanie nie daje nam awansu, więc zdecydowanie tak.

(Uczestnik projektu 10 I)

Ostatnim przykładem szerszego rozumienia poprawy sytuacji zawodowej jest możliwość zachowania statusu quo. Mimo, że udział w projekcie nie jest bezpośrednio związany z pracą uczestnika, to pomaga zachować pracę, którą w innej sytuacji musiałby porzucić. Przykładem może być projekt dotyczący dofinansowania profesjonalnej opieki nad dziećmi, dla rodziców wracających do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Mimo, że projekt w przypadku tych respondentów nie poprawił ich sytuacji zawodowej, oceniają go bardzo pozytywnie, a jego efekty i możliwość powrotu do pracy uznają za duży sukces zawodowy.

**Czy pani sytuacja zawodowa, po udziale w projekcie, zmieniła się?
Jeżeli tak, to w jaki sposób?**

Wróciłam do pracy na takich samych warunkach jak pracowałam wcześniej.

(Uczestnik projektu 8 IV)

3.2.2 SPOSOBY STYMULOWANIA KORZYSTNYCH ZMIAN I CZYNNIKI IM SPRZYJAJĄCE

W skali mikro, czyli na poziomie organizacji samych projektów, istnieją sposoby stymulowania korzystnych zmian i wywierania wpływu na ich długoterminowość. Respondenci podkreślają, że niektóre cechy, np. szkoleń i kursów, pozytywnie wpływają na sytuację zawodową. W tym rozdziale przedstawione zostaną czynniki mające na nią największy wpływ w ramach kilku obszarów: przebiegu projektów, warstwy formalno - technicznej oraz warstwy merytorycznej takiej jak program, forma, podejście prowadzącego, czy wykorzystywane materiały.

Pierwszym elementem często wymienianym przez rozmówców był balans między teorią i praktyką w trakcie projektów w formie kursów i szkoleń. Wprowadzanie do programów zarówno wykładów jak i warsztatów, podnosiło ich jakość, a także szansę na wykorzystanie

wiedzy i umiejętności w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych. Uczestnicy projektów doceniali ich warsztatowy charakter, a także autentyzm: próbę stworzenia przez prowadzących sytuacji w jak największym stopniu zbliżonej do realnej i odtworzenia prawdziwych problemów z jakimi będą się mierzyć w przyszłości. Wszystkie te cechy szkoleń pozwalały im wykorzystywać nabytą wiedzę w praktyce, poczuć się pewniej podczas wykonywania obowiązków. W opinii badanych zwiększało to także możliwość zmiany sytuacji zawodowej: uzyskania awansu, podwyżki, lub zmianę pracy na lepiej płatną. Należy wspomnieć, że wystarczająco pogłębiona część teoretyczna również była oceniana pozytywnie. Respondenci podkreślali, że udane szkolenie to takie, podczas którego prowadzący umiejętnie dobiera ich formę, aby najefektywniej przekazać wiedzę i umiejętności.

Za dużo teorii, a nie było praktycznych rozwiązań, to w 1 dzień czegoś można się nauczyć- to było tylko zasygnalizowanie, że są takie formy, z których można skorzystać.

Czyli brak praktyki takiej, rozmów?

Brak, no, może, bo powinniśmy coś sobie tam jeszcze ewentualnie zrobić, czy swoje pomysły nawet podać i żeby można było coś zrealizować.

(Uczestnik projektu 9 V)

Co pana zdaniem należałoby poprawić, jeżeli chodzi o cały ten projekt?

Sądzę, że powinno być, jak już jest takie szkolenie, to bardziej sztywne w zakresie tematów, albo przynajmniej połączenie tych miękkich umiejętności z czymś takim twardym, konkretnym.

(Uczestnik projektu 9 I)

Kolejną zaletą projektów w formie szkoleń, wymienianą przez ich uczestników, było odpowiednie rozłożenie w czasie przekazywanego materiału. Nieumiejętne skonstruowany harmonogram, wielogodzinne, lub wyjazdowe spotkania w zbyt dużym stopniu obciążały uczestników. Nie tylko nie pozwalały przyswoić wiedzy i nabyć nowych umiejętności, ale utrudniały wzięcie w nich udziału osób z wieloma obowiązkami: posiadającymi pracę

zmianową lub dzieci. Optymalny czas spotkań pozwalał w większym stopniu przyswoić wiedzę, a także wykorzystać ją w praktyce oraz wpłynąć pozytywnie na sytuację zawodową.

A jak oceniliby pan sposób organizacji poszczególnych działań?

Najgorsze są szkolenia wyjazdowe, które trwają po ileś godzin. I ludzi męczą. Nie wiadomo po co. Bo przecież nikt nie jest w stanie zapamiętać, jak się mówi od godziny 9 do godziny 21.

Nie chodzi o termin, tylko o czas?

Tak. Bo powinno to być wg mnie dłużej, a łagodniej podawane. Ile może człowiek spamiętać, jeśli jest to podawane cały czas i na okrągło? Powinno być rozłożone w czasie jednak.

(Uczestnik projektu 9 IV)

Kolejnym czynnikiem mającym szansę pozytywnie wpłynąć na zmianę sytuacji zawodowej była indywidualizacja oraz dostosowanie programów i harmonogramów szkoleń do oczekiwań i potrzeb ich odbiorców. W kontekście harmonogramu problemem było organizowanie szkoleń, dla ludzi pracujących, zbyt wcześnie. W praktyce zmuszało to uczestników do korzystania z urlopu, lub wcześniejszego wychodzenia z pracy.

A jeśli chodzi o terminy, godziny, w których odbywały się zajęcia, czy to było pani zdaniem OK?

Było OK, ale pamiętam, że one były tak około godziny 17 i mogły być ciut później, bo ta 17 to jest czas, kiedy się jeszcze pracuje.

(Uczestnik projektu 9 V)

Kolejną kwestią jest brak indywidualizacji programów oraz dostosowania ich do potrzeb konkretnej branży, zawodu, lub oczekiwań. Respondenci skarżyli się na sztywne ramy wykładów bez dostosowania ich do potrzeb uczestników projektu. Efektem był brak możliwości przełożenia pozyskanych informacji na własne środowisko zawodowe i wykorzystania wiedzy w praktyce.

Jak ocenia pani te działania?

Znaczą tak, były rzeczy, których faktycznie się dowiedziałam, które mi się przydały. Były takie, które albo wiedziałam, ale nawet jak wiedziałam to i tak nie mogłam wykorzystać w swojej pracy i swojej organizacji, bo jesteśmy taką trochę specyficzną organizacją ZHP,

więc nie pracujemy tak, jak każda inna organizacja. U nas dochodzi też bardzo dużo aspektów takich międzyludzkich, mam wrażenie, że nie wszystko miało przełożenie na naszą pracę.

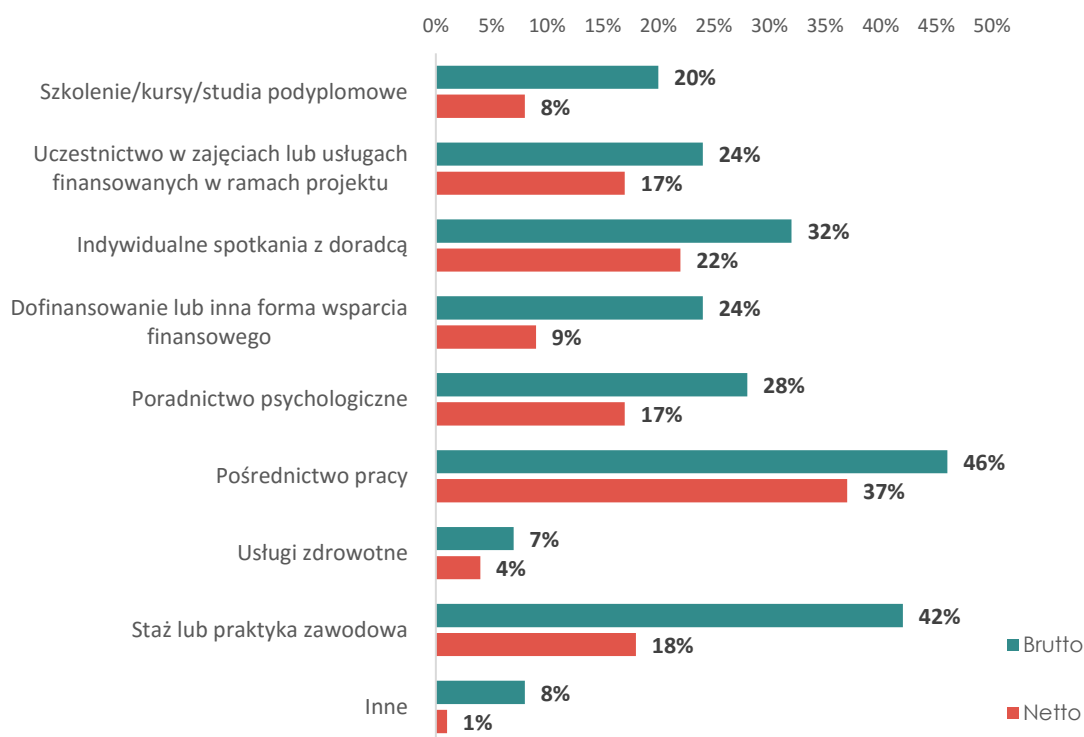
(Uczestnik projektu 9 V)

Także przygotowanie, profesjonalizm oraz doświadczenie osób zajmujących się projektem miało znaczenie w odniesieniu do pozytywnego oddziaływania na zmianę sytuacji zawodowej respondentów. Im było ono większe, tym lepiej uczestnicy oceniali projekty, a także w większym stopniu mogli wykorzystać w pracy pozyskaną wiedzę i umiejętności. Również dodatkowe materiały, które dostawali po projekcie pomagały im w przełożeniu informacji na praktykę zawodową, a możliwość sięgnięcia po nie na długo po zakończeniu, utrwalała efekty oraz miała szansę stymulowania długotrwałości ewentualnej zmiany.

3.3 WPŁYW FORM WSPARCIA NA ZMIANĘ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Wpływ projektów na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy był też związany z rodzajem formy wsparcia, którą otrzymali, a także ich liczbą. Wyraźnie lepsze efekty przynosiły bardziej zindywidualizowane formy wsparcia związane bezpośrednio z rozwojem zawodowym, takie jak: pośrednictwo pracy, staż lub praktyka zawodowa czy też indywidualne spotkania z doradcą (wartość wskaźnika dla tych form wsparcia wynosiła od 32% do 46%). Warto mieć na uwadze, że z powyższych form wsparcia skorzystało łącznie kilkanaście procent uczestników badania, natomiast najpowszechniejsze były szkolenia/kursy/studia podyplomowe (wartość wskaźnika 20%).

Wykres 27. Wartość wskaźnika* brutto oraz netto w podziale na formy wsparcia, z których korzystali uczestnicy. W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100%. (n=2420)

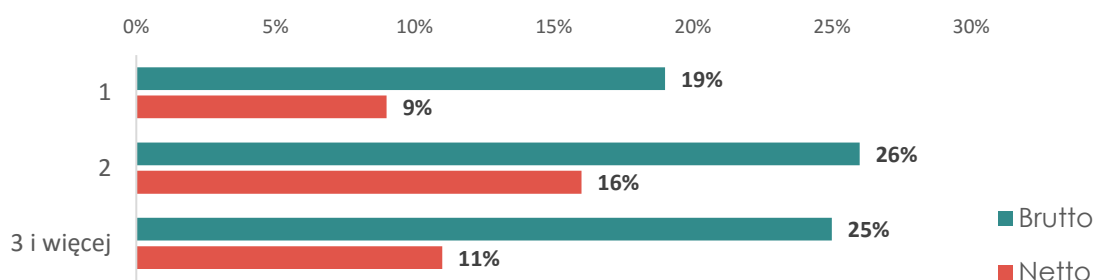


* Ze względu na fakt, że pytanie o formy wsparcia, z jakich korzystali uczestnicy projektów zadano tylko osobom, które 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie były aktywne zawodowo (n=2420) wyliczenia wskaźnika brutto i netto są obliczone dla innej podstawy niż w przypadku ogółu uczestników projektów (tam podstawą były osoby aktywne zawodowo w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, n=2836). W związku z tym obliczenia przedstawione na powyższym wykresie trafnie prezentują różnicowanie skuteczności

poszczególnych form wsparcia, jednak nie należy bezpośrednio porównywać prezentowanej tu wartości wskaźnika z wartościami obliczonymi dla całości badanej próby prezentowanych w poprzednich rozdziałach.

Lepsze efekty jeśli chodzi o poprawę sytuacji zawodowej uzyskiwali uczestnicy, którzy skorzystali z dwóch form wsparcia (wartość wskaźnika 26%), przy czym również w tym przypadku osoby takie należały do mniejszości – zdecydowana większość korzystała z tylko jednej formy wsparcia.

Wykres 28. Wartość wskaźnika w zależności z ilu form wsparcia korzystali badani (n=2420)



3.4 DOSTĘPNOŚĆ FORM WSPARCIA DLA OSÓB W NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI ZAWODOWEJ

Respondenci raczej pozytywnie oceniali dostęp do różnych form wsparcia w ramach FE. Ich zdaniem sposób ich przygotowania, wykorzystywana infrastruktura, a także tematyka w większości nie są wykluczające. Pojawiło się jednak kilka opinii odnośnie ograniczonej dostępności do form wsparcia dla ludzi o niskich kompetencjach cyfrowych, a także mieszkających na wsiach.

Respondenci zwracali uwagę, że większość informacji o możliwości wsparcia znajduje się w Internecie. Ich zdaniem osoby nie posługujące się tym źródłem mogą mieć do nich ograniczony dostęp. Głównie dotyczy to osób w średnim wieku i starszych.

Także miejsce zamieszkania może stanowić cechę utrudniającą dostęp do projektów. Poddając analizie dane zastane dotyczące uczestników projektów można zauważyć, że zaledwie 6% uczestników projektów pochodziło z gmin wiejskich. Ponadto widoczne jest skoncentrowanie znacznej części uczestników na obszarze Podregionu m. Łódź (32%).

Badanie jakościowe pokazało, że zdaniem respondentów, dostępne projekty organizowane są głównie w dużych i średnich miastach. Może to stanowić problem dla mieszkańców wsi i

bardzo małych miejscowości z uwagi na konieczność długich, męczących i kosztownych dojazdów.

Zdaniem badanych, aby ograniczać wpływ powyższych czynników na obniżanie dostępu do projektów niektórych grup społecznych należy w jak największym stopniu rozszerzać źródła wiedzy o FE poza Internet. W kontekście dojazdów zwrot ich kosztów, a także organizowanie transportu np. na szkolenia, może rozwiązać problem lokalizacji usług wsparcia.

Na pewno dostęp do Internetu, to bolączka. Mała miejscowość, uważam, że nie. O ile ta osoba jest mobilna, bo te szkolenia raczej nie odbywają się w małych miejscowościach, raczej odbywają się w większych skupiskach ludzi. Ale jak osoba jest chętna i ma możliwość dotarcia do tego miejsca, to nie widzę przeszkód. Brak Internetu, niepełnosprawności, to pewnie zależy od projektu i w zależności od niepełnosprawności.

(Uczestnik projektu 10 IV)

A dostęp do takich działań, czy mógłby być utrudniony?

Na pewno to jest problem, dlatego że ja po tym projekcie to szukam w Internecie, więc znajduję jakieś propozycje projektów. I teraz tych projektów się pojawia więcej, ale osoby starsze pewnie nie bardzo sobie z tym radzą i z mniejszych miejscowości też. Natomiast najgorzej to chyba informacja. Jeżeli z Internetem ludzie mają kontakt to tak, a tak to chyba jest ciężko. Może w ośrodkach zdrowia jakby tak było przedstawiane, to może.

(Uczestnik projektu 8 VI)

W tym miejscu należy także wspomnieć o dostosowaniu projektów do możliwości osób pracujących. Badani w trakcie wywiadów jakościowych podkreślali, że godziny spotkań i harmonogram były bardzo elastyczne i dawały możliwość łączenia udziału w projekcie z pracą. Pojawiły się jednak opinie, że niektóre szkolenia i kursy organizowane były zbyt wcześnie, co zmuszało uczestników do wcześniejszego wychodzenia z pracy. Także projekty wyjazdowe i w dużym stopniu obciążające czasowo (np. całodzienne) spotykały się z negatywnymi opiniami: dla osób pracujących i posiadających rodzinę, była to komplikacja w kontekście wypełniania innych, codziennych obowiązków.

4.

PODSUMOWANIE WYWIADÓW JAKOŚCIOWYCH

4.1 PROCES DECYZYJNY

Przebieg procesu decyzyjnego związanego z uczestnictwem w projekcie różni się w zależności od projektu, a także osobistej sytuacji, potrzeb i oczekiwań jego uczestnika. Począwszy od źródeł wiedzy, przez kryteria, motywacje, aż do oceny trudności i ułatwień każdy przypadek, w ramach wywiadów jakościowych, był inny. Poniższy rozdział prezentuje proces decyzyjny w oparciu o analizę IDI.

4.1.1 ŹRÓDŁA WIEDZY

Uczestnicy projektów w trakcie wywiadów jakościowych wskazywali na różne źródła wiedzy odnośnie możliwości uczestnictwa w projektach. W ich wypowiedziach pojawiały się zarówno źródła inicjowane przez FE oraz pośredników wsparcia, jak i przypadkowe, związane z czynnikiem ludzkim. Często podkreślali, że pierwszy krok w celu uzyskania wiedzy i informacji wykonali w oparciu o rekomendację i wskazówki innych osób: znajomych, rodziny, współpracowników. Dodatkowo cenną informacją jest fakt, że część z nich nie poszukiwała samodzielnie informacji o wsparciu, tylko natrafiła na nią przypadkiem: w miejscu pracy, w trakcie rozmowy z bliskimi lub w sieci, w trakcie wykonywania innych czynności.

Wśród źródeł wiedzy inicjowanych przez FE wymienić należy przede wszystkim Internet. Uczestnicy projektów trafiali na informację poprzez grupy i strony tematyczne, z których regularnie korzystają w swoim czasie prywatnym, ze względu na związek z ich zainteresowaniami.

Z tego co pamiętam, bo to było jakiś rok albo 2 lata temu, było ogłoszenie przez social media, konkretnie przez Facebooka.

(Uczestnik projektu 10 IV)

Kolejnym źródłem wiedzy inicjowanym bezpośrednio przez FE są plakaty, na które respondenci natrafiali przypadkowo np. w przychodniach i szpitalach w trakcie wizyt kontrolnych (projekt dotyczący możliwości rehabilitacji). Innym miejscem są Urzędy Pracy, gdzie bezrobotni dowiadują się o możliwościach wsparcia od urzędników, lub z tablicy ogłoszeń. Kolejnym wartym uwagi źródłem informacji o projektach są różnego typu pośrednicy wsparcia np. fundacje lub firmy doradcze. Respondenci poszukując informacji o dostępnych formach wsparcia natrafiają na ich ofertę, ale pośrednicy także samodzielnie poszukują zainteresowanych. Część respondentów podkreśla, że jeśli raz skorzystała z pomocy pośrednika, to w następstwie na jego stronie regularnie poszukuje informacji o nowych projektach.

Jak wspomniano już wcześniej informacje odnośnie możliwości wsparcia nie są inicjowane jedynie przez FE i pośredników, ale także poprzez czynnik ludzki np. znajomych, którzy już wcześniej brali udział w projekcie. Takie źródła wiedzy są bardzo cenne, ponieważ oprócz informacji o projekcie zawierają także rekomendację dotyczącą wzięcia w nim udziału. Jeśli jest ona pozytywna, dodatkowo zachęca do przystąpienia.

Czy Pan poszukiwał samodzielnie informacji na ten temat?

Wyniknęło to z rozmowy, takiej koleżeńskiej raczej. Bezpośrednio zaliśmy się z uczestnikiem czwartej czy trzeciej edycji naboru. Ja uczestniczyłem w trzynastej grupie, więc to było tak, że faktycznie rok wcześniej, ktoś zaczął, zrealizował, ukończył ten projekt i polecił mi jako warty uwagi.

(Uczestnik projektu 10 IV)

Kolejnym bardzo ważnym źródłem wiedzy jest przełożony. To właśnie szefowie bardzo często informują pracowników o możliwości wsparcia, a także inicjują cały proces i zajmują się nim od strony formalnej. Często również samodzielnie podejmują decyzję o tematyce wsparcia, co zdaniem badanych ma swoje wady i zalety. Z jednej strony ułatwia to wzięcie udziału w projekcie, ogranicza czas potrzebny na załatwienie formalności, z drugiej strony często uniemożliwia samodzielne wybranie zakresu, tematyki oraz formy wsparcia. Efektem jest dobór szkoleń najbardziej efektywnych z punktu widzenia potrzeb całej firmy, a nie pojedynczego pracownika i jego kariery zawodowej oraz rozwoju.

Jak pan się dowiedział o tym projekcie i możliwości wzięcia udziału?

Ten projekt prowadził mój pracodawca, że tak powiem, więc to on mnie namówił do uczestnictwa w nim.

Czy pan sam poszukiwał informacji na takie tematy wcześniej?

Na ten temat nie, tego akurat projektu nie.

Czemu akurat pan się zdecydował wziąć udział w tym projekcie?

No, było jakieś takie odgórne zalecenie.

Pracodawca jakby zdecydował za pana?

Tak.

(Uczestnik projektu 9 I)

W tym miejscu należy także wspomnieć, że proces pozyskiwania informacji o projekcie zwykle nie jest punktowy. Część respondentów przed przystąpieniem do projektu poszukiwała informacji w różnych miejscach, często kilku jednocześnie, a także część z nich była odsyłana do kolejnych kanałów kontaktu.

4.1.2 KRYTERIA

W trakcie wywiadów jakościowych respondenci deklarowali, że zwykle spełniali kryteria udziału w projektach, a co za tym idzie nie oceniają tego etapu jako stwarzającego problemy. Wynika to głównie z faktu, że poszukiwali oni projektów pod kryteria i możliwości jakimi dysponowali w danym momencie. Nie przygotowywali się do udziału w projektach w sposób celowy. Dodatkowo, jak podkreślali, w przypadku części kryteriów przygotowanie nie było możliwe np. w przypadku tych związanych ze stanem zdrowia lub posiadaniem dzieci.

W trakcie rozmów część respondentów nie wiedziała jakie były kryteria w projektach, w których brali udział. Byli to uczestnicy, którzy otrzymali wsparcie z inicjatywy pracodawcy, który zajmował się formalną stroną projektu, w tym kryteriami uczestnictwa. Dodatkowo ten element procesu decyzyjnego w najmniejszym stopniu pozostał w pamięci badanych i było im trudno wymienić kryteria.

4.1.3 MOTYWACJE

Motywacje udziału w projekcie były indywidualne dla każdego respondenta. Na potrzeby niniejszego podsumowania podzielono je na dwa podstawowe obszary: sferę prywatną i zawodową.

W sferze zawodowej dominowały motywacje związane z podniesieniem swoich umiejętności, kompetencji i kwalifikacji. Celem było przekwalifikowanie, zmiana pracy na lepiej płatną, awans, zmiana rodzaju umowy lub poprawa komfortu bieżącej pracy np. poprzez naukę ułatwień, które przyspieszają wykonywanie obowiązków. W tej sferze często motywacją było także spełnienie oczekiwań przełożonego, który osobiście podejmował decyzję o udziale pracownika w projekcie. Zwykle związane było to ze zmianą warunków pracy i koniecznością przygotowania do nich pracowników firmy.

Dlaczego zdecydował się pan wziąć udział w tym projekcie?

Ze względu na potrzebę podniesienia swoich kwalifikacji w kwestii dotyczącej bezpośredniego zarządzania projektami. Wiązało się to w sposób bezpośredni z moją pracą, a jednocześnie czułem potrzebę pewnego rodzaju usystematyzowania swojej wiedzy. Usystematyzowania jej w stosunku do właśnie zweryfikowanej metodologii i w tym zakresie można powiedzieć nawet poszukiwałem również na własną rękę kursów szkolnych, aczkolwiek nie wpadłem wcześniej na nic, co uznałbym za atrakcyjne.

(Uczestnik projektu 10 IV)

Dla dużej części respondentów motywacje udziału w projektach związane były ze sferą prywatną. Była to np. chęć zdobywania wiedzy i umiejętności w zakresie zainteresowań, ciekawość świata, poprawa relacji w rodzinie lub stanu zdrowia.

Obu powyższych sfer nie można analizować całkiem oddzielnie. Chociaż zwykle w procesie decyzyjnym, jedna z nich jest dominująca, to efekty uczestnictwa w projektach dotyczą zwykle obu obszarów jednocześnie. Przykładem może być projekt dotyczący rehabilitacji dla osób z chorobami krążenia. Motywacja nie była związana z chęcią podniesienia kwalifikacji zawodowych, jednak poprawa zdrowia i zmiana stylu życia bezpośrednio wpłynęły na komfort pracy, a co za tym idzie wydajność i efektywność.

4.1.4 TRUDNOŚCI I UŁATWIENIA

Uczestnicy wywiadów jakościowych rzadko wskazywali na trudności związane z procesem ubiegania się o wsparcie. Często podkreślali, że procedura była łatwa i zrozumiała. Jednak w trakcie rozmów pojawiło się kilka elementów, które ich zdaniem należałoby usprawnić.

Pierwsza z nich to czasochłonność procedur urzędowych, które w opinii uczestników projektów trwają zdecydowanie zbyt długo. Dodatkowo w trakcie uzupełniania i dostarczania niezbędnej dokumentacji, często nie są dostępne platformy internetowe, a wszystkie dokumenty należy dostarczać osobiście, lub drogą pocztową. W opinii respondentów to duże utrudnienie, które zabiera mnóstwo czasu i demotywuje do wzięcia udziału w projektach.

Było to czasochłonne, trzeba było się z tym liczyć. Natomiast nie było to trudne jako tako. Dostęp określiłbym jako łatwy. Na pewno można by to usprawnić, wprowadzając jakiś system aplikacyjny, gdzie te wszystkie dokumenty czy też pola, formularze, można byłoby w formie internetowej, elektronicznej uzupełnić i zrobić. Ja akurat osobiście nie jestem fanem papierologii i rzeczy papierowych. Jestem z pokolenia, że lubię, jak wszystko jest w jakimś systemie i mogę sobie to szybko przeklikać.

(Uczestnik projektu 10 IV)

Kolejna trudność na jaką wskazywali rozmówcy to brak responsywności ze strony osób zajmujących się wsparciem: przedstawicieli instytucji pośredniczących lub koordynatorów wsparcia: długi czas oczekiwania na odpowiedź, kilka osób jednocześnie odpowiedzialnych za dany projekt, błędne informacje lub przekazywane zbyt późno. Tak, jak dobra komunikacja w tym zakresie potrafi być ogromnym ułatwieniem dla uczestników, a także buduje pozytywne opinie o całości projektu, tak brak komunikacji jest jednym z największych utrudnień w zakresie podjęcia decyzji o uczestnictwie, a także przebrnięciu przez kryteria i kwestie formalne.

Mi się wydaje, że tam trochę utrudniona była komunikacja, bo nie jesteśmy stąd. Tam organizacja [nazwa własna] była w Łodzi. Tam też z tego co pamiętam, inna osoba była od grafiki, inna od prowadzenia projektu. I nie do końca było wiadomo, z kim się kontaktować. Takie odnosiłem wrażenie. Był problem komunikacyjny, to na pewno.

Czy miał się pan do kogo zwrócić w przypadku wątpliwości z projektem?

Nie do końca. Jedna pani prowadziła na początku, potem przekazała innej pani. Ogólnie sprawy graficzne mieliśmy załatwić jeszcze z kimś innym, takie nie do końca było to jasne. Lepiej jakby była 1 osoba odpowiedzialna za cały proces komunikacyjny.

(Uczestnik projektu 9 V)

4.2 TYPOLOGIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W OPARCIU O MOTYWACJE

W ramach przeprowadzonych wywiadów jakościowych, niezależnie od projektów, rysuje się kilka typów uczestników wsparcia. Kryterium rozróżnienia stanowiły ich różne motywacje do wzięcia udziału w projektach.

Pierwszy typ to osoby, które charakteryzuje świadome działanie zmierzające do zmiany sytuacji zawodowej. Zwykle wiedzą jakie są ich potrzeby w zakresie wsparcia i samodzielnie poszukują informacji, głównie w Internecie. Ich szczegółową motywacją jest często zmiana pracy, awans zawodowy, przekwalifikowanie, lub zwiększenie wynagrodzenia. W projektach cenią możliwość udokumentowania pozyskanej wiedzy, lub kwalifikacji z uwagi na możliwość wykorzystania na rynku pracy np. w trakcie rozmów kwalifikacyjnych.

Kolejny typ to pracownicy, którzy w ramach projektów zwiększają swoje kompetencje i wiedzę w obecnej pracy. Efektem jest np. wzrost wydajności, albo komfortu pracy, ale przy braku twardych, mierzalnych wskaźników. Często inicjatorem udziału w projektach jest przełożony, który musi przygotować kadrę do zmian na rynku lub nowych wymagań związanych z danym stanowiskiem i zakresem obowiązków. Działanie zwykle nie jest motywowane zmianą sytuacji zawodowej, raczej usprawnieniem pracy na obecnym stanowisku.

Ostatnim typem są osoby, których motywacje wzięcia udziału w różnych formach wsparcia były pozazawodowe. Oznacza to, że nie są związane ze zmianą sytuacji zawodowej lub podniesieniem kompetencji, wzrostem wiedzy, a zmianą w innych niż praca obszarach np. w obszarze zdrowia lub relacji rodzinnych. Przykładem mogą być projekty polegające na dofinansowaniu leczenia, rehabilitacji, przygotowaniu do pełnienia roli rodzica zastępczego. W opinii respondentów często ta poprawa różnych obszarów życia prywatnego przekłada się

na sytuację zawodową np. poprawa kondycji fizycznej zwiększa komfort wykonywanych obowiązków.

5. WNIOSKI

Badanie wykazało, że interpretując wartość wskaźnika należy mieć na uwadze przede wszystkim wyjściową sytuację zawodową respondentów (w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie) oraz specyfikę poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych i projektów realizowanych w ramach nich (zwłaszcza grupę docelową oraz typ i intensywność oferowanego wsparcia). Definicja wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” koncentrowała się na zidentyfikowaniu liczby uczestników projektów, których sytuacja zawodowa poprawiła się w aspektach takich jak pewność zatrudnienia, wymiar czasu pracy czy też zmiana pracy lub stanowiska na wyższe lub bardziej wymagające. Znaczna część respondentów (43%) już w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie była zatrudniona jako regularny pracownik, na umowę o pracę na czas nieokreślony i pracowała na pełen etat. Można więc uznać, że sytuacja takich osób na rynku pracy była już wtedy dobra jeśli chodzi o podstawowe kryteria oceny i w zasadzie wyłącznie zmiana stanowiska lub pracy na wyższe/bardziej wymagające mogła w tym przypadku być interpretowana jako poprawa sytuacji na rynku pracy (w rozumieniu definicji wskaźnika). W przypadku niektórych Priorytetów Inwestycyjnych liczba osób spełniających wszystkie wspomniane wcześniej kryteria (regularny pracownik zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, pracujący na pełen etat) była wyraźnie wyższa (Priorytet Inwestycyjny 8vi – 59%), w innych natomiast zdecydowanie niższa (Priorytet Inwestycyjny 10 iii – 10%).

Czynnikiem wpływającym na wartość wskaźnika była również specyfika wsparcia udzielanego w ramach poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych. Priorytety w ramach, których realizowano projekty bezpośrednio związane z podnoszeniem kwalifikacji uczestników cechuje wyraźnie wyższa wartość wskaźnika. Przykładem mogą być wspomniane już Priorytety Inwestycyjne, w ramach których wartość wskaźnika była najwyższa, tj. 10 iii oraz 10 iv związane z kształceniem osób dorosłych oraz kształceniem zawodowym. Z drugiej strony w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 8vi realizowano projekty związane z ochroną

zdrowia, które z założenia miały przyczynić się do przedłużenia aktywności zawodowej uczestników, ale ich potencjał do poprawy ich sytuacji zawodowej (zgodnie z definicją wskaźnika) był dość ograniczony (ponadto w projektach brały udział przede wszystkim osoby ze starszych - mniej mobilnych zawodowo - grup wiekowych, spośród których wielu w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie posiadało pełne i pewne zatrudnienie).

Badanie pokazało, że wartość wskaźnika jest wyraźnie wyższa w młodszych grupach wiekowych (<25 lat – 36%, 25-29 lat – 37%), co można tłumaczyć faktem, że osoby te są dopiero na początku aktywności zawodowej i dynamika zmian w ich sytuacji na rynku pracy jest większa. Należy przy tym podkreślić, że zdecydowana większość osób, które wzięły udział w projektach objętych badaniem należała do starszych grup wiekowych - 30 lat i więcej (86% badanej populacji).

Wpływ projektów na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy był też związany z rodzajem formy wsparcia, którą otrzymali, a także ich liczbą. Wyraźnie lepsze efekty przynosiły bardziej zindywidualizowane formy wsparcia związane bezpośrednio z rozwojem zawodowym, takie jak: pośrednictwo pracy, staż lub praktyka zawodowa czy też indywidualne spotkania z doradcą (wartość wskaźnika dla tych form wsparcia wynosiła od 32% do 46%). Warto mieć na uwadze, że z powyższych form wsparcia skorzystało łącznie kilkanaście procent uczestników badania, natomiast najpowszechniejsze były szkolenia/kursy/studia podyplomowe (wartość wskaźnika 20%). Lepsze efekty jeśli chodzi o poprawę sytuacji zawodowej uzyskiwali uczestnicy, którzy skorzystali z dwóch form wsparcia (wartość wskaźnika 26%), przy czym również w tym przypadku osoby takie należały do mniejszości – zdecydowana większość korzystała z tylko jednej formy wsparcia.

Zmiany, które zaszły w sytuacji zawodowej uczestników projektów okazały się trwałe. Sytuacja zawodowa 80% uczestników badania nie zmieniła się w okresie od 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie do momentu realizacji badania. W grupie osób u której zaszły zmiany w zdecydowanej większości były one pozytywne i przejawiały się w zmianie stanowiska lub miejsca pracy na wyższe/bardziej wymagające. Liczba osób, których sytuacja uległa ponownemu pogorszeniu była bardzo niewielka (poniżej 1% respondentów).

W trakcie badania nie zidentyfikowano żadnych formalnych ograniczeń w dostępie do objętych badaniem projektów dla osób z grup defaworyzowanych. Jednak bazując na

analizie danych zastanych można zauważyć, że zaledwie 6% uczestników projektów pochodziło z gmin wiejskich. Badanie jakościowe potwierdziło, że w niektórych przypadkach problemem była lokalizacja i godziny odbywania się zajęć nie do końca dostosowane do możliwości niektórych uczestników. Wskazywano również na fakt, że wiele informacji o projektach jest publikowanych głównie w Internecie, co znacząco utrudnia dostęp do nich osobom wykluczonym cyfrowo.

Wywiady indywidualne z uczestnikami projektów pozwoliły również zidentyfikować zmiany nieuwzględnione w definicji analizowanego wskaźnika długoterminowego. W przypadku wielu osób udział w projekcie przyniósł wymierne i ważne skutki, mimo iż nie nastąpiła mierzalna poprawa ich sytuacji. Do skutków tych zaliczyć można przede wszystkim: wzrost kompetencji i idący za nim wzrost subiektywnego poczucia komfortu, bezpieczeństwa w obecnie wykonywanej pracy, wzrost pewności siebie, umożliwienie powrotu do pracy na tych samych warunkach (np. po urlopie macierzyńskim), zachowanie wykonywanej wcześniej pracy.

Warto też zauważyć, że część badanych wskazywała na brak bezpośredniego związku zmiany sytuacji zawodowej z udziałem w projekcie. W okresie następującym po projekcie rzeczywiście zmienili pracę, dostali awans lub podwyżkę, jednak nie wynikało to z uczestnictwa np. w szkoleniu i nie miało z nim nawet pośredniego związku. Dlatego analiza zależności przyczynowo - skutkowej oraz porównanie wartości brutto i netto wskaźnika są kluczowe w celu oszacowania rzeczywistej zmiany. Interpretując wartość wskaźnika należy mieć na uwadze, że w obecnej formie z jednej strony nie odzwierciedla on części istotnych efektów uczestnictwa w projektach, z drugiej zaś w niektórych przypadkach uwzględnia zmiany niezwiązane przyczynowo z udziałem w projektach.

6. REKOMENDACJE

Na podstawie wyników badania sformułowano następujące rekomendacje:

1. Wzmocnienie działań informacyjno-promocyjnych w zakresie podkreślania związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy uczestnictwem w projekcie a zmianą sytuacji uczestnika projektu na rynku pracy.
2. Zapewnienie dostępności do uczestnictwa w projektach dla osób zamieszkujących na terenach wiejskich i gorzej skomunikowanych, np. poprzez dostosowanie czasu i lokalizacji prowadzenia zajęć do możliwości osób dojeżdżających czy też refundację kosztów dojazdu.
3. Zapewnienie dostępności do informacji na temat projektów dla osób, które nie korzystają na co dzień z Internetu lub robią to sporadycznie - zagwarantowanie odpowiedniej ilości materiałów informacyjnych w tradycyjnych formach i mediach.
4. Uwzględnianie w ocenie skuteczności projektów objętych ewaluacją aspektów niewchodzących w skład definicji wskaźnika, które w opinii uczestników również świadczą o poprawie sytuacji na rynku pracy, takich jak: wzrost kompetencji, wzrost subiektywnego poczucia komfortu i bezpieczeństwa w obecnie wykonywanej pracy, wzrost pewności siebie itp.

TABELA REKOMENDACJI

Program operacyjny: Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020							
Tytuł badania: Szacowanie wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w ramach RPO Wł 2014-2020							
Instytucja zlecająca badanie: Instytucja Zarządzająca RPO Wł 2014-2020							
<i>Lp.</i>	<i>Treść wniosku (nr strony w raporcie)</i>	<i>Treść rekomendacji</i>	<i>Adresat rekomendacji</i>	<i>Proponowany sposób wdrożenia</i>	<i>Termin wdrożenia</i>	<i>Klasa / podklasa rekomendacji</i>	<i>Obszar tematyczny</i>
1	Niektórzy uczestnicy nie widzieli związku pomiędzy uczestnictwem w projekcie a ich sytuacją na rynku pracy. W niektórych przypadkach wynikało to z faktycznego braku związku, w innych mogło być związane z brakiem wiedzy na temat szerszego kontekstu i celów projektów (przykładem może być brak dostrzeżenia związku między korzystaniem z badań diagnostycznych a przedłużeniem aktywności zawodowej). (str. 52, 57, 62-63)	Wzmocnienie działań informacyjno-promocyjnych w zakresie podkreślania związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy uczestnictwem w projekcie a zmianą sytuacji uczestnika projektu na rynku pracy.	IZ RPO Wł 2014-2020 (Departament Polityki Regionalnej)	Uwzględnienie stosownych informacji w działaniach informacyjno-promocyjnych dotyczących wsparcia z EFS w ramach RPO Wł 2014-2020	31 marca 2020	Rekomendacja programowa operacyjna	Informacja i promocja

<i>Lp.</i>	<i>Treść wniosku (nr strony w raporcie)</i>	<i>Treść rekomendacji</i>	<i>Adresat rekomendacji</i>	<i>Proponowany sposób wdrożenia</i>	<i>Termin wdrożenia</i>	<i>Klasa / podklasa rekomendacji</i>	<i>Obszar tematyczny</i>
2	Zaledwie 6% uczestników projektów pochodziło z gmin wiejskich. Badanie jakościowe potwierdziło, że w niektórych przypadkach problemem była lokalizacja i godziny odbywania się zajęć nie do końca dostosowane do możliwości niektórych uczestników. (str. 69-71)	Zapewnienie dostępności do uczestnictwa w projektach dla osób zamieszkujących na terenach wiejskich i gorzej skomunikowanych	IZ RPO Wł 2014-2020 (Departament Polityki Regionalnej, Departament Europejskiego Funduszu Społecznego, IP RPO Wł 2014-2020 (Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi)	Analiza dokumentów dotyczących wdrażania RPO Wł 2014-2020 pod kątem poprawy dostępności do uczestnictwa w projektach dla osób zamieszkujących na terenach wiejskich i gorzej skomunikowanych.	31 marca 2020	Rekomendacja programowa operacyjna	Rynek pracy, włączenie społeczne, zdrowie
3	W badaniach jakościowych wskazywano na fakt, że wiele informacji o projektach jest publikowanych głównie w Internecie, co znacząco utrudnia dostęp do nich osobom wykluczonym cyfrowo. (str. 69-70)	Zapewnienie dostępności do informacji na temat projektów dla osób, które mają mniejsze kompetencje cyfrowe.	Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju	Podkreślenie w Podręczniku wnioskodawcy i beneficjenta programów polityki spójności 2014-2020 w zakresie informacji i promocji, że projektując tego typu działania należy uwzględnić potrzeby osób o niższych kompetencjach cyfrowych, m.in. zagwarantowanie odpowiedniej ilości materiałów informacyjnych w tradycyjnych formach i mediach.	31 marca 2020	Rekomendacja horyzontalna operacyjna	Informacja i promocja

<i>Lp.</i>	<i>Treść wniosku (nr strony w raporcie)</i>	<i>Treść rekomendacji</i>	<i>Adresat rekomendacji</i>	<i>Proponowany sposób wdrożenia</i>	<i>Termin wdrożenia</i>	<i>Klasa / podklasa rekomendacji</i>	<i>Obszar tematyczny</i>
4	<p>Wywiady indywidualne z uczestnikami projektów pozwoliły również zidentyfikować zmiany nieuwzględnione w definicji analizowanego wskaźnika długoterminowego. W przypadku wielu osób udział w projekcie przyniósł wymierne i ważne skutki, mimo iż nie nastąpiła mierzalna poprawa ich sytuacji. Do skutków tych zaliczyć można przede wszystkim: wzrost kompetencji i idący za nim wzrost subiektywnego poczucia komfortu, bezpieczeństwa w obecnie wykonywanej pracy, wzrost pewności siebie, umożliwienie powrotu do pracy na tych samych warunkach (np. po urlopie macierzyńskim), zachowanie wykonywanej wcześniej pracy.</p> <p>(str. 60-64)</p>	<p>Uwzględnianie w ocenie skuteczności projektów objętych ewaluacją aspektów niewchodzących w skład definicji wskaźnika, które w opinii uczestników również świadczą o poprawie sytuacji na rynku pracy, takich jak: wzrost kompetencji, wzrost subiektywnego poczucia komfortu i bezpieczeństwa w obecnie wykonywanej pracy, wzrost pewności siebie itp.</p>	<p>Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju</p>	<p>Analiza możliwości rozszerzenia definicji wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”.</p>	<p>31 marca 2020</p>	<p>Rekomendacja horyzontalna operacyjna</p>	<p>Rynek pracy, włączenie społeczne, zdrowie</p>

SPIS TABEL

Tabela 1. Rozkład badanej populacji ze względu na Priorytety Inwestycyjne oraz płeć	22
Tabela 2. Struktura zrealizowanej próby w badaniu CAWI/CATI ze względu na Priorytety Inwestycyjne oraz płeć	22
Tabela 3. Zrealizowana struktura próby badawczej badania IDI	25
Tabela 4. Różnica w długości czasu poszukiwania pracy pomiędzy kobietami a mężczyznami – dane dla Polski i województwa łódzkiego (liczba miesięcy)*	33
Tabela 5. Zmiany w strukturze wykształcenia w Polsce i w województwie łódzkim pomiędzy 2010 a 2018 rokiem*	34
Tabela 6. Wskaźniki zasięgu ubóstwa w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2014-2017	39
Tabela 7. Wysokość alokacji na działania objęte ewaluacją (kwoty podane w EUR)	39
Tabela 8. Wartość netto oraz brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego (wartości w nawiasach to wartości liczbowe wskaźnika wyliczone dla całej badanej populacji N=11147)	56
Tabela 9. Wartość brutto oraz netto wskaźnika rezultatu długoterminowego zróżnicowana ze względu na Priorytet Inwestycyjny (wartości w nawiasach to wartości liczbowe wskaźnika wyliczone dla całej badanej populacji N=11147)	58
Tabela 10. Wartość wskaźnika dla Priorytetu Inwestycyjnego 8v w podziale Poddziałanie X.2.1 oraz Poddziałanie X.2.2	59

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Struktura próby badawczej.....	23
Rysunek 2. Sytuacja dochodowa gospodarstw domowych według województw (w % osób w wieku 16 lat i więcej).....	36
Rysunek 3. Warunki życia gospodarstw domowych według województw (w % osób w wieku 16 lat i więcej)	37
Rysunek 4. Zadowolenie z miejscowości zamieszkania według województw.....	37
Rysunek 5. Zadowolenie z życia ogólnie rzecz biorąc według województw.....	38

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn wśród mężczyzn powyżej 15. roku życia w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2017	30
Wykres 2. Odsetek aktywnych zawodowo kobiet wśród kobiet powyżej 15. roku życia w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2017	30
Wykres 3. Bierni zawodowo według przyczyn w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2018	31
Wykres 4. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2018	32
Wykres 5. Średni czas poszukiwania pracy w miesiącach w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2010-2018	32
Wykres 6. Struktura wykształcenia w Polsce i w województwie łódzkim w roku 2018 (w proc.)	34
Wykres 7. P1. Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie).... W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi. (n=3188).....	47
Wykres 8. P2. Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a? (n=2402)	47
Wykres 9. P3. W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)? (n=2402)	48
Wykres 10. P4. Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10*, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że "wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy". W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100%. (n=2402).....	48
Wykres 11. P6. W jakiej formie był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony? W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi. (n=2420)	49
Wykres 12. P8. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10*, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił". W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100%. (n=415)	49

Wykres 13. P9. Czy w wyniku tej zmiany, zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością? (n=415).....	50
Wykres 14. P10. Proszę spróbować sobie przypomnieć na podstawie jakiej umowy był wtedy zatrudniony? (n=2420)	50
Wykres 15. P11. Proszę spróbować sobie przypomnieć w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a). (n=2420)	51
Wykres 16. P12. Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że "wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy". (n= 2420).....	51
Wykres 17. P13. Proszę przypomnieć sobie z jakich form wsparcia korzystał(a) Pan(i) w ramach projektu, w którym Pan(i) uczestniczył(a). Można wskazać kilka odpowiedzi: (n= 2420).....	52
Wykres 18. P14. Czy udział w projekcie spowodował w Pana(i) życiu jakieś zmiany? Chodzi nam tu o zmiany inne, niż te dotyczące stabilności zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, zmiany pracy lub stanowiska pracy na bardziej odpowiedzialne i wymagające wyższych kwalifikacji. (n= 2420).....	52
Wykres 19. P15 Czy od zakończenia udziału w projekcie do dziś zaszły jakiegokolwiek zmiany jeśli chodzi o sytuację zawodową? (n=2420)	53
Wykres 20. P16. Czy zmienił pracę lub stanowisko w tej samej pracy? (n=481).....	53
Wykres 21. P17. Czy w wyniku tej zmiany, zmienił pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością? (n=291).....	54
Wykres 22. P18. W jakiej formie jest Pan(i) obecnie zatrudniony/a? W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi. (n=457)	54
Wykres 23. P19. Na podstawie jakiej umowy jest Pan(i) obecnie zatrudniony(a) ? (n=457) ..	55
Wykres 24. P20. W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) obecnie pracuje? (n=457).....	55

Wykres 25. P14. Czy udział w projekcie spowodował w Pana(i) życiu jakieś zmiany? Chodzi nam tu o zmiany inne, niż te dotyczące stabilności zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, zmiany pracy lub stanowiska pracy na bardziej odpowiedzialne i wymagające wyższych kwalifikacji. (n=2420)	61
Wykres 26. Korzystne zmiany spowodowane udziałem w projekcie. (n=659)	61
Wykres 27. Wartość wskaźnika* brutto oraz netto w podziale na formy wsparcia, z których korzystali uczestnicy. W pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100%. (n=2420)	68
Wykres 28. Wartość wskaźnika w zależności z ilu form wsparcia korzystali badani (n=2420)	69

BIBLIOGRAFIA

1. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006;
3. The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy - European Social Fund. Guidance Document
4. Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020
5. Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020
6. Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020
7. Dane z systemu SL2014
8. Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 wraz z załącznikami w tym w szczególności:
 - a) Załącznik nr 2 do ww. Wytycznych pn. "Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 - EFS"
 - b) Załącznik nr 6 do ww. Wytycznych pn. "Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne"
9. Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności 2014-2020
10. Raporty z ewaluacji lub innych opracowań dotyczących tematyki bezrobocia oraz sytuacji na rynku pracy, w tym:
 - a) Wybrane raporty z badań ogólnopolskich:

- Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS – Raport cząstkowy I, II, III
 - Ocena stopnia realizacji celu głównego i celów szczegółowych PO KL oraz wpływu środków EFS na osiągnięte rezultaty w ramach poszczególnych obszarów interwencji programu
 - Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007–2013. Raport końcowy – Etap IV
- b) Wybrane raporty z badań ewaluacyjnych dla województw:
- Analiza i ocena efektów wsparcia w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie łódzkim. Raport końcowy
 - Raport Końcowy. Opracowanie założeń metodologicznych oraz realizacja badania ewaluacyjnego dotyczącego zidentyfikowania najbardziej efektywnych zatrudnieniowo form wsparcia w odniesieniu do wybranych grup docelowych wspieranych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w województwie małopolskim.
 - Ocena działań priorytetu VI i VII POKL na rzecz aktywności zawodowej kobiet. Raport końcowy (woj. wielkopolskie)
 - Ocena działań EFS na rzecz aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+ w województwie wielkopolskim
 - Raport końcowy. Ocena działań EFS na rzecz aktywności zawodowej osób w wieku poniżej 30 roku życia w województwie wielkopolskim
 - Raport końcowy. Badanie ewaluacyjne pn. „Ocena skuteczności, jakości i trwałości interwencji EFS na Dolnym Śląsku w zakresie efektywności zatrudnieniowej projektów Priorytetu VI, VII i VIII (Działanie 8.1) PO KL, w kontekście poprawy sytuacji społeczno-gospodarczej i wzrostu konkurencyjności regionu”