

Rzeczpospolita
Polska



województwo
łódzkie

Unia Europejska
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego



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

**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 (pomiar 3)**

Raport końcowy

Lipiec 2022

Wykonawca:

Raport został opracowany przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku

NIP 7752253397

Regon 472363346

ul. Grunwaldzka 5, Kutno

telefon: +48 /24/ 355 77 00

email: office@asmresearch.pl



Autorzy raportu:

Ewelina Dąbrowska- Nowak

Malwina Pietrzyk (kierownik badania)

Ewelina Baryła-Zapała

Aneta Gierowska

Łukasz Groblewski

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 35; 42 663 31 38

email: ewaluacja@lodzkie.pl

Badanie zrealizowane w okresie marzec 2022 r. – lipiec 2022 r.

Spis treści

Wykaz skrótów	4
STRESZCZENIE.....	5
SUMMARY.....	9
1. METODOLOGIA BADAWCZA	13
1.1 Kontekst badania	13
1.2 Przedmiot badania.....	15
1.3 Zakres czasowy i terytorialny	18
1.4 Problematyka i strategia badawcza.....	19
1.5 Pytania problemowe.....	22
1.6 Techniki badawcze i dobór próby.....	25
2. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ	36
2.1 Charakterystyka i zasięg interwencji	36
2.2 Szacowania wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego.....	42
2.3 Czynniki wpływające pozytywnie na ukształtowanie się wartości wskaźnika.....	49
2.4 Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy	59
2.5 Trwałość efektów wsparcia	71
2.6 Trafność i skuteczność wsparcia	75
2.6.1 Skuteczność wsparcia	75
2.6.2 Dostosowanie wsparcia do potrzeb osób pracujących oraz dobre praktyki	83
2.7 Wpływ epidemii COVID-19 na przebieg wsparcia i sytuację badanych na rynku pracy.	90
3. WNIOSKI	96
4. REKOMENDACJE	98
BIBLIOGRAFIA.....	101
ANEKS	102

Wykaz skrótów

BDL – Bank Danych Lokalnych

CADAS – jednorodne teleinformatyczne środowisko pracy klasy Manufacturer Execution System przeznaczone do precyzyjnej koordynacji działań w zróżnicowanych technologiach gromadzenia danych sondażowych

CATI – wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (ang. *Computer-Assisted Telephone Interview*)

CAWI – wywiady internetowe (ang. *Computer-Assisted Web Interview*)

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

FS – Fundusz Spójności

GUS – Główny Urząd Statystyczny

IZ – Instytucja Zarządzająca

KPO – Krajowe Programy Operacyjne

OP – Oś Priorytetowa

OPZ – Opis Przedmiotu Zamówienia

PES – Podmioty Ekonomii Społecznej

PI – Priorytet Inwestycyjny

PO – Program Operacyjny

RPO – Regionalne Programy Operacyjne

RPO WŁ 2014-2020 – Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020

PKJPA – Program Kontroli Jakości Pracy Ankieterów

SL2014 – system wspierający realizację programów operacyjnych realizowanych w ramach Funduszy Europejskich 2014-2020

TDI – telefoniczne wywiady pogłębione (ang. *Telephone in-depth interviews*)

TIK – technologie informacyjno-komunikacyjne

WLWK 2014 – Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020

STRESZCZENIE

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania pn. *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 (pomiar 3)*, zrealizowanego na zlecenie Województwa Łódzkiego przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku. Badanie było realizowane w okresie 07.04.2022 do 25.05.2022. Badanie zrealizowano technikami analizy desk research, CATI/CAWI (z uczestnikami wsparcia - N=4480, oraz beneficjentami - N=369) oraz telefonicznych wywiadów pogłębionych TDI (N=36).

Dobór próby do badania ilościowego z uczestnikami (ostatecznymi odbiorcami wsparcia) był losowo-warstwowy (warstwy: Priorytet Inwestycyjny oraz płeć). Przyjęto, że poziom ufności wynosić będzie 95%, zaś błąd maksymalny 5%, a wielkość frakcji 0,5. Wykonawca przeprowadził także badanie w formule mixed mode z beneficjentami OP IX, X, XI, których uczestnicy projektów (osoby zatrudnione) zakończyli swój udział we wsparciu od dnia 1 lipca 2018 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. Badanie, zgodnie z przyjętą strategią triangulacji, wzbogacone zostało także o kolejną technikę – **telefoniczne wywiady pogłębione** (TDI, telephone in-depth interview). Jest to jedna z podstawowych technik badań jakościowych, polegająca na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z respondentem, opartej o wystandaryzowany (ujednolicony) scenariusz. W badaniu zastosowano także analizę danych zastanych: dokumentów programowych, raportów, rozporządzeń oraz wytycznych.

Badanie ilościowe CATI/CAWI zrealizowane zostało na próbie:

a) ostatecznych odbiorców wsparcia, którzy łącznie:

1. byli uczestnikami projektów RPO Wł 2014-2020 w ramach wybranych PI współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w przedziale czasowym 01.07.2018 r. – 31.12.2020 r.;
2. byli zatrudnieni w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie;
3. w przypadku, których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.

b) beneficjentów, których uczestnicy projektów (osoby zatrudnione) zakończyli swój udział we wsparciu od dnia 1 lipca 2018 r. do dnia 31 grudnia 2020 r.

Badanie jakościowe (telefoniczne wywiady pogłębione TDI) przeprowadzone zostało na próbie ostatecznych odbiorców wsparcia, obejmujących osoby, które:

- przeszły z niepewnego do pewnego zatrudnienia,
- przeszły z niepełnego do pełnego zatrudnienia,
- zmieniły pracę na inną lub awansowały,
- których sytuacja się nie zmieniła po udziale w projekcie,
- których sytuacja zawodowa uległa pogorszeniu.

W niniejszym badaniu ilościowym (z ostatecznymi odbiorcami wsparcia) brano pod uwagę trzy przedziały czasowe, tj. badanym uczestnikom projektów zadawano pytania dotyczące:

1. Ich sytuacji zawodowej przed przystąpieniem do projektu,
2. Ich sytuacji zawodowej 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu,
3. Ich sytuacji zawodowej w momencie przeprowadzenia badania.

Szacowany wskaźnik rezultatu długoterminowego osiągnął wartość 17,6% ogółem (tj. łącznie dla kobiet i mężczyzn). Najwyższą wartość wskaźnika odnotowano dla PI 8iv.

Najczęściej swoją sytuację 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu poprawiały kobiety, które także w dużej mierze były odbiorczyniami zaprojektowanych w ramach PI form wsparcia. Wysoka wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego w PI 8iv wynikać może z kompleksowości oferowanego wsparcia. Po pierwsze, w ramach PI założono aktywizację zawodową uczestników poprzez tworzenie nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 (zarówno żłobki, jak i klubiki dziecięce, usługi opiekuna dziennego, niani) oraz poprzez różne formy doradczo-szkoleniowe, dla rodziców/opiekunów, którzy chcą powrócić na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka. Ponadto należy sądzić, że dzięki zapewnieniu wsparcia instytucjonalnego i pozainstytucjonalnego w opiece nad dzieckiem do lat 3, umożliwiono opiekunom – przede wszystkim matkom – realizację działań mogących pozytywnie stymulować pozytywne zmiany na rynku pracy.

W związku z przyjętymi celami badania wyniki wskaźnika długoterminowego przedstawiono także w podziale na poddziałania PI 8v. W przypadku poddziałania X.2.1 wartość wskaźnika wyniosła ogółem 23,2%; w przypadku poddziałania X.2.2 – 15,7%.

Poddziałanie X.2.1 dotyczyło dwóch obszarów: wsparcia w zakresie wzrostu kompetencji przedsiębiorców i ich pracowników oraz pomocy przedsiębiorstwom, które znalazły się w sytuacji kryzysowej. W ramach poddziałania X.2.2 zaprojektowano wsparcie, które miało na celu adaptację do zmieniających się warunków na rynku pracy. Adaptacja pracowników do nowej sytuacji odbywała się w ramach kompleksowych i zindywidualizowanych działań outplacementowych, obejmujących szeroki katalog możliwych do wykorzystania narzędzi (między innymi kursy, szkolenia, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże, studia podyplomowe).

W ramach prowadzonej analizy oprócz określenia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego odnoszącego się do sytuacji uczestników projektów na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu, wykonane zostało wyliczenie wartości netto wskaźnika. Najwyższy wynik odnotowano dla PI 10iii, którego szczególnym celem było 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.

Czynnikami, które wpływały na ukształtowanie się nowej struktury wskaźnika rezultatu długoterminowego były:

- liczba oraz forma udzielonego wsparcia. Swoją sytuację na rynku pracy częściej poprawiały osoby, które korzystały ze wsparcia mającego na celu bezpośrednio podniesienie kompetencji i umiejętności (szkolenia, doradztwo zawodowe, kursy, studia podyplomowe i tym podobne) oraz osoby, które korzystały z więcej niż jednej formy wsparcia.
- czynniki społeczno-demograficzne, przede wszystkim wiek i wykształcenie; osoby młodsze częściej poprawiały swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu wsparcia. Ponadto zaobserwowano, że im niższe było wykształcenie badanych, tym statystycznie częściej dochodziło w ich przypadku do poprawy tej sytuacji.
- chęć i wola poprawy swojej sytuacji przez uczestnika.

Sytuacja badanych na przełomie 3 wyznaczonych okresów w zasadzie nie ulegała dużym zmianom. Zdecydowana większość badanych utrzymała swoją korzystną sytuację (która poprawiła się 6 miesięcy po otrzymaniu wsparcia) 12 miesięcy po zakończeniu projektu. Należy jednak podkreślić, że w chwili przystąpienia do badania większość uczestników posiadała już najkorzystniejszy rodzaj umowy – umowę o pracę na czas nieokreślony. Wniosek ten jest o tyle istotny, że rodzaj umowy stanowi jeden z czynników (zmiennych) konstruujących szacowany wskaźnik rezultatu długoterminowego.

Jeżeli chodzi o przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia, to poprawa ta występowała równie często u kobiet, co mężczyzn (niewielkie różnice procentowe nie są istotne statystycznie) – ogólnie zmiany tej dokonało 7,1% badanych. Najczęściej byli to uczestnicy PI 9v. **Drugim wymiarem zmian było przejście z niepełnego na pełne zatrudnienie.** Należy zaznaczyć, że tylko 0,2% badanych przeszło na pełne zatrudnienie. **Ostatnim wymiarem była zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji lub wiążącą się z wyższą odpowiedzialnością.** Zmiany tej dokonało ogółem 7,9% badanych. Nieznacznie częściej pracę zmieniały kobiety – co w sposób bezpośredni powiązać można z otrzymanym wsparciem w ramach PI 8iv, w którym zanotowano również najwyższy odsetek pozytywnych zmian.

Badani wskazywali też inne zmiany, które zaszły w ich sytuacji zawodowej 6 miesięcy po zakończeniu wsparcia. Najczęściej wskazywano na zdobycie nowych kompetencji i wiedzy, chociaż należy zaznaczyć, że odsetek wskazań na tę odpowiedź różnił się w zależności od PI. Żadnych zmian nie dostrzegali 43,5% badanych. Pozytywnym wnioskiem płynącym z analizy wyników jest fakt, że tylko 0,3% badanych zadeklarowało wystąpienie niekorzystnych zmian.

Uczestnicy projektów biorący udział w badaniu generalnie wysoko ocenili skuteczność form wsparcia, z których korzystali. Wiek i wykształcenie nie wpływały na ocenę badanych w sposób istotny statystycznie, jednak należy podkreślić, że wyników tych analiz nie uwzględniono ze względu na niskie liczebności w określonych podwarstwach (np. osób z wykształceniem podstawowym). Najbardziej pozytywnie oceniona została skuteczność następujących form wsparcia: opieka nad dzieckiem, szkolenia, wsparcie w zakresie

założenia własnej działalności gospodarczej oraz doradztwo zawodowe indywidualne. Pozytywnie oceniono także zgodność wsparcia z potrzebami. Zdaniem beneficjentów, aby podnieść skuteczność podobnych projektów w przyszłości, należałoby ograniczyć biurokrację (w tym tzw. „papierologię”) oraz wydłużyć czas trwania projektów.

Uczestnicy, niezależnie od cech społeczno-demograficznych, najczęściej wskazywali na obojętny wpływ epidemii COVID-19 na ich sytuację na rynku pracy. Negatywny wpływ dostrzegalny był przede wszystkim w tych PI, w przypadku których obostrzenia spowodowane pandemią w sposób znaczny ograniczyły lub uniemożliwiły realizację wsparcia. Najlepszym tego przykładem jest wsparcie w zakresie zapewnienia opieki nad dzieckiem, które realizowane było w ramach PI 8iv; co trzeci uczestnik tego priorytetu dostrzegł negatywny wpływ epidemii na jego sytuację na rynku pracy. Pozytywne skutki epidemii zostały wskazane przez nielicznych badanych i należy mieć to na uwadze analizując odpowiedzi badanych. Najczęściej wskazywano na to, że dzięki pracy zdalnej możliwe było lepsze łączenie życia zawodowego z rodzinnym.

Na podstawie wyników badania sformułowano następujące rekomendacje:

- Dostosowanie wsparcia do potrzeb osób pracujących, w szczególności dotyczące realizacji (o ile to możliwe) wsparcia w formie zdalnej lub hybrydowej, a w przypadku wsparcia szkoleniowego- wydłużenia wsparcia tj. realizowania mniejszej liczby godzin szkoleń w trakcie jednego dnia.
- Wzmocnienie w przyszłej perspektywie działań/wsparcia z zakresu szkoleń, studiów podyplomowych, doradztwa oraz staży i praktyk. Lepsze dostosowanie czasu trwania szkoleń i praktyk do potrzeb i możliwości uczestników.
- Kontynuowanie w przyszłej perspektywie działań z zakresu tworzenia nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3. Jak pokazały badania, to właśnie ta forma wsparcia była najbardziej skuteczna (najwyższą wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego osiągnięto dla PI 8iv, którego celem był wzrost zatrudnialności osób opiekujących się dziećmi do lat 3).

SUMMARY

This report provides the results of the survey *Determination of the EFS long-term effect index – ‘Number of people that have improved their labour market position within six months after completion of the programme’ under the Regional Operational Programme 2014-2020 for the Province of Łódź (third survey)*. The company ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku [ASM – Market Research and Analysis Centre] was commissioned by the Province of Łódź to carry out the survey. The survey was conducted in the period from 07 April 2022 to 25 May 2022 using the Desk Research techniques, CATI/CAWI (with the support beneficiaries – N=4,480, and with the beneficiaries – N=369), and telephone in-depth interviews (TDI) (N=36).

The sample for the quantitative research carried out with the participants (the final support beneficiaries) **was selected** randomly layered (layers: Investment Priority and sex). The assumed confidence level was 95 per cent, the maximal error – 5 per cent, and the value of fraction was 0.5. In addition, the researcher conducted a mixed-mode survey with the beneficiaries of the Priority Axes IX, X, XI. The participants of the projects under those Axes (employed) ceased to benefit from the support between 1 July 2018 and 31 December 2020. In accordance with the adopted triangulation strategy, the survey involved additionally another technique, that is **telephone in-depth interviews** (TDI). Counting among the basic techniques used in the qualitative research, a telephone in-depth interview consists in a detailed and profound conversation with the respondent based on a standardised (unified) script. Moreover, the survey involved the analysis of the existing data: programme documents, reports, regulations, and guidelines.

The quantitative research was performed using the CATI/CAWI method on the following samples:

a) final support beneficiaries, whereby all of whom:

1. participated in the projects of selected Investment Priorities under the Regional Operational Programme for the Province of Łódź, co-financed by the European Social Fund, and ceased to benefit from the support between 1 July 2018 and 31 December 2020;
2. were employed at the time they started to participate in the project;
3. it has been at least six months since the end of their participation in the support.

b) beneficiaries – project participants (employed) who ceased to benefit from the support between 1 July 2018 and 31 December 2020.

The qualitative research (telephone in-depth interviews (TDI) was carried out on the sample of the final support beneficiaries:

- who switched from uncertain to certain employment,
- who switched from part-time to full-time employment,
- who changed job or got promoted,
- the situation of whom has not changed since their participation in the programme,
- the professional situation of whom has deteriorated.

In the quantitative research (carried out with the final support beneficiaries), the participants of the projects were asked questions regarding the following three time slots:

1. their professional situation before their participation in the project,
2. their professional situation in six months since the end of their participation of the project,
3. their professional situation at the time of the survey.

The estimated long-term effect index reached the total value (i.e. combined for women and men) of 17.6 per cent. The highest value of the index was recorded for the Investment Priority 8iv. Most often, the women who benefited to a large extent from the forms of support developed under the Investment Priority managed to improve their situation within the first six months since the end of their participation in the support. The high value of the long-term effect index in the Investment Priority 8iv can be put down to the comprehensiveness of the support offered. First of all, one of the goals of the Investment Priority was the vocational activation of the participants by creating new childcare facilities for children under three (nurseries, baby clubs, services of child minders and babysitters) and by offering various forms of consultancy and trainings for parents/caretakers who wish to get back to work after a baby. Further, it should be stated that providing the institutional and other than institutional support in care of children under three enabled the caretakers and, especially, the mothers to implement measures that could have triggered off the positive changes in their labour market situation.

By virtue to the adopted goals of the survey, the values of the long-term effect index were presented also by sub-measures of the Investment Priority 8v. For the sub-measure X.2.1, the total value of the index was 23.2 per cent, and for the sub-measure X.2.2, it was 15.7 per cent.

The sub-measure X.2.1 concerned two issues, namely the support in enhancing the competencies of the entrepreneurs and their employees and the aid for those companies which got into difficulty. Under the sub-measure X.2.2, one developed a form of support aimed at helping its beneficiaries cope better with the changing conditions on the labour market. The adaptation of the employees to the new situation was carried out, in turn, by comprehensive and customised outplacement activities including a wide range of available tools (i.a. courses, trainings, career counselling, employment agency, internships, post-graduate programmes).

Apart from determining the value of the long-term effect index demonstrating the labour market situation of the participants of the projects six months after they had completed the programme, one also calculated within the present analysis the net value of the index.

The highest value was recorded for the Investment Priority 10iii which aimed specially at equalising the disparities in access to the life-long learning in formal, non-formal and other than formal forms, for all age groups, as well as at expanding knowledge, improving skills

and competencies of the workforce and promoting flexible education paths, also through career counselling and verifying the competencies gained.

The factors that contributed to the new structure of the long-term effect index were as follows:

- how much support was provided and in what form. Those who took advantage of the support aimed at directly improving their competencies and skills (trainings, career counselling, courses, post-graduate programmes etc.) or who benefited from more than one form of support more often managed to improve their labour market situation,
- social and demographic factors, primarily age and educational background. Young people more often improved their labour market situation in six months after the end of the support. Similarly, it can be noted that the lower the education level of the respondents, the more often their situation improved statistically,
- participant's intention and willingness to improve their situation.

Basically, the situation of the respondents in the given three time spans did not undergo vast changes. What is more, in the case of the majority of the respondents, their favourable situation (improved within six months after receiving the support) lasted even twelve months after the completion of the project. However, it should be stressed that at the time of the survey, most of the participants were already employed under employment contract for an indefinite period of time, the most beneficial type of contracts. This conclusion is relevant inasmuch the type of contract constitutes one of the (variable) factors included in the long-term effect index the value of which is to be determined.

Switching from uncertain to certain employment occurred as often in women as in men (there are minor percentage differences, but they are statistically irrelevant). In general, it was the case of 7.1 per cent of the respondents. Mostly, they were the participants of the Investment Priority 9v. **Another type of change that could have been observed was switching from part-time to full-time employment;** however, that occurred only in the case of 0.2 per cent of the respondents. **The last type of change is finding a new job, requiring higher competencies / better skills / higher qualifications or entailing higher degree of responsibility.** In general, it was the case of 7.9 per cent of the respondents. Women changed job slightly more frequently than men, what can be directly associated with receiving support by them under the Investment Priority 8iv, where the highest percentage of positive changes was reported, too.

In addition, the respondents specified other changes in their professional situation six months after completion of participating in the support. Acquiring new competencies and knowledge was most frequently indicated. Nevertheless, it should be emphasized that the percentage of indications for this answer varied depending on the Investment Priority. Forty-three point five per cent of the respondents admitted they do not see any changes. Unfavourable changes occurred only in 0.3 per cent of the respondents, which can be regarded as a positive conclusion.

In general, the participants of the projects who took part in the survey rated high the effectiveness of the forms of support they had benefited from. Neither age nor education influenced the respondents' assessment in a statistically significant manner. However, it should be stressed that the results of those analyses were not taken into account due to the low number of respondents in particular sublayers (e.g. people with primary education). Childcare, trainings, support in establishing own business, and individual career guidance were considered the most effective forms of support. Compliance of the support with the needs was also positively assessed. According to the beneficiaries, in order to improve the effectiveness of similar projects in the future, one should reduce the bureaucracy (including "paperwork") and extend the duration of the projects.

The participants, irrespective of their social and demographic characteristics, most frequently admitted that the COVID-19 pandemic was indifferent to their labour market situation. Its negative impact was first and foremost noticeable in case of those Investment Priorities where the support was significantly reduced, or even hindered by the restrictions introduced due to the pandemic. The best example of this is the support in child care organisation under the Investment Priority 8iv; one in three participants of the Priority noticed the negative impact of the epidemic on their labour market situation. Only few respondents claimed the pandemics had also positive effects, and this should be taken into account when analysing the responses of the respondents. Most frequently, they pointed out that remote working enabled them to better combine work with family life.

Based on the results of the survey, the following recommendations were enunciated:

- adjusting the support to the needs of working people, in particular providing support in remote or combined form (wherever possible), and, in case of support in the form of trainings, its prolongation by holding fewer classes per one day,
- intensifying activities / support in the field of trainings, postgraduate programmes, consultancy, as well as internships and apprenticeships in the future. More effective adjustment of the training and apprenticeship duration to the needs and capabilities of the participants,
- carrying on with the activities aimed at creating new childcare facilities for children under the age of three. Research has shown that this form of support was the most effective one (the highest value of the long-term effect index was reached for the Investment Priority 8iv the purpose of which was to increase the employability of babysitters of children under the age of three).

1. METODOLOGIA BADAWCZA

1.1 Kontekst badania

W celu zapewnienia jednolitych zasad w zakresie monitorowania postępu rzeczowego w ramach krajowych i regionalnych programów na lata 2014-2020, niezbędnych do monitorowania efektów polityki spójności na poziomie Umowy Partnerstwa 2014-2020 zostały przygotowane *Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*.

Wytyczne określają założenia dotyczące systemu wskaźników w ramach KPO/RPO oraz:

- Wspólnej Listy Wskaźników Kluczowych 2014-2020 dla EFRR/FS oraz Wspólnej Listy Wskaźników Kluczowych 2014-2020 dla EFS,
- wzór dokumentów dot. metodologii szacowania wartości docelowych wskaźników KPO/RPO - informacje na temat ustanowienia ram wykonania oraz informacje na temat pozostałych wskaźników KPO/RPO,
- wzór metryki wskaźnika kluczowego,
- opis sposobu pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS w badaniach ewaluacyjnych,
- zakres danych nt. uczestników projektów współfinansowanych z EFS gromadzonych w centralnym systemie teleinformatycznym.

Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych (dalej WLWK 2014) zawiera wspólne wskaźniki produktu i rezultatu wskazane przez Komisję Europejską oraz inne wskaźniki kluczowe określane na poziomie krajowym. W celu zapewnienia pełnej i rzetelnej informacji na temat efektów wsparcia na poziomie Umowy Partnerstwa wybór wskaźników z WLWK 2014 jest obowiązkowy i musi być adekwatnych do zakresu i celu realizowanych projektów. Instytucja Zarządzająca, określa cel KPO/RPO, cele szczegółowe, oczekiwane rezultaty kwantyfikujące cele szczegółowe oraz wskaźniki dla przedsięwzięć objętych wsparciem w ramach Priorytetów Inwestycyjnych.

Do mierzenia efektów interwencji na poziomie projektów, IZ obligatoryjnie stosuje, adekwatne do zakresu i celu projektów, wskaźniki kluczowe. Wskaźniki produktu specyficzne dla programu lub też projektu stosowane są w przypadku, gdy zakres interwencji na poszczególnych poziomach wdrażania KPO/RPO nie może być wystarczająco opisany przy użyciu WLWK 2014. Odpowiedzialność za określenie, zdefiniowanie i monitorowanie wskaźników spoczywa na IZ z uwagi na fakultatywny charakter wskaźników specyficznych dla programu.

Na potrzeby monitorowania postępu rzeczowego IZ określa wskaźniki produktu oraz wskaźniki rezultatu bezpośredniego dla projektów współfinansowanych z EFS. Stosuje się też wskaźniki rezultatu długoterminowego. Zatem, o ile monitorowanie postępów w realizacji wskaźników z WLWK 2014 oparte jest o dane zagregowane z poziomu projektów, pozyskiwane z centralnego systemu teleinformatycznego, to wartości wskaźników dotyczące

rezultatów długoterminowych wykazywane są na podstawie badań ewaluacyjnych, które prowadzone są w oparciu o dane uczestników projektów.

W przypadku projektów EFS stosowana jest typologia wskaźników, która dzieli je na¹:

- **wskaźniki produktu** dotyczące realizowanych działań. Produkt stanowi wszystko, co zostało uzyskane w wyniku działań współfinansowanych z EFS. Są to zarówno wytworzone dobra, jak i usługi świadczone na rzecz uczestników podczas realizacji projektu. Wskaźniki produktu w PO określone są na poziomie PI lub celu szczegółowego oraz odnoszą się do osób lub podmiotów objętych wsparciem;
- **wskaźniki rezultatu** dotyczące oczekiwanych efektów wsparcia ze środków EFS. Określają efekt zrealizowanych działań w odniesieniu do osób lub podmiotów, np. w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy. (...)

Wyróżnia się dwa typy wskaźników rezultatu:

- wskaźniki rezultatu bezpośredniego – odnoszą się do sytuacji bezpośrednio po zakończeniu wsparcia, tj. w przypadku osób lub podmiotów – po zakończeniu ich udziału w projekcie;
- wskaźniki rezultatu długoterminowego – dotyczą efektów wsparcia osiągniętych w dłuższym okresie od zakończenia wsparcia.

Badania służące oszacowaniu wartości wskaźników mierzonych na poziomie RPO należy przeprowadzać zgodnie z zasadami określonymi w Załączniku nr 6 do Wytycznych. Próba, przy pomocy której szacowane są wartości wskaźników rezultatu długoterminowego, powinna być reprezentatywna na poziomie danego PI oraz płci. Dane uczestników gromadzone w centralnym systemie teleinformatycznym są podstawą do obliczenia wskaźników produktu oraz rezultatu bezpośredniego, a w przypadku danych osobowych stanowią także źródło służące do oszacowania wskaźników rezultatu długoterminowego: w tym wypadku jest to źródło danych kontaktowych do przeprowadzenia badań ewaluacyjnych lub podstawa do analizy danych administracyjnych.

¹ Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, Minister Funduszy i Polityki Regionalnej, 2020, s. 21-22.

1.2 Przedmiot badania

Zakres przedmiotowy obejmował oszacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020 (RPO WŁ 2014-2020) oraz analizę uzyskanych wyników.

Realizacja badania ewaluacyjnego dotyczącego oszacowania ww. wskaźnika rezultatu długoterminowego wynikała z Planu Ewaluacji RPO WŁ 2014-2020. W przypadku wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu*, który dotyczy Priorytetów Inwestycyjnych (PI) 9i, 9iv, 9v, 8iv, 8v, 8vi, 10i, 10iii, 10iv współfinansowanych z EFS pomiar został przeprowadzony po raz trzeci.

W niniejszym badaniu pod uwagę brane były następujące Priorytety Inwestycyjne tj. badaniem zostali objęci uczestnicy projektów realizowanych w następujących obrębach²:

Tabela 1 Priorytety Inwestycyjne RPO WŁ 2014-2020 brane pod uwagę do trzeciego pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu

Oś Priorytetowa	Priorytet Inwestycyjny	Objaśnienie
X- adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw w regionie	PI 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
	PI 8v	Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian
	PI 8vi	Aktywne i zdrowe starzenie się
IX- włączenie społeczne	PI 9i	Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie
	PI 9iv	Ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym
	PI 9v	Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia
XI- edukacja, kwalifikacje, umiejętności	PI 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

² Na podstawie: Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020 (z dnia 21 lutego 2022 roku)

Oś Priorytetowa	Priorytet Inwestycyjny	Objaśnienie
		ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia
	PI 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
	PI 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

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Przy czym pod uwagę brane były następujące Działania/Poddziałania:

Oś Priorytetowa	Priorytet Inwestycyjny	Działanie/poddziałanie
X - Adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw w regionie	PI 8iv	Działanie X.1 Powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3
	PI 8v ³	Działanie X.2 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw Poddziałanie X.2.1 Konkurencyjność przedsiębiorstw i ich pracowników Poddziałanie X.2.2 Wdrożenie programów typu outplacement
	PI 8vi	Działanie X.3 Ochrona, utrzymanie i przywrócenie zdrowia Poddziałanie X.3.1 Programy z uwzględnieniem rehabilitacji medycznej ułatwiające powroty do pracy oraz umożliwiające wydłużenie aktywności zawodowej Poddziałanie X.3.2 Programy profilaktyczne dotyczące chorób będących istotnym problemem zdrowotnym regionu Poddziałanie X.3.3 Działania uzupełniające populacyjne programy profilaktyczne w kierunku wczesnego wykrywania nowotworu jelita grubego, piersi i szyjki macicy

³ Szacowana wartość wskaźnika długoterminowego przedstawiona zostanie, na etapie analizy, w podziale na poddziałania X.2.1 oraz X.2.2

IX - Włączenie społeczne	PI 9i	Działanie IX.1 Aktywna integracja osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym Poddziałanie IX.1.1 Aktywizacja społeczno-zawodowa osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym Poddziałanie IX.1.2 Aktywizacja społeczno-zawodowa osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym – ZIT Poddziałanie IX.1.3 Aktywizacja społeczno-zawodowa osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym – miasto Łódź
	PI 9iv	Działanie IX.2 Usługi na rzecz osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym Poddziałanie IX.2.1 Usługi społeczne i zdrowotne Poddziałanie IX.2.2 Usługi społeczne i zdrowotne – ZIT
	PI 9v	Działanie IX.3 Rozwój ekonomii społecznej Poddziałanie IX.3.1 Miejsca pracy w sektorze ekonomii społecznej Poddziałanie IX.3.2 Koordynacja ekonomii społecznej
XI - Edukacja, kwalifikacje, umiejętności	PI 10i	Działanie XI.1 Wysoka jakość edukacji Poddziałanie XI.1.1 Edukacja przedszkolna Poddziałanie XI.1.2 Kształcenie ogólne Poddziałanie XI.1.3 Edukacja przedszkolna – miasto Łódź Poddziałanie XI.1.4 Kształcenie ogólne – miasto Łódź
	PI 10iii	Działanie XI.2 Kształcenie osób dorosłych Poddziałanie XI.2.1 Kształcenie osób dorosłych Poddziałanie XI.2.2 Kształcenie osób dorosłych – miasto Łódź
	PI 10iv	Działanie XI.3 Kształcenie zawodowe Poddziałanie XI.3.1 Kształcenie zawodowe Poddziałanie XI.3.2 Kształcenie zawodowe – miasto Łódź Poddziałanie XI.3.3 Program stypendialny dla uczniów zdolnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

1.3 Zakres czasowy i terytorialny

Badanie ewaluacyjne dla wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* – przeprowadzono na podstawie sytuacji osób pracujących, które zakończyły udział we wsparciu w następującym przedziale czasowym 01.07.2018 r. – 31.12.2020 r.

Pomiar został przeprowadzony na reprezentatywnej próbie uczestników projektów, którzy łącznie:

1. byli uczestnikami projektów w ramach wybranych PI współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w przedziale czasowym 01.07.2018 r. – 31.12.2020 r.;
2. byli osobami pracującymi w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie;
3. w przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.

Zakres terytorialny obejmował projekty realizowane na terenie województwa łódzkiego.

1.4 Problematyka i strategia badawcza

W badaniu przyjęto strategię triangulacji czyli łączenia metod i źródeł danych w celu uzyskania możliwie najpełniejszego obrazu badanej rzeczywistości. Podstawą wykorzystania triangulacji staje się przekonanie, że różne metody i techniki badawcze, a także źródła danych stanowią komplementarne źródło wiedzy o badanym zjawisku.

Schemat 1 Rodzaje triangulacji



Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

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

Szczegółowymi celami badania było:

1. oszacowanie wartości wskaźnika pn.: *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu;*
2. zidentyfikowanie form wsparcia, które miały największy wpływ na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy;
3. ocena wpływu pandemii COVID-19 wywołanej przez koronawirus SARS-CoV-2 na wartości wskaźnika pn.: *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu.*

W badaniu zastosowano następujące kryteria ewaluacyjne:

Trafność – kryterium to pozwoliło ocenić adekwatność planowanych działań (ich precyzję, logikę, spójność, weryfikowalność) do zakładanych celów.

Skuteczność – kryterium to pozwoliło ocenić stopień osiągnięcia zakładanych celów, skuteczność podjętych działań oraz wpływ czynników zewnętrznych na ostateczne efekty.

Użyteczność – kryterium to pozwoliło ocenić całość rzeczywistych efektów wywołanych przez interwencję oraz przydatność wsparcia EFS do poprawy sytuacji uczestników projektów na rynku pracy.

Efektywność – kryterium to pozwoliło ocenić relację między nakładami, kosztami, zasobami a osiągniętymi efektami interwencji.

W związku z brakiem danych zastanych, które umożliwiają pomiar ewaluowanego wskaźnika pn. *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* konieczne było zastosowanie metodologii pomiaru opartego na danych pierwotnych gromadzonych bezpośrednio w trakcie kontaktu z uczestnikami projektów i weryfikacji ich sytuacji przed udziałem w projekcie oraz w okresie sześciu miesięcy po jego zakończeniu. Porównanie sytuacji na rynku pracy uczestników na każdym z tych etapów umożliwiło oszacowanie wartości wskaźnika. W tym celu kwestionariusz wywiadu został skonstruowany w taki sposób, aby powiązania pomiędzy poszczególnymi odpowiedziami na pytania umożliwiły oszacowanie wskaźnika.

Zgodnie z definicją zawartą w WLWK, stanowiącą zał. nr 2 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, wskaźnik *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* odnosi się do wszystkich osób pracujących, które uzyskały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego jako osoby pracujące i w ciągu sześciu miesięcy po opuszczeniu programu polepszyły swoją sytuację na rynku pracy poprzez przejście 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. Pojęcia te należy rozumieć następująco⁴:

- „niepewne zatrudnienie” należy rozumieć jako „zatrudnienie tymczasowe” i „umowę o pracę na czas określony”. Biorąc pod uwagę rozbieżności instytucjonalne, pojęcia „zatrudnienie tymczasowe” i „umowa o pracę na czas określony” odnoszą się do sytuacji, które w różnych kontekstach instytucjonalnych można uznać za podobne. Osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony to takie, których główna praca zakończy się po upływie okresu ustalonego z góry lub nieokreślonego z wyprzedzeniem, lecz wskazanego

⁴ Załącznik nr 2. Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 – EFS

przez obiektywne kryteria, takie jak: ukończenie zadania lub koniec okresu tymczasowego zastępstwa pracownika;

- „niepełne zatrudnienie” należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat;
- „kompetencje” należy rozumieć jako udowodnioną zdolność wykorzystywania wiedzy, kwalifikacji oraz umiejętności indywidualnych, społecznych i/lub metodologicznych w pracy lub nauce oraz w rozwoju zawodowym i osobistym;
- „kwalifikacje” należy rozumieć jako formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy.
- „umiejętności” należy rozumieć jako zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów.

W ramach prowadzonej analizy oprócz określenia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego odnoszącego się do sytuacji uczestników projektów na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu dokonane zostało także wyliczenie wartości netto wskaźnika. **Wartość netto** uwzględnia subiektywną ocenę wpływu wsparcia odnosząc się jedynie do tych respondentów, którzy dostrzegali zależność pomiędzy udziałem w projekcie, a występowaniem określonych zmian w swojej sytuacji na rynku pracy.

1.5 Pytania problemowe

Ustalono następujące pytania problemowe:

Pytania Problemowe	Technika badawcza
<p>1. Jaka 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?</p> <p>a. Jakie czynniki wpłynęły na osiągnięcie takiej wartości wskaźnika?</p> <p>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)</p> <p>c. Czym spowodowane jest zróżnicowanie wskaźnika dla poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych?</p> <p>d.* Jak kształtuje się efektywność kosztowa w odniesieniu do osiągniętych rezultatów tj. poziomu osiągniętego wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu?</p>	<p>CATI/CAWI (uczestnicy)</p> <p>DESK RESEARCH</p>
<p>2. Ilu uczestników i w jaki sposób poprawiło swoją sytuację zawodową dzięki udziałowi w projekcie?</p> <p>a. Jaka jest sytuacja uczestników projektu w momencie realizacji badania?</p> <p>b. Czy poprawa sytuacji na rynku pracy jest trwała, tzn. jaki odsetek osób utrzymuje lepszą sytuację na rynku pracy od jej zdobycia do momentu realizacji badania?</p> <p>c. Ile osób (jaki odsetek) od momentu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy doznało ponownego pogorszenia?</p> <p>d.* Jaka jest struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu, identyfikowanych z uwzględnieniem kategorii wyszczególnionych w definicji przedmiotowego wskaźnika, w tym związanych z:</p> <ul style="list-style-type: none"> - przejściem z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, - przejściem z niepełnego do pełnego zatrudnienia, - zmianą pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, - awansem w pracy. 	<p>CATI/CAWI (uczestnicy)</p> <p>TDI</p>
<p>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?</p> <p>a. Jakiego typu są to zmiany? U jakich osób są one widoczne?</p> <p>b. Jak można dodatkowo stymulować korzystne zmiany zachodzące dzięki udziałowi w projekcie?</p> <p>c. Jakie czynniki sprzyjają zachodzeniu dodatkowych korzystnych zmian?</p> <p>d.* Czy dostrzeganie innych niż wskazane w definicji wskaźnika korzystnych zmiany, nie dostrzeganie zmian lub dostrzeganie zmian niekorzystnych zróżnicowane jest ze względu na Priorytet Inwestycyjny? Jeśli tak, to dlaczego? Z czym to jest związane?</p>	<p>CATI/CAWI (uczestnicy)</p> <p>CATI/CAWI (beneficjenci)</p> <p>TDI</p>

Pytania Problemowe	Technika badawcza
<p>4. Które formy wsparcia miały największy wpływ na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy, a które najmniejszy i dlaczego?</p> <p>a. Czy na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy miała wpływ liczba form wsparcia, z których skorzystali?</p> <p>b. Jak w ocenie uczestników projektów sposób doboru formy wsparcia wpływał na jej skuteczność?</p> <p>c. W jakich sytuacjach dana forma wsparcia przynosiła większe korzyści, a w jakich mniejsze?</p> <p>d.* Jakiego rodzaju form wsparcia oczekiwaliby uczestnicy projektów w kontekście polepszenia ich sytuacji na rynku pracy? Jakie potrzeby uczestników projektów nie zostały zaspokojone?</p>	<p>CATI/CAWI (uczestnicy) CATI/CAWI (beneficjenci) TDI</p>
<p>5. Jak wygląda dostępność do wsparcia rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej?</p> <p>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?</p> <p>b. Czy wsparcie rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej jest dostępne zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn? Czy wsparcie jest dostępne dla różnych grup defowaryzowanych? W jakim stopniu korzystają one ze wsparcia?</p> <p>c. Czy wsparcie rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej jest dostosowane organizacyjnie do osób pracujących?</p> <p>d.* Czy w ramach realizowanych projektów zidentyfikować można „dobre praktyki” tzn. rozwiązania zwiększające dostępność do wsparcia rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej? Jeśli tak, to jakie?</p>	<p>CATI/CAWI (uczestnicy) TDI DESK RESEARCH</p>
<p>6. Czy, a jeśli tak to jaki wpływ miała pandemia COVID-19 wywołana przez koronawirus SARS-CoV-2 na stan osiągnięcia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pn.: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu?</p> <p>a. * Czy w jakiej grupie projektów (PI) pandemia miała większy, a w jakiej grupie miała mniejszy wpływ na osiągnięcie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego?</p> <p>b.* Czy skutki pandemii miały negatywny czy pozytywny wpływ na realizację projektu, w tym w szczególności na osiągnięcie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego? Jakie negatywne skutki wywołane pandemią miały wpływ na osiągnięcie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego? Jakie pozytywne skutki wywołane pandemią miały wpływ na osiągnięcie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego?</p>	<p>CATI/CAWI (uczestnicy) CATI/CAWI (beneficjenci) TDI DESK RESEARCH</p>

Pytania Problemowe	Technika badawcza
c.* Czy i jakie działania zostały podjęte w latach 2020-2021 przez IZ RPO Wł 2014-2020 oraz przez beneficjentów w celu przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19 wywołanej przez koronawirus SARS-CoV-2?	
d.* Czy pandemia COVID-19 wywołana przez koronawirus SARS-CoV-2 miała wpływ na udział uczestników projektów? a) Jeśli tak, w jaki sposób pandemia utrudniła udział w projekcie? b) Czy uczestnik dostrzega pozytywne skutki pandemii, jeśli chodzi o udział w projekcie?	
7. Jakie są proponowane rekomendacje w kontekście celów badania ewaluacyjnego?	Analiza wyników badania

Źródło: opracowanie własne na podstawie zapisów OPZ, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

* Pytania szczegółowe zaproponowane przez Wykonawcę

1.6 Techniki badawcze i dobór próby

Badanie ilościowe CATI/ CAWI z uczestnikami projektów

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone z wykorzystaniem techniki mix-mode; CATI/CAWI, czyli wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (Computer Assisted Telephone Interview) oraz wywiadów wspomaganych komputerowo przy pomocy strony WWW (Computer Assisted Web Interview). Celem zastosowania tzw. podejścia mixed – mode czyli połączenia różnych technik badań ankietowych wykorzystujących dokładnie ten sam kwestionariusz jest umożliwienie respondentowi wyboru najbardziej dogodnej formy udzielenia informacji, co przyczyniło się do maksymalizacji współczynnika realizacji próby.

Zgodnie z zasadami opracowanymi przez PKJPA⁵, respondenci biorący udział w badaniu CATI poinformowani zostali, przed rozpoczęciem rozmowy/wypełniania kwestionariusza o:

- imieniu i nazwisku ankietera prowadzącego wywiad
- nazwie firmy realizującej badanie (oraz na czyje zlecenie realizowane jest badanie),
- celu rozmowy/ badania,
- poufności badań/uzyskanych w wyniku badań informacji,
- nagrywaniu rozmowy.

W trakcie realizacji badania CATI zastosowane zostały następujące procedury kontroli prowadzonych wywiadów:

- analiza formalna oraz testowanie skryptów/poprawności działania elektronicznych wersji narzędzia badawczego, w tym reguł przejść pomiędzy pytaniami oraz pytań filtrujących,
- przeprowadzenie szkolenia teleankieterów,
- stały nadzór supervisora nad przebiegiem wywiadów,
- nagrywanie wywiadów w celu weryfikacji:
 - poprawności prowadzenia wywiadu,
 - poprawności stosowania się do procedur określających liczbę oraz częstotliwość prób nawiązania kontaktu z przedstawicielami wylosowanych uczestników projektów,
 - poprawności stosowania zasad klasyfikujących wylosowane jednostki do zbioru respondentów (osób, z którymi udało się zrealizować wywiady) oraz zbioru jednostek niedostępnych (osób, dla których wywiady nie zostały przeprowadzone).

W celu zwiększenia szans przeprowadzenia wywiadu z osobami wylosowanymi do próby badawczej, zastosowany został schemat polegający na podejmowaniu wielokrotnych prób nawiązania kontaktu. W odniesieniu do każdej dobranej jednostki podejmowane były

⁵ Program Kontroli Jakości Pracy Ankieterów (na podstawie Interviewer Quality Control Scheme (IQCS) ze zmianami z dnia 18 lutego 2021 r., str. 27

przynajmniej 3 próby nawiązania kontaktu, po których dopiero uznawało się, że realizacja wywiadu nie ma szans na powodzenie. W przypadku realizacji wywiadów CAWI również przyjęta została zasada wielokrotnych prób nawiązania kontaktu. Wysyłka maili z załączonym linkiem do ankiety była przeprowadzona co najmniej 3-krotnie w różnych dniach tygodnia i o różnych porach dnia. Ponadto, zastosowany został monit telefoniczny, w czasie którego ankieter podejmował próbę kontaktu z respondentem w celu zaproszenia lub przypomnienia o udziale w badaniu. Dopiero w przypadku braku odpowiedzi po 3-krotnym przesłaniu drogą elektroniczną zaproszenia do udziału w badaniu i niemożności nawiązania kontaktu telefonicznego uznawało się, że realizacja wywiadu nie ma szans powodzenia.

Badanie zrealizowane zostało na próbie ostatecznych odbiorców wsparcia, którzy łącznie:

1. byli uczestnikami projektów RPO WŁ 2014-2020 w ramach wybranych PI współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w przedziale czasowym 01.07.2018 r. – 31.12.2020 r.;
2. byli osobami pracującymi w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie;
3. w przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.

Dobór próby do badania CATI był losowo-warstwowy (warstwy: Priorytet Inwestycyjny oraz płeć). Badanie przeprowadzone zostało przy wykorzystaniu funkcji systemu komputerowego CADAS. Do systemu wprowadzone zostały dane pochodzące z dostarczonej przez Zamawiającego bazy danych (SL2014) uczestników działań w ramach wszystkich Priorytetów Inwestycyjnych. Alokację próby rozumieć należy jako etap warstwowego losowania próby, który polega na rozmieszczeniu (ustaleniu) elementów próby w określonych warstwach.

Alokacja próby pomiędzy ww. warstwy obliczona została na podstawie wzoru:

$$N_{min} = \frac{NP \cdot (\alpha^2 * f(1 - f))}{NP * e^2 + \alpha^2 * f(1 - f)}$$

gdzie:

N_{min} – minimalna liczebność próby w danej warstwie

NP. – wielkość populacji danej warstwy, z której brana jest próba

α – poziom ufności = 0,95

f – wielkość frakcji = 0,5

e – założony błąd maksymalny = 5%

W badaniu zastosowano dodatkowo:

- losowanie jednostopniowe w każdej z warstw – wytypowane do badania osoby losowane były jednorazowo, bezpośrednio z operatu losowania. Należy zaznaczyć, że po wylosowaniu Wykonawca sprawdził, czy każdy z potencjalnych respondentów posiada unikalny numer PESEL w warstwie PI, tj. czy ta sama osoba nie została wylosowana w ramach tego samego PI (uczestnicy mogli bowiem skorzystać ze

wsparcia oferowanego w ramach kilku projektów). W przypadku wylosowania tego samego uczestnika w ramach innego PI, Wykonawca przepisywał jego odpowiedzi do danego PI. Innymi słowy, jeżeli badany brał udział w projektach w ramach różnych PI, to brał udział w badaniu tylko jeden raz – wskazania, jakich udzielił w pytaniach były natomiast przepisane do jego numeru PESEL w innym PI i tym samym byli oni uznani za respondenta w ramach innych PI.

- losowanie proste ze zwracaniem.

Wielkość populacji ogólnej na podstawie, której obliczono strukturę próby badawczej zaprezentowano w poniższej tabeli, przy czym jest to stan na dzień 30.03.2022.

Tabela 2 Struktura populacji ogólnej uczestników

		Płeć		
		kobieta	mężczyzna	ogółem
Priorytet Inwestycyjny	10i	4 749	646	5 395
	10iii	1 661	577	2 238
	10iv	1 065	2 378	3 443
	8iv	1 194	62	1 256
	8v (ogółem)	13 652	13 719	27 371
	Poddziałanie X.2.1	12 910	12 684	25 594
	Poddziałanie X.2.2	742	1 035	1 777
	8vi	12 997	4 344	17 341
	9i	86	68	154
	9iv	4 764	830	5 594
	9v	415	243	658
ogółem		40 583	22 867	63 450

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wygenerowanych z systemu SL2014 (z dnia 30.03.2022), ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Na podstawie przyjętego wzoru (przedstawionego powyżej) dokonano alokacji próby, rozumianej jako etap warstwowego losowania próby, który polega na rozmieszczeniu (ustaleniu) elementów próby w określonych warstwach⁶. Przyjęto, że poziom ufności wynosić będzie 95%, zaś błąd maksymalny 5% a wielkości frakcji 0,5. Na podstawie tych założeń obliczono wielkość każdej z warstw, innymi słowy przyjęto następującą strukturę badawczą:

⁶ Definicja przyjęta przez Główny Urząd Statystyczny.

Tabela 3 Struktura próby badawczej do badania z uczestnikami

		Płeć		
		kobieta	mężczyzna	ogółem
Priorytet Inwestycyjny	10i	345	218	563
	10iii	322	220	542
	10iv	282	331	613
	8iv	291	52	343
	8v (ogółem)	373	373	746
	Poddziałanie X.2.1*	352	345	697
	Poddziałanie X.2.2*	21	28	49
	8vi	345	309	654
	9i	66	56	122
	9iv	321	253	574
	9v	180	140	320
ogółem		2 525	1 952	4 477

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

* Zgodnie z Załącznikiem nr 6, „Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne” (zwanym dalej Załącznikiem) nie jest wymagane utrzymanie maksymalnego błędu szacowania na poziomie 5% w warstwie podziałów, w związku z tym zastosowano w tym przypadku proporcjonalny dobór próby z zachowaniem maksymalnego błędu szacowania dla warstwy ogólnej PI 8v

Załącznik zaleca utrzymanie reprezentatywności próby w warstwach takich jak: wykształcenie, grupy wiekowe, status na rynku pracy, przy czym w Załączniku nie została ustalona wymagana, maksymalna wartość błędu szacowania. W związku z brakiem wymogu utrzymania błędu szacowania dla określonych wyżej warstw, Wykonawca zastosował w podanych warstwach prosty dobór losowy.

Rozkład populacji ogólnej dla wskazanych powyżej warstw zaprezentowany został w poniższych tabelach. Należy zwrócić szczególną uwagę na niewielkie liczebności osób z niepełnosprawnościami (2,6% wszystkich uczestników) oraz najmłodszych, w wieku poniżej 25 lat (8,3%) jak i osób z wykształceniem niższym niż podstawowe (0,1%) oraz podstawowym (4,2%). Z tego względu Wykonawca na etapie analizy zdecydował, że ze względu na małe liczebności respondentów o określonych cechach społeczno-demograficznych lub brak respondentów o określonych cechach, analiza taka przedstawiona zostanie w podziale tylko na niektóre warstwy (np. z wykluczeniem podziału na osoby z niepełnosprawnością oraz bez niepełnosprawności) lub ich kategorie (np. osoby w wieku od 25-29, z wyłączeniem najmłodszej grupy wiekowej).

Tabela 4 rozkład populacji ogólnej ze względu na niepełnosprawność oraz wiek

		Osoba z niepełnosprawnościami			Wiek			
		Nie	Odmowa podania informacji	Tak	Poniżej 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	55 lat i więcej
Priorytet Inwestycyjny	10i	5 304	78	13	31	302	4 193	869
	10iii	2 142	18	78	88	169	1 488	493
	10iv	3 404	12	27	470	529	2 169	275
	8iv	1 221	26	9	44	354	858	0
	8v	26 727	265	379	4 528	4 204	14 517	4 122
	8vi	16 261	250	830	29	329	7 777	9 206
	9i	116	0	38	25	6	100	23
	9iv	5 362	29	203	41	362	4 797	394
	9v	609	0	49	22	84	498	54
	Ogółem	61 146	678	1 626	5 278	6 339	36 397	15 436

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wygenerowanych z systemu SL2014 (z dnia 30.03.2022), ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Tabela 5 rozkład populacji ogólnej ze względu na wykształcenie

		Wykształcenie					
		gimnazjalne (ISCED 2)	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	podstawowe (ISCED 1)	policealne (ISCED 4)	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	wyższe (ISCED 5-8)
Priorytet Inwestycyjny	10i	0	0	0	2	2	5 391
	10iii	578	2	613	54	807	184
	10iv	65	2	32	341	1 253	1 750
	8iv	5	1	4	147	176	923
	8v	901	18	991	4 413	10 371	10 677
	8vi	207	22	832	4 381	5 864	6 035
	9i	4	0	17	24	75	34
	9iv	65	4	160	1 048	1 257	3 060
	9v	0	4	9	72	97	476
	Ogółem	1 825	53	2 658	10 482	19 902	28 530

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wygenerowanych z systemu SL2014 (z dnia 30.03.2022), ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Ze względu na trudności w skontaktowaniu się z niektórymi uczestnikami z określonych PI (brak sygnału, nie odbieranie połączenia lub definitywne odmowy wzięcia udziału w badaniu) w fazie terenowej badania podjęto decyzję o przeprowadzeniu wywiadów z innymi uczestnikami. Ostatecznie zrealizowano badanie według następującego rozkładu:

Tabela 6 Rozkład zrealizowanej próby badawczej

		Płeć		
		kobieta	mężczyzna	Ogółem
Priorytet Inwestycyjny	10i	353	255	608
	10iii	344	221	565
	10iv	297	340	637
	8iv	308	52	360
	8v	381	386	767
	8vi	355	313	668
	9i	66	22	88
	9iv	333	219	552
	9v	150	85	235
	Ogółem	2 587	1 893	4 480
Poddziałanie	X.2.1	360	356	716
	X.2.2	21	30	51

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Ze względu na brak wymogu utrzymania reprezentatywności na poziomie określonych warstw (wiek, wykształcenie, niepełnosprawność) rozkład tych cech nie odzwierciedlał faktycznego rozkładu w całej populacji. Innymi słowy, analizując wyniki badań, zaobserwować można silną nadreprezentację uczestników posiadających określone cechy społeczno-demograficzne. Większość badanych (uczestników) była w wieku 30-54 lat (70,5%); tylko 3,3% respondentów stanowiły osoby poniżej 25 roku życia. Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku wykształcenia i jego poziomów. Najwięcej badanych posiadało wykształcenie wyższe (ponad 60%), najmniej zaś (0,1%) niższe niż podstawowe. Osoby z niepełnosprawnościami stanowiły tylko 3,7% próby badawczej.

Tabela 7 Charakterystyka badanych

	Procent	
Wiek	mniej niż 25 lat	3,3%
	25-29 lat	8,2%
	30-54 lat	70,5%
	55 i więcej lat	17,9%
Wykształcenie	gimnazjalne (ISCED 2)	3,0%
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	0,1%
	podstawowe (ISCED 1)	3,6%
	policealne (ISCED 4)	10,5%
	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	20,3%
	wyższe (ISCED 5-8)	62,5%
Czy osoba posiada niepełnosprawność?	Nie	95,2%
	Odmowa podania informacji	1,1%
	Tak	3,7%
	Ogółem	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Badanie ilościowe CATI/ CAWI z beneficjentami

Wykonawca przeprowadził także badanie w formule mixed mode z beneficjentami OP IX, X, XI, których uczestnicy projektów (osoby zatrudnione) zakończyli swój udział we wsparciu od dnia 1 lipca 2018 r. do dnia 31 grudnia 2020 r.

Próba w badaniu miała charakter losowo-warstwowy. Wielkość populacji ogólnej, na podstawie której obliczono strukturę próby badawczej zaprezentowano w poniższej tabeli, przy czym jest to stan na dzień 30.03.2022. Podobnie jak w przypadku badania z uczestnikami projektów, dokonano alokacji próby badawczej na podstawie przyjętego wzoru. Założono, że poziom ufności wynosić będzie 95%, zaś błąd maksymalny 5% i wielkości frakcji 0,5. Na podstawie tych założeń obliczono wielkość próby, innymi słowy przyjęto następującą strukturę badawczą:

Tabela 8 Populacja ogólna oraz struktura próby badawczej do badania z beneficjentami

	Populacja ogólna	Próba badawcza	
Priorytet Inwestycyjny	10i	109	
	10iii	15	
	10iv	60	
	8iv	54	
	8v (ogółem)	27	
	Poddziałanie X.2.1	7	
	Poddziałanie X.2.2	20	
	8vi	37	
	9i	13	
	9iv	52	
	9v	2	
	Ogółem	442	369

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wygenerowanych z systemu SL2014 (z dnia 30.03.2022), ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Badanie jakościowe TDI

Badanie, zgodnie z przyjętą strategią triangulacji, wzbogacone zostało także o kolejną technikę jaką są **telefoniczne wywiady pogłębione** (TDI, telephone in-depth interview). Jest to jedna z podstawowych technik badań jakościowych, polegająca na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z respondentem, opartej o wystandardyzowany (ujednolicony) scenariusz. Celem zastosowania tej techniki jest dotarcie do precyzyjnych informacji, pogłębienie wiedzy związanej z tematem. W trakcie wywiadów zadawane są pytania o charakterze eksploracyjnym, mające doprowadzić do wyjaśnienia/zrozumienia zjawisk zachodzących w obrębie analizowanego zagadnienia. Przebieg wywiadu jest rejestrowany w formie dźwiękowej za zgodą respondenta, co umożliwia dokonanie pełnej transkrypcji przeprowadzonej rozmowy. Ze względu na pandemię COVID-19 badanie jakościowe zrealizowane zostało metodą wywiadów niebezpośrednich (telefonicznie lub poprzez video rozmowy).

Respondentami jakościowych wywiadów pogłębionych, traktowanych jako źródło danych w przedmiotowej technice badawczej, byli uczestnicy projektów, którzy zakończyli swój udział we wsparciu realizowanym ze środków EFS w ramach RPO Wł 2014-2020 od dnia 1 lipca 2018 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. W ramach, tej grupy badawczej Wykonawca przeprowadził **N= 36 wywiadów pogłębionych**.

Dobór próby przeprowadzony został w sposób celowy w oparciu o dane wskazane w OPZ z uwzględnieniem podziału badanej populacji ze względu na Priorytet Inwestycyjny oraz płeć. Celowy charakter doboru próby wynikał z założeń metodologicznych związanych z realizacją badań jakościowych, gdzie nie jest wymagany statystyczny (losowy) charakter próby badawczej. Zastosowanie takiej procedury doboru próby umożliwia zatem poznanie jedynie określonych, szczególnie wartościowych i istotnych dla przedmiotu badania przypadków. Zaproponowana w tabeli struktura próby zakładała dotarcie do uczestników z każdego Priorytetu Inwestycyjnego objętego badaniem ewaluacyjnym z uwzględnieniem podziału uczestników na płeć.

Dodatkowo uczestnicy projektów objęci badaniem jakościowym zostali zróżnicowani ze względu na ich sytuację (zmianę sytuacji) na rynku pracy po zakończeniu udziału w projekcie:

- przynajmniej 2 osoby, które przeszły z niepewnego do pewnego zatrudnienia,
- przynajmniej 2 osoby, które przeszły z niepełnego do pełnego zatrudnienia,
- przynajmniej 4 osoby, które zmieniły pracę na inną lub awansowały,
- przynajmniej 4 osoby, których sytuacja się nie zmieniła po udziale w projekcie,
- przynajmniej 2 osoby, których sytuacja zawodowa uległa pogorszeniu.

Ostatecznie przeprowadzono 36 wywiadów według następującego rozkładu:

Tabela 9 Struktura próby badań jakościowych - podział na PI

PI	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)
9i	1	1
9iv	2	2
9v	2	2
8iv	2	2
8v	3	3
8vi	2	2
10i	2	2
10iii	2	2
10iv	2	2
suma	18	18

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

W poniższej tabeli przedstawiono strukturę próby według innego niż PI podziału. Zrealizowano łącznie 18 wywiadów z osobami, których sytuacja na rynku pracy uległa polepszeniu sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu oraz z 18 osobami, których sytuacja nie uległa poprawie (w tym z 14 osobami, w przypadku których nie nastąpiła żadna zmiana, oraz 4 osobami, w przypadku których zaszły zmiany niekorzystne).

Tabela 10 Struktura próby badań jakościowych- podział inny niż PI

Typ respondenta	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	ogółem
Respondenci, którzy przeszli z niepewnego do pewnego zatrudnienia	2	2	4
Respondenci, którzy przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia	2	2	4
Respondenci, którzy zmienili pracę na inną lub awansowali	5	5	10
Ogółem liczba respondentów, których sytuacja na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu uległa polepszeniu	9	9	18
Respondenci, którzy nie zmienili swojej sytuacji po udziale w projekcie	6	8	14
Respondenci, których sytuacja na rynku pracy po udziale w projekcie uległa pogorszeniu	3	1	4
Ogółem wszyscy respondenci	18	18	36

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Analiza Desk Research

Kolejną z zastosowanych w niniejszym badaniu technik była analiza danych zastanych (desk research). Eksploracja przedmiotu badania oparta na dostępnych danych umożliwiła badaczom zarysowanie kontekstu badania oraz przygotowanie do dalszych badań pierwotnych. Desk Research wykorzystuje szeroki zasób danych wytworzonych przed badaniem, które dzięki pracy analitycznej nabierają wartości poznawczej w kontekście celów i założeń badania. Rola badań wtórnych w procesie badawczym jest trudna do przecenienia, wymaga jednak odpowiednich i szczególnych umiejętności analizowania danych (zestawiania, porównywania, wnioskowania), a nie jedynie ich powielania. Przeprowadzenie analizy danych zastanych umożliwiło badaczom przygotowanie trafnych narzędzi badawczych, pogłębienie problematyki badawczej oraz konfrontację analityczną.

Analizie danych zastanych poddane zostały następujące dokumenty:

- 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 (Dz. U. UE L Nr 347/320, ze zm.);

- 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 (Dz. U. UE L Nr 347/470, ze zm.);
- Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.);
- Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020;
- Umowa Partnerstwa (programowanie perspektywy finansowej 2014 -2020);
- Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów operacyjnych polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020 (tj. Dz. U. z 2020 r., poz. 818);
- Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, w szczególności załącznik nr 6 do przedmiotowych Wytycznych (wersja obowiązująca w momencie realizacji badania);
- Wytyczne w zakresie sprawozdawczości na lata 2014-2020 (wersja obowiązująca w momencie realizacji badania);
- Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności 2014-2020;
- Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020;
- Wytyczne w zakresie warunków gromadzenia i przekazywania danych w postaci elektronicznej na lata 2014-2020 (wersja obowiązująca w momencie realizacji badania);
- Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące monitorowania i ewaluacji polityki spójności w perspektywie 2014-2020 tj. The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion policy – European Social Fund. Guidance document;

Dokumenty programowe:

- Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020;
- Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020;
- Plan Ewaluacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020.

Inne źródła danych:

- Becker-Pestka D., Kołodziej J., Pujer K., Rozwój osobisty i zawodowy, wybrane problemy teorii i praktyki, Wrocław, 2017;
- Błaszczyk B., Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce, Gerontologia Polska 2016;
- Bogucka B., Determinanty w procesie doskonalenia zawodowego osób pracujących i ich wpływ na karierę zawodową w świetle badań własnych, (w) Relacja, studia z nauk społecznych, nr. 5/2018;
- Borowska A., Determinanty i bariery przedsiębiorczości kobiet w Polsce, Economics and Management, 3/2013;

- Dolny E., Determinanty kontynuowania pracy i aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku, [w:] Z. Wiśniewski (red.), Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „DOM ORGANIZATORA”, Toruń 2009;
- GrantTHorton, Czy polscy pracownicy myślą o rozwoju? Raport z badania na temat skłonności Polaków do samokształcenia zawodowego i osobistego, 2018;
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (wyd.), Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie. Raport podsumowujący wyniki badań 7. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”;
- PARP, Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, Raport 2011;
- PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (2020);
- Wasilczuk E.J., Płeć a motywacje przedsiębiorcze oraz podejmowane przez mikroprzedsiębiorców decyzje zarządcze, Problemy Zarządzania 13/14, 2015;
- Wojnar J., Wykształcenie ludności na obszarach wiejskich a stopień wykorzystania nowoczesnych technologii informacyjnych. Stowarzyszenie Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu, Roczniki Naukowe, tom XVII, zeszyt 2;
- Badanie pn.: 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;
- Dane wygenerowane przez Zamawiającego z aplikacji SL2014;
- Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS/BDL).

2. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ

Wyniki, które przedstawione zostały w niniejszym rozdziale, zaprezentowano na wykresach oraz w tabelach. Dane w tabelach prezentowane są w następujący sposób:

- w przypadku tabel odnoszących się do szacowanych wartości wskaźników- dane prezentowane są liczbowo (n) oraz procentowo (%),
- w przypadku pozostałych tabel, dane prezentowane są procentowo.

Pod każdą tabelą umieszczono informacje dotyczące źródła pozyskania danych. Jest to szczególnie istotne biorąc pod uwagę fakt przeprowadzenia badania ilościowego z dwoma grupami badanych: uczestników i beneficjentów. W opisie źródeł pozyskiwania danych (w podpisie pod tabelami) przedstawiono wielkość próby badawczej oznaczonej literą N: liczba ta odnosi się do całej populacji badania tj. wszystkich przeprowadzonych wywiadów w danej grupie.

Należy ponadto zaznaczyć, że ze względu na zaokrąglenia procentowe do jednego miejsca po przecinku (0,0%) wartości w niektórych tabelach mogą nieznacznie przekraczać 100% (np. 100,1%), co w sposób bezpośredni wynika z przyjętych zaokrągleń.

2.1 Charakterystyka i zasięg interwencji

Istotną częścią przedmiotowego badania było sprawdzenie czy zaprojektowane w ramach określonych PI wsparcie w równym stopniu dotarło do różnych (także defaworyzowanych) grup społeczno-demograficznych, a także czy wsparciem tym objęci zostali mieszkańcy wszystkich obszarów województwa łódzkiego. Wyniki tej analizy przedstawione zostały w niniejszym rozdziale.

Potrzeba projektowania wsparcia ukierunkowanego na grupy defaworyzowane określona została także w *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*. Strategicznymi kierunkami rozwoju w ramach celu operacyjnego numer 6 dotyczącego reintegracji społecznej grup wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym jest między innymi reintegracja zawodowa. W *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* określono, że reintegracja ta odbywać się będzie poprzez aktywizację grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, m. in. poprzez: wspieranie tworzenia specjalistycznych ośrodków szkoleniowo-rehabilitacyjnych, w tym realizujących rehabilitację zawodową, wspieranie zakładów pracy chronionej, wspieranie rozwoju specjalistycznych usług rehabilitacyjnych oraz upowszechnienie programów rehabilitacji osób niepełnosprawnych umożliwiających powrót na rynek pracy i integrację społeczną, wspieranie przedsięwzięć na rzecz ograniczenia zjawiska wykluczenia cyfrowego, wspieranie rozwoju instytucji aktywizujących osoby starsze oraz zapewniających opiekę i terapię osobom niesamodzielnym, wspieranie rozwoju kształcenia integracyjnego na różnych etapach edukacji. Istotnym punktem Strategii jest także aktywizacja zawodowa osób starszych lub zagrożonych wykluczeniem, grup defaworyzowanych (np. kobiet).

W celu identyfikacji obszarów tzw. białych plam na mapie województwa (tj. obszarów, do których interwencja nie dotarła – innymi słowy, których mieszkańcy nie korzystali ze wsparcia) wykorzystana została wygenerowana z systemu SL2014 baza uczestników. Na podstawie informacji pozyskanych z bazy oraz danych GUS/ BDL (uśrednionych wartości populacji powiatów województwa łódzkiego dla 2019 i 2020 roku), opracowano wskaźnik pn. Liczba uczestników na 10000 mieszkańców powiatu, który został obliczony na podstawie następującego wzoru:

$$Wu = \frac{U \cdot 10000}{L}$$

Gdzie:

Wu – wskaźnik liczba uczestników na 10000 mieszkańców powiatu

U – liczba uczestników projektu mieszkających w chwili jego rozpoczęcia w powiecie

L – liczba mieszkańców powiatu⁷

Analizie podlegały wszystkie powiaty województwa łódzkiego. Z pewnością pozytywnym zjawiskiem jest to, że wsparcie w ramach interwencji trafiło do wszystkich powiatów województwa łódzkiego. Ranking powiatów zaprezentowany został w poniższej tabeli. Najniższą wartość wskaźnika uzyskano dla powiatów: opoczyńskiego, skierniewickiego oraz Piotrkowa Trybunalskiego (miasto na prawach powiatu). Niskich wartości wskaźnika nie można jednak wyjaśnić niską stopą bezrobocia w tych powiatach lub generalnie wysokim odsetkiem osób aktywnych zawodowo. Na przykład, jeżeli chodzi o powiat skierniewicki, stopa bezrobocia rejestrowanego w 2020 r. w powiecie była drugim najniższym wynikiem w całym województwie (4% - lepszy wynik uzyskano tylko w powiecie rawskim); jeżeli natomiast pod uwagę weźmiemy sytuację powiatu opoczyńskiego, to stopa bezrobocia rejestrowanego była szóstym najwyższym wynikiem w województwie (i osiągnęła wartość 6,8%). Należy, wobec tego wysnuć wniosek, że stopa bezrobocia nie koreluje ze współczynnikiem uczestników na 10000 mieszkańców powiatu: oczekiwano by wówczas najwyższego odsetka w powiatach, w których stopa bezrobocia była najniższa. Należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, że nie odnotowano dużych fluktuacji wartości wskaźnika tj. odchyień/dyspersji od wartości najwyższej (w tym przypadku różnica między najwyższym a najniższym wynikiem wynosi 360).

⁷ Dane GUS/ BDL - uśrednione wartości z lat 2019 - 2020

Tabela 11 Obszary terytorialne objęte interwencją

Powiat	Liczba ludności	Liczba uczestników	współczynnik pn. liczba uczestników na 10000 mieszkańców powiatu
opoczyński	75 815	959	126
skierniewicki	38 174	568	149
Piotrków Trybunalski	72 670	1 118	154
Skierniewice	47 872	741	155
zduńskowolski	66 222	1 035	156
tomaszowski	116 127	1 928	166
łowicki	77 857	1 315	169
wieruszowski	42 045	721	171
rawski	48 489	836	172
kutnowski	96 043	1 683	175
łęczycki	49 517	873	176
pajęczański	51 086	907	178
radomszczański	112 170	2 134	190
bełchatowski	112 611	2 199	195
wieluński	75 996	1 488	196
piotrkowski	91 281	1 807	198
brzeziński	30 741	747	243
łaski	49 827	1 216	244
zgierski	165 982	4 364	263
sieradzki	117 296	3 291	281
Łódź	676 063	20 293	300
łódzki wschodni	72 372	2 706	374
poddębicki	41 007	1 542	376
pabianicki	119 116	5 784	486
ogółem	2 446 374	60 255	nd

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy SL-2014, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

W celu stwierdzenia, czy określone grupy społeczno-demograficzne w równym stopniu uczestniczyły we wsparciu, wykorzystano dwa współczynniki: feminizacji oraz dyskryminacji zwielokrotnionej. Jeżeli chodzi o współczynnik feminizacji, to obliczony on został zgodnie z przyjętym wzorem:

$$W_f = \frac{K}{M} \cdot 100$$

W_f - współczynnik feminizacji

K - liczba kobiet korzystających ze wsparcia

M - liczba mężczyzn korzystających ze wsparcia

Wskaźnik feminizacji dla całego województwa łódzkiego wyniósł 109, co oznacza, że kobiet w województwie jest więcej niż mężczyzn, jednak jest to różnica stosunkowo niewielka. Dla całej populacji uczestników wskaźnik feminizacji wyniósł aż 177, co oznacza, że kobiet (uczestniczek projektu) było prawie dwukrotnie więcej niż mężczyzn. Wartości te – a co za tym idzie także wartość ogólnego wskaźnika feminizacji – różni się w zależności od PI. Najwyższą wartość osiągnięto dla PI 8iv, czyli priorytetu ukierunkowanego na równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz promowania równości wynagrodzeń za taką samą pracę. Głównym celem działań podejmowanych w tym PI było wsparcie w zakresie tworzenia nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3, aktywizacja zawodowa osób sprawujących opiekę nad dziećmi, poprzez doradztwo zawodowe, szkolenia, pośrednictwo pracy itp. Wobec powyższego wsparcie to kierowane było do opiekunów dzieci – najczęściej kobiet. Współczynnik feminizacji był w tym PI najwyższy właśnie ze względu na główny cel i przeznaczenie oferowanego wsparcia (innymi słowy grupą docelową tego PI były w dużej mierze kobiety). Najniższą wartość współczynnika feminizacji osiągnięto dla PI 10iv. Celem tego PI była poprawa zdolności do zatrudnienia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dostosowanie kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego do regionalnego rynku pracy we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym (w tym także doskonalenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji kadry dydaktycznej szkolnictwa zawodowego). Niski współczynnik feminizacji w tym PI spowodowany może być tym, że wsparcie kierowane było w dużej mierze do szkół zawodowych (ze szczególnym uwzględnieniem obszarów specjalizacji regionalnej), jego uczestnikami zatem częściej byli mężczyźni (nauczyciele).

Tabela 12 Współczynnik feminizacji

		Płeć		Współczynnik feminizacji
		kobieta	mężczyzna	
Priorytet Inwestycyjny	10i	4 749	646	735
	10iii	1 661	577	288
	10iv	1 065	2378	45
	8iv	1 194	62	1 926
	8v	13 652	13 719	100
	8vi	12 997	4 344	299
	9i	86	68	126
	9iv	4 764	830	574
	9v	415	243	171
	ogółem		40 583	22 867
ogółem dla województwa		24 987	22 885	109

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy SL-2014, GUS/BDL, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Ponadto przeprowadzono analizę tzw. zwielokrotnionej (krzyżowej) dyskryminacji: punktem wyjścia dla tej analizy było przyjęcie założenia, że nierówny dostęp do usług społecznych może w szczególny sposób dotyczyć grup uczestników o określonych układach cech

społeczno-demograficznych (np. starszych kobiet). W tym celu skonstruowano wskaźnik interseksjonalności (płeć/wiek), obliczony jako stosunek liczby kobiet (uczestniczek projektu) w wieku powyżej 55 lat do mężczyzn (uczestników projektu) w wieku powyżej 55 lat.

$$Wiwp = \frac{K_S}{M_S} \cdot 100$$

Gdzie:

Wiwp – wskaźnik interseksjonalności (wiek/płeć)

K_S – liczba kobiet (uczestniczek) w wieku powyżej 55 lat

M_S – liczba mężczyzn (uczestników) w wieku powyżej 55 lat

Najwyższy odsetek współczynnika dyskryminacji zwielokrotnionej uzyskano dla PI 10i. W praktyce oznacza to, że w tym PI większy odsetek stanowiła grupa defaworyzowana, czyli kobiety w wieku powyżej 55 lat. Spowodowane może to być, podobnie jak poprzednio tym, że działania w ramach PI kierowane były w dużej mierze do kobiet. PI 10i dotyczy edukacji tak ogólnej, jak i przedszkolnej. W ramach tego priorytetu zaplanowano (z wyjątkiem głównego celu, jakim było ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej) wsparcie mające na celu poprawę jakości kształcenia poprzez lepsze przygotowanie nauczycieli oraz poprawę warunków wczesnej opieki i edukacji dzieci w wieku przedszkolnym. Wsparcie to kierowane było w dużej mierze do nauczycieli, w tym także nauczycieli w przedszkolach, czyli do grupy zawodowej silnie sfeminizowanej⁸. Podobnie jak poprzednio, najniższą wartość uzyskano dla PI 10iv.

Tabela 13 Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (wiek/płeć)

		Płeć				Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (wiek/płeć)
		kobieta		mężczyzna		
		wiek		wiek		
		18-54 lat	55+ lat	18-54 lat	55+ lat	
Priorytet Inwestycyjny	10i	3 980	769	546	100	769
	10iii	1 324	337	421	156	216
	10iv	954	111	2214	164	68
	8iv	1 194	0	62	0	0 (nd)
	8v	11 181	2 373	11 890	1 749	136
	8vi	6 475	6 522	1 660	2 684	243
	9i	74	12	57	11	109
	9iv	4 507	257	693	137	188
	9v	385	30	219	24	125
	Ogółem	30 074	10 411	17 762	5 025	207

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy SL-2014, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

⁸ Wskazują na to np. E. Sosnowska-Bielicz, Nauczyciel(ka) edukacji wczesnoszkolnej – czy zawód nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej ma płeć? (w) Edukacja, technika, informatyka, nr. spec. 1/2019

Kolejnym wymiarem zwielokrotnionej dyskryminacji jest niepełnosprawność. W celu określenia czy kobiety i mężczyźni z niepełnosprawnościami, w równym stopniu uczestniczyli w projektach, dokonano analizy danych pozyskanych z bazy SL2014 na podstawie następującego wzoru:

$$Winp = \frac{K_n}{M_n} \cdot 100$$

Gdzie:

Winp – wskaźnik interseksjonalności (płeć/niepełnosprawność)

K_n – liczba kobiet (uczestniczek) z niepełnosprawnościami

M_n – liczba mężczyzn (uczestników) z niepełnosprawnościami

Im oszacowana wartość wskaźnika (współczynnika) była bliższa wartości 100, tym osoby w grupie w równym stopniu (lub zbliżonym) korzystały ze wsparcia oferowanego w ramach projektów (dotyczy to zarówno współczynnika feminizacji, jak i innych wskaźników zaprezentowanych w tym podrozdziale). O wiele istotniejsza jest jednak wartość powyżej 100 – oznacza ona w praktyce, że interwencją objęte zostały przede wszystkim osoby szczególnie narażone na niekorzystną sytuację na rynku pracy (ze względu na swoje cechy społeczno-demograficzne).

Na wstępie analizy należy zaznaczyć, że uzyskane wyniki, pomimo tego, że są niższe niż w przypadku poprzednich analiz, są na optymalnym poziomie tj. wskazują na to, że zapewniony został równy, a nawet wyższy udział we wsparciu grupy defaworyzowanej (kobiet z niepełnosprawnością). Najwyższą wartość tego wskaźnika uzyskano dla PI 10i. Oznacza to, że to właśnie w tym PI uczestniczyło więcej kobiet z niepełnosprawnościami niż mężczyzn.

Tabela 14 Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (niepełnosprawność/płeć)

		Płeć				Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (niepełnosprawność/płeć)
		kobieta		mężczyzna		
		Osoba z niepełnosprawnością		Osoba z niepełnosprawnością		
		Nie	Tak	Nie	Tak	
Priorytet Inwestycyjny	10i	4 671	12	633	1	1 200
	10iii	1 588	59	554	19	311
	10iv	1 049	12	2 355	15	80
	8iv	1 160	8	61	1	800
	8v	13 300	170	13 427	209	81
	8vi	12 293	548	3 968	282	194
	9i	68	18	48	20	90
	9iv	4 621	124	741	79	157
	9v	387	28	222	21	133
	Ogółem	39137	979	22009	647	151

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy SL-2014, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

2.2 Szacowania wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego

Wyliczenie wartości wskaźnika wymagało uwzględnienia odpowiedzi udzielanych przez respondentów w trakcie wywiadów kwestionariuszowych. Udzielenie zawartych w poniższej tabeli **odpowiedzi na wskazane pytania było w toku analizy interpretowane jako poprawa sytuacji na lepszą, przy czym była to wartość brutto szacowanego wskaźnika.**

Tabela 15 Pytania świadczące o zmianie sytuacji na lepszą - wartość brutto

Warunek 1			Warunek 2	
Pytanie 1	odpowiedź „e) Pracował(a) Pan(i) dorywczo”	Jednocześnie	pytanie 6	odpowiedzi:” a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą” lub „b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie” lub „d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne”
Pytanie 1	odpowiedź „g) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym”	Jednocześnie	Pytanie 6	odpowiedzi:” a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą” lub „b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie” lub „d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne”
Pytanie 1	odpowiedź „h) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce”	Jednocześnie	Pytanie 6	odpowiedzi:” a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą” lub „b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie” lub „d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne”;
Pytanie 2	odpowiedź „b) Umowy o pracę na czas określony”	Jednocześnie	Pytanie 10	odpowiedź: a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
Pytanie 2	odpowiedź „c) Umowy o dzieło/zlecenie”	Jednocześnie	Pytanie 10	odpowiedź: a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
Pytanie 2	odpowiedź „d) Innej umowy”	Jednocześnie	Pytanie 10	odpowiedź: a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
Pytanie 2	odpowiedź „e) Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy”	Jednocześnie	Pytanie 10	odpowiedzi: a) Umowy o pracę na czas nieokreślony, b) Umowy o pracę na czas określony, c) Umowy o

Warunek 1			Warunek 2	
				dzieło/zlecenie, d) Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych
Pytanie 9	odpowiedź a) Tak	Jednocześnie	nd	nd
Pytanie 6a	odpowiedź a) Tak	Jednocześnie	nd	nd
Pytanie 11	odpowiedź: a) W pełnym / na cały etat	Jednocześnie	Pytanie 3	odpowiedź: b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat

Źródło: opracowanie własne na podstawie zapisów OPZ, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Szacowany wskaźnik rezultatu długoterminowego osiągnął wartość 17,6% ogółem (tj. łącznie dla kobiet i mężczyzn). Pozytywnym wnioskiem płynącym z interpretacji wyników badania jest to, że w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu wsparcia pozostawały kobiety, czyli grupa defaworyzowana. Zestawienie wyników wartości wskaźnika długoterminowego z 1 i 2 pomiaru zrealizowanego w 2019 r. i obecnego wykazały wystąpienie zmian tych wartości. Wyższe wartości wskaźnika w 3 pomiarze odnotowano dla PI 8iv (a konkretniej dla kobiet – uczestniczek tego PI) oraz PI 8v (również dotyczy kobiet) a także PI 9v. Niższe wartości wskaźnika odnotowano natomiast przede wszystkim dla PI 10iii oraz 9iv. Celem PI 10iii było podniesienie kompetencji osób dorosłych w obszarze TIK i języków obcych, identyfikowanych jako kluczowe dla możliwości podjęcia zatrudnienia i zwiększenia uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie. Celem działań było także dostosowanie kwalifikacji osób dorosłych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – z uwagi na niski poziom wykształcenia lub wiek – do potrzeb gospodarki regionu, poprawa ich sytuacji na rynku pracy oraz możliwość dalszej samorealizacji i rozwoju osobistego regionalnych zasobów ludzkich. W ramach dwóch poddziałań PI 9iv zaprojektowano wsparcie głównie w zakresie usług społecznych i zdrowotnych.

Wartość wskaźnika dla kobiet i mężczyzn dla dwóch pomiarów (3 oraz 1 i 2) pozostała na zbliżonym poziomie; także wartość wskaźnika ogółem (bez podziału na płeć i PI) była podobna i wyniosła odpowiednio 17,6% w 3 pomiarze oraz 17% w 1 i 2 pomiarze. Świadczy to o tym, że zaprojektowane wsparcie okazało się skuteczne nawet biorąc pod uwagę fakt realizacji projektów w trakcie epidemii COVID-19 i negatywnych przemian społeczno-gospodarczych spowodowanych pandemią.

Tabela 16 Wartość liczbowa i procentowa wskaźnika długoterminowego (3 pomiar)

		3 pomiar					
		kobieta		mężczyzna		Ogółem	
		Liczebność	Procent	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Priorytet Inwestycyjny	10i	53	15,0%	25	9,8%	78	12,8%
	10iii	51	14,8%	40	18,1%	91	16,1%
	10iv	67	22,6%	83	24,4%	150	23,5%
	8iv	99	32,1%	9	17,3%	108	30,0%
	8v	96	25,2%	78	20,2%	174	22,7%
	8vi	22	6,2%	25	8,0%	47	7,0%
	9i	8	12,1%	6	27,3%	14	15,9%
	9iv	45	13,5%	25	11,4%	70	12,7%
	9v	40	26,7%	17	20,0%	57	24,3%
		Ogółem	481	18,59%	308	16,27%	789

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Tabela 17 Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego brutto (3 pomiar oraz 1 i 2 pomiar)

		3 pomiar			1 i 2 pomiar		
		kobieta	mężczyzna	ogółem	kobieta	mężczyzna	ogółem
		Procent	Procent	Procent	Procent	Procent	Procent
Priorytet Inwestycyjny	10i	15,0%	9,8%	12,8%	12,7%	18,9%	14,0%
	10iii	14,8%	18,1%	16,1%	36,7%	0,0%	32,4%
	10iv	22,6%	24,4%	23,5%	26,2%	31,6%	29,0%
	8iv	32,1%	17,3%	30,0%	21,2%	25,0%	21,3%
	8v	25,2%	20,2%	22,7%	16,0%	20,5%	18,3%
	8vi	6,2%	8,0%	7,0%	3,8%	5,8%	3,8%
	9i	12,1%	27,3%	15,9%	bd	bd	bd
	9iv	13,5%	11,4%	12,7%	19,3%	25,3%	21,9%
	9v	26,7%	20,0%	24,3%	18,5%	20,9%	19,4%
		Ogółem	18,59%	16,27%	17,61%	17,15%	16,44%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami z 3 oraz 1 i 2 pomiaru

Najwyższą wartość wskaźnika odnotowano dla PI 8iv. Najczęściej swoją sytuację sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu poprawiały kobiety, które w dużej mierze były odbiorczyniami zaprojektowanych w ramach PI form wsparcia. Celem szczegółowym działań podjętych w ramach tego PI (a dokładniej poddziałania X.1) był wzrost poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3. Realizacja działań w ramach tego PI miała przyczynić się do wdrożenia rozwiązań, które umożliwią uczestnikom lepsze łączenie życia prywatnego i zawodowego. Ponadto wdrożone wsparcie miało na celu ułatwienie powrotu na rynek pracy poprzez zastosowanie kompleksowych narzędzi w postaci zapewnienia opieki na dziećmi w wieku do lat 3 w

formach instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych, w szczególności na terenach o zdiagnozowanym deficycie w tym zakresie oraz aktywizacji zawodowej w przypadku zidentyfikowanej potrzeby.

Wysoka wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego w PI 8iv wynikać może z kompleksowości oferowanego wsparcia. Po pierwsze, w ramach PI założono aktywizację zawodową uczestników poprzez tworzenie nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 (zarówno żłobki, jak i klubiki dziecięce, usługi opiekuna dziennego, niani) oraz poprzez różne formy doradczo-szkoleniowe, dla rodziców/opiekunów, którzy chcą powrócić na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka. Ponadto należy sądzić, że dzięki zapewnieniu wsparcia instytucjonalnego i pozainstytucjonalnego w opiece nad dzieckiem do lat 3, umożliwiono opiekunom – przede wszystkim matkom – realizację działań mogących pozytywnie stymulować korzystne zmiany na rynku pracy (np. poczucie bezpieczeństwa, spokoju, które wpływają na jakość wykonywanej pracy). Na ten aspekt zwraca uwagę także jedna z uczestniczek, z którą zrealizowany został wywiad pogłębiony.

(...) miałam to po drodze do pracy, woziłam ją, a odbierali ją już teściowie także będąc w pracy ja się nie martwiłam, że dzieciak płacze za mną, że coś się jej dzieje. Także pod tym względem naprawdę dawało mi to komfort psychiczny.

TDI_18

Wysoką wartość wskaźnika odnotowano także w PI 9v. Wsparcie w zakresie tego PI zogniskowane było na szeroko rozumiane wsparcie w sektorze ekonomii społecznej. W ramach PI założono nie tylko wsparcie finansowe, ale także przygotowanie uczestników do prowadzenia działalności gospodarczej, zapewnienie szkoleń, doradztwa zawodowego. Z jednej strony wsparcie ukierunkowane było na wsparcie w zakresie tworzenia nowych podmiotów, z drugiej natomiast na jeszcze lepsze wsparcie już istniejących przedsiębiorstw społecznych, poprzez organizację doradztwa prawnego i biznesowego, które w sposób bezpośredni przyczynić się miało do rozwoju działalności podmiotów, także inwestycyjnej. W ramach tego PI wprowadzono także działania niwelujące negatywne skutki epidemii COVID-19 i pomoc podmiotom ekonomii społecznej w trudnej sytuacji spowodowanej pandemią. W tym przypadku wysoka wartość wskaźnika związana może być z rodzajem zaprogramowanego wsparcia, tj. wsparcia o charakterze doradczym, szkoleniowym (jak zostanie przedstawione w dalszej części raportu, formy te miały duży wpływ na poprawę sytuacji badanych na rynku pracy). Dodatkowo należy podkreślić, skuteczność działań mających na celu niwelowanie negatywnych skutków epidemii COVID-19, szczególnie w przypadku wyjątkowo narażonych na jej oddziaływanie podmiotów ekonomii społecznej.

Wartość wskaźnika dla PI 10iv wyniosła 23,5%; był to trzeci najwyższy wynik. Celem tego PI była poprawa zdolności do zatrudnienia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dostosowanie kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego do regionalnego rynku pracy we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. W ramach PI zaprojektowano

wsparcie w zakresie dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb i oczekiwań rynku pracy. Celem nadrzędnym było stworzenie środowiska edukacyjnego jak najbardziej zbliżonego do rzeczywistego środowiska pracy. Należy sądzić, że dostosowanie wsparcia do potrzeb lokalnego rynku pracy, oraz wsparcie w sposób bezpośredni nakierowane na podnoszenie kompetencji i umiejętności, w sposób bezpośredni przyczyniło się do osiągnięcia wysokiej wartości wskaźnika.

Zgodnie z przyjętymi celami badania, wyniki wskaźnika długoterminowego przedstawiono także w podziale na poddziałania PI 8v. **W przypadku poddziałania X.2.1 wartość wskaźnika wyniosła ogółem 23,2%; w przypadku poddziałania X.2.2 – 15,7%.**

Poddziałanie X.2.1 dotyczyło dwóch obszarów: wsparcia w zakresie wzrostu kompetencji przedsiębiorców i ich pracowników oraz pomocy przedsiębiorstwom, które znalazły się w sytuacji kryzysowej. W ramach poddziałania X.2.2 zaprojektowano wsparcie, które miało na celu adaptację do zmieniających się warunków na rynku pracy. Adaptacja pracowników do nowej sytuacji odbywała się natomiast w ramach kompleksowych i zindywidualizowanych działań outplacementowych, obejmujących szeroki katalog możliwych do wykorzystania narzędzi (między innymi kursy, szkolenia, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże, studia podyplomowe). Interpretując uzyskane wyniki należy przede wszystkim wziąć pod uwagę kwestie niskich liczebności dla poddziałania X.2.2. Swoją sytuację poprawiło tylko 8 osób. Wartość wskaźnika dla poddziałania X.2.1 dla 3 pomiaru była ogółem nieznacznie wyższa niż w pomiarze 1 i 2 (wówczas wyniosła 14%). W aktualnym pomiarze wartość wskaźnika była niższa w grupie mężczyzn (1 i 2 pomiar- 16%). Duże różnice zaobserwować można analizując poddziałanie X.2.2; w 1 i 2 pomiarze wartość wskaźnika dla tego poddziałania osiągnęła wartość 52% ogółem. Wynikać to może z tego powodu, że w ramach 1 i 2 pomiaru aż 37,5% uczestników poddziałania X.2.2 stanowiły osoby powyżej 54 roku życia. Wiek, jak zostało wskazane w dalszej części raportu, jest jedną ze zmiennych wpływających na kształtowanie się wartości wskaźnika.

Tabela 18 Wartość wskaźnika dla dwóch poddziałań

		Wartość wskaźnika dla poddziałań (3 pomiar)			
		kobieta		mężczyzna	
		Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Poddziałanie	X.2.1	94	13,1%	72	10,1%
	X.2.2	2	3,9%	6	11,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Uzyskane wyniki dla wszystkich PI następnie uogólniono na całą populację, tj. wszystkich uczestników wsparcia w ramach badanych PI. Ogółem swoją sytuację na rynku pracy poprawiło ponad 10 tysięcy uczestników.

Tabela 19 Ekstrapolacja na całą populację

		Wartość % wskaźnika	Ekstrapolacja na całą populację
Priorytet Inwestycyjny	10i	12,8%	691
	10iii	16,1%	360
	10iv	23,5%	809
	8iv	30,0%	377
	8v (ogółem)	22,7%	6 213
	8vi	7,0%	1 214
	9i	15,9%	24
	9iv	12,7%	710
	9v	24,3%	160
	ogółem		17,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

W ramach prowadzonej analizy oprócz określenia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego odnoszącego się do sytuacji uczestników projektów na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu, wykonane zostało wyliczenie wartości netto wskaźnika. Wartość netto uwzględnia subiektywną ocenę wpływu wsparcia odnosząc się jedynie do tych respondentów, którzy dostrzegali zależności pomiędzy udziałem w projekcie, a występowaniem określonych zmian w swojej sytuacji na rynku pracy. **Oszacowanie wartości wskaźnika netto** wymagało, aby spełniony został przynajmniej jeden z warunków świadczących o zmianie sytuacji na lepszą, zaprezentowanych w powyższej tabeli (tj. wskaźników brutto). Analizie poddane zostały odpowiedzi badanych spełniających powyższy warunek, przy jednoczesnym spełnieniu warunku subiektywnej oceny (pytanie 8).

Tabela 20 Pytania świadczące o zmianie sytuacji na lepszą - wartość netto

Warunek 1		Warunek 2	
Przynajmniej jeden z warunków wskaźnika Brutto	jednocześnie	pytanie 8	odpowiedzi: od 6 (włącznie) do 10 (włącznie) - świadczące o pozytywnej ocenie dotyczącej wpływu projektu na poprawę sytuacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie zapisów OPZ, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Najwyższą wartość wskaźnika netto odnotowano dla kobiet, uczestniczek PI 8iv oraz 8v, w przypadku mężczyzn- najwyższe wartości odnotowano dla PI 10iv, 10iii. Należy jednak zaznaczyć, że różnice w wartości wskaźnika netto dla kobiet i mężczyzn są niewielkie. W przypadku 1 i 2 pomiaru wartość wskaźnika wyniosła ogółem 9% (8% dla kobiet i 11% dla mężczyzn).

Tabela 21 Wartość wskaźnika netto (3 pomiar)

		Wartość wskaźnika netto					
		kobieta		mężczyzna		Ogółem	
		Liczebność	Procent	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Priorytet Inwestycyjny	10i	5	1,4%	2	0,8%	7	1,2%
	10iii	12	3,5%	16	7,2%	28	5,0%
	10iv	19	6,4%	38	11,2%	57	8,9%
	8iv	40	13,0%	3	5,8%	43	11,9%
	8v	40	11,1%	18	5,1%	58	8,1%
	8vi	3	0,8%	1	0,3%	4	0,6%
	9i	0	0,0%	1	4,5%	1	1,1%
	9iv	3	0,9%	3	1,4%	6	1,1%
	9v	8	5,3%	5	5,9%	13	5,5%
	Ogółem	130	5,0%	89	4,7%	219	4,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Tabela 22 Wartość wskaźnika netto (1 i 2 pomiar)

		Wartość wskaźnika netto		
		kobieta	mężczyzna	ogółem
		Procent	Procent	Procent
Priorytet Inwestycyjny	10i	6,50%	14,44%	8,23%
	10iii	36,67%	0,00%	32,35%
	10iv	11,35%	18,85%	15,22%
	8iv	5,40%	0,00%	5,16%
	8v	7,12%	8,48%	7,80%
	8vi	0,30%	0,36%	0,33%
	9i	nd	nd	nd
	9iv	11,46%	20,00%	15,20%
	9v	12,96%	12,79%	12,90%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań z 1 i 2 pomiaru, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

W celu pogłębienia analizy obliczono również koszt (kwotę) przypadający (przypadającą) na jedną osobę, znajdującą się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu. Innymi słowy chciano sprawdzić, jaki koszt przypada w ramach danego PI na jedną osobę, która poprawiła swoją sytuację na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu wsparcia. W tym celu obliczono najpierw łączne koszty projektów w ramach każdego PI (z

zachowaniem podziału na PI), na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego⁹. Następnie podzielono uzyskaną kwotę przez liczbę osób, które korzystały ze wsparcia w ramach danego PI, a które znajdują się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu. Najniższe koszty osiągnięto w ramach PI 8vi – na jedną osobę, która poprawiła swoją sytuację na rynku pracy przypadło około 12 tysięcy zł.

Tabela 23 Koszty efektywne

PI	Liczba osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy (1 i 2 oraz 3 pomiar)	Koszt efektywny
10i	960	50 692,2
10iii	386	22 797,7
10iv	1 239	62 677,5
8iv	441	79 670,1
8v	6 660	13 467,3
8vi	1 347	12 047,1
9i	24	nd
9iv	908	76 216,7
9v	255	111 161,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, danych udostępnionych przez FE, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

2.3 Czynniki wpływające pozytywnie na ukształtowanie się wartości wskaźnika

W poniższej tabeli zaprezentowano wartości wskaźnika w podziale na różne zmienne (warstwy inne niż PI). **Najczęściej sytuację na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu poprawiały osoby młode (w wieku poniżej 25 lat oraz do 29 roku życia). Należy jednak zaznaczyć, że to właśnie najstarsi uczestnicy najczęściej ze wszystkich innych grup zatrudnieni byli na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Stosunkowo niska wartość wskaźnika w grupie najstarszych respondentów spowodowana jest w dużej mierze tym, że uczestnicy ci w momencie przystąpienia do projektu posiadali już umowę o pracę na czas nieokreślony lub/i pracowali w pełnym wymiarze czasu (na pełen etat), nie mogli oni zatem poprawić swojej sytuacji w znaczący sposób.** Innymi słowy już w momencie przystąpienia do projektu znajdowali się oni w bardzo korzystnej sytuacji, szczególnie jeżeli chodzi o rodzaj posiadanej umowy. Należy także pamiętać, że młode osoby dopiero zdobywają nowe doświadczenie¹⁰; dostrzec to można także analizując sytuację osób młodych w momencie przystąpienia do projektu. Większość z nich posiadała umowy inne niż umowa o pracę na czas nieokreślony i pracowała w niepełnym wymiarze czasu.

Wykształcenie nie różnicowało wartości wskaźnika w znaczący sposób, chociaż należy nadmienić, że swoją sytuację na rynku pracy częściej poprawiały osoby posiadające

⁹ Na podstawie Listy projektów realizowanych z Funduszy Europejskich w Polsce w latach 2014-2020. Dane, które były brane pod uwagę to wydatki kwalifikowalne, zawierające w sobie także wartość dofinansowania (wkładu) UE.

¹⁰ Jest to także wniosek zawarty w Umowie Partnerstwa (Programowanie perspektywy finansowej 2014 -2020) str. 131-132

wykształcenie gimnazjalne (ze względu na to, że tylko 4 badanych posiadało wykształcenie niższe niż podstawowe, zdecydowano o wyłączeniu tej kategorii z analiz). Z pewnością pozytywnym wnioskiem jest także to, że to osoby z niepełnosprawnościami nieznacznie częściej poprawiały swoją sytuację na rynku pracy.

Tabela 24 Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego - w podziale na kategorie inne niż PI i płeć

		Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego	
		Liczebność	Procent
Wiek	mniej niż 25 lat	55	36,9%
	25-29 lat	117	31,7%
	30-54 lat	558	17,7%
	55 i więcej lat	59	7,4%
Wykształcenie	gimnazjalne (ISCED 2)	32	23,7%
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	1	25,0%
	podstawowe (ISCED 1)	29	17,8%
	policealne (ISCED 4)	80	16,9%
	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	152	16,7%
	wyższe (ISCED 5-8)	495	17,7%
Czy osoba posiada niepełnosprawność?	Nie	748	17,5%
	Odmowa podania informacji	10	20,4%
	Tak	31	18,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Kolejnym czynnikiem, który wpływał na ukształtowanie się nowej struktury zmian, a co za tym idzie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego, była forma wsparcia, z jakiej korzystali badani. Najczęściej swoją sytuację na rynku pracy poprawiali uczestnicy korzystający ze staży/praktyk, opieki nad dzieckiem do lat 3 oraz studiów, kształcenia podyplomowego.

Uczestnicy badania realizowali staże/ praktyki i studia/ kształcenie podyplomowe w ramach PI 10iv. Skuteczność tych form wsparcia opiera się na bezpośrednim wpływie na zwiększenie kompetencji i wiedzy badanych, a co za tym idzie, na ich sytuację na rynku pracy. Wsparcie to kierowane było między innymi do osób dorosłych, zainteresowanych z własnej inicjatywy zdobyciem, uzupełnieniem lub podnoszeniem kompetencji lub kwalifikacji zawodowych. Należy wobec powyższego sądzić, że wpływ na ukształtowanie się wysokiej wartości wskaźnika w grupie osób, korzystających z tych form wsparcia miała kompleksowość oferowanych działań i ich charakter (narzędzia w sposób bezpośredni zwiększające kompetencje, doświadczenie i wiedzę badanych), a także fakt, że uczestnicy tych działań mogli sami zgłaszać chęć udziału we wsparciu (posiadali wobec powyższego wewnętrzną motywację do podjęcia dodatkowych kroków w celu zwiększenia swojej atrakcyjności na rynku pracy/zwiększenia wiedzy, umiejętności).

Z kolei wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem było działaniem umożliwiającym rodzicom/opiekunom dzieci w wieku do lat 3 powrót na rynek pracy, ze względu na objęcie dziecka opieką instytucjonalną. Wskazują na to odpowiedzi kobiet biorących udział w badaniu ilościowym, które zapytane o inne korzystne zmiany, jakie zaszły w ich sytuacji na skutek udziału we wsparciu (z zakresu opieki nad dzieckiem do lat 3) wskazywały najczęściej na to, że projekt dał im możliwość powrotu do pracy lub poszukiwania lepszej pracy (był to najczęściej wskazywany czynnik).

Tabela 25 Forma wsparcia a wartość wskaźnika¹¹

		Wartość wskaźnika długoterminowego	
		Liczebność	Procent
Rodzaj przyznanego wsparcia	doradztwo	55	24,6%
	doskonalenie zawodowe	3	10,7%
	inne	59	11,9%
	opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	108	30,0%
	program outplacementowy	19	25,3%
	program zdrowotny	37	6,5%
	staż/ praktyka	4	40,0%
	studia licencjackie/magisterskie	0	0,0%
	studia/ kształcenie podyplomowe	16	30,2%
	szkolenie/ kurs	278	18,5%
	usługa aktywnej integracji	14	16,1%
	usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	155	22,4%
	usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	9	19,6%
	usługa wsparcia ekonomii społecznej	2	25,0%
	usługa zdrowotna/medyczna	5	8,5%
	wizyta studyjna	0	0,0%
wsparcie z wykorzystania TIK ¹²	25	9,4%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Ostatnim czynnikiem, który miał wpływ na ukształtowanie się wartości wskaźnika była liczba form wsparcia, z której skorzystali badani. Wartość tego wskaźnika dla osób, które korzystały z 2 lub więcej form wsparcia w ramach interwencji była o 1% wyższa, niż w przypadku tych osób, które korzystały tylko z jednego wsparcia. Oznacza to, że wpływ, choć niewielki, na

¹¹ Na podstawie rodzaju wsparcia wskazanego w bazie SL2014

¹² Zgodnie ze Szczegółowym Opisem Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020 (wersja z 05.06.2020) wsparcie to związane jest ze szkoleniami, doradztwem w zakresie nabywania, doskonalenia umiejętności warunkujących efektywne korzystanie z mediów elektronicznych tj. m.in. korzystania z komputera, różnych rodzajów oprogramowania, Internetu oraz kompetencji ściśle informatycznych (np. programowanie, zarządzanie bazami danych, administracja sieciami, administracja witrynami internetowymi)

skuteczność działań podejmowanych w ramach interwencji ma także kompleksowość wsparcia.

Tabela 26 Ilość form wsparcia, z których skorzystali badani a wartość wskaźnika

		Wartość wskaźnika długoterminowego
Typ respondenta	korzystający z 2 i więcej form wsparcia	18,6%
	korzystający z jednej formy wsparcia	17,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Istotne stało się także ustalenie, jakie inne korzyści (pozawskaźnikowe) dostrzegają uczestnicy korzystający z konkretnych form wsparcia w ramach interwencji. W tym celu ustalono, jakie formy wsparcia w największym stopniu wpływają na kształtowanie się innych, pozytywnych zmian. Wszyscy odbiorcy wsparcia w postaci studiów licencjackich/magisterskich zadeklarowali, że zaszły w ich przypadku wyłącznie pozytywne zmiany. Badani wskazywali szeroki wachlarz tych zmian, dotyczący zarówno wzrostu kompetencji i wiedzy, jak i poważania, a także możliwość realizowania nowych zadań zawodowych. Badani stwierdzali, że:

- cieszą się większym poważaniem ze strony pracodawcy,
- cieszą się większym poważaniem ze strony współpracowników,
- sprawniej radzą sobie z wykonywaniem zadań służbowych,
- zwiększyli swoją wiedzę/kompetencje,
- otrzymują bardziej ambitne zadania od pracodawcy,
- zwiększyli swoją atrakcyjność na rynku pracy,
- mają większą satysfakcję z pracy.

81% badanych korzystających ze studiów podyplomowych, oceniło wpływ tej formy wsparcia pozytywnie. Ta grupa również najczęściej wskazywała na takie efekty wsparcia jak zwiększenie wiedzy i kompetencji.

Kolejną formą wsparcia, która najbardziej przyczyniła się do innych pozytywnych zmian był staż/praktyka. Większość badanych (80%), która korzystała z tego wsparcia, stwierdziła, że przyczyniło się to do wzrostu ich wiedzy i kompetencji.

Przytoczone dane wyraźnie wskazują, że formy wsparcia ukierunkowane na zdobywanie wyższego wykształcenia, zwiększanie kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz zdobywanie doświadczenia zawodowego (np. poprzez praktyki) przyczyniały się nie tylko do obiektywnej poprawy sytuacji badanych na rynku pracy, ale także wiązały się z dodatkowymi pozytywnymi zmianami.

Tabela 27 Formy wsparcia a inne (pozawskaźnikowe) zmiany

		13. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?											
		Zmniejszyło się zagrożenie, że moje stanowisko pracy zostanie zlikwidowane	Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy	Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników	Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych	Zwiększyłem/am swoją wiedzę/kompetencje	Otrzymałem bardziej ambitne zadania od pracodawcy	Zwiększyła się moja atrakcyjność na rynku pracy	Mam większą satysfakcję z pracy	Inne pozytywne zmiany	Nie nastąpiły żadne zmiany	Zaszły zmiany niekorzystne	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
13.1 Z których form wsparcia korzystał/a Pan/i w ramach projektu? Innymi słowy, na	Doradztwo zawodowe indywidualne	8,6%	14,6%	19,2%	29,8%	60,3%	15,2%	31,8%	32,5%	7,9%	26,5%	0,0%	1,3%
	Doradztwo zawodowe grupowe	7,7%	13,5%	19,4%	31,6%	60,0%	12,3%	17,4%	31,6%	6,5%	25,8%	0,0%	1,3%
	Pośrednictwo pracy	7,7%	23,1%	30,8%	30,8%	38,5%	23,1%	38,5%	38,5%	23,1%	15,4%	0,0%	0,0%
	Szkolenia z zakresu samodzielnego	13,0%	30,4%	34,8%	52,2%	65,2%	21,7%	39,1%	34,8%	4,3%	26,1%	0,0%	0,0%

		13. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?											
		Zmniejszyło się zagrożenie, że moje stanowisko pracy zostanie zlikwidowane	Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy	Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników	Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych	Zwiększyłem/am swoją wiedzę/kompetencje	Otrzymałem bardziej ambitne zadania od pracodawcy	Zwiększyła się moja atrakcyjność na rynku pracy	Mam większą satysfakcję z pracy	Inne pozytywne zmiany	Nie nastąpiły żadne zmiany	Zaszły zmiany niekorzystne	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
czym polegał udział w projekcie?	poszukiwania pracy												
	Wsparcie psychologiczne	5,7%	11,9%	15,3%	31,8%	33,0%	6,8%	17,0%	29,5%	5,1%	38,6%	1,1%	0,6%
	Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	5,0%	15,0%	13,8%	26,4%	61,4%	10,7%	24,9%	27,1%	2,8%	26,8%	0,1%	0,9%

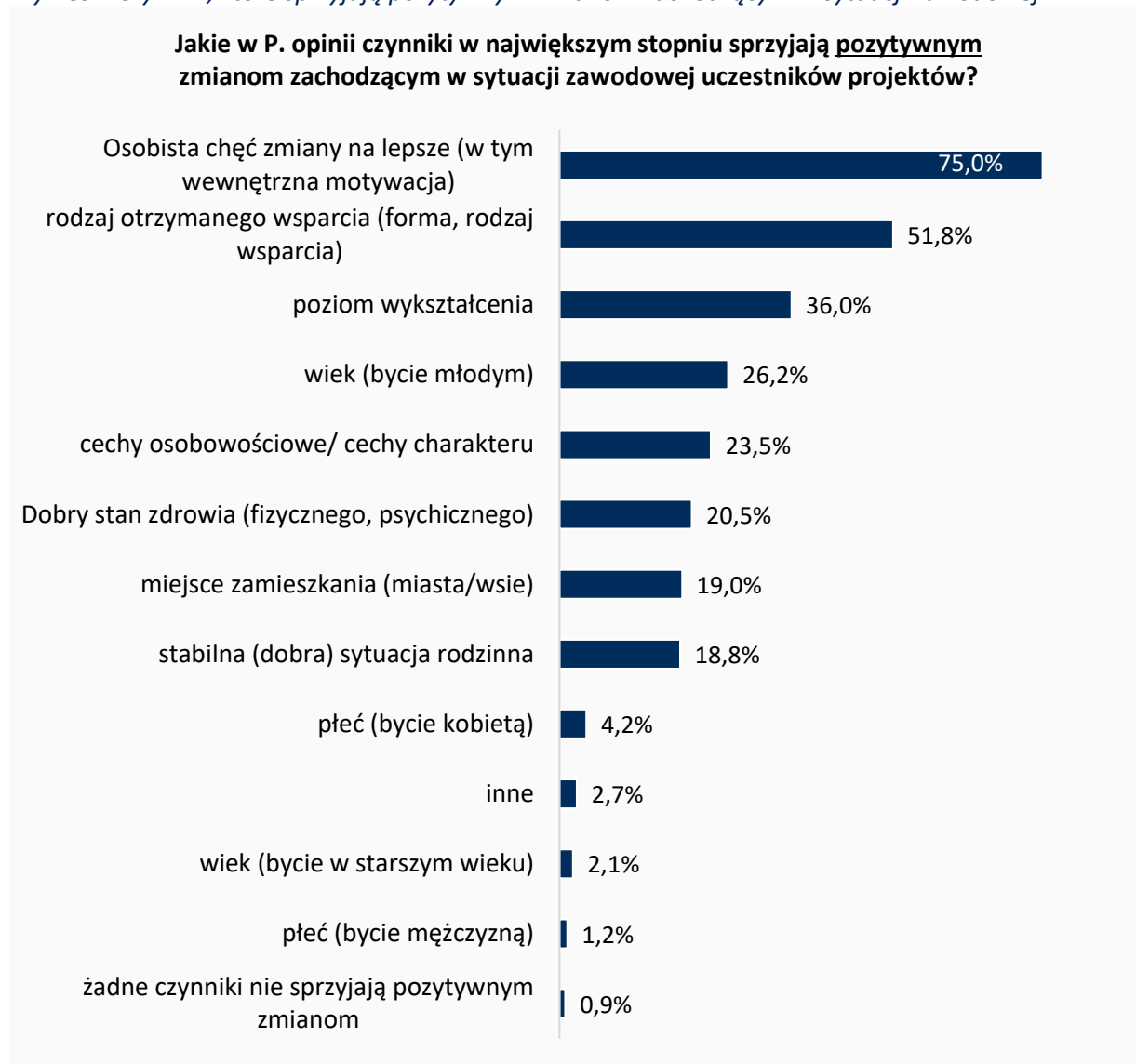
		13. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?											
		Zmniejszyło się zagrożenie, że moje stanowisko pracy zostanie zlikwidowane	Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy	Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników	Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych	Zwiększyłem/am swoją wiedzę/kompetencje	Otrzymałem bardziej ambitne zadania od pracodawcy	Zwiększyła się moja atrakcyjność na rynku pracy	Mam większą satysfakcję z pracy	Inne pozytywne zmiany	Nie nastąpiły żadne zmiany	Zaszły zmiany niekorzystne	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
	Praktyki lub staże zawodowe	4,1%	20,4%	22,4%	26,5%	67,3%	24,5%	44,9%	34,7%	12,2%	18,4%	0,0%	2,0%
	Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	9,3%	13,2%	9,3%	16,4%	18,0%	10,8%	14,6%	19,6%	11,4%	51,3%	0,0%	1,1%
	Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	9,1%	24,2%	18,2%	33,3%	45,5%	15,2%	27,3%	33,3%	9,1%	15,2%	0,0%	9,1%
	Dofinansowanie pracodawcy kosztów	11,6%	27,9%	37,2%	37,2%	58,1%	14,0%	25,6%	44,2%	4,7%	20,9%	0,0%	4,7%

		13. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?											
		Zmniejszyło się zagrożenie, że moje stanowisko pracy zostanie zlikwidowane	Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy	Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników	Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych	Zwiększyłem/am swoją wiedzę/kompetencje	Otrzymałem bardziej ambitne zadania od pracodawcy	Zwiększyła się moja atrakcyjność na rynku pracy	Mam większą satysfakcję z pracy	Inne pozytywne zmiany	Nie nastąpiły żadne zmiany	Zaszły zmiany niekorzystne	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
	zatrudnienia												
	Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	1,4%	2,7%	1,9%	8,4%	4,2%	1,8%	2,7%	6,5%	7,9%	76,1%	0,5%	1,1%
	Dodatek relokacyjny	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

O to, jakie czynniki mogą jeszcze wpływać na pozytywne zmiany zachodzące w sytuacji zawodowej uczestników zapytano beneficjentów. Największy odsetek z nich stwierdził, że wpływ ma osobista chęć zmian na lepsze, w tym wewnętrzna motywacja. Połowa badanych uznała natomiast, że wpływ na poprawę tej sytuacji ma rodzaj otrzymanego wsparcia.

Wykres 1 Czynniki, które sprzyjają pozytywnym zmianom zachodzącym w sytuacji zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Reasumując, czynnikami, które w największym stopniu wpłynęły na ukształtowanie się wskaźnika były:

- **czynniki zależne od IZ RPO WŁ** - przede wszystkim liczba oraz forma udzielonego wsparcia. Swoją sytuację na rynku pracy częściej poprawiały osoby, które korzystały ze wsparcia mającego na celu bezpośrednio podniesienie kompetencji i umiejętności (szkolenia, doradztwo zawodowe, kursy, studia podyplomowe i tym podobne) oraz osoby, które korzystały z więcej niż jednej formy wsparcia.

- **czynniki niezależne od IZ RPO WŁ** – w dużej mierze czynniki społeczno-demograficzne, przede wszystkim wiek i wykształcenie; osoby młodsze częściej poprawiały swoją sytuację na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu wsparcia. Podobnie zaobserwowano, że im niższe było wykształcenie badanych, tym statystycznie częściej dochodziło w ich przypadku do poprawy tej sytuacji. Kolejnym czynnikiem może być, jak wskazywali w ramach wywiadów pogłębionych beneficjenci oraz jeden z uczestników projektów, sama chęć i wola poprawy swojej sytuacji przez uczestnika.

Wie pani co, no myślę, że tutaj, no, najważniejsza jest wola u osoby uczestniczącej, że tak powiem, (...), że ona chce podnieść swoje kwalifikacje, czy też nie. (...) A jeżeli będzie chęć podniesienia kwalifikacji, no to myślę, że to jest kwestia znalezienia odpowiedniego programu i do przodu.

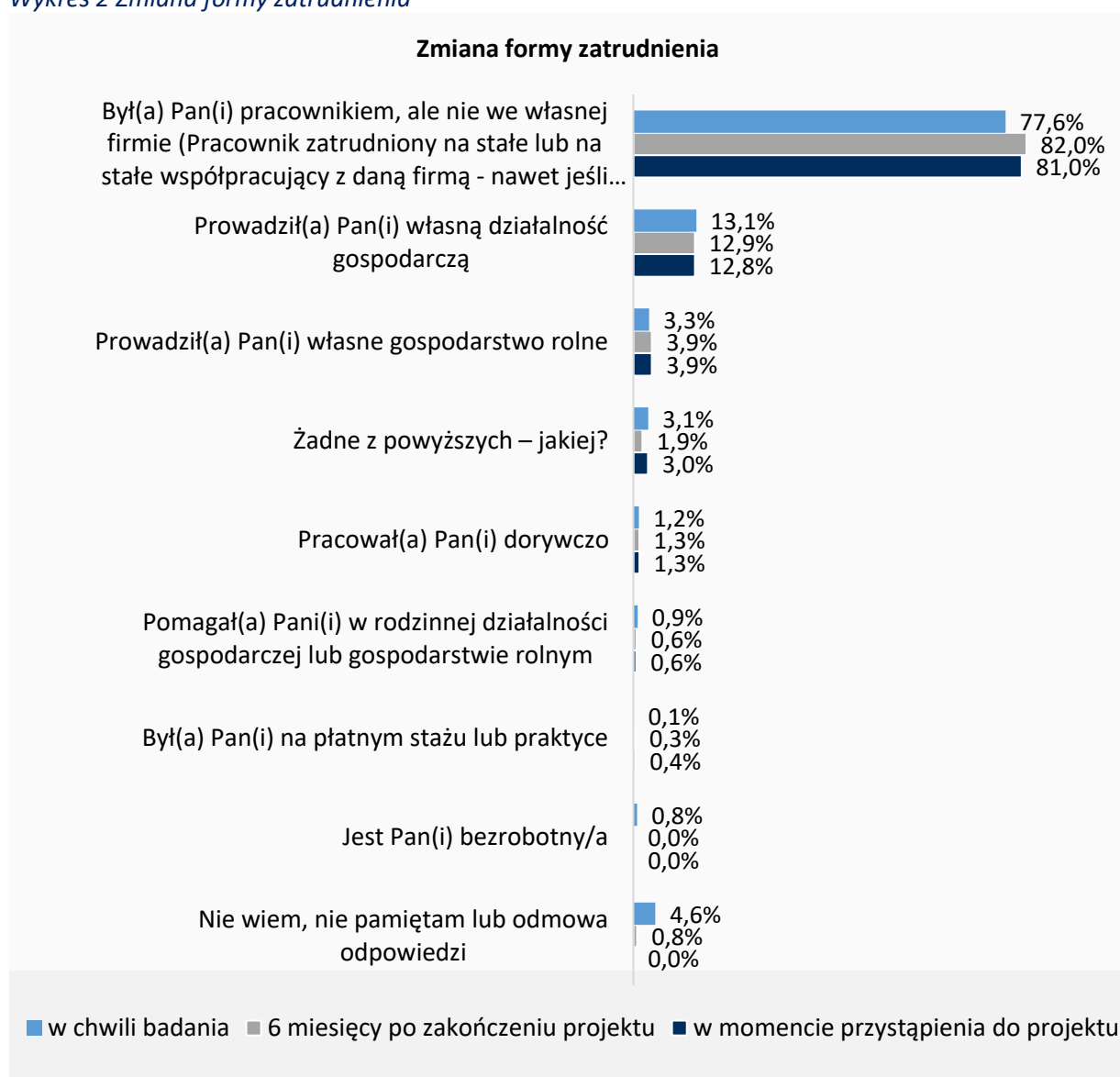
TDI_14

Jak wykazały badania, epidemia COVID-19 nie miała wpływu na ukształtowanie się wskaźnika rezultatu długoterminowego. Analiza dotycząca tego obszaru zaprezentowana została w dalszej części niniejszego raportu.

2.4 Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy

W celu ukazania dynamiki zmian w sytuacji badanych na rynku pracy, autorzy niniejszego raportu pokazali te zmiany w trzech perspektywach czasowych: przed przystąpieniem do projektu, sześć miesięcy po jego zakończeniu oraz na moment realizacji przedmiotowego badania. Strukturę zmian w formach zatrudnienia zaprezentowano na poniższym wykresie. Należy zaznaczyć, że już w momencie przystępowania do projektu, większość badanych była pracownikami, ale nie we własnej firmie – odsetek ten wzrósł w kolejnych dwóch przedziałach czasowych. Pozostałe wyniki odnoszące się do innych form zatrudnienia nie są istotne statystycznie; niewielkich fluktuacji nie da się w sposób bezsprzeczny powiązać z innymi czynnikami (np. spadek liczby osób pracujących dorywczo – wzrost liczby osób prowadzących własną działalność gospodarczą).

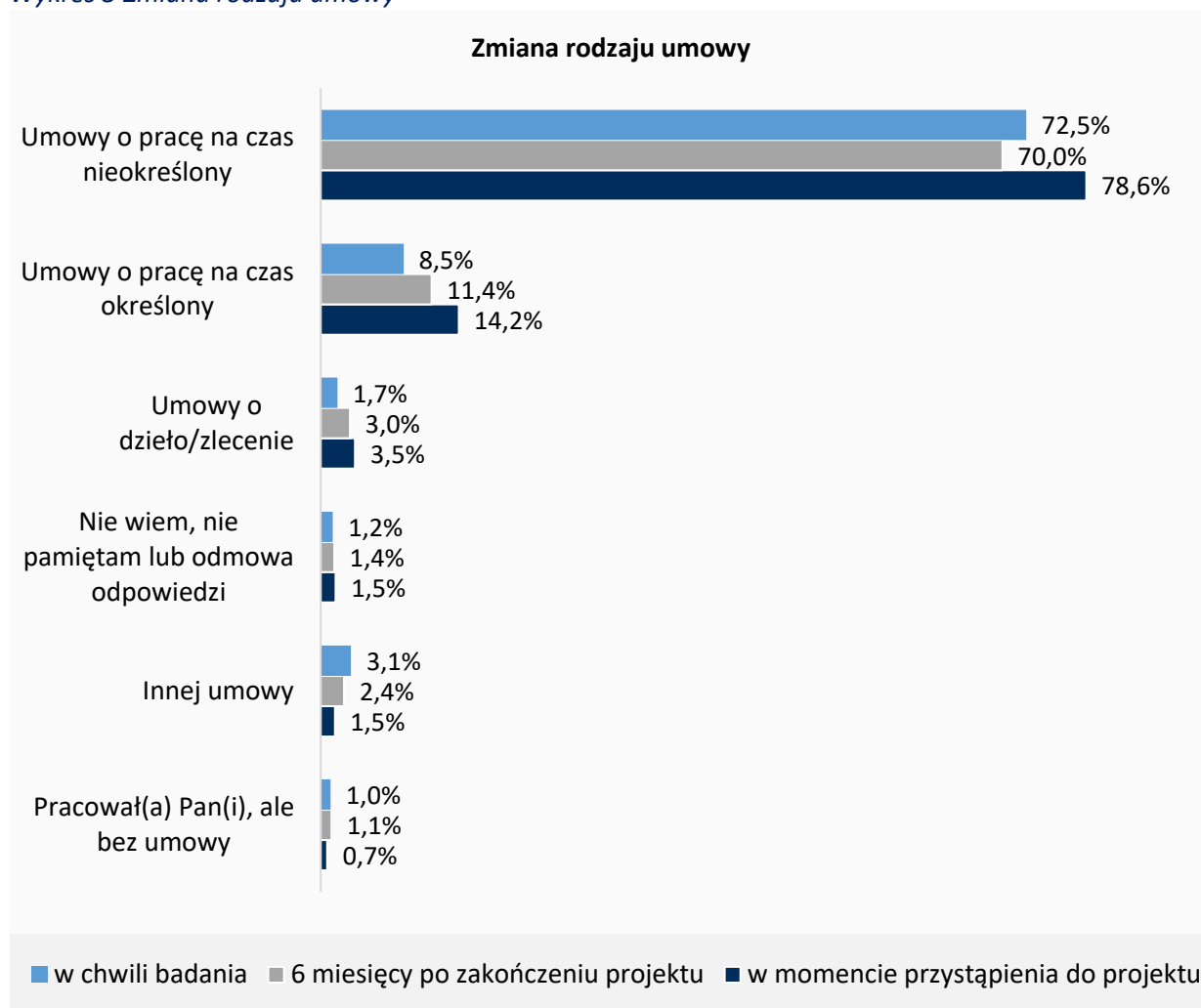
Wykres 2 Zmiana formy zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

W chwili przystąpienia do badania większość uczestników posiadała już najkorzystniejszy rodzaj umowy – umowę o pracę na czas nieokreślony. Wniosek ten jest o tyle istotny, że rodzaj umowy stanowi jeden z czynników (zmiennych) konstruujących szacowany wskaźnik rezultatu długoterminowego. W momencie realizacji badania mniej uczestników zatrudnionych było w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony niż w momencie przystąpienia do projektu. Podobnie zmalał odsetek osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

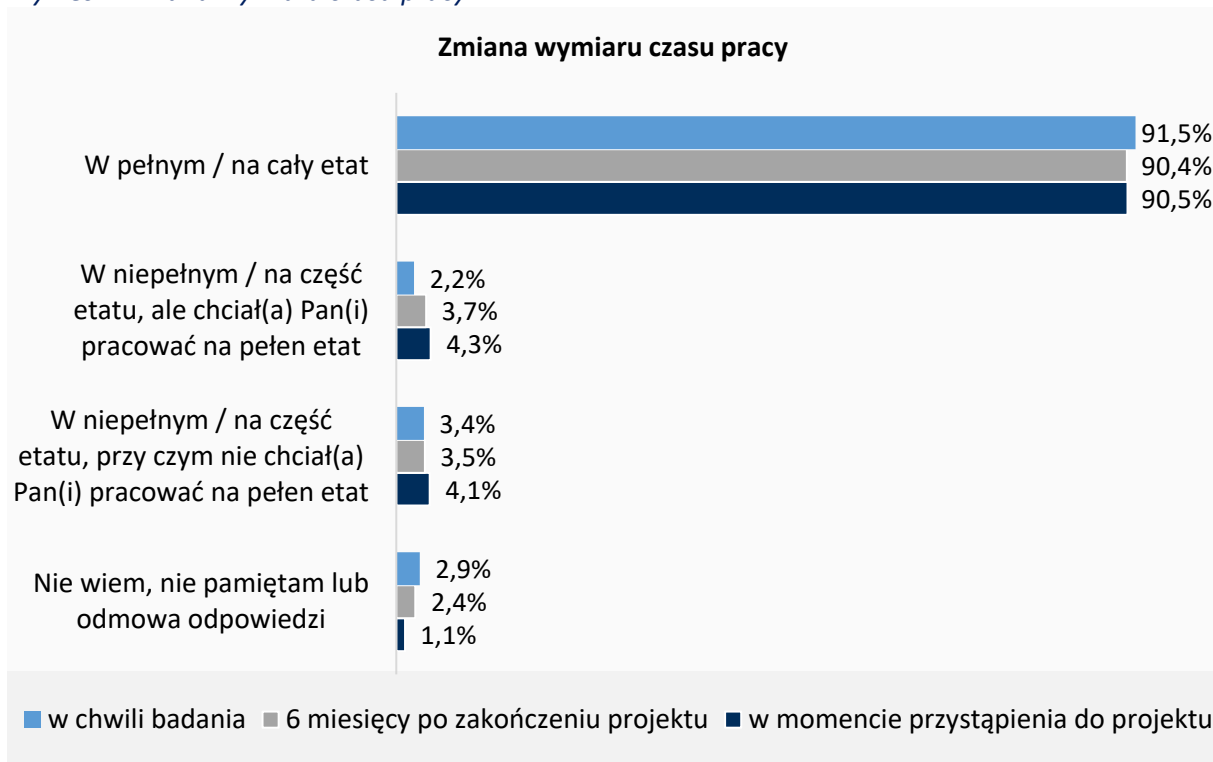
Wykres 3 Zmiana rodzaju umowy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Jeżeli chodzi o wymiar czasu pracy, to nie zaobserwowano różnic istotnych statystycznie: uczestnicy projektów właściwie nie zmienili w tym względzie swojej sytuacji. Najczęściej zatrudnieni byli na pełen etat; zarówno w przypadku okresu sześć miesięcy po zakończeniu wsparcia, jak i w przypadku momentu realizacji badania.

Wykres 4 Zmiana wymiaru czasu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

W celu pogłębienia analizy dotyczącej sytuacji badanych sześć miesięcy po otrzymaniu wsparcia, autorzy niniejszego raportu przedstawili strukturę zmian w sytuacji zawodowej uczestników (respondentów), przy czym wyróżniono jej trzy główne komponenty:

- przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia,
- przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia,
- zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością (awans w pracy).

Jeżeli chodzi o przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia to poprawa ta występowała równie często u kobiet, co u mężczyzn (niewielkie różnice procentowe nie są istotne statystycznie) – ogólnie zmiany tej dokonało 7,1% badanych. Najczęściej byli to uczestnicy PI 9v. Celem szczegółowym tego PI było powstanie nowych i trwałych miejsc pracy w sektorze ekonomii społecznej. W ramach tego wsparcia przygotowano szeroki wachlarz wsparcia, w tym wsparcie na rzecz podnoszenia kwalifikacji i doświadczenia zawodowego pracowników PES, ale także pomoc finansową, działania o charakterze promocyjnym i animacyjnym. Częściej z niepewnego na pewne zatrudnienie przechodziły ponadto osoby młodsze, szczególnie w wieku poniżej 25 lat (26,6%). Jak zostało ustalone we wcześniejszej części tego raportu, spowodowane jest to przede wszystkim tym, że sytuacja zawodowa osób młodych charakteryzuje się dużą dynamicznością: uczestnicy mający mniej niż 25 lat dopiero zyskują doświadczenie, statystycznie częściej także zmieniają pracę na inną, wymagającą wyższych kwalifikacji. Najbardziej ze wszystkich grup funkcjonalnych w momencie rozpoczęcia udziału

w projekcie posiadają umowę o pracę na czas nieokreślony. Z tego względu w analizach dotyczących popraw sytuacji na rynku pracy młode osoby są grupą, u której najczęściej uwidaczniają się pozytywne zmiany. Z pewnością pozytywną, obserwowalną zmianą w zakresie przejścia z niepewnego do pewnego zatrudnienia jest to, że częściej stabilność zatrudnienia osiągały osoby z niepełnosprawnościami.

Drugim wymiarem zmian jest przejście z niepełnego na pełne zatrudnienie. Należy zaznaczyć, że tylko 0,2% badanych przeszło na pełne zatrudnienie. Z uwagi na to, że zmiany tej dokonał niewielki odsetek badanych, postanowiono nie analizować w sposób szczegółowy tych wyników. Z pewnością należy podkreślić, że tak niski odsetek spowodowany jest w dużej mierze tym, że badani już w chwili przystąpienia do projektu zatrudnieni byli na cały etat; nie mogli oni zatem poprawić swojej sytuacji w tym względzie.

Ostatnim wymiarem jest zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji lub wiążącą się z wyższą odpowiedzialnością. Zmiany tej dokonało ogółem 7,9% badanych. Nieznacznie częściej pracę zmieniały kobiety – co w sposób bezpośredni powiązać można z otrzymanym wsparciem w ramach PI 8iv, w którym zanotowano również najwyższy odsetek pozytywnych zmian. Wobec powyższego należy sądzić, że zaprojektowane w ramach tego PI wsparcie było wysoce skuteczne. W tym miejscu należy zaznaczyć, że, jak mówi jedna z uczestniczek wywiadów pogłębionych korzystająca ze wsparcia w ramach tego PI, zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3, które otrzymała w ramach wsparcia, pozwoliło jej wrócić do pracy i otrzymać awans.

Na pewno się przyczyniło to, że wróciłam do pracy. Bo gdybym powiedziała słuchajcie, siedzę z dzieckiem w domu rok czy 2 lata, dopóki nie ukończy 3 lat i nie pójdzie do przedszkola, to na pewno do awansu by nie doszło. A gdybym się zdecydowała na opiekunkę i pracowała na 7/8 etatu żeby jej mniej płacić, to awansu by nie było. Także samo to, że zdecydowałam się wrócić po urlopie macierzyńskim już było na plus. I pomogło mi to, że miałam opiekę dla dziecka.

TDI_18

Ponownie jak w przypadku pierwszego wymiaru wiek różnicował sytuację badanych. Osoby młode częściej zmieniały pracę. Najrzadziej do takiej zmiany dochodziło wśród osób w wieku 55 i więcej lat, co należy tłumaczyć tym, że osoby te osiągnęły już stabilizację zawodową. Osoby zarówno z jak i bez niepełnosprawności w równym stopniu poprawiły swoją sytuację pod tym względem.

Tabela 28 Struktura zmian w sytuacji badanych sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu

		Przejście z niepewnego na pewne zatrudnienie	Przejście z niepełnego na pełne zatrudnienie	zmiana pracy na inną
Priorytet Inwestycyjny	10i	6,1%	0,0%	3,5%
	10iii	9,7%	0,4%	6,5%
	10iv	8,2%	0,2%	12,9%
	8iv	6,7%	0,0%	18,3%
	8v	6,4%	0,3%	11,2%
	8vi	2,9%	0,0%	2,7%
	9i	9,0%	1,2%	2,3%
	9iv	7,6%	0,2%	4,0%
	9v	13,9%	0,0%	8,5%
Płeć	kobieta	7,8%	0,2%	8,3%
	mężczyzna	6,1%	0,2%	7,4%
Wiek	mniej niż 25 lat	26,6%	2,9%	18,1%
	25-29 lat	18,5%	0,0%	14,9%
	30-54 lat	6,2%	0,1%	8,2%
	55 i więcej lat	3,4%	0,0%	1,7%
Czy osoba posiada niepełnosprawność?	Nie	6,9%	0,2%	7,9%
	Odmowa podania informacji	17,9%	0,0%	6,1%
	Tak	9,3%	0,0%	7,9%
	Ogółem	7,1%	0,2%	7,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Inne zmiany, jakie zaszły w sytuacji badanych sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu.

Badani wskazywali także na inne zmiany, jakie zaszły w ich sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu wsparcia. Ogólnie pozytywne zmiany dostrzegło 54,3% badanych, zaś negatywne tylko 0,3%.

Wykres 5 Rodzaj zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych sześć miesięcy po zakończeniu projektu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Wśród pozytywnych zmian najczęściej wskazywano na zdobycie nowych kompetencji i wiedzy, chociaż należy zaznaczyć, że odsetek wskazań na tę odpowiedź różnił się w zależności od PI. Żadnych zmian nie dostrzega 43,5% badanych. Pozytywnym wnioskiem płynącym z analizy wyników jest fakt, że tylko 0,3% badanych deklarowało zajście negatywnych zmian.

Priorytet Inwestycyjny różnicował odpowiedzi badanych w zakresie rodzaju pozawskaźnikowych zmian, jednak należy zaznaczyć, że związane to było głównie z zakresem oraz rodzajem otrzymanego wsparcia. Na wzrost kompetencji, wiedzy najczęściej wskazywali uczestnicy Pi 8v. W ramach tego PI, dokładniej poddziałania X.2.2 zaprojektowano wsparcie outplacementowe obejmujące m.in.:

- szkolenia i kursy zawodowe;
- doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania jako obowiązkowy element wsparcia;
- poradnictwo psychologiczne;
- pośrednictwo pracy;
- staże przygotowujące do podjęcia pracy w nowym zawodzie;
- subsydiowanie zatrudnienia uczestnika projektu u nowego pracodawcy;
- studia podyplomowe.

Uczestnicy tego PI najczęściej spośród innych wskazywali także na to, że sprawniej radzą sobie z wykonywaniem obowiązków, co w sposób bezpośredni związane jest z zaprojektowanym wsparciem i wzrostem ich kompetencji i umiejętności. Dzięki zaprojektowanym działaniom badani mieli także większą satysfakcję z pracy.

43,5% badanych nie dostrzegło żadnych pozawskaźnikowych zmian w swojej sytuacji na rynku pracy. Najczęściej zmian tych nie dostrzegali uczestnicy PI 9iv. W ramach tego PI ustalono trzy główne cele: poprawę dostępu do realizowanych w regionie usług społecznych ograniczających ubóstwo i wykluczenie społeczne, poprawę dostępu do usług zdrowotnych oraz zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego mieszkańcom regionu w związku z wystąpieniem zagrożenia epidemicznego z powodu COVID-19. Wsparcie to w dużej mierze miało charakter usług społecznych i medycznych, w związku z tym jego uczestnicy mogli nie dostrzegać bezpośredniego związku otrzymanego wsparcia ze zmianami ich sytuacji na rynku pracy, lub też, wsparcie to mogło wpływać na poprawę ich sytuacji zawodowej w sposób pośredni.

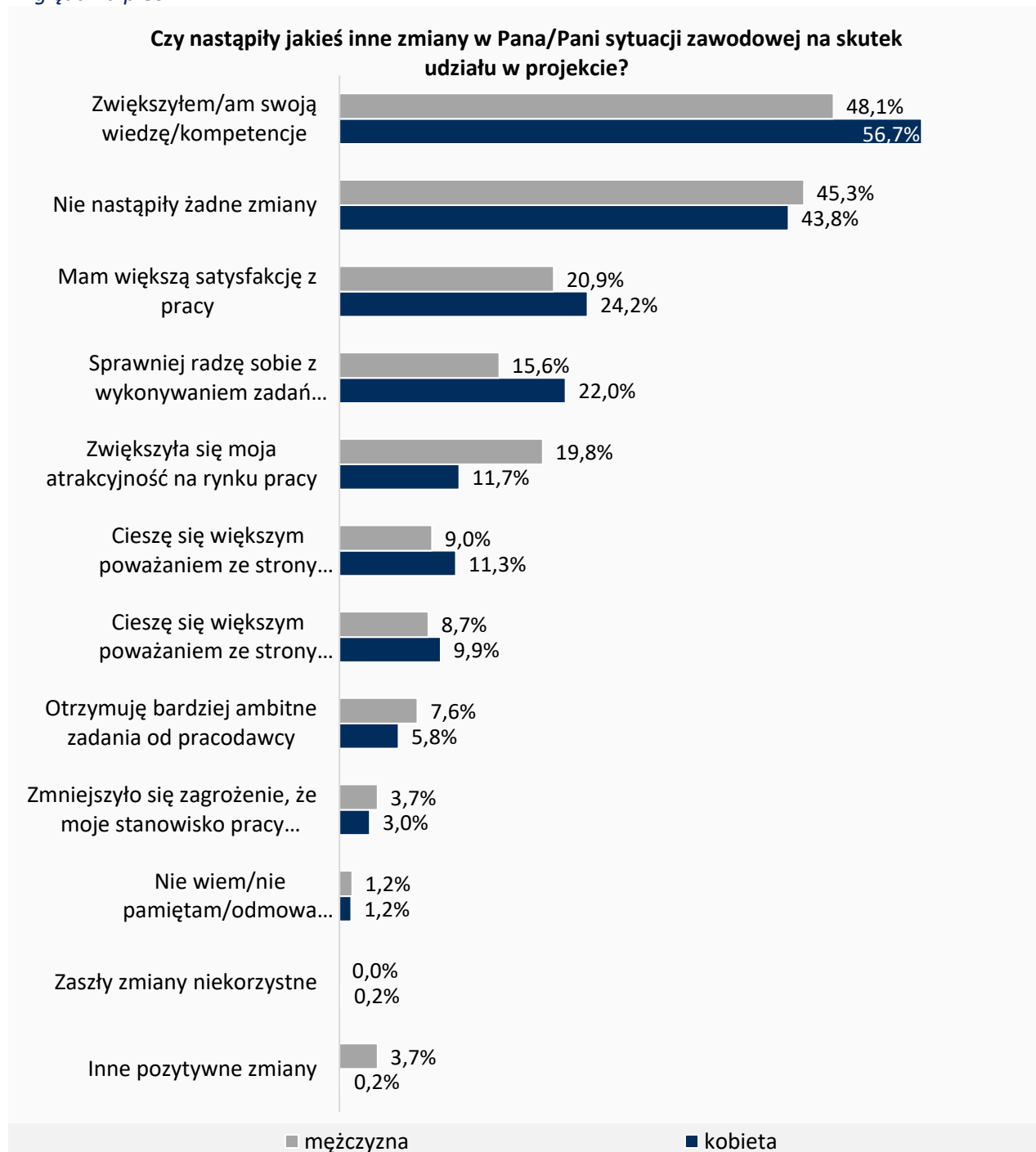
Tabela 29 Inne zmiany w sytuacji zawodowej badanych na skutek udziału w projekcie

		13. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?											
		Zmniejszyło się zagrożenie, że moje stanowisko pracy zostanie zlikwidowane	Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy	Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników	Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych	Zwiększyłem/am swoją wiedzę/kompetencje	Otrzymałem bardziej ambitne zadania od pracodawcy	Zwiększyła się moja atrakcyjność na rynku pracy	Mam większą satysfakcję z pracy	Inne pozytywne zmiany	Nie nastąpiły żadne zmiany	Zaszły zmiany niekorzystne	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
Priorytet Inwestycyjny	10i	3,0%	11,3%	9,9%	22,0%	56,7%	5,8%	11,7%	24,2%	0,2%	32,6%	0,2%	1,2%
	10iii	3,7%	9,0%	8,7%	15,6%	48,1%	7,6%	19,8%	20,9%	3,7%	39,6%	0,0%	1,2%
	10iv	6,0%	17,6%	14,1%	21,8%	61,2%	11,9%	33,3%	29,4%	3,3%	27,2%	0,2%	0,6%
	8iv	9,7%	11,1%	7,8%	15,6%	16,9%	9,4%	13,9%	18,3%	11,9%	50,6%	0,3%	1,4%
	8v	5,2%	17,9%	18,6%	36,0%	63,1%	11,0%	24,9%	27,8%	2,1%	19,0%	0,1%	4,3%
	8vi	1,3%	2,8%	2,4%	13,9%	7,3%	1,3%	3,3%	9,0%	6,4%	67,7%	0,6%	2,2%
	9i	2,3%	3,4%	3,4%	9,1%	21,6%	3,4%	11,4%	5,7%	8,0%	60,2%	0,0%	4,5%
	9iv	1,4%	3,1%	2,7%	4,3%	9,4%	3,4%	4,2%	6,5%	5,4%	79,2%	0,7%	1,4%
	9v	5,5%	11,9%	11,5%	20,0%	53,6%	14,5%	20,0%	23,0%	8,1%	36,6%	0,4%	0,9%
	Ogółem	4,1%	10,6%	9,6%	19,3%	40,1%	7,5%	16,5%	19,8%	4,5%	43,5%	0,3%	1,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Kobiety generalnie częściej wskazywały na pozytywne zmiany w zakresie zwiększenia wiedzy i kompetencji oraz zwiększenia satysfakcji z pracy i sprawniejszego radzenia sobie z obowiązkami. Mężczyźni zaś częściej wskazywali na to, że pozytywnym wynikiem udziału w projekcie było zwiększenie ich atrakcyjności na rynku pracy. Nieznacznie częściej od kobiet uważali także, że w ich sytuacji nie zaszły żadne inne korzystne zmiany.

Wykres 6 Inne zmiany jakie zaszły w sytuacji uczestników na skutek udziału w projekcie - rozkład ze względu na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Wiek także wpływał na odpowiedzi badanych oraz dostrzeganie innych zmian jakie zaszły w ich sytuacji zawodowej po zakończeniu wsparcia. Osoby najmłodsze statystycznie częściej zwiększały swoją wiedzę i kompetencje. Im starsze były osoby, tym częściej nie dostrzegały żadnych zmian jakie zaszły w ich sytuacji. Najrzadziej ze wszystkich badanych uważali także, że poprawili swoją atrakcyjność na rynku pracy oraz otrzymują bardziej ambitne zadania od pracodawcy, a także cieszą się jego większym poważaniem. Osoby starsze rzadziej także deklarowały, że zwiększyły swoje kompetencje. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że proces uczenia się nie jest już związany tylko z określonym etapem życia człowieka; koniecznością staje się proces zdobywania nowych kompetencji i umiejętności także w późniejszym życiu. Jest to szczególnie widoczne na przykładzie Polski, w której odsetek osób uczących się przez całe życie jest niższy niż średnia europejska. Należy mieć także na uwadze prognozy demograficzne – w perspektywie kilku najbliższych dekad Polska stanie się krajem, w którym odsetek ludzi starszych będzie jednym z najwyższych w Europie. Z tego względu koniecznością staje się projektowanie wsparcia (szczególnie szkoleń, kursów) oraz promowanie tych działań szczególnie w grupie osób starszych¹³.

Tabela 30 Inne zmiany jakie zaszły w sytuacji uczestników na skutek udziału w projekcie - rozkład ze względu na wiek

		Wiek			
		mniej niż 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	55 i więcej lat
Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?	Zmniejszyło się zagrożenie, że moje stanowisko pracy zostanie zlikwidowane	6,7%	4,6%	4,5%	1,9%
	Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy	18,1%	16,8%	10,9%	5,5%
	Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników	16,8%	10,0%	10,0%	6,7%
	Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych	26,8%	22,8%	19,0%	17,5%
	Zwiększyłem/am swoją wiedzę/kompetencje	61,1%	43,6%	41,8%	27,9%
	Otrzymuję bardziej ambitne zadania od pracodawcy	16,8%	11,4%	7,7%	3,5%
	Zwiększyła się moja atrakcyjność na rynku pracy	39,6%	26,6%	16,7%	6,5%
	Mam większą satysfakcję z pracy	23,5%	22,8%	20,0%	17,0%
	Inne pozytywne zmiany	3,4%	7,0%	3,9%	5,7%
	Nie nastąpiły żadne zmiany	28,2%	33,3%	43,7%	50,4%
	Zaszły zmiany niekorzystne	0,0%	0,3%	0,3%	0,4%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	2,7%	4,1%	1,6%	1,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

¹³ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) (str. 286)

Badania jakościowe także wykazały, że uczestnicy różnych projektów dostrzegają inne, nie wskazane w definicji wskaźnika pozytywne zmiany. Chociaż należy zaznaczyć, że większość uczestników wywiadów pogłębionych miała problem z udzieleniem jednoznacznej odpowiedzi na ten temat. Może to być spowodowane w dużej mierze tym, że niektórzy badani – w szczególności odbiorcy wsparcia, które w sposób wyłącznie pośredni przyczynić się może do poprawy sytuacji na rynku pracy – nie dostrzegają pozytywnego wpływu tego wsparcia na ich życie prywatne i zawodowe lub też nie dostrzegali powiązania między otrzymanym wsparciem a swoją sytuacją na rynku pracy (dotyczyć to może np. wsparcia profilaktyki zdrowotnej). Niemniej jednak badani wskazywali na większy spokój ducha, wzrost kompetencji i wiedzy, co w sposób bezpośredni przełożyło się na nie tylko poczucie pewności, ale także lepsze wykonywanie swoich obowiązków:

Wyniesione doświadczenia z tego szkolenia na pewno przekładają się na większy spokój podczas zdarzeń, do których wyjeżdżam jako strażak.

TDI_21

Przede wszystkim uspokoiło mnie, że moje dziecko, chociaż ono jest zdrowe w pełni. I tu nie tyle na moją pracę, co zdrowie psychiczne, takie uspokojenie, że nic się nie dzieje, jest wszystko ok, to miało wpływ, tak. Pod kątem bardziej psychologicznym niż tu zawodowym.

TDI_4

Wobec powyższego należy sądzić, że czynnikami pozytywnie wpływającymi na zachodzenie dodatkowych zmian w sytuacji badanych jest:

- Forma uzyskanego wsparcia. Pozytywne zmiany częściej dostrzegali uczestnicy wsparcia, które w sposób bezpośredni ukierunkowane było na podnoszenie kompetencji i umiejętności (np. szkolenia, warsztaty, kursy). Wobec powyższego istnienie pozytywnych zmian można dodatkowo stymulować właśnie poprzez położenie szczególnego nacisku na projektowanie dopasowanego do potrzeb badanych wsparcia szkoleniowego, zapewnienie jego odpowiedniej (adekwatnej do zakresu merytorycznego) długości.
- Czynniki społeczno-demograficzne, przede wszystkim wiek i płeć. Im starsze były osoby, tym generalnie rzadziej dostrzegały jakiegokolwiek zmiany w swojej sytuacji zawodowej. Kobiety natomiast częściej zwiększały swoją satysfakcję z pracy, ale także kompetencję, wiedzę oraz sprawniej radziły sobie z wykonywaniem obowiązków.
- Priorytet inwestycyjny, w ramach którego otrzymali wsparcie. Najczęściej żadnych zmian nie dostrzegali uczestnicy PI 9iv, co wynikać może z charakteru i zakresu otrzymanego wsparcia (usługi społeczne i medyczne).

Podsumowanie innych zmian, ze względu na ich charakter, przedstawione zostało w poniższej tabeli.

Tabela 31 Charakter zmian a PI oraz płeć

		Charakter zmian		
		Dostrzeganie zmian pozytywnych	Nie dostrzeganie żadnych zmian	Dostrzeganie zmian niekorzystnych
Płeć	kobieta	56,0%	43,8%	0,3%
	mężczyzna	54,4%	45,3%	0,3%
Priorytet Inwestycyjny	10i	66,9%	32,9%	0,2%
	10iii	59,9%	40,1%	0,0%
	10iv	72,5%	27,3%	0,2%
	8iv	48,5%	51,3%	0,3%
	8v	80,0%	19,9%	0,1%
	8vi	30,2%	69,2%	0,6%
	9i	36,9%	63,1%	0,0%
	9iv	18,9%	80,3%	0,7%
	9v	62,7%	36,9%	0,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

2.5 Trwałość efektów wsparcia

W celu określenia, czy zaoferowane w ramach interwencji wsparcie było trwałe, autorzy raportu porównali sytuację badanych sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu, do sytuacji obecnej, przy czym za utrzymanie lepszej sytuacji na rynku pracy uznane zostały odpowiedzi badanych spełniające następujące warunki:

- badany utrzymał stabilne zatrudnienie lub/i
- badany utrzymał pełne zatrudnienie lub/i
- badany utrzymał poziom wynagrodzenia na podobnym (adekwatnym) poziomie lub/i
- badany utrzymał samozatrudnienie.

Zdecydowana większość badanych utrzymała sytuację (która poprawiła się sześć miesięcy po otrzymaniu wsparcia) do dnia prowadzenia badań. Jeżeli chodzi o utrzymanie stabilnego zatrudnienia, to warunek ten spełnili wszyscy uczestnicy PI, z wyjątkiem PI 8v, 10iii oraz 8iv. Częściej ten rodzaj pozytywnej zmiany utrzymywali mężczyźni niż kobiety (94,1% vs. 80,8%). Porównując te wyniki do wartości osiągniętych w podziale na PI należy sądzić, że w dużej mierze sytuacja ta dotyczy kobiet, które opiekowały się dzieckiem do lat 3 (odbiorczyń wsparcia w ramach PI 8iv). Może to być spowodowane tym, że rodzice/opiekunowie dzieci (w większości matki), korzystające ze wsparcia, wracają do pracy na czas trwania projektu, natomiast po jego zakończeniu doświadczają ponownego pogorszenia swojej sytuacji, spowodowanego koniecznością opieki nad dzieckiem (co wpływa na ich sytuację zawodową). Na ten temat wypowiedziała się jedna z odbiorczyń wsparcia w ramach PI 8iv:

(...) niestety po zakończeniu projektu myślę, że niewiele osób mogło sobie pozwolić, żeby dziecko było w przedszkolu. Mówię o osobach (z obszarów - przyp. aut.) wiejskich, w gminach (wiejskich - przyp. aut.) przedszkola są bardzo rzadkie, to są nieliczne punkty przedszkolne, w ograniczonym czasie i wieku. Niestety w mieście dzieci mogą się dostać tylko do przedszkoli prywatnych, one są droższe. Jak osoby pracują na najniższą krajową, policzą czas, koszty dojazdu do miasta, to po projekcie te dzieci niestety chyba zostają w domu dopóki nie jest obowiązek pójścia do zerówki, do szkoły. Ja miałam taki komfort, że moi rodzice mieszkają w mieście, musiałam się przemeldować, żeby dziecko mogło iść do przedszkola do miasta. Może gdyby ten projekt był kontynuowany, bardziej skierowany dla obszarów wiejskich, też w wieku 3 plus?...

TDI_18

Wiek nie wpływał na kształtowanie się sytuacji badanych, chociaż, co ciekawe, najmniejszy odsetek badanych, którzy utrzymali stabilne zatrudnienie odnotowano dla grupy wiekowej 30-54 lat. Może to być jednak spowodowane tym, że to właśnie ci badani najczęściej zakładali własną działalność gospodarczą, a więc porzucali pracę na etacie. Ponadto częściej stabilne zatrudnienie otrzymywały także osoby z niepełnosprawnościami.

Kolejnym wymiarem jest utrzymanie pełnego zatrudnienia. Wszyscy badani, niezależnie od cech społeczno-demograficznych utrzymali pełne zatrudnienie.

W przypadku subiektywnej oceny poziomu swojego wynagrodzenia, prawie 83% badanych utrzymało (w swojej opinii) adekwatny jego poziom. Duży spadek zaobserwować można w przypadku PI 9i, w ramach którego zaprojektowano wsparcie służące aktywizacji społeczno-zawodowej osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym za pomocą instrumentów aktywizacji społecznej, zawodowej, zdrowotnej, edukacyjnej, a także wsparcie na tworzenie lub funkcjonowanie podmiotów integracji społecznej. Wsparcie w ramach tego PI kierowane było do osób w szczególny sposób zagrożonych wykluczeniem społecznym (w tym posiadających niskie kwalifikacje, zagrożonych ubóstwem, osób z niepełnosprawnościami), co może być powodem niższej oceny adekwatności wynagrodzenia. Płeć nie wpływała na odpowiedzi badanych, co jest z pewnością sytuacją pozytywną, szczególnie biorąc pod uwagę zjawisko luki płacowej. Największą stabilizację względem oceny poziomu wynagrodzenia zaobserwować można w przypadku osób w wieku 55 lat i więcej lat. Fakt ten należy wiązać z tym, że osoby najstarsze osiągnęły już stabilizację zawodową oraz finansową.

Jeżeli chodzi o odsetek osób, które utrzymały samozatrudnienie, to sytuacja ta dotyczy prawie wszystkich badanych. Najrzadziej dotyczyło to odbiorców PI 10i. Płeć nie wpływała na utrzymanie samozatrudnienia; częściej swoją działalność likwidowały jednak osoby w wieku 25-29 lat. Sądzić należy, że związane jest to z tym, że to właśnie młode osoby najczęściej zakładają własną działalność gospodarczą; odsetek ten spada wraz z wiekiem. Po drugie, młode osoby często poszukują adekwatnej do ich oczekiwań i potrzeb ścieżki zawodowej, czego przejawem może być to, że często decydują się na samozatrudnienie. Jeżeli chodzi o osoby z niepełnosprawnościami, to rzadziej utrzymywały one samozatrudnienie. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w poniższej tabeli:

Tabela 32 Utrzymanie pozytywnej sytuacji – w chwili badania

		Odsetek badanych, którzy utrzymali stabilne zatrudnienie	Odsetek badanych, którzy utrzymali pełne zatrudnienie	Odsetek badanych, którzy utrzymali poziom wynagrodzenia na podobnym poziomie	Odsetek badanych, którzy utrzymali samozatrudnienie
Priorytet Inwestycyjny	10i	100,0%	100,0%	76,9%	84,6%
	10iii	75,0%	100,0%	91,7%	97,1%
	10iv	100,0%	100,0%	81,7%	96,9%
	8iv	83,3%	100,0%	92,7%	91,7%
	8v	57,1%	100,0%	95,5%	97,0%
	8vi	100,0%	100,0%	73,7%	98,9%
	9i	100,0%	100,0%	57,1%	100,0%
	9iv	100,0%	100,0%	72,7%	100,0%
	9v	100,0%	100,0%	85,7%	87,9%
Płeć	kobieta	80,8%	100,0%	85,5%	95,5%
	mężczyzna	94,1%	100,0%	83,2%	97,4%
Wiek	mniej niż 25 lat	100,0%	100,0%	80,0%	100,0%
	25-29 lat	100,0%	100,0%	87,8%	88,2%
	30-54 lat	73,9%	100,0%	86,9%	97,1%
	55 i więcej lat	100,0%	100,0%	71,0%	97,2%
Czy osoba posiada niepełnosprawność?	Nie	85,4%	100,0%	84,4%	96,8%
	Odmowa podania informacji	brak	100,0%	100,0%	100,0%
	Tak	100,0%	100,0%	85,7%	87,5%
	Ogółem	86,1%	100%	82,9%	96,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Analizie poddano ponadto odsetek osób, których sytuacja na rynku pracy uległa ponownemu pogorszeniu (tj. uległa polepszeniu sześć miesięcy po otrzymaniu wsparcia, a następnie w chwili badania uległa ponownemu pogorszeniu). Pod uwagę brano następujące wymiary:

- a) przejście z pewnego do niestabilnego zatrudnienia,
- b) przejście z pełnego do niepełnego zatrudnienia,
- c) obniżenie poziomu wynagrodzenia na nieadekwatny poziom.

Największy procent badanych przeszedł ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia, jednak należy zaznaczyć, że wskazane w poniższej tabeli wartości procentowe odnoszą się wyłącznie do populacji osób, które polepszyły swoją sytuację na rynku pracy sześć miesięcy po otrzymaniu wsparcia. Innymi słowy to właśnie ta grupa badanych stanowi populację ogólną w przypadku tej analizy. Najczęściej ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia przechodzili odbiorcy wsparcia w ramach PI 10i (jednak należy zaznaczyć, że było to tylko 6 osób) oraz 9i

(9 osób). Przejście na niepewne zatrudnienie częściej dotyczyło kobiet (15,2% vs. 11,1%) oraz osób młodych. Częściej pogorszenie to następowało w przypadku osób posiadających niepełnosprawność. Należy jednak ponownie zaznaczyć, że wnioskowanie na podstawie wyników badania odnoszących się do tak niewielkich liczebności może być nieuzasadnione.

Jeżeli chodzi o pozostałe wymiary to ze względu na niski odsetek osób, które doznały pogorszenia w tych wymiarach postanowiono nie analizować wyników. Należy jednak stwierdzić, że niewielki odsetek osób przeszedł znów do niepełnego zatrudnienia oraz ponownie obniżył ocenę poziomu swojego wynagrodzenia. Uzyskane wyniki, chociaż (ze względu na niskie liczebności) nie podlegały interpretacji i wnioskowaniu, to dostarczyły istotnych informacji dotyczących trwałości zaprojektowanego wsparcia; ogólnie zdecydowana większość badanych utrzymuje stan wyjściowy, to jest swoją sytuację sześć miesięcy po zakończeniu wsparcia. Niewielki, a wręcz marginalny odsetek respondentów doświadczyło ponownego pogorszenia swojej sytuacji, co z pewnością świadczy o trwałości i skuteczności programowanego wsparcia.

Tabela 33 Struktura zmian w sytuacji badanych - ponowne pogorszenie sytuacji

		Odsetek osób, które przeszły ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia	Odsetek osób, które przeszły z pełnego do niepełnego zatrudnienia	Odsetek osób, u których nastąpiło obniżenie poziomu wynagrodzenia na nieadekwatny poziom
Priorytet Inwestycyjny	10i	50,9%	4,3%	1,7%
	10iii	9,2%	7,1%	1,2%
	10iv	22,5%	0,0%	3,4%
	8iv	8,2%	0,0%	2,7%
	8v	12,5%	0,0%	0,5%
	8vi	9,3%	0,0%	0,6%
	9i	47,1%	20,0%	12,0%
	9iv	9,5%	0,0%	2,9%
	9v	16,9%	0,0%	0,0%
Płeć	kobieta	15,2%	4,1%	1,5%
	mężczyzna	11,1%	2,2%	2,4%
Wiek	mniej niż 25 lat	67,8%	0,0%	11,1%
	25-29 lat	20,5%	0,0%	4,9%
	30-54 lat	9,9%	4,8%	1,6%
	55 i więcej lat	13,9%	0,0%	1,1%
Czy osoba posiada niepełnosprawność?	Nie	13,3%	2,4%	1,9%
	Odmowa podania informacji	7,7%	0,0%	0,0%
	Tak	15,6%	10,0%	1,7%
	Ogółem	13,3%	3,2%	1,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

2.6 Trafność i skuteczność wsparcia

2.6.1 Skuteczność wsparcia

Uczestnicy projektów biorący udział w badaniu generalnie wysoko ocenili skuteczność form wsparcia, z których korzystali. Wiek, wykształcenie nie wpływały na ocenę badanych w sposób istotny statystycznie, jednak należy także podkreślić, że wyników tych analiz nie uwzględniono ze względu na niskie liczebności w określonych podwarstwach (np. osób z wykształceniem podstawowym). Płeć wpłynęła na ocenę form wsparcia tylko w jednym przypadku - wsparcia w zakresie opieki nad dzieckiem. To właśnie kobiety częściej oceniały tę formę jako bardzo dobrą (a więc udzielały odpowiedzi skrajnie pozytywnej), co potwierdza wcześniejsze wnioski dotyczące skuteczności tej formy wsparcia w odniesieniu do kobiet.

Najbardziej pozytywnie ocenione formy wsparcia to: opieka nad dzieckiem, szkolenia, wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej oraz doradztwo zawodowe indywidualne. W kwestii doradztwa wypowiedział się także jeden z uczestników, który korzystał z tej formy wsparcia i brał udział w wywiadzie pogłębionym. Zdaniem respondenta indywidualne doradztwo zawodowe jest bardziej skuteczne, ponieważ jest w większym stopniu dopasowane do potrzeb indywidualnych uczestników: pozwala osobie prowadzącej na większe skupienie się na jej jednostkowych potrzebach i oczekiwaniach.

Mniej skuteczne od indywidualnych to właśnie te grupowe, bo jak mówiłam, nie zawsze się wszystkie wątpliwości rozwieje. Wiadomo, że jakieś ogólne zagadnienia są omawiane niż konkrety, które nas interesują.

TDI_26

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że szkolenia zostały wysoko ocenione przez uczestników, jednak niektórzy z nich zwracali uwagę na ich intensywność, tj. częstość realizacji spotkań. Zdaniem dwójki badanych bardziej korzystne i skuteczne mogłoby być zaprogramowanie wsparcia na dłuższy okres. Po pierwsze zwiększyłyby to zakres przyswajanej wiedzy i umiejętności, po drugie pozwoliłoby uczestnikom w lepszym stopniu dostosować swój plan dnia i obowiązki, do realizowanych w ramach wsparcia zadań.

Ta forma (szkoleń - przyp. aut.) była w porządku, ale bardziej przystępne by było rozbite na dwa dni bloki. Ja rozumiem, pewnie komuś łatwiej jest wziąć 1 dzień wolnego na takie szkolenie, ale jeżeli chodzi o trwałość i większe zaangażowanie w to, to w ciągu 2 dni w mniejszej ilości jest to bardziej skuteczne.

TDI_23

Dla mnie były skuteczne, tylko uważam, że trochę za intensywne. Jeśliby to było nie 6 godzin lekcyjnych w tygodniu, tylko 4, to by było tak akurat. A tak, to trochę za intensywne. Tym bardziej, że mówię, to są osoby, które uczestniczą, są obciążone zawodowo i mają pracę zawodową. No i wiadomo, jeszcze rodzinę i tak dalej. (...) To było uciążliwe, to było uciążliwe. To było po prostu chodzi o chłonność głowy, tak. O tą możliwość, no jednak byliśmy zmęczeni w tej drugiej połowie, tak. W tej drugiej połowie, biorąc pod uwagę, że

poznaje się kolejny nowy materiał, kolejne nowe słownictwo, na którym się bazuje, żeby tworzyć wypowiedzi, no to, to stało się to trochę uciążliwe.

TDI_31

Istotnym aspektem wpływającym na skuteczność form wsparcia, jest, zdaniem innego badanego, indywidualne podejście, motywacja i chęć uczestnika do poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności, a także, pośrednio, poprawy swojej sytuacji na rynku pracy.

Do poprawy przyczyniły się zajęcia praktyczne. (...) Jak ktoś wybiera konkretne szkolenie, to już wie, bo każdy jest świadomy formy przed przystąpieniem do takiego projektu. Więc tutaj nie widzę, żeby coś było nieskutecznego.

TDI_11

Tabela 34 Skuteczność otrzymanego wsparcia

P13a. Jak ocenia Pan/i skuteczność otrzymanego wsparcia?						
		Bardzo źle	Raczej źle	Ani źle, ani dobrze	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Rodzaj wsparcia	Doradztwo zawodowe indywidualne	1,3%	0,7%	8,7%	49,3%	40,0%
	Doradztwo zawodowe grupowe	1,3%	0,6%	14,2%	55,5%	28,4%
	Pośrednictwo pracy	7,7%	0,0%	23,1%	38,5%	30,8%
	Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	0,0%	0,0%	13,0%	52,2%	34,8%
	Wsparcie psychologiczne	1,1%	1,1%	10,9%	57,7%	29,1%
	Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	0,2%	0,9%	8,7%	47,1%	43,1%
	Praktyki lub staże zawodowe	2,0%	2,0%	12,2%	32,7%	51,0%
	Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	0,3%	0,5%	4,2%	28,8%	66,1%
	Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	0,0%	0,0%	9,1%	30,3%	60,6%
	Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	0,0%	0,0%	16,3%	39,5%	44,2%
	Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	0,4%	0,4%	11,7%	47,2%	40,3%
	Dodatek relokacyjny	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
	Inna forma	2,0%	1,7%	12,2%	41,8%	42,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

O skuteczność poszczególnych form wsparcia zapytano także beneficjentów, przy czym na etapie projektowania badania założono, że skuteczność ta może mieć cztery główne wymiary. Jeżeli chodzi o pierwszy wymiar, dotyczący szansy na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy, prawie wszyscy badani, niezależnie od rodzaju wsparcia jaki realizowali, ocenili tę skuteczność wysoko. Najwyższy odsetek odpowiedzi definitywnie pozytywnych („zdecydowanie pozytywnie”) odnotowano dla wsparcia w zakresie zapewnienia opieki nad dzieckiem do lat 3. Wniosek ten pokrywa się z wcześniejszymi ustaleniami dotyczącymi skuteczności tej formy wsparcia.

Tabela 35 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie szansy na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy

		a) Szansy na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy (po zakończeniu wsparcia)				
		Zdecydowanie negatywnie	Raczej negatywnie	Raczej pozytywnie	Zdecydowanie pozytywnie	Trudno ocenić/ nie mam zdania
Rodzaj wsparcia	Doradztwo zawodowe	1,3%	0,0%	20,0%	76,0%	2,7%
	doskonalenie zawodowe	0,0%	0,0%	7,9%	83,2%	8,9%
	dotację/ wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0,0%	0,0%	15,0%	75,0%	10,0%
	zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	0,0%	0,0%	11,8%	86,8%	1,5%
	przygotowanie zawodowe dorosłych	0,0%	0,0%	7,1%	78,6%	14,3%
	realizacja stażu/ praktyki zawodowej	0,0%	0,0%	11,5%	85,2%	3,3%
	studia licencjackie/magisterskie/ podyplomowe	0,0%	0,0%	14,3%	82,5%	3,2%
	stypendium	0,0%	0,0%	13,6%	81,8%	4,5%
	realizacja szkolenia/ kursu/ warsztatu	0,0%	0,0%	19,6%	74,2%	6,2%
	usługa społeczna (socjalna) świadczona w interesie ogólnym	2,3%	0,0%	25,0%	61,4%	11,4%
	usługa zdrowotna/medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne)	0,0%	0,0%	23,1%	61,5%	15,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z beneficjentami N=369, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Drugim wymiarem było zwiększenie kompetencji i umiejętności uczestników (po zakończeniu wsparcia). Podobnie jak w poprzednim przypadku, skuteczność poszczególnych form wsparcia została pod tym względem oceniona bardzo wysoko: najpozytywniej oceniono

wsparcie w zakresie uzyskania stypendium (co wpływać może na chęć i motywację uczestników do dalszego pogłębiania wiedzy).

Tabela 36 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie zwiększenia kompetencji i umiejętności uczestników

		b) Zwiększenia kompetencji i umiejętności uczestników (po zakończeniu wsparcia)				
		Zdecydowanie negatywnie	Raczej negatywnie	Raczej pozytywnie	Zdecydowanie pozytywnie	Trudno ocenić/ nie mam zdania
Rodzaj wsparcia	Doradztwo zawodowe	1,3%	0,0%	21,3%	76,0%	1,3%
	doskonalenie zawodowe	0,0%	0,0%	11,9%	83,2%	5,0%
	dotację/ wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0,0%	0,0%	30,0%	60,0%	10,0%
	zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	0,0%	0,0%	8,8%	64,7%	26,5%
	przygotowanie zawodowe dorosłych	0,0%	0,0%	21,4%	71,4%	7,1%
	realizacja stażu/ praktyki zawodowej	0,0%	0,0%	8,2%	83,6%	8,2%
	studia licencjackie/magisterskie/ podyplomowe	0,0%	0,0%	14,3%	84,1%	1,6%
	stypendium	0,0%	0,0%	13,6%	86,4%	0,0%
	realizacja szkolenia/ kursu/ warsztatu	0,0%	0,5%	15,8%	77,0%	6,7%
	usługa społeczna (socjalna) świadczona w interesie ogólnym	0,0%	0,0%	22,7%	68,2%	9,1%
	usługa zdrowotna/medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne)	0,0%	0,0%	32,3%	49,2%	18,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z beneficjentami N=369, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Kolejnym wymiarem było zmniejszenie ryzyka zwolnienia lub utraty pracy (po zakończeniu wsparcia). Większość beneficjentów oceniła realizowane przez nich wsparcie wysoko, jednak należy zaznaczyć, że część badanych miała trudności z jednoznaczną odpowiedzią na to pytanie, co najprawdopodobniej spowodowane jest tym, że celem realizowanego przez nich wsparcia nie było zmniejszenie ryzyka zwolnienia/utraty pracy. Najpozytywniej ocenione zostało zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3. Skuteczność tej formy wsparcia potwierdzają także słowa odbiorczyni wsparcia, biorącej udział w wywiadach pogłębianych:

respondentka podkreślała, że dzięki zapewnieniu opieki nad dzieckiem mogła wrócić do pracy i uniknąć zwolnienia.

Tabela 37 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie zmniejszenia ryzyka zwolnienia lub utraty pracy

		c) Zmniejszenia ryzyka zwolnienia lub utraty pracy (po zakończeniu wsparcia)				
		Zdecydowanie negatywnie	Raczej negatywnie	Raczej pozytywnie	Zdecydowanie pozytywnie	Trudno ocenić/ nie mam zdania
Rodzaj wsparcia	Doradztwo zawodowe	1,3%	0,0%	26,7%	53,3%	18,7%
	doskonalenie zawodowe	0,0%	0,0%	17,8%	64,4%	17,8%
	dotację/ wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0,0%	0,0%	20,0%	50,0%	30,0%
	zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	0,0%	0,0%	14,7%	69,1%	16,2%
	przygotowanie zawodowe dorosłych	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	0,0%
	realizacja stażu/ praktyki zawodowej	0,0%	0,0%	21,3%	54,1%	24,6%
	studia licencjackie/magisterskie/ podyplomowe	0,0%	0,0%	17,5%	71,4%	11,1%
	stypendium	0,0%	0,0%	9,1%	59,1%	31,8%
	realizacja szkolenia/ kursu/ warsztatu	0,0%	0,0%	23,4%	56,5%	20,1%
	usługa społeczna (socjalna) świadczona w interesie ogólnym	0,0%	0,0%	13,6%	52,3%	34,1%
	usługa zdrowotna/medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne)	1,5%	4,6%	29,2%	41,5%	23,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z beneficjentami N=369, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Ostatni wymiar – poprawa ogólnej jakości życia uczestników – został również oceniony bardzo pozytywnie. Najwyżej ocenione zostało wsparcie w zakresie doradztwa zawodowego oraz doskonalenie zawodowe¹⁴.

¹⁴ Na podstawie sum odpowiedzi „raczej pozytywnie” i „zdecydowanie pozytywnie”

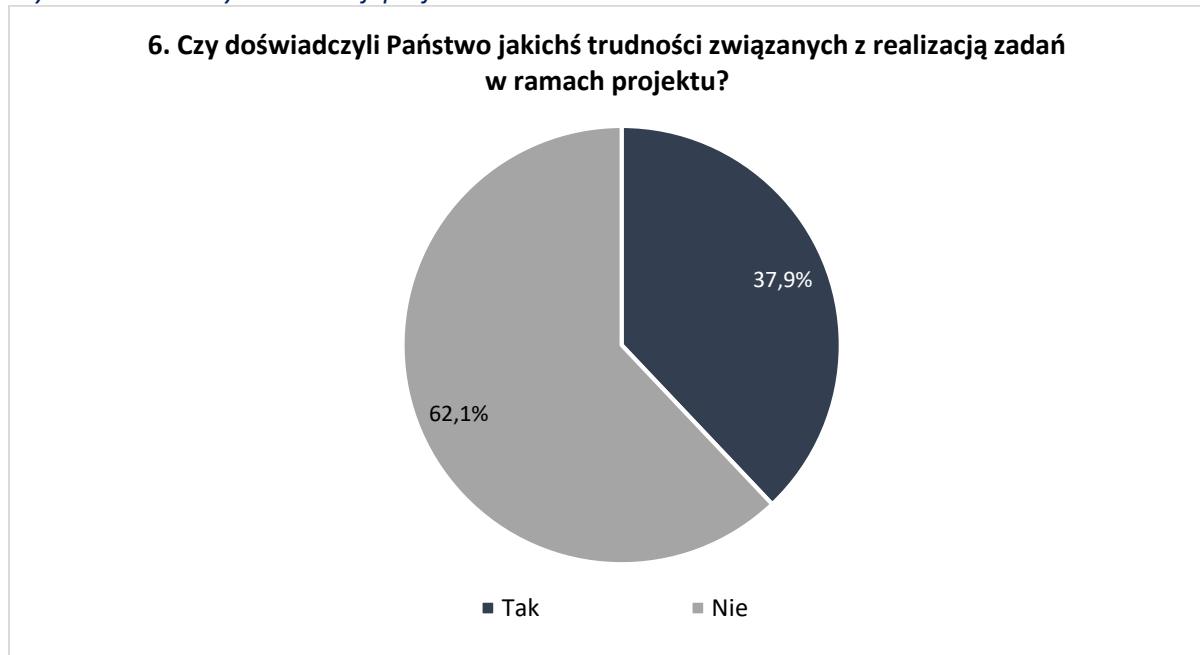
Tabela 38 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie poprawy ogólnej jakości życia uczestników

		d) Poprawy ogólnej jakości życia uczestników				
		Zdecydowanie negatywnie	Raczej negatywnie	Raczej pozytywnie	Zdecydowanie pozytywnie	Trudno ocenić/ nie mam zdania
Rodzaj wsparcia	Doradztwo zawodowe	1,3%	0,0%	26,7%	53,3%	18,7%
	doskonalenie zawodowe	5,0%	0,0%	13,9%	34,7%	46,5%
	dotację/ wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0,0%	0,0%	5,0%	20,0%	75,0%
	zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	0,0%	0,0%	1,5%	7,4%	91,2%
	przygotowanie zawodowe dorosłych	0,0%	0,0%	14,3%	28,6%	57,1%
	realizacja stażu/ praktyki zawodowej	0,0%	0,0%	8,2%	19,7%	72,1%
	studia licencjackie/magisterskie/ podyplomowe	0,0%	0,0%	9,5%	31,7%	58,7%
	stypendium	0,0%	0,0%	9,1%	31,8%	59,1%
	realizacja szkolenia/ kursu/ warsztatu	0,0%	0,0%	3,8%	21,1%	75,1%
	usługa społeczna (socjalna) świadczona w interesie ogólnym	0,0%	0,0%	9,1%	38,6%	52,3%
	usługa zdrowotna/medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne)	0,0%	0,0%	4,6%	13,8%	81,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z beneficjentami N=369, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Większość beneficjentów nie doświadczyła żadnych problemów związanych z realizacją zadań w ramach projektu. Co trzeci badany jednak wskazywał na pewne trudności.

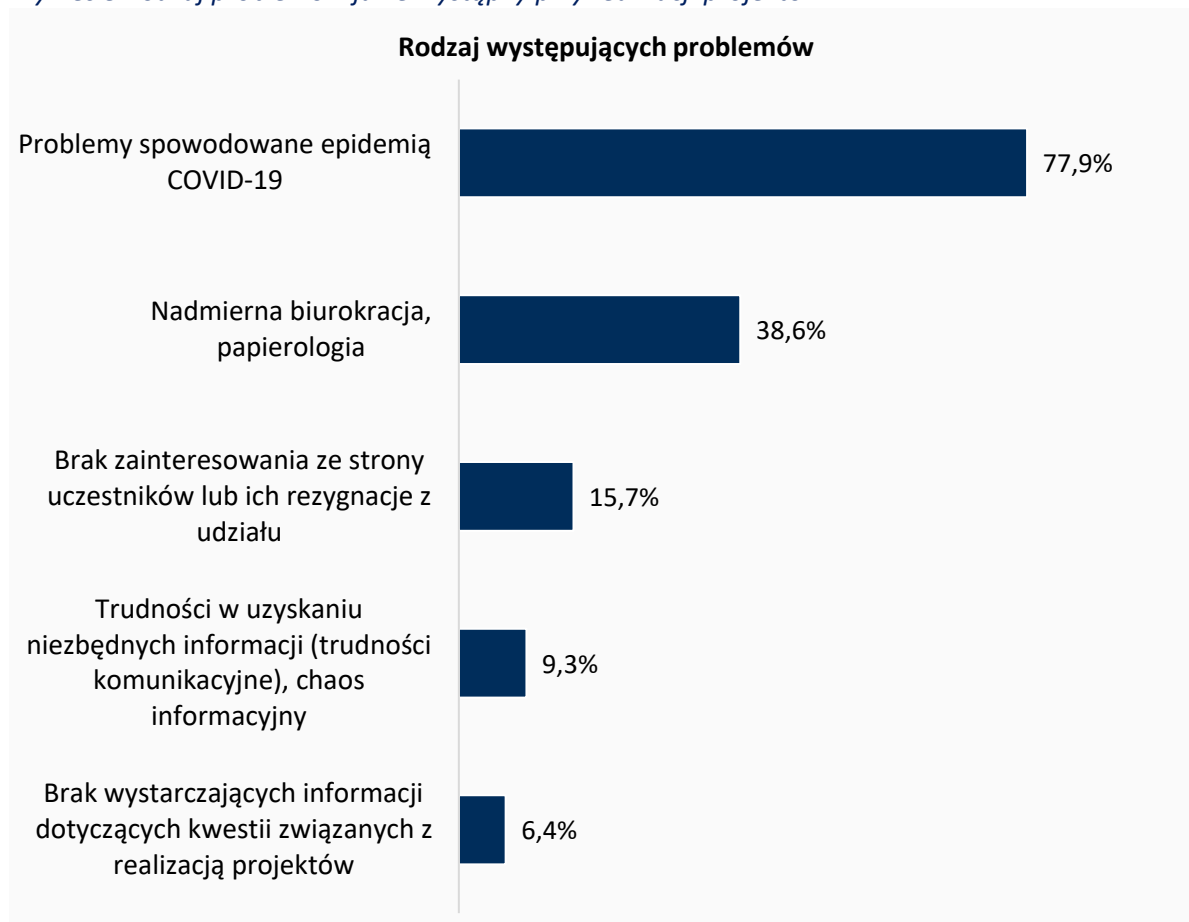
Wykres 7 Problemy w realizacji projektów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z beneficjentami N=369, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Analiza odpowiedzi badanych biorących udział w badaniu jakościowym i ilościowym pozwala wysnuć wniosek na temat czynników, które w największym stopniu wpłynęły negatywnie na realizowane projekty. Jako jeden z głównych czynników należy wskazać epidemię COVID-19, która wpływała przede wszystkim na odwołania zajęć/zaplanowanych działań, co w sposób bezpośredni wiązało się z wprowadzonymi obostrzeniami (w tym lockdownem). Po drugie nadmierna biurokracja, tzw. papierologia, na co uwagę zwraca także jedna z uczestniczek wsparcia, która brała udział w badaniu jakościowym. Zdaniem respondentki liczba dokumentów (przede wszystkim list obecności), którą musiała wypełniać jest za duża.

Wykres 8 Rodzaj problemów jakie wystąpiły przy realizacji projektów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z beneficjentami N=369, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Uczestnicy badań jakościowych wskazywali także na kwestie związane z dojazdami do miejsca, w którym uzyskiwali wsparcie. Zdaniem niektórych respondentów możliwość uczestniczenia w działaniach zdalnie zdecydowanie ułatwiła ich realizację, a także pozwoliła zaoszczędzić czas oraz co za tym idzie, pieniądze (np. koszty związane z dojazdem na miejsce). W szczególności dotyczy to tych uczestników, którzy musieliby dojeżdżać do innych miejscowości/miast.

Na ten moment online to była jedyna opcja, która pozwalała tak naprawdę nam wszystkim w tym uczestniczyć bez większych trudności czy też konieczności zachowania tych obostrzeń COVIDowych, które jeszcze wtedy były bardzo mocne.

TDI_27

Tu wiadomo, że szkolenie, gdzie dojeżdżaliśmy, było w centrum (...), to 100 km dalej mieszkamy, to troszkę ewentualnie z tym dotarciem.

TDI_26

Dwoje badanych zwróciło ponadto uwagę na problemy komunikacyjne, a dokładniej problem z otrzymaniem informacji dotyczących przyszłych edycji projektu lub kontynuowania zaprojektowanych działań.

Na minus tylko to, że ten projekt się dosyć szybko skończył i żadnej informacji nie otrzymaliśmy jako rodzice, czy będzie ten projekt kontynuowany. Syn, jak był ten projekt, to na syna to wpływało pozytywnie, te całe leczenie środowiskowe, terapia społeczna.

TDI_3

Nie wiem, dopiero jak ankietę wypełniałem, to się dowiedziałem, że było wiele modułów, ja tylko o jednym wiedziałem, o innych nie miałem pojęcia wtedy, w jakim zakresie są itd.

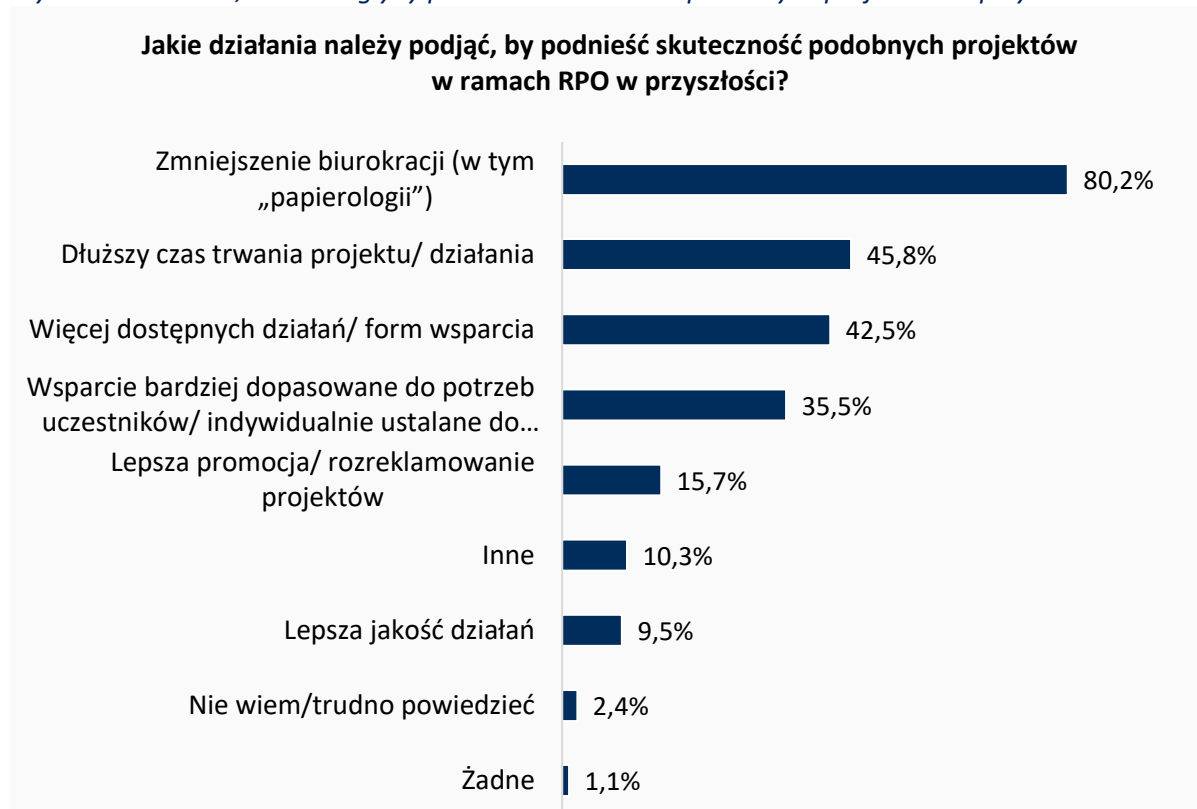
TDI_7

2.6.2 Dostosowanie wsparcia do potrzeb osób pracujących oraz dobre praktyki

Dobre praktyki należy rozumieć jako rozwiązania, które przyczyniały się lub mogą przyczynić się do wzrostu skuteczności i efektywności określonych działań w przyszłości. Z tego względu o potencjalnie korzystne rozwiązania zapytano beneficjentów, którzy realizowali projekty w ramach interwencji. Istotne stało się nie tylko zebranie ogólnych spostrzeżeń dotyczących dobrych praktyk lub działań, jakie należałoby podejmować w celu wzrostu efektywności projektów, ale także analiza tych dobrych praktyk w kontekście określonych form wsparcia.

Beneficjenci za działania podnoszące skuteczność interwencji uznali przede wszystkim zmniejszenie biurokracji. Wskazało na to aż 80% badanych. Kolejno wskazywano na dłuższy czas trwania projektów oraz więcej dostępnych działań.

Wykres 9 Działania, które mogłyby podnieść skuteczność podobnych projektów w przyszłości



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z beneficjentami N=369, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Działania te, szczególnie w zakresie dwóch ostatnich, pokrywają się z opiniami uczestników, którzy brali udział w badaniu jakościowym. Jak wskazuje jeden z badanych, wydłużenie czasu trwania projektu ma szczególnie znaczenie w przypadku kursów i szkoleń, które podnoszą kompetencje uczestników. Dodatkowo, istotne jest dopasowanie form wsparcia (np. zawartości szkoleń i kursów) do potrzeb różnych grup zawodowych; ich oczekiwania mogą się bowiem różnić. Kwestie te są zgodne z wnioskami zawartymi w Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.). Kluczowym pojęciem konstruującym kapitał społeczny są umiejętności jednostek, zarówno te formalne (kwalifikacje i kompetencje) jak i umiejętności pozaformalne, które jednostka nabywa poza procesem instytucjonalnego uczenia się (np. w ramach pełnienia różnych ról społecznych). W związku z tym, jak wskazuje się w Strategii, działania zmierzające do doskonalenia i rozwoju kapitału ludzkiego powinny być zogniskowane nie tylko na formach kształcenia i uczenia się (szkolne, szkoleniowe, nieintencjonalne), ale przede wszystkim być ściśle powiązane z gospodarką i oczekiwaniami pracodawców. Wsparcie powinno więc odpowiadać bieżącym potrzebom lokalnego rynku. Działania takie przyjęto jako strategiczne kierunki działań dla województwa łódzkiego. Założono np. upowszechnianie modelu „silver economy”, m. in. poprzez wspieranie podnoszenia poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych osób starszych, rozwój doradztwa zawodowego, promowanie i prowadzenie szkoleń oraz społecznych kampanii informacyjnych skierowanych do pracodawców w zakresie przeciwdziałania wkluczeniom spowodowanym wiekiem, wspieranie tworzenia miejsc pracy związanych z zaspokajaniem potrzeb osób starszych¹⁵.

Na tę dobrą praktykę – lepsze dopasowanie form wsparcia do indywidualnych potrzeb uczestników wskazywał także co trzeci beneficjent biorący udział w badaniu ilościowym. Lepsze dopasowanie do potrzeb uczestników dotyczyć może nie tylko merytorycznych potrzeb (np. zakresu przekazywanej wiedzy w przypadku szkoleń), ale także rozwiązań organizacyjnych związanych z ustalaniem miejsc spotkań, które odbywają się w ramach wsparcia. Po pierwsze, należy wziąć pod uwagę możliwości uczestników, szczególnie mieszkających w dużej odległości od miejsca, w którym wsparcie to się odbywa, po drugie negatywny wpływ określonych miejsc na sam przebieg takich spotkań (np. miejsca głośne, w których występują trudności z porozumieniem się).

Tylko tak, jak powiedziałem, to są tego typu kompetencje, to trudno to załatwić pojedynczymi strzałami. Powinno to być prowadzone bardziej długofalowo, systematycznie, jeśli chodzi o te kompetencje miękkie. Bo takie jedno szkolenie, to ok, dowiemy się czego nie wiem, ale teraz powinny być jakieś warsztaty, czy ewentualnie jakieś spotkania szkoleniowe, może nie teoretyczne, tylko poznawanie technik metod. Tylko to jest też bardzo trudne, bo to są potrzeby specyficzne w zależności od stanowisk. Zupełnie inaczej będzie patrzył na to handlowiec, bo on potrzebuje innych narzędzi do rozmowy z klientem, a inaczej będę patrzył ja jako analityk, bo ja zupełnie na inne tematy z klientami rozmawiam i inne informacje potrzebuję.

¹⁵ Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, str. 82

TDI_8

Chyba jednak te wyjścia lokalowe, bo tam się nie dało porozmawiać. Ja pracuję i opiekuje się. Ktoś, kto siedzi w domu z ON (osobą niepełnosprawną - przyp. aut.) cały czas, to takie wyjścia są dla niego fajne, ale ja wpadam do domu, 4-5 h muszę zrobić to, na co ktoś inny ma cały dzień, to dla mnie to było troszkę marnotrawstwo czasu, owszem, gadaliśmy na tematy też normalne, ale jednak warunki dosyć niesprzyjające, bo głośno, jak to w lokalu.

TDI_13

Wie, Pani, no pierwszy etap to był dwa razy w tygodniu po półtorej godziny. No i była jakaś tam krótka przerwa wakacyjna i później no zakończona tym egzaminem, prawda. A drugi etap to taki troszeczkę był, no po prostu zależało nam na współpracy z lektorką. No i ona miała jedyny termin wolny w piątek, i mieliśmy trzy godziny z przerwą taką krótką, w międzyczasie w piątki, czyli w jeden dzień. No, to był dosyć takie, no trudne, bo ten drugi przedział godzin, to był taki już męczący dla głowy. Tak Pani, wie, bo my już posługujemy się wyłącznie, właściwie językiem niemieckim. Dużo konwersujemy, bo lektorka właśnie narzuciła nam taki, takie rygory, co zresztą sprzyja no prawda temu, że jesteśmy dobrzy z tego niemieckiego. Bo naprawdę grupa jest na bardzo fajnym poziomie.

TDI_31

Dłuższy czas trwania projektów i wsparcia był częściej wymieniany przez beneficjentów realizujących wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem do lat 3. Na potrzebę wydłużenia okresu wsparcia, szczególnie w zakresie pobytu dziecka w instytucji opieki dziennej, wskazuje także jedna z uczestniczek wywiadów jakościowych, zwracając tym samym uwagę na to, że wsparcie takie jest szczególnie potrzebne w małych miejscowościach i wsiach, gdzie dostępność tych instytucji jest, zdaniem badanej, niewystarczająca.

Na więcej dostępnych form wsparcia najczęściej wskazywali beneficjenci realizujący projekty z zakresu dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Badani biorący udział w wywiadach jakościowych mieli trudność we wskazaniu działań, które mogłyby przyczynić się do poprawy podobnych projektów w przyszłości. W dużej mierze wynikało to z tego, że prawie wszyscy uczestnicy wywiadów ocenili wsparcie, w którym brali udział bardzo wysoko; nie mogli oni zatem wskazać obszarów, które mogłyby zostać poprawione, lub konkretnych dobrych praktyk. W większości przypadków respondenci stwierdzali, że są ogólnie zadowoleni z otrzymanego wsparcia, jego formy i przebiegu. Pojedyncze wypowiedzi badanych wskazywały jednak na lepszą organizację szkoleń i kursów, szczególnie w zakresie zdobywania nowych kompetencji dla nauczycieli, nie zaś poszerzania wiedzy i umiejętności już nabytych.

Szkolenia były, ale pod kątem, wie Pani, rozwijania czegoś, co już umiemy. Czyli poszerzania różnych umiejętności. Natomiast nie było tam zaplanowanych jakichś kursów, które brakuje w szkole, na przykład logopedy. W ramach projektu idę na studia podyplomowe, czy kurs. No taki, który mi daje kwalifikacje, bo to jest najważniejsze. Żeby mieć po skończeniu

*kwalfikacje do nauczania, do prowadzenia zajęć konkretnych. To takie rozwiązanie bym
widziała.*

TDI_10

Tabela 39 Działania, jakie należy wdrożyć, by podnieść skuteczność projektów w przyszłości

		Jakie działania należy podjąć, by podnieść skuteczność podobnych projektów w ramach RPO w przyszłości?								
		Dłuższy czas trwania projektu/ działania	Więcej dostępnych działań/ form wsparcia	Wsparcie bardziej dopasowane do potrzeb uczestników/ indywidualnie ustalone do potrzeb	Lepsza jakość działań	Zmniejszenie biurokracji (w tym „papierologii”)	Lepsza promocja/ rozreklamowanie projektów	Inne działania	Żadne	Nie wiem/trudno powiedzieć
Jakie formy wsparcia realizowali Państwo jako beneficjenci w ramach projektu?	Doradztwo zawodowe	38,7%	34,7%	34,7%	12,0%	85,3%	26,7%	10,7%	1,3%	2,7%
	doskonalenie zawodowe	41,6%	40,6%	27,7%	6,9%	87,1%	8,9%	5,9%	1,0%	0,0%
	dotacje/ wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	50,0%	60,0%	50,0%	15,0%	80,0%	45,0%	20,0%	5,0%	5,0%
	zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	57,4%	42,6%	32,4%	11,8%	82,4%	7,4%	10,3%	0,0%	2,9%
	przygotowanie zawodowe dorosłych	50,0%	42,9%	50,0%	7,1%	85,7%	21,4%	14,3%	0,0%	0,0%
	realizacja stażu/ praktyki zawodowej	34,4%	34,4%	29,5%	9,8%	82,0%	21,3%	9,8%	1,6%	3,3%

		Jakie działania należy podjąć, by podnieść skuteczność podobnych projektów w ramach RPO w przyszłości?								
		Dłuższy czas trwania projektu/działania	Więcej dostępnych działań/form wsparcia	Wsparcie bardziej dopasowane do potrzeb uczestników/indywidualnie ustalane do potrzeb	Lepsza jakość działań	Zmniejszenie biurokracji (w tym „papierologii”)	Lepsza promocja/rozreklamowanie projektów	Inne działania	Żadne	Nie wiem/trudno powiedzieć
	studia licencjackie/magisterskie/podyplomowe	50,8%	44,4%	30,2%	4,8%	84,1%	6,3%	12,7%	0,0%	1,6%
	stypendium	40,9%	36,4%	31,8%	18,2%	77,3%	18,2%	4,5%	0,0%	0,0%
	realizacja szkolenia/kursu/ warsztatu	42,6%	41,6%	32,5%	8,6%	80,4%	16,7%	11,5%	1,4%	1,4%
	usługa społeczna (socjalna) świadczona w interesie ogólnym	52,3%	52,3%	50,0%	18,2%	81,8%	18,2%	9,1%	0,0%	2,3%
	usługa zdrowotna/medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne)	46,2%	33,8%	41,5%	6,2%	81,5%	23,1%	15,4%	0,0%	1,5%
Ogółem		45,8%	42,5%	35,4%	9,5%	80,1%	15,8%	10,1%	1,1%	2,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z beneficjentami N=369, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Badanych biorących udział w badaniu ilościowym zapytano dodatkowo o to, czy zaoferowane im wsparcie odpowiadało na ich potrzeby. Większość respondentów udzieliła na to pytanie odpowiedzi twierdzącej, chociaż odpowiedzi badanych różniły się w zależności od formy wsparcia, która była przez nich realizowana. Najwyżej oceniono wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem (przy czym częściej pozytywnie oceniały to kobiety) oraz wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej. Również uczestnicy wywiadów pogłębionych, którzy korzystali z różnych form wsparcia, w większości wypowiedzieli się pozytywnie na temat stopnia zaspokojenia ich potrzeb i oczekiwań. Podkreślano przede wszystkim to, że wsparcie zaspokoiło potrzeby w zakresie zdobycia nowej wiedzy, a więc uczestnicy zyskali nową wiedzę, umiejętności, kompetencje (w przypadku programów zdrowotnych, polepszyli stan swojego zdrowia). Wsparcie umożliwiło im lepsze godzenie życia prywatnego z zawodowym (w przypadku wsparcia w opiece nad dzieckiem) oraz otrzymanie podwyżki/awansu. Dodatkowo zwracano uwagę na kompetentne osoby odpowiedzialne za realizację projektu od strony beneficjenta: przede wszystkim wskazywano na to, że opiekunowie pomagali oraz udzielali wszystkich niezbędnych informacji.

Tabela 40 Stopień zaspokojenia potrzeb

P13b. W jakim stopniu otrzymane wsparcie odpowiadało na Pana/i potrzeby?						
		Bardzo małym	Raczej małym	Przeciętnym (ani małym, ani dużym)	Raczej dużym	Bardzo dużym
Rodzaj wsparcia	Doradztwo zawodowe indywidualne	2,0%	4,7%	24,0%	44,0%	25,3%
	Doradztwo zawodowe grupowe	0,6%	3,2%	34,2%	43,2%	18,7%
	Pośrednictwo pracy	0,0%	15,4%	38,5%	15,4%	30,8%
	Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	4,3%	4,3%	26,1%	34,8%	30,4%
	Wsparcie psychologiczne	2,3%	5,1%	25,1%	45,1%	22,3%
	Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	0,9%	2,7%	24,6%	44,3%	27,4%
	Praktyki lub staże zawodowe	0,0%	4,1%	24,5%	38,8%	32,7%
	Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	1,3%	1,3%	10,1%	34,7%	52,6%
	Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	0,0%	0,0%	21,2%	39,4%	39,4%
	Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	0,0%	9,3%	23,3%	46,5%	20,9%
	Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	1,5%	2,8%	28,9%	38,4%	28,4%
	Dodatek relokacyjny	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%
	Inna forma	4,4%	4,4%	20,7%	39,1%	31,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

2.7 Wpływ epidemii COVID-19 na przebieg wsparcia i sytuację badanych na rynku pracy

Uczestnicy, niezależnie od cech społeczno-demograficznych, najczęściej wskazywali na obojętny wpływ epidemii COVID-19 na ich sytuację na rynku pracy. Negatywny wpływ dostrzegali przede wszystkim w tych PI, w przypadku których obostrzenia spowodowane pandemią w sposób znaczny ograniczyły lub nawet uniemożliwiły realizację wsparcia. Najlepszym tego przykładem jest wsparcie w zakresie zapewnienia opieki nad dzieckiem, które realizowane było w ramach PI 8iv; co trzeci uczestnik tego priorytetu dostrzegał negatywny wpływ epidemii na swoją sytuację zawodową. Należy sądzić, że jest to w sposób bezpośredni związane z odgórnym zamknięciem żłobków, co spowodowało konieczność zajęcia się dzieckiem w czasie pracy, co mogło przełożyć się bezpośrednio na sytuację zawodową. Trzeba też podkreślić, że negatywne skutki epidemii częściej dostrzegały kobiety. Również uczestnicy PI 8vi równie często dostrzegali negatywny wpływ epidemii na ich sytuację zawodową. Celem szczegółowym wsparcia oferowanego w ramach tego PI było wdrożenie programów zdrowotnych mających wpływ na utrzymanie i przedłużenie aktywności zawodowej, osób powyżej 50 roku życia; należy, wobec tego sądzić, że epidemia miała wyraźnie bardziej negatywny wpływ na sytuację tych osób, które znajdowały się w wieku okołodemerytalnym. Negatywne skutki epidemii dostrzegalne były przez badanych niezależnie od ich wieku. Częściej na negatywne skutki wskazywały natomiast osoby z niepełnosprawnościami.

Tabela 41 Wpływ epidemii COVID-19 na sytuację badanych na rynku pracy

		18. Jaki wpływ na Pana/i sytuację na rynku pracy miała pandemia COVID-19?					
		Pozytywny	Raczej pozytywny	Obojętny/ nie miała wpływu	Raczej negatywny	Zdecydowa nie negatywny	Trudno powiedzieć
Płeć	kobieta	1,8%	3,2%	62,5%	18,1%	8,6%	5,8%
	mężczyzna	0,7%	1,6%	66,0%	14,7%	10,0%	7,1%
Priorytet Inwestycyjny	10i	0,5%	1,4%	71,1%	13,3%	7,3%	6,4%
	10iii	0,6%	0,6%	60,5%	19,2%	15,3%	4,0%
	10iv	1,8%	1,2%	68,9%	18,0%	9,0%	1,2%
	8iv	2,5%	5,1%	57,3%	20,4%	8,3%	6,4%
	8v	1,1%	7,5%	59,1%	15,1%	5,4%	11,8%
	8vi	1,7%	3,5%	56,5%	20,0%	10,4%	7,8%
	9i	0,0%	0,0%	62,5%	0,0%	12,5%	25,0%
	9iv	0,0%	1,7%	67,8%	6,8%	5,1%	18,6%
	9v	2,8%	1,8%	67,0%	16,5%	8,3%	3,7%
Wiek	mniej niż 25 lat	0,0%	6,7%	63,3%	16,7%	6,7%	6,7%
	25-29 lat	3,1%	4,1%	61,9%	16,5%	7,2%	7,2%
	30-54 lat	1,4%	2,1%	65,6%	16,6%	8,5%	5,9%
	55 i więcej lat	0,5%	3,0%	58,6%	17,2%	13,1%	7,6%
Nie		1,3%	2,3%	64,0%	16,7%	9,5%	6,2%

		18. Jaki wpływ na Pana/i sytuację na rynku pracy miała pandemia COVID-19?					
		Pozytywny	Raczej pozytywny	Obojętny/ nie miała wpływu	Raczej negatywny	Zdecydowanie negatywny	Trudno powiedzieć
Czy osoba posiada niepełnosprawność?	Odmowa podania informacji	6,7%	13,3%	66,7%	6,7%	6,7%	0,0%
	Tak	0,0%	5,7%	60,0%	20,0%	0,0%	14,3%
	Ogółem	1,4%	2,5%	63,9%	16,7%	9,2%	6,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Pozytywne skutki epidemii zostały wskazane przez nielicznych badanych i należy mieć to na uwadze analizując odpowiedzi badanych. Najczęściej wskazywano na to, że dzięki pracy zdalnej możliwe było lepsze łączenie życia zawodowego z rodzinnym. Zwracali na to uwagę także uczestnicy wywiadów pogłębionych, chociaż uczestniczki wsparcia w ramach PI 8iv nie dostrzegały w tym atutu, a czynnik potencjalnie negatywnie wpływający na ich sytuację zawodową (opieka nad dzieckiem utrudniała im efektywną pracę).

Tabela 42 Pozytywny wpływ epidemii

		W jaki sposób epidemia wpłynęła pozytywnie na P. sytuację na rynku pracy?					
		Znalazłem/am nową pracę	Awansowałem/am	Dostałem/am podwyżkę	Podniosłem/am kwalifikacje (szkolenia, kursy)	Praca zdalna umożliwiła mi łączenie pracy z życiem rodzinnym	W inny sposób
Płeć	kobieta	15,2%	6,1%	21,2%	24,2%	48,5%	18,2%
	mężczyzna	18,2%	18,2%	18,2%	36,4%	45,5%	18,2%
Wiek	mniej niż 25 lat	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
	25-29 lat	14,3%	14,3%	28,6%	14,3%	71,4%	14,3%
	30-54 lat	17,9%	10,7%	17,9%	25,0%	42,9%	17,9%
	55 i więcej lat	0,0%	0,0%	14,3%	42,9%	42,9%	14,3%
	Ogółem	15,9%	9,1%	20,5%	27,3%	47,7%	18,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Większość badanych wskazywała inne niż podane w kafeterii powody pogorszenia się ich sytuacji na rynku pracy. Najczęściej wskazywano na:

- brak zamówień lub problemy związane z prowadzeniem działalności, spowodowane brakiem klientów,
- generalnie mniejsza ilość pracy,
- brak możliwości pracy, ze względu na kwarantannę lub obostrzenia (np. zamknięcie zakładu pracy),
- praca zdalna, która utrudniała realizację obowiązków,
- zwiększenie liczby godzin pracy.

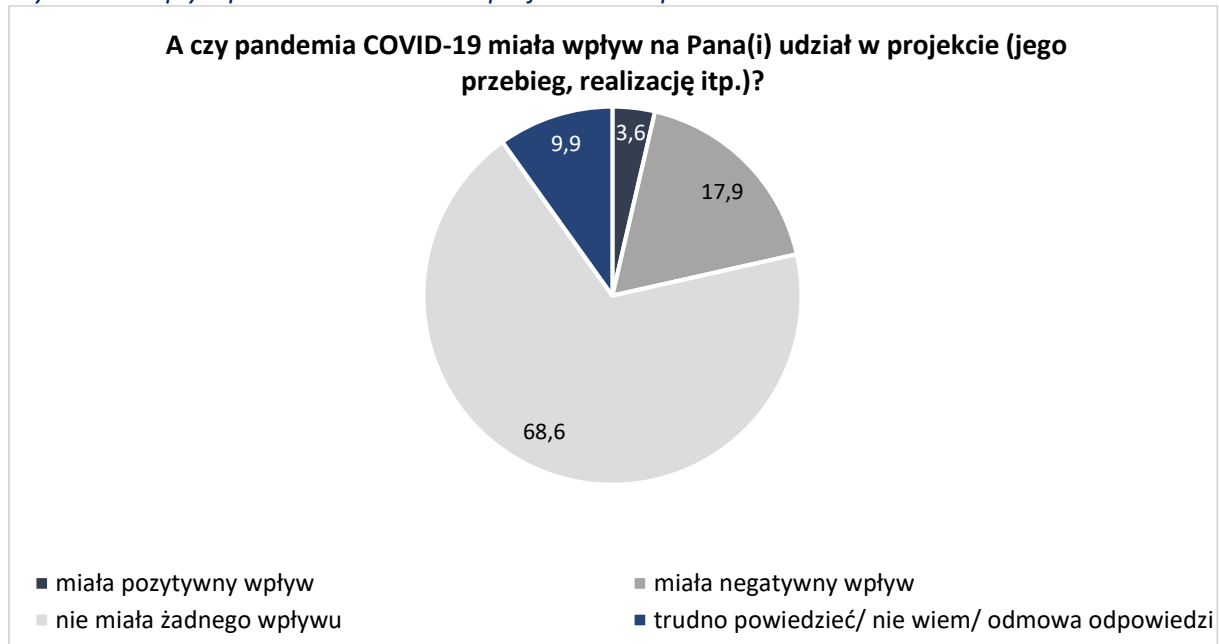
Tabela 43 Negatywny wpływ pandemii na sytuację badanych na rynku pracy

		W jaki sposób epidemia wpłynęła negatywnie na P. sytuację na rynku pracy?						
		Straciłem/am pracę	Zmniejszył mi wymiar etatu	Zdegradowano mnie na niższe stanowisko	Obniżono mi pensję	Nie ukończyłem/am rozpoczętych kursów, szkoleń	Sytuacja rodzinna (np. opieka nad dziećmi) nie pozwoliła mi pracować/utrudniała pracę	W inny sposób
Płeć	kobieta	6,2%	10,7%	1,1%	11,9%	6,8%	29,9%	45,2%
	mężczyzna	8,1%	7,2%	0,9%	20,7%	5,4%	10,8%	53,2%
Wiek	mniej niż 25 lat	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	42,9%
	25-29 lat	4,3%	17,4%	4,3%	21,7%	0,0%	13,0%	43,5%
	30-54 lat	8,1%	7,6%	1,0%	14,2%	6,1%	28,4%	44,7%
	55 i więcej lat	4,9%	11,5%	0,0%	18,0%	9,8%	4,9%	62,3%
Ogółem		6,9%	9,4%	1,0%	15,3%	6,3%	22,6%	48,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Badanych zapytano także o to, czy dostrzegli jakiś pozytywny lub negatywny wpływ epidemii na sam ich udział w projekcie. Większość badanych nie dostrzegła w ogóle takiego wpływu; prawie 18% stwierdziło, że miała ona negatywny wpływ na przebieg i realizację wsparcia, zaś tylko 3,6%, że miała pozytywny wpływ.

Wykres 10 Wpływ pandemii na udział w projekcie - w opinii uczestników



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4480, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Badani wypowiadający się na temat negatywnych skutków najczęściej wspominali o:

- wystąpieniu przerwy w zajęciach tj. przesunięcia pewnych działań na inny termin lub nawet wcześniejsze zakończenie działań z powodu braku możliwości ich kontynuowania. W związku z powyższym część uczestników (korzystających np. ze szkoleń/ kursów/ studiów podyplomowych itp.) nie mogła ukończyć egzaminów, lub uzyskać certyfikacji,
- braku osobistego kontaktu z innymi uczestnikami/opiekunami, zajęcia/ kursy/ szkolenia i inne formy odbywały się w formie zdalnej (online), co nie tylko generowało liczne trudności techniczne (np. przerwane połączenia, brak możliwości połączenia się zdalnego) ale także, zdaniem niektórych badanych, negatywnie wpływało na skuteczność działania, szczególnie w zakresie pracy grupowej/wspólnej,
- w przypadku wsparcia żłobkowego - zamknięcie instytucji opieki nad dzieckiem.

Pozytywne skutki pandemii były wskazywane zdecydowanie rzadziej. Najczęściej jednak wspomniano o:

- lepszym godzeniu życia prywatnego i innych obowiązków z działaniami podjętymi w projekcie. Badani wspominali o tym, że brak dojazdów na spotkania stacjonarne, a co za tym idzie praca zdalna, pozwolił im na sprawniejsze realizowanie innych obowiązków i dzięki takiemu rozwiązaniu zaoszczędzili dużo czasu,
- aspektach społecznych i psychicznych, w tym wzroście motywacji, podtrzymania relacji z innymi ludźmi w trakcie lockdownu.

Działania podejmowane w celu zniwelowania skutków epidemii

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, w związku z rozprzestrzenianiem się epidemii COVID-19 przedstawiło 17.03.2020 roku pakiet rekomendacji, których celem było usprawnienie i umożliwienie realizacji projektów współfinansowanych z EFS. Ministerstwo zarekomendowało wówczas¹⁶:

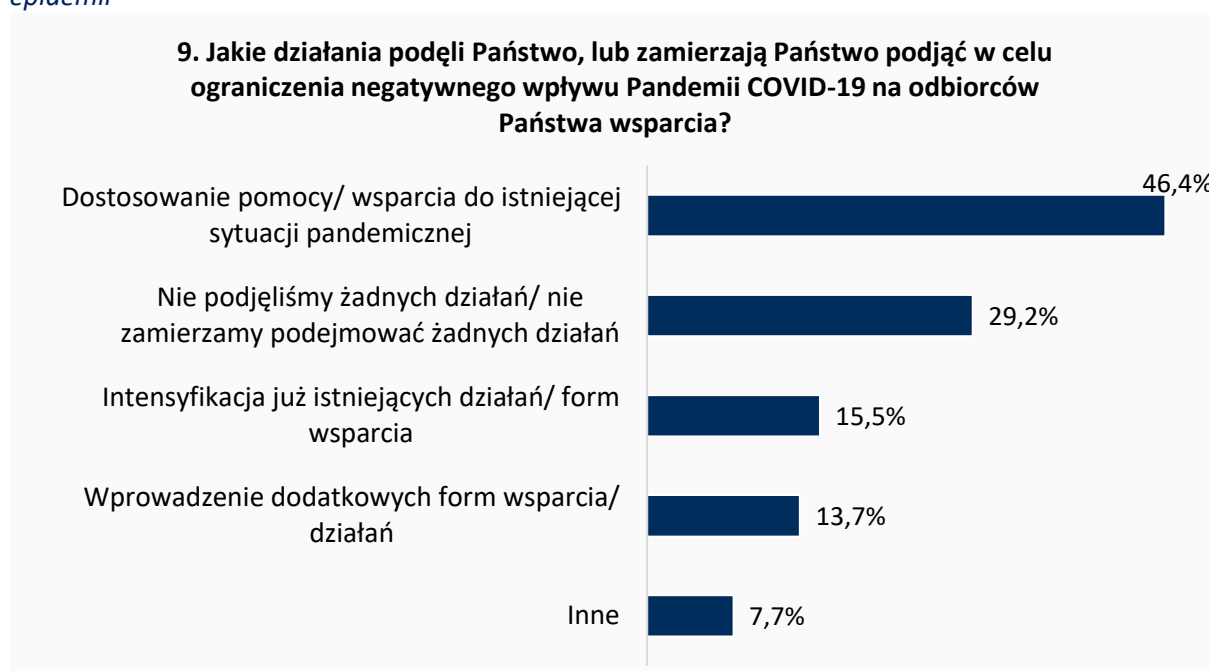
- finansowanie z funduszy unijnych kosztów odwołanych szkoleń, wyjazdów, konferencji, jeśli pieniądze są nie do odzyskania i nie można było zrealizować planowanych działań (na przykład kraj, do którego planowany był wyjazd, zamknął granice),
- finansowanie z funduszy unijnych kosztów funkcjonowania placówek, które powstały ze wsparciem unijnym (na przykład przedszkoli, które muszą zapłacić opiekunkom),
- wydłużenie terminów składania wniosków o płatność i zmiany terminów zakończenia projektów,
- zmianę treści wniosków i umów o dofinansowanie, na przykład w zakresie okresu realizacji projektu, terminu jego zakończenia albo finansowania dodatkowych kosztów zapewnienia bezpieczeństwa lub zmiany formy wsparcia na zdalne,
- czasowe zawieszenie prowadzonej działalności gospodarczej w przypadku dotacji lub pożyczek na założenie firmy,
- uznawanie oświadczeń uczestników w przypadku stypendiów stażowych (takie oświadczenia mogą dotyczyć na przykład opieki nad dzieckiem do lat 8, zawieszenia działalności firmy, konieczności odbywania kwarantanny).

Rekomendacje te zostały zaimplementowane przez IZ RPO Wł 2014-2020, czego skutkiem były między innymi zmiany w Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020.

O konkretne działania, które wprowadzone zostały przez samych beneficjentów, a także o samą epidemię COVID-19, w kontekście działań niwelujących jej negatywny wpływ, zapytano także beneficjentów. Prawie połowa z nich podjęła działania w zakresie dostosowania pomocy do określonej sytuacji pandemicznej. Co trzeci badany przyznał jednak, że nie wprowadzono/nie zamierza się wprowadzić żadnych działań niwelujących.

¹⁶ Informacje pochodzą z Portalu Funduszy Europejskich: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fe-koronawirus/antykryzysowy-pakiet-ministerstwa-funduszy-i-polityki-regionalnej-z-aprobata-biznesu/> (dostęp z dn. 21.06.2022)

Wykres 11 Działania podjęte przez beneficjentów w celu zniwelowania negatywnego wpływu epidemii



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z beneficjentami N=369, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Beneficjenci w ramach powyższych odpowiedzi wskazywali przede wszystkim na wprowadzenie następujących zmian:

- intensyfikację działań promocyjnych i informacyjnych,
- przyjęcie modelu pracy hybrydowej lub całkowicie zdalnej: realizacja wsparcia z zachowaniem dystansu społecznego,
- zwiększenie liczby dostępnych działań, zajęć, spotkań,
- zwiększenie wsparcia psychologiczno-pedagogicznego, w tym intensyfikacja działań o charakterze opiekuńczym,
- większy reżim sanitarny, zwiększenie dostępu do środków ochrony osobistej, środków dezynfekujących, maseczek, ale także dostosowanie się do ograniczeń dotyczących liczby osób biorących udział w spotkaniu (np. podzielenie uczestników na mniejsze grupy),
- zwiększenie elastyczności, jeżeli chodzi o oferowane wsparcie i jego formę (np. przesunięcie terminów działań),
- zakup nowego sprzętu, umożliwiającego pracę zdalną,
- wydłużenie czasu trwania projektu.

3. WNIOSKI

Badanie wykazało, że różne grupy defaworyzowane mają nie tylko równy dostęp do wsparcia oferowanego w ramach interwencji, ale także korzystają z niego częściej¹⁷: współczynnik feminizacji, skonstruowany na potrzeby niniejszego badania, wyniósł 177 - co oznacza, że kobiet (uczestniczek projektu) było prawie dwukrotnie więcej niż mężczyzn. Współczynnik feminizacji najwyższy był w tym PI, którego celem bezpośrednim było wyrównywanie szans na rynku pracy kobiet i mężczyzn (w szczególności wsparcie w zakresie tworzenia nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3, aktywizacja zawodowa osób sprawujących opiekę nad dziećmi, poprzez doradztwo zawodowe, szkolenia, pośrednictwo pracy i tym podobne). W ramach badania oszacowano także wartość współczynnika dyskryminacji zwielokrotnionej. Punktem wyjścia dla tej analizy było przyjęcie założenia, że nierówny dostęp do usług społecznych może w szczególny sposób dotyczyć grup uczestników o określonych układach cech społeczno-demograficznych (np. starszych kobiet, kobiet z niepełnosprawnością). W przypadku wieku i płci badanych, wartość wskaźnika wyniosła 207, zaś w przypadku niepełnosprawności i płci 151. Wartości powyżej 100 oznaczają, że zapewniony został równy, a nawet wyższy udział we wsparciu grup defaworyzowanych.

Szacowany wskaźnik rezultatu długoterminowego osiągnął wartość 17,6% ogółem (tj. łącznie dla kobiet i mężczyzn). Pozytywnym wnioskiem płynącym z interpretacji wyników badania jest to, że w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu wsparcia pozostawały kobiety, czyli grupa defaworyzowana. Najwyższą wartość wskaźnika odnotowano dla PI 8iv. Najczęściej swoją sytuację sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu poprawiały kobiety, które także w dużej mierze były odbiorczyniami zaprojektowanych w ramach PI form wsparcia. Częściej poprawy sytuacji doświadczały osoby młode (w wieku poniżej 25 lat i do 29 lat), co w sposób bezpośredni wynika z faktu, że im młodszy byli badani, tym częściej zatrudnieni byli na podstawie umowy o pracę na czas określony, lub umów zlecenia, o dzieło, lub uczestniczyli w stażu lub praktyce. Młode osoby dopiero zdobywają doświadczenie zawodowe, a co za tym idzie poprawa ich sytuacji na rynku pracy może następować szybciej niż w przypadku innych grup. Wpływ na ukształtowanie się wartości wskaźnika miała także, obok wieku, forma wsparcia z jakiej korzystali badani.

Najczęściej swoją sytuację na rynku pracy poprawiali uczestnicy korzystający ze staży/ praktyk, kształcenia podyplomowego (wsparcie to było realizowane w ramach PI 10iv) oraz osoby korzystające z opieki nad dzieckiem do lat 3. O skuteczności tych form wsparcia świadczy przede wszystkim to, że w sposób bezpośredni wpływały na zwiększenie kompetencji i wiedzy badanych, a co za tym idzie, na ich sytuację na rynku pracy. Liczba form wsparcia, z jakich korzystali badani miała także (choć niewielki) wpływ na poprawę ich sytuacji na rynku pracy po zakończeniu udziału we wsparciu. Epidemia COVID-19 nie miała wpływu na ukształtowanie się wartości wskaźnika. Także sami uczestnicy niezależnie od cech

¹⁷ Wynikać to może także z tego, że określone projekty w ramach PI są kierowane do określonych defaworyzowanych grup (np. kobiet, osób starszych)

społeczno-demograficznych, najczęściej wskazywali na obojętny wpływ epidemii COVID-19 na ich sytuację na rynku pracy.

Interpretując oszacowaną wartość wskaźnika należy mieć każdorazowo na uwadze wysoki odsetek osób, które już w chwili przystępowania do projektu zatrudnione były na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a więc najkorzystniejszy rodzaj umowy. Wniosek ten jest o tyle istotny, że rodzaj umowy stanowi jeden z czynników (zmiennych) konstruujących szacowany wskaźnik rezultatu długoterminowego. Badani zatrudnieni na podstawie tej właśnie umowy mieli ograniczoną możliwość poprawy sytuacji na rynku pracy, ponieważ już znajdowali się w bardzo korzystnej sytuacji. Podobnie prawie wszyscy badani, zarówno w momencie przystąpienia do projektu, pół roku po, jak i w momencie badania pracowali na pełen etat. Zmiany, jakie zachodziły w sytuacji badanych okazały się trwałe: pozytywne zmiany utrzymały się do momentu prowadzenia niniejszego badania ewaluacyjnego. Pozytywnym wnioskiem jest także to, że bardzo niewielki odsetek badanych doznał pogorszenia sytuacji na rynku pracy, co świadczyć może o wysokiej skuteczności zaprojektowanych działań.

Badani bardzo pozytywnie ocenili skuteczność otrzymanego wsparcia. Beneficjenci wskazywali jednak na pewne aspekty, które można byłoby jeszcze zmienić, aby podnieść skuteczność podobnych projektów w przyszłości. Wskazywano przede wszystkim na zmniejszenie biurokracji, na dłuższy czas trwania projektów oraz więcej dostępnych działań.

4. REKOMENDACJE

Kategoria	Treść		
Instytucja zlecająca badanie	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020		
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 (pomiar 3)		
Numer rekomendacji	1	2	3
Treść wniosku (nr strony w raporcie)	<p>Uczestnicy biorący udział w badaniu jakościowym oraz beneficjenci uczestniczący w badaniu ilościowym zwracali uwagę na potrzebę jeszcze lepszego dostosowania form wsparcia do potrzeb uczestników. (str. 75-79)</p>	<p>Najwyższą wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego osiągnięto dla PI 8iv (celem tego PI był wzrost poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3). To właśnie ta forma wsparcia – wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem do lat 3 – została także oceniona jako najbardziej skuteczna. (str. 45-46)</p>	<p>Najczęściej swoją sytuację na rynku pracy poprawiali uczestnicy korzystający ze staży/praktyk, opieki nad dzieckiem do lat 3, kształcenia podyplomowego. (str. 45-46)</p>

Treść rekomendacji	<p>Wprowadzenie rozwiązań, mających na celu jeszcze lepsze dostosowanie wsparcia do potrzeb osób pracujących, w szczególności dotyczących:</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizacji (o ile to możliwe) wsparcia w formie zdalnej lub hybrydowej - w przypadku wsparcia szkoleniowego - wydłużenia wsparcia tj. realizowania mniejszej liczby godzin szkoleń w trakcie jednego dnia 	<p>Kontynuowanie w przyszłej perspektywie działań z zakresu tworzenia nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3; wzmocnienie działań o charakterze informacyjno-promocyjnym z zakresu możliwości korzystania z oferowanego wsparcia</p>	<p>Wzmocnienie w przyszłej perspektywie działań/ wsparcia z zakresu szkoleń, studiów podyplomowych, doradztwa oraz staży i praktyk. Lepsze dostosowanie czasu trwania szkoleń i praktyk do potrzeb i możliwości uczestników (rozbicie zajęć na mniejsze bloki, np. 3-godzinne. Umożliwienie uczestnictwa zdalnego, co jest szczególnie istotne w przypadku osób mieszkających na terenach wiejskich).</p>
Obszar tematyczny	Rynek pracy, edukacja	Rynek pracy, włączenie społeczne	Rynek pracy, edukacja
Adresat rekomendacji	IZ FEŁ 2027	IZ FEŁ 2027	IZ FEŁ 2027

Sugerowany sposób wdrożenia	Analiza możliwości realizacji wybranych form wsparcia w formie zdalnej lub hybrydowej, oraz wydłużenie czasu trwania szkoleń/ kursów	Analiza możliwości programowania działań z zakresu tworzenia nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3	Zarekomendowanie w Podręczniku wnioskodawcy i beneficjenta programów polityki spójności, by projektowane szkolenia/kursy i inne formy warsztatowe były realizowane w krótszej formie (np. zajęcia trwające 4 godziny) lub też w formie hybrydowej (stacjonarno-zdalnej), o ile jest taka możliwość
Termin wdrożenia	31.12.2023	31.12.2023	31.12.2023
Klasa / podklasa rekomendacji	programowa operacyjna	programowa operacyjna	programowa operacyjna

BIBLIOGRAFIA

- Becker-Pestka D., Kołodziej J., Pujer K., Rozwój osobisty i zawodowy, wybrane problemy teorii i praktyki, Wrocław, 2017
- Błaszczuk B., Sytuacja osób starszych na rynku Pracy w Polsce, Gerontologia Polska 2016;24
- Bogucka B., Determinanty w procesie doskonalenia zawodowego osób pracujących i ich wpływ na karierę zawodową w świetle badań własnych, (w) Relacja, studia z nauk społecznych, nr. 5/2018
- Borowska A., Determinanty i bariery przedsiębiorczości kobiet w Polsce, Economics and Management, 3/2013
- Dolny E., Determinanty kontynuowania pracy i aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku, [w:] Z. Wiśniewski (red.), Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „DOM ORGANIZATORA”, Toruń 2009
- GrantTHorton, Czy polscy pracownicy myślą o rozwoju? Raport z badania na temat skłonności Polaków do samokształcenia zawodowego i osobistego, 2018
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (wyd.), Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie. Raport podsumowujący wyniki badań 7. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”
- PARP, Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, Raport 2011
- PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (2020)
- Wasilczuk E.J., Płeć a motywacje przedsiębiorcze oraz podejmowane przez mikroprzedsiębiorców decyzje zarządcze, Problemy Zarządzania 13/14, 2015
- Wojnar J., Wykształcenie ludności na obszarach wiejskich a stopień wykorzystania nowoczesnych technologii informacyjnych. Stowarzyszenie Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu, Roczniki Naukowe, tom XVII, zeszyt 2
- Badanie pn.: 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

ANEKS

Spis tabel i wykresów

Tabela 1 Priorytety Inwestycyjne RPO Wł 2014-2020 brane pod uwagę do trzeciego pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu.....	15
Tabela 2 Struktura populacji ogólnej uczestników	27
Tabela 3 Struktura próby badawczej do badania z uczestnikami	28
Tabela 4 rozkład populacji ogólnej ze względu na niepełnosprawność oraz wiek	29
Tabela 5 rozkład populacji ogólnej ze względu na wykształcenie	29
Tabela 6 Rozkład zrealizowanej próby badawczej	30
Tabela 7 Charakterystyka badanych	30
Tabela 8 Populacja ogólna oraz struktura próby badawczej do badania z beneficjentami.....	31
Tabela 9 Struktura próby badań jakościowych- podział na PI	32
Tabela 10 Struktura próby badań jakościowych- podział inny niż PI	33
Tabela 11 Obszary terytorialne objęte interwencją.....	38
Tabela 12 Współczynnik feminizacji.....	39
Tabela 13 Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (wiek/płeć)	40
Tabela 14 Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (niepełnosprawność/płeć)	41
Tabela 15 Pytania świadczące o zmianie sytuacji na lepszą - wartość brutto	42
Tabela 16 Wartość liczbowa i procentowa wskaźnika długoterminowego (3 pomiar)	44
Tabela 17 Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego brutto (3 pomiar oraz 1 i 2 pomiar)	44
Tabela 18 Wartość wskaźnika dla dwóch poddziałań	46
Tabela 19 Ekstrapolacja na całą populację.....	47
Tabela 20 Pytania świadczące o zmianie sytuacji na lepszą - wartość netto.....	47
Tabela 21 Wartość wskaźnika netto (3 pomiar).....	48
Tabela 22 Wartość wskaźnika netto (1 i 2 pomiar).....	48
Tabela 23 Koszty efektywne.....	49
Tabela 24 Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego - w podziale na kategorie inne niż PI i płeć	50
Tabela 25 Forma wsparcia a wartość wskaźnika.....	51
Tabela 26 Ilość form wsparcia, z których skorzystali badani a wartość wskaźnika	52
Tabela 27 Formy wsparcia a inne (pozawskaźnikowe) zmiany	53
Tabela 28 Struktura zmian w sytuacji badanych sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	63
Tabela 29 Inne zmiany w sytuacji zawodowej badanych na skutek udziału w projekcie	66
Tabela 30 Inne zmiany jakie zaszły w sytuacji uczestników na skutek udziału w projekcie - rozkład ze względu na wiek.....	68
Tabela 31 Charakter zmian a PI oraz płeć	70
Tabela 32 Utrzymanie pozytywnej sytuacji – w chwili badania	73
Tabela 33 Struktura zmian w sytuacji badanych - ponowne pogorszenie sytuacji.....	74

Tabela 34 Skuteczność otrzymanego wsparcia	76
Tabela 35 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie szansy na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy	77
Tabela 36 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie zwiększenia kompetencji i umiejętności uczestników	78
Tabela 37 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie zmniejszenia ryzyka zwolnienia lub utraty pracy	79
Tabela 38 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie poprawy ogólnej jakości życia uczestników	80
Tabela 39 Działania, jakie należy wdrożyć, by podnieść skuteczność projektów w przyszłości	87
Tabela 40 Stopień zaspokojenia potrzeb	89
Tabela 41 Wpływ epidemii COVID-19 na sytuację badanych na rynku pracy	90
Tabela 42 Pozytywny wpływ epidemii	91
Tabela 43 Negatywny wpływ pandemii na sytuację badanych na rynku pracy.....	92
Wykres 1 Czynniki, które sprzyjają pozytywnym zmianom zachodzącym w sytuacji zawodowej	57
Wykres 2 Zmiana formy zatrudnienia	59
Wykres 3 Zmiana rodzaju umowy	60
Wykres 4 Zmiana wymiaru czasu pracy	61
Wykres 5 Rodzaj zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych sześć miesięcy po zakończeniu projektu	64
Wykres 6 Inne zmiany jakie zaszły w sytuacji uczestników na skutek udziału w projekcie - rozkład ze względu na płeć.....	67
Wykres 7 Problemy w realizacji projektów	81
Wykres 8 Rodzaj problemów jakie wystąpiły przy realizacji projektów	82
Wykres 9 Działania, które mogłyby podnieść skuteczność podobnych projektów w przyszłości	83
Wykres 10 Wpływ pandemii na udział w projekcie - w opinii uczestników.....	93
Wykres 11 Działania podjęte przez beneficjentów w celu zniwelowania negatywnego wpływu epidemii.....	95

Załączniki

- Zał. 1 - Lista badanych/respondentów
- Zał. 2 - Bazy wynikowe badania
- Zał. 3 - Broszura
- Zał. 4 - Pełna metodologia badawcza
- Zał. 4.1 - Kwestionariusz badania z uczestnikami
- Zał. 4.2 - Kwestionariusz badania z beneficjentami
- Zał. 4.3 - Scenariusz wywiadu z uczestnikami
- Zał. 5 - Zestawienie danych ilościowych
- Zał. 6 - Prezentacja multimedialna

Zał. 7 - Raport ilościowy
Zał. 8 - Rekomendacje
Zał. 9 - Krótkie streszczenie