

Rzeczpospolita
PolskaDofinansowane przez
Unię EuropejskąRzeczpospolita
Polskawojewództwo
łódzkieUnia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

**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 4)**

Raport końcowy

Grudzień 2025

Zamawiający:

Województwo Łódzkie
Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego
Departament Polityki Regionalnej i Współpracy Zagranicznej
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

Wykonawca:

ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.
NIP 7752253397
Regon 472363346
ul. Grunwaldzka 5, Kutno
telefon: +48 /24/ 355 77 00
email: office@asmresearch.pl

Zespół badawczy:

Ewelina Dąbrowska–Nowak
Malwina Malczewska (kierownik badania)
Kamila Stefaniak
Aneta Gierowska
Wiktoria Świat
dr Maria Kotkiewicz
Justyna Romanowska–Zaparta
dr Joanna Syrda
Marek Skrzyński
Olga Korczyńska
Aleksandra Płaczek
Małgorzata Walczak–Gomuła

Badanie zrealizowane w okresie sierpień 2025 r. – grudzień 2025 r.

Spis treści

Wykaz skrótów i definicji	4
STRESZCZENIE	6
SUMMARY	11
1. WPROWADZENIE	17
1.1 Kontekst badania	17
1.2 Przedmiot i cel badania	19
1.3 Zakres czasowy i terytorialny	23
1.4 Problematyka i strategia badawcza	23
1.5 Pytania problemowe	25
1.6 Techniki badawcze i dobór próby	28
2. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ	37
2.1 Zasięg Interwencji i dostępność wsparcia	38
2.2 Szacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego	43
2.3 Czynniki wpływające pozytywnie na ukształtowanie się wartości wskaźnika	52
2.4 Struktura zmian w sytuacji zawodowej uczestników projektów na rynku pracy	61
2.4.1 Inne zmiany, jakie zaszły w sytuacji zawodowej badanych sześć miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	70
2.5 Trwałość efektów wsparcia	80
2.6 Użyteczność i trafność wsparcia	87
2.7 Skuteczność wsparcia	91
2.8 Dostosowanie wsparcia do potrzeb osób pracujących oraz dobre praktyki rynku pracy	106
2.9 Wpływ pandemii COVID–19 na przebieg wsparcia i sytuację badanych na rynku pracy	114
3. WNIOSKI I POWIĄZANE Z NIMI REKOMENDACJE	128
BIBLIOGRAFIA	131

Wykaz skrótów i definicji

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

Kafeteria – zestaw gotowych zamkniętych odpowiedzi w ramach danego pytania ankietowego

Kompetencje – udowodniona zdolność wykorzystywania wiedzy, kwalifikacji oraz umiejętności indywidualnych, społecznych i/lub metodologicznych w pracy lub nauce oraz w rozwoju zawodowym i osobistym

Kwalifikacje – formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy

MFiPR – Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

MOPS – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej

MŚP – mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

Niepełne zatrudnienie – 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

Niepewne zatrudnienie – jest to „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 przez obiektywne kryteria, takie jak: ukończenie zadania lub koniec okresu tymczasowego zastępstwa pracownika

OP – Oś Priorytetowa

OPZ – Opis Przedmiotu Zamówienia

PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

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

Superwizja - metoda używana w konsultacjach, psychoterapii i innych dyscyplinach związanych z opieką nad zdrowiem psychicznym oraz w kontaktach z osobami dotkniętymi psychologicznymi problemami zdrowotnymi

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

Umiejętności – zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów

TIK – Technologie informacyjno–komunikacyjne

WLWK 2014 – Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014–2020

Zwielokrotniona (krzyżowa) dyskryminacja — dyskryminacja ze względu na pewien zestaw cech (nie tylko jedną cechą) społeczno-demograficznych (np. młode kobiety)

STRESZCZENIE

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 (pomiar 4) realizowane było w okresie od sierpnia do listopada 2025 r. W badaniu tym wykorzystano zasadę triangulacji, łącząc analizę desk research, badania ilościowe CATI/CAWI (uczestnicy – N=4 608; beneficjenci – N=372) oraz jakościowe wywiady pogłębione TDI z odbiorcami wsparcia (N=36). W badaniach ilościowych dobór próby był losowo-warstwowy, uwzględniający Priorytet Inwestycyjny oraz płeć, przy założeniu poziomu ufności 95%, błędu maksymalnego 5% i frakcji 0,5.

Dla wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu – 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 od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2023 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.

W analizie zebranego materiału badawczego z badań pierwotnych z uczestnikami wsparcia brano pod uwagę trzy przedziały czasowe dotyczące:

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

Wskaźnik rezultatu długoterminowego dla wszystkich Priorytetów Inwestycyjnych wyniósł 20%, przy czym był nieco wyższy wśród kobiet (21%) niż mężczyzn (18,7%). Najwyższe wyniki osiągnięto w PI 09(i) – 35,1%, gdzie wsparcie miało charakter kompleksowy i obejmowało m.in. doradztwo, szkolenia, staże oraz pomoc socjalną, co sprzyjało trwałej poprawie sytuacji osób zagrożonych wykluczeniem. Najniższe wartości odnotowano w PI 08(vi) – 13,3%, którego działania koncentrowały się na profilaktyce zdrowotnej (efekty tego wsparcia mogą być, z racji charakteru wsparcia, widoczne w dłuższej perspektywie). W przypadku kobiet najwyższy wskaźnik wystąpił w PI 09(i) (38,0%), najniższy w PI 08(vi) (15,5%), natomiast u mężczyzn odpowiednio 31,9% i 11,0%. Wysokie wartości uzyskano także w PI 08(iv) (28,8%), gdzie wsparcie dotyczyło godzenia życia zawodowego z rodzinnym poprzez tworzenie miejsc opieki nad dziećmi i działania aktywizacyjne. Należy jednak zaznaczyć,

że w przypadku tego PI wartość wskaźnika była wyższa w przypadku kobiet i to znacząco (32,5% vs. 22,7%).

Wskaźnik netto, który dotyczył subiektywnej oceny wpływu wsparcia, wyniósł 5,9%. Najwyższy wynik odnotowano również dla PI 09(i) (14,4%), najniższy dla PI 09(iv) (1,3%).

W ramach PI 08(v) założono również przeanalizowanie dwóch poddziałań, dla których wskaźniki uzyskały kolejno:

- dla poddziałania X.2.1 – wskaźnik brutto: 14,9%, netto: 12,0%,
- dla poddziałania X.2.2 – wskaźnik brutto: 23,5%, netto: 20,0%.

Przeprowadzono także analizę kosztów efektywnych, aby określić średni koszt przypadający na jednego uczestnika, który poprawił swoją sytuację zawodową w ciągu sześciu miesięcy od zakończenia programu. Najbardziej efektywny kosztowo okazał się PI 08(vi), gdzie średni koszt wyniósł jedynie 352,10 zł na osobę. W innych priorytetach wartości były znacznie wyższe, np. PI 08(v) – 12 441,02 zł, PI 09(iv) – 38 803,05 zł, a w PI 10(iv) – aż 35 196,20 zł. Ze względu na specyfikę działań w PI 09(i) (reintegracja osób w trudnej sytuacji, np. kryzysie bezdomności) odstąpiono od analizy kosztowej w tym zakresie.

W ramach przedmiotowego badania określono również wpływ czynników – zarówno tych o charakterze społeczno–demograficznym, jak i innych – na sytuację zawodową badanych. Czynniki wpływające na wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego to:

- rodzaj udzielonego wsparcia – najwyższe wartości wskaźnika osiągnano w przypadku form wsparcia bezpośrednio związanych z aktywizacją zawodową (np. dla usług aktywnej integracji (36,8%), studiów podyplomowych (36,6%), doskonalenia zawodowego (31,8%)),
- liczba udzielonych form wsparcia – osoby korzystające z więcej niż jednej formy wsparcia (np. szkolenia, doradztwo, staże) częściej poprawiały swoją sytuację zawodową (dla 3+ form: 28,3%),
- czynniki społeczno–demograficzne – najwyższą wartość wskaźnik rezultatu długoterminowego osiągnął wśród osób poniżej 25. roku życia (37,2%) oraz z wykształceniem gimnazjalnym (33,8%). Osoby starsze i z niższym wykształceniem rzadziej poprawiały swoją sytuację na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu,
- motywacje osobiste uczestnika – własna chęć zmiany była najczęściej wskazywanym czynnikiem sprzyjającym pozytywnym zmianom (60,2%) przez beneficjentów.

Ponad połowa uczestników wsparcia (53,6%) zadeklarowała wystąpienie dodatkowych pozytywnych zmian w swojej sytuacji zawodowej sześć miesięcy po zakończeniu wsparcia, natomiast 42,1% nie zauważyło żadnych zmian, a jedynie 0,7% wskazało na zmiany negatywne. Najczęściej wskazywane pozytywne zmiany w sytuacji zawodowej uczestników

projektów, odnotowane 6 miesięcy po zakończeniu udziału w programie, obejmowały: zwiększenie wiedzy i kompetencji (39,4%), sprawniejsze wykonywanie zadań służbowych (19,0%) oraz większą satysfakcję z pracy (17,0%). Najsilniejszy wpływ na postrzeganie zmian w sytuacji zawodowej miały wiek i płeć uczestników. Osoby młodsze (poniżej 25 lat oraz w wieku 25–29 lat) najczęściej deklarowały poprawę, natomiast wraz z wiekiem odsetek pozytywnych zmian malał. Starsi uczestnicy rzadziej wskazywali na wzrost atrakcyjności na rynku pracy czy większe uznanie ze strony pracodawcy. Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegały korzystne zmiany i rzadziej deklarowały brak efektów, co potwierdza skuteczność działań ukierunkowanych na wyrównywanie szans.

W celu uchwycenia zmian w sytuacji zawodowej uczestników, analizę przeprowadzono we wskazanych powyżej trzech punktach czasowych. Najczęściej badani zmieniali pracę na wymagającą wyższych kompetencji lub doświadczali awansu (18,3%), zdecydowanie rzadziej natomiast zmiana ta dotyczyła przejścia z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (5,9%), czy przejścia z niepełnego na pełne zatrudnienie (0,6%). Analiza wykazała, że pozytywne zmiany – w postaci awansu lub wzrostu wynagrodzenia – nieznacznie częściej dotyczyły kobiet (18,8%) niż mężczyzn (17,5%) oraz osób młodych, zwłaszcza poniżej 25 lat i w wieku 25–29 lat (po 30,9%; w grupie 55+ odsetek ten wynosił 10,1%). W przypadku przejścia z niepewnego na stabilne zatrudnienie również dominowały osoby młodsze (11,2% i 10,9%), podczas gdy w grupie powyżej 55 lat odsetek ten wyniósł jedynie 3,9%. Niepełnosprawność i miejsce zamieszkania nie miały istotnego wpływu na zmianę sytuacji badanych na rynku pracy we wskazanych zakresach. Zmiana z niepełnego na pełne zatrudnienie była marginalna, co wynika najprawdopodobniej z faktu, że większość uczestników pracowała na pełny etat już przed projektem.

Użyteczność wsparcia w ramach RPO Wł 2014–2020 jest wysoka. Program realnie sprzyjał poprawie sytuacji zawodowej uczestników – co piąty uczestnik (20,0%) sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie znajdował się w lepszej sytuacji na rynku pracy, najczęściej dzięki awansowi lub wzrostowi wynagrodzenia. Wysokiej użyteczności sprzyjała trwałość jej efektów (prawie wszyscy badani uczestnicy utrzymali pełne zatrudnienie i stabilne miejsca pracy). Program przyniósł także korzyści pozawskaźnikowe – rozwój kompetencji (39,4%), większą satysfakcję z pracy (17,0%) i wzrost atrakcyjności na rynku pracy (14,2%). Kompleksowość działań zwiększała ich użyteczność: osoby korzystające z kilku form wsparcia częściej poprawiały swoją sytuację. Wsparcie było więc trwałe i wielowymiarowe.

Trwałość efektów wsparcia ocenić należy jako wysoką. Uczestnicy w zdecydowanej większości utrzymywali w chwili przeprowadzenia wywiadu pełne zatrudnienie (96,6%) oraz stabilne zatrudnienie (92,0%). Nieco rzadziej, lecz wciąż w większości, utrzymywano samozatrudnienie (85,3%) czy adekwatny poziom wynagrodzenia (80,9%). Z pewnością pozytywnym aspektem, świadczącym także o skuteczności wsparcia, jest fakt, iż pogorszenie sytuacji zawodowej po wcześniejszej poprawie występowało rzadko i obejmowało: przejście ze stabilnego do niestabilnego zatrudnienia (10%), obniżenie wynagrodzenia (4,6%) oraz

przejście z pełnego do niepełnego etatu (0,8%). Najbardziej narażeni na pogorszenie sytuacji na rynku pracy byli uczestnicy w wieku powyżej 55 lat, chociaż nadmienić należy, że osoby w tym wieku mogą z własnej decyzji wcześniej przechodzić na emeryturę, lub zmieniać formę zatrudnienia na bardziej elastyczną (np. umowę zlecenie).

Skuteczność udzielonego wsparcia również została oceniona bardzo wysoko – 89,8% uczestników wyraziło pozytywną opinię w tym zakresie. Najlepiej ocenionymi formami wsparcia były: szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy (97,1% ocen pozytywnych), indywidualne doradztwo zawodowe (94,0%) oraz praktyki/staże zawodowe (94,0%). Najczęściej dobre oceny w zakresie skuteczności otrzymanego wsparcia przyznawano w ramach PI 08(iv) – 96% oraz 08(v) – 92,7%, najrzadziej zaś w PI 10(iii) – 84,4%.

W badaniu oceniono także trafność wsparcia. Program w dużej mierze odpowiadał na potrzeby uczestników – głównym celem była poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących poprzez rozwój kompetencji, szkolenia, doradztwo i zwiększenie stabilności zatrudnienia. Najbardziej adekwatne okazały się formy bezpośrednio związane z aktywizacją zawodową, takie jak szkolenia czy staże, a mniej trafne działania profilaktyczne. Program skutecznie odpowiadał na potrzeby kobiet, co potwierdzają wysokie wskaźniki w priorytetach związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego. Kompleksowość wsparcia zwiększała jego trafność – osoby korzystające z kilku form pomocy częściej poprawiały swoją sytuację. Stopień dopasowania wsparcia do potrzeb uczestników także oceniono jako bardzo wysoki – 75% badanych uznało je za adekwatne, a negatywne opinie pojawiały się sporadycznie (4,4%). Podobnie pozytywnie oceniono czas trwania wsparcia – większość, bo 76,5%, uczestników uznała go za odpowiedni. Wyniki wskazują, że wsparcie było dobrze dostosowane do potrzeb i oczekiwań uczestników.

Beneficjenci badania wskazywali także propozycje zmian i dobrych praktyk, które mogłyby podnieść skuteczność, użyteczność i trafność wsparcia. Najczęściej wskazywali oni na ograniczenie biurokracji (69,1%), wydłużenie czasu trwania działań (33,3%), zwiększenie dostępności form wsparcia (31,5%). Respondenci podkreślali potrzebę większej elastyczności w kryteriach rekrutacji, uproszczenia procedur, lepszej komunikacji z instytucjami oraz tworzenia partnerstw między podmiotami (np. MOPS, PCPR, szkoły).

Jednym z celów badania była ocena wpływu pandemii COVID-19 na sytuację zawodową uczestników badania. Wpływ ten był przez uczestników najczęściej oceniany jako neutralny (67%). Negatywny wpływ wskazało 22,3% uczestników, a pozytywny – 4,9%. Utrudnienia związane z pandemią dotyczyły głównie organizacji działań/ wsparcia: odnotowywano, choć sporadycznie, opóźnienia w realizacji kursów, brak możliwości odbycia praktyk, konieczność przejścia na formy zdalne, czy problemy związane z zapewnieniem opieki nad dziećmi.

Na podstawie wyników badania sformułowano odpowiednie wnioski i rekomendacje. W przyszłej perspektywie (2028-2034) zaleca się wzmocnienie działań wspierających osoby pełniące funkcje rodzicielskie poprzez dofinansowanie miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 oraz rozszerzenie działań aktywizacyjnych dla rodziców, co zwiększy ich szanse na utrzymanie zatrudnienia i powrót na rynek pracy. Rekomenduje się również wprowadzenie rozwiązań umożliwiających zwiększenie liczby form wsparcia dostępnych dla uczestników projektów, w tym aktywne zachęcanie do korzystania z co najmniej dwóch lub trzech form wsparcia w ramach jednej interwencji oraz rozwijanie mechanizmów elastycznego łączenia różnych typów działań, takich jak szkolenia, doradztwo i staże, co pozwoli na osiągnięcie wyższych wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego. Istotnym kierunkiem jest także wydłużenie czasu trwania wsparcia w priorytetach, w których odnotowano najniższe wartości wskaźnika oraz wysoki odsetek opinii o zbyt krótkim okresie realizacji, w szczególności w PI 08(vi) oraz PI 10(iii). Należy dostosować czas trwania szkoleń i działań profilaktycznych do potrzeb uczestników, np. poprzez rozbięcie zajęć na mniejsze bloki i wydłużenie okresu realizacji wsparcia, co może przełożyć się na trwałą poprawę sytuacji zawodowej uczestników.

SUMMARY

The survey under the name of Estimation of the long-term result indicator of an EFS (European Social Fund) programme “Number of programme participants that have improved their job market status within six months after termination of the programme” under the Regional Operational Programme for the Province of Łódź for the years 2014-2020 (survey no. 4) was conducted in the period from August to November 2025. Triangulation, that is a combination of desk research analysis, CATI/CAWI (Computer-Assisted Telephone Interview/Computer-Assisted Web Interview) quantitative research (participants – N=4,608; beneficiaries – N=372) and advanced TDI (Telephone In-depth Interview) quality interviews with the support beneficiaries (N=36), was applied in the survey. Stratified random sampling method was used in the quantitative research in consideration of the Investment Priority and the participants’ sex, adopting a confidence level of 95 per cent, maximum error level of 5 per cent and fraction of 0.5.

To calculate the value of the indicator Number of programme participants that have improved their job market status within six months after termination of the programme, a representative group of programme participants was selected to be surveyed. All of them:

1. participated in the projects carried out under selected Investment Priorities, co-financed from the European Social Fund, and their participation terminated between 1st January 2021 and 31st December 2023,
2. were employed at the time their participation in the project began,
3. ended their participation in the support programme at least six months ago.

Three time spans were taken into consideration in the process of analysing the research material gathered during the primary survey with the support beneficiaries:

1. situation prior to joining the project;
2. professional situation 6 months after termination of the support;
3. professional situation at the time of the survey.

The value of the long-term result indicator amounted to 20 per cent for all the Investment Priorities, whereby its value was slightly higher for women (21 per cent) than for men (18.7 per cent). The highest value amounting to 35.1 per cent was achieved for the Investment Priority 09(i) which offered comprehensive support including counselling, training, internships and social assistance, fostering long-lasting improvement of the professional situation of people at risk of exclusion. The lowest value of 13.3 per cent was determined for the Investment Priority 08(vi) which aimed at preventive health care (due to the nature of this type of support, its effects can be noticed only after a longer period of time). In the case of women, the highest value of the indicator occurred for the Investment Priority 09(i) (38.0 per cent), and the lowest one for the Investment Priority 08(vi) (15.5 per cent). The results achieved by men were respectively 31.9 and 11.0 per cent. A high result (28.8 per cent)

could also be observed for the Investment Priority 08(iv) offering support of the work-family balance through creating child-care institutions and implementing activation measures. It should be noted, however, that in the case of the afore-mentioned Investment Priority the result was substantially higher for women (32.5 vs. 22.7 per cent).

The net value of the indicator expressing a subjective opinion on the effects of the provided support was 5.9 per cent.

The highest result (14.4 per cent) could be observed for the Investment Priority 09(i), and the lowest one (1.3 per cent) – for the Investment Priority 09(iv).

In addition, an analysis of two sub-measures under the Investment Priority 8v was conducted the results of which were as follows:

- for the sub-measure X.2.1 – gross result: 14.9 per cent, net result: 12.0 per cent,
- for the sub-measure X.2.2 – gross result: 23.5 per cent, net result: 20.0 per cent.

Moreover, a cost-effectiveness analysis was performed to determine the average cost per one participant whose professional situation had improved in six months after termination of the programme. The Investment Priority 08(vi) with the average cost per one participant of only PLN 352.10 turned out to be the most cost-effective. Values determined for the remaining Investment Priorities were much higher, e.g. for the Investment Priority 08(v) – PLN 12,441.02, Investment Priority 09(iv) – PLN 38,803.05, Investment Priority 10(iv) – as high as PLN 35,196.20. In view of the specific nature of the activities undertaken within the Investment Priority 09(i) (reintegration of people being in distress, for example homeless), one refrained from conducting the cost-effectiveness analysis in their case.

As a part of the survey in question, an evaluation of the impact of social-demographic and other types of factors on the professional situation of the respondents was carried out, too. The factors impacting upon the value of the long-term result indicator included:

- type of provided support – the highest results were achieved in case of the forms of support directly connected with the professional activation measures (e.g. for active integration services (36.8 per cent), post-graduate studies (36.6 per cent), professional development (31.8 per cent));
- number of forms of provided support – those participants who benefited from more than one form of support (for example training, counselling, internships) more frequently managed to improve their professional situation (for 3 and more forms of support: 28.3 per cent);
- social-demographic factors – the highest value of the long-term result indicator was achieved for the group of participants under 25 (37.2 per cent) and for those having lower secondary education (33.8 per cent). Older and less educated participants had

improved their job market status within six months after termination of the programme less frequently;

- personal motivations of the participants – own willingness to experience a change was a factor increasing the chance of positive changes (60.2 per cent) that was the most frequently reported by the beneficiaries.

More than half of the support beneficiaries (53.6 per cent) declared having observed additional advantageous changes in their professional situation within six months after the support had ceased, whereas 42.1 per cent of them did not experience any changes at all and only 0.7 per cent observed negative changes. Acquiring knowledge and new competences (39.4 per cent), completing tasks at work more efficiently (19.0 per cent) and improved job satisfaction (17.0 per cent) counted to the most frequently observed positive changes in the professional situation of the project participants, occurring within six months after the end of the participation in the programme. The participants' ability to evaluate changes in their professional lives was affected most of all by their age and sex. An improvement was predominantly declared by younger participants (aged between 25 and 29 or younger), and the number of observed positive changes decreased with age. Older participants less often declared having improved their attractiveness as potential employees on the job market or met with their employer's approval. Women observed positive changes more frequently than men, and less often reported that there had been no changes in their professional situation, which confirms that the project substantively contributed to equalise opportunities in work environment.

In order to capture the changes in the participants' professional situation, the analysis was conducted at three points of time specified above. The most frequent type of change in the participants' professional situation was switching to other job requiring higher competences or getting a promotion (18.3 per cent), whereby switching from an insecure job to a stable employment (5.9 per cent) or from part-time to full-time employment (0.6 per cent) occurred definitely less often. The analysis shown that the positive changes in the form of a promotion or a pay rise were slightly more frequently experienced by younger participants, especially those under 25 and aged between 25 and 29 (30.9 per cent in case of both groups in contrast to 10.1 per cent, achieved by the group consisting of participants over the age of 55), as well as by women (18.8 per cent) than by men (17.5 per cent). Switching from an insecure job to a stable employment occurred also more frequently in the group of younger participants (11.2 and 10.9 per cent), whereas in the group consisting of participants over the age of 55 it was only 3.9 per cent. Disability and place of residence did not have a significant effect on the changes in the aforementioned areas of professional life of the participants. Switching from an insecure job to a stable employment could barely be observed, what is attributable most likely to the fact that majority of the participants had already had a full-time job before joining the project.

The support offered under the Regional Operational Programme for the Province of Łódź for the years 2014-2020 was very helpful. The programme actually had a positive impact on the participants' professional situation – one out of five participants (20.0 per cent) improved their job market status within six months after termination of the programme, mostly thanks to a promotion or a pay rise. The helpfulness of the support was enhanced by the durability of its results (almost all the participants managed to hold down their full-time employment and stable workplace). In addition, the programme brought about other beneficial results like enhancement of competences (39.4 per cent), increased job satisfaction (17.0 per cent) and increased employee's attractiveness on the job market (14.2 per cent), which cannot be measured by means of the indicator. The comprehensiveness of the undertaken activities added to their effectiveness: those who benefited from more than one form of support more frequently managed to improve their situation. Therefore, it can be stated that the support was long-lasting and multidimensional.

The results of the provided support should be considered highly durable. At the time of the interview, great majority of the participants were able to hold down their full-time (96.6 per cent) and stable employment (92.0 per cent). They were slightly less often able to stay self-employed (85.3 per cent) or to maintain an adequate pay rate (80.9 per cent), however it still happened in the case of majority. Deterioration of a previously improved job market status occurred rarely, what is undoubtedly considered a positive aspect and a further proof of effectiveness of the support. Deterioration could be manifested by switching from a stable to an insecure employment (10 per cent), pay reduction (4.6 per cent) and switching from a full-time to a part-time employment (0.8 per cent). The participants aged 55 and more were the most vulnerable to job market status deterioration. It should be noted, however, that people in this age group have an option of early retirement at their own request or can switch to a more flexible employment (for example to contract of mandate).

The provided support was assessed as highly effective – 89.8 per cent of the participants expressed a positive opinion in this regard. The most praised forms of support included individual job search training (97.1 per cent of positive opinions), individual career counselling (94.0 per cent) and apprenticeships/internships (94.0 per cent). Positive opinions on the effectiveness of the provided support were most frequently given with regard to the Investment Priority 08(iv) – 96 and 08(v) – 92.7 per cent, and least frequently in case of the Investment Priority PI10(iii) – 84.4 per cent.

Besides, the survey comprised an assessment of the aptness of the provided support. The programme was to a large extent suitable for the needs of the participants – its main goal was to improve the professional situation of the employed through enhancing their competences, conducting training sessions, offering counselling and increasing stability of their employment.

Forms of support directly related to professional activation measures, such as training sessions and internships, appeared to be the most apt. Preventive actions proved to be less suitable. The programme was highly successful in appealing to the needs of women, as proved by high values of the indicator achieved for the Investment Priorities associated with the work-family balance. The comprehensiveness of the provided support resulted in increased aptness: the participants benefiting from more than one form of support had managed to improve their professional situation more frequently. The degree of suitability of the provided support to the specific needs of the participants was rated high, too – 75 per cent of the respondents deemed the support adequate, whereas negative opinions were given only rarely (4.4 per cent). The duration of the support programme was rated positively, too; most of the participants, namely 76.5 per cent of them, found it appropriate. The results confirm that the provided support was tailored to the needs and expectations of the participants.

What is more, the beneficiaries of the support suggested introducing certain changes and good practices to increase effectiveness, usefulness and aptness of the provided support. Reducing bureaucracy (69.1 per cent), extending the duration of the activities (33.3 per cent), making support forms more accessible (31.5 per cent) were the most frequent suggestions. The respondents stressed out the need to increase the flexibility of the recruitment criteria, simplify the procedures, enhance communication with institutions and set up partnerships between entities (e.g. Municipal Social Welfare Centres, District Family Outreach Centres, schools).

One of the goals of the survey was to assess the COVID-19 pandemic's effect on the professional situation of the respondents. Its effect was evaluated by them mostly as neutral (67 per cent), 22.3 per cent of them found it negative, and 4.9 - positive. The impediments which occurred due to the pandemic affected primarily the organisational aspect of the support/ activities: there were cases, although rare, of delays in holding courses, inability to participate in apprenticeships, being forced to work from home and problems with organising babysitters.

Appropriate conclusions were drawn from the survey results and recommendations were formulated on their basis. In the future (2028-2034), it is recommended to foster the measures supporting those who exercise parental care over children through endowing child-care institutions for children under the age of 3 and extending the scope of professional activation measures for parents in order to enhance their ability to hold down the employment and facilitate their return to work. It is also recommended to implement solutions aimed at increasing the number of support forms available for the project participants. This shall include encouraging them actively to benefit from at least two or three forms of support within one intervention and developing techniques of flexible combining of multiple types of activities, such as training, counselling and internships. This will help achieve better values of the long-term result indicator. Another important

refinement to be implemented consists in prolonging the duration of the provided support in case of the Investment Priorities with the lowest values of the indicator and a large number of objections regarding insufficient time to carry out the activity, especially in the Investment Priority 08(vi) and 10(iii). Duration of training sessions and preventive actions has to be adjusted so as to meet the needs of the participants, for instance by breaking up classes into shorter, but more frequent blocks of classes and extending the duration of the support, which can translate into a permanent improvement of the participants' professional situation.

1. WPROWADZENIE

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 i cel badania

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

Szczegółowymi celami badania były:

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

Zakres przedmiotowy obejmował oszacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS w RPO WŁ 2014–2020 oraz analizę uzyskanych wyników.

Realizacja badania ewaluacyjnego dotyczącego oszacowania wskaźnika rezultatu długoterminowego w ramach Regionalnego programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014–2020 (RPO WŁ, program) 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 czwarty raz (1 i 2 pomiar zrealizowano w 2019 r., a 3 pomiar w 2022 r.).

W niniejszym badaniu pod uwagę brane były następujące Priorytety Inwestycyjne²:

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

Oś Priorytetowa	Priorytet Inwestycyjny
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

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

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 ułatwiania 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 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 Research Solutions Strategy

Ponadto uwzględniono następujące Działania/Poddziałania:

Tabela 2 Działania w ramach Osi Priorytetowych RPO WŁ 2014–2020 brane pod uwagę do czwartego pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu

Oś Priorytetowa	Działanie/poddziałanie
X – Adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw w regionie	Działanie X.1 Powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 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
	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
IX – Włączenie społeczne	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
	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
	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	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

Oś Priorytetowa	Działanie/poddziałanie
	Działanie XI.2 Kształcenie osób dorosłych Poddziałanie XI.2.1 Kształcenie osób dorosłych Poddziałanie XI.2.2 Kształcenie osób dorosłych – miasto Łódź
	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 Research Solutions Strategy

1.3 Zakres czasowy i terytorialny

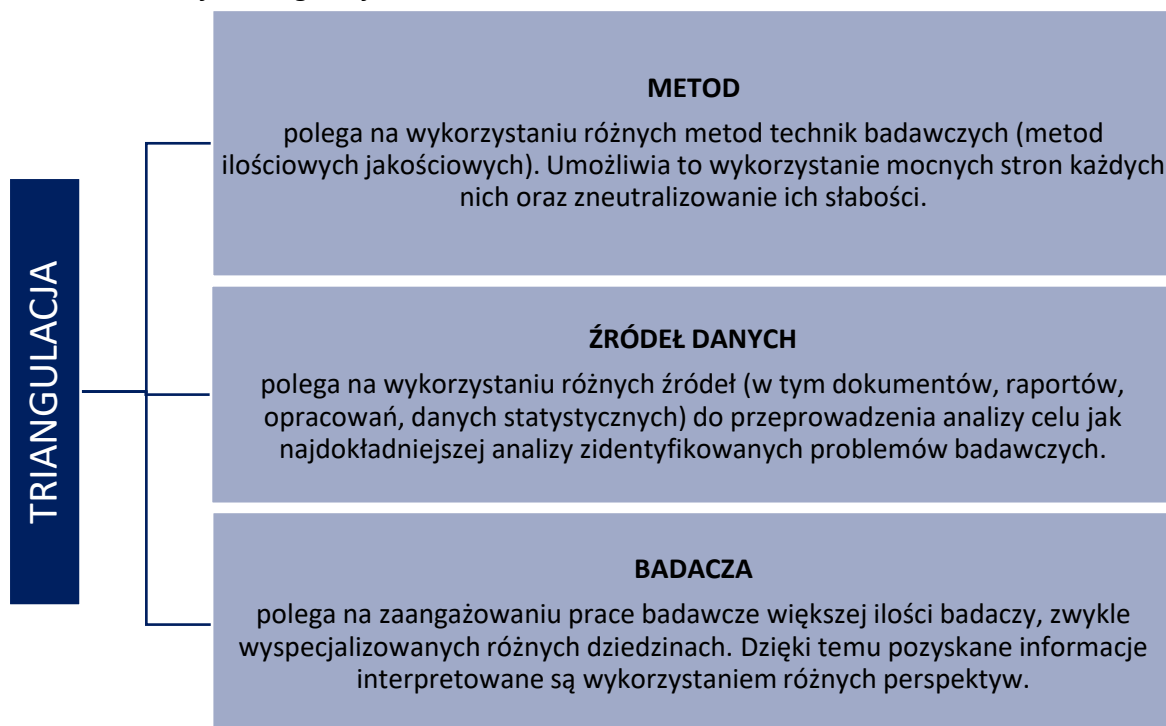
Dla wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu* – pomiar został przeprowadzony na reprezentatywnej próbie uczestników projektów, którzy łącznie:

1. byli uczestnikami projektów w ramach wybranych PI współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w przedziale czasowym od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2023 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.

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 Research Solutions Strategy

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.

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 zależności pomiędzy udziałem w projekcie, a występowaniem określonych zmian w swojej sytuacji na rynku pracy.

1.5 Pytania problemowe

Ustalono następujące pytania problemowe (pytania dodane przez Wykonawcę na etapie konceptualizacji badania oznaczone zostały „*“):

1. Jaką wartość osiągnął wskaźnik rezultatu długoterminowego pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu w ujęciu brutto oraz netto?

- a) Jakie czynniki wpłynęły na osiągnięcie takiej wartości wskaźnika?
- b) Jak wartość wskaźnika w ujęciu netto i brutto jest zróżnicowana ze względu na Priorytet Inwestycyjny? Który z priorytetów osiąga najwyższy poziom wskaźnika, a który najniższy? Jakie inne cechy różnicują wartość osiąganego wskaźnika (płeć, wiek, subregion, zamieszkiwanie obszarów wiejskich/miejskich)?
- c) Czym spowodowane jest zróżnicowanie wskaźnika dla poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych?
- 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?
- e) * Jak poziom intensywności wsparcia oferowanego w ramach programu wpływa na wartość wskaźnika netto w różnych grupach docelowych (np. osoby młode vs osoby długotrwale bezrobotne)?

2. Ilu uczestników i w jaki sposób poprawiło swoją sytuację zawodową dzięki udziałowi w projekcie?

- a) Jaka jest sytuacja uczestników projektu w momencie realizacji badania?
- b) Czy poprawa sytuacji na rynku pracy jest trwała, tzn. jaki odsetek osób utrzymuje lepszą sytuację na rynku pracy od jej zdobycia do momentu realizacji badania?
- c) Ile osób (jaki odsetek) od momentu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy doznało ponownego pogorszenia?
- 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:
 - 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.
- e) * Jakie czynniki zewnętrzne, niezależne od programu (np. zmiany gospodarcze, sytuacja na lokalnym rynku pracy), mają wpływ na trwałość poprawy sytuacji zawodowej uczestników projektu w perspektywie długoterminowej?

3. Ile osób dostrzega inne niż wskazane w definicji wskaźnika korzystne zmiany, nie dostrzega zmian lub dostrzega zmiany niekorzystne (jakie?) w związku z udziałem w projekcie?

- a) Jakiego typu są to zmiany? U jakich osób są one widoczne?
- b) Jak można dodatkowo stymulować korzystne zmiany zachodzące dzięki udziałowi w projekcie?
- c) Jakie czynniki sprzyjają zachodzeniu dodatkowych korzystnych zmian?
- d) Czy dostrzeganie innych niż wskazane w definicji wskaźnika korzystnych zmian, nie dostrzeganie zmian lub dostrzeganie zmian niekorzystnych zróżnicowane jest ze względu na Priorytet Inwestycyjny? Jeśli tak, to dlaczego? Z czym to jest związane?
- e) * Jakie bariery i trudności napotkali uczestnicy projektów, którzy zgłaszają brak zmian lub zmiany były niekorzystne w wyniku udziału w projekcie? Jakie niekorzystne zmiany dostrzegli uczestnicy oraz jakie działania można podjąć, aby zminimalizować te efekty w przyszłości?

4. Które formy wsparcia miały największy wpływ na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy, a które najmniejszy i dlaczego?

- a) Czy na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy miała wpływ liczba form wsparcia, z których skorzystali?
- b) Jak w ocenie uczestników projektów sposób doboru formy wsparcia wpływał na jej skuteczność?
- c) W jakich sytuacjach dana forma wsparcia przynosiła większe korzyści, a w jakich mniejsze?
- d) Jakiego rodzaju form wsparcia oczekiwali uczestnicy projektów w kontekście polepszenia ich sytuacji na rynku pracy? Jakie potrzeby uczestników projektów nie zostały zaspokojone?
- e) * Czy efektywność poszczególnych form wsparcia różniła się w zależności od wieku uczestników projektów?

5. Jak wygląda dostępność do wsparcia rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej?

- a) Jak są rozłożone terytorialnie projekty współfinansowane ze środków EFS w ramach RPO WŁ 2014–2020? Czy na mapie województwa łódzkiego są „białe plamy” czyli obszary, których mieszkańcy do tej pory nie uczestniczyli w projektach współfinansowanych z EFS w ramach RPO WŁ 2014–2020 (z analizowanych Priorytetów Inwestycyjnych)? Gdzie się one znajdują oraz czy i gdzie należy kierować wsparcie?
- b) Czy wsparcie rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej jest dostępne zarówno dla kobiet i mężczyzn? Czy wsparcie jest dostępne dla różnych grup defaworyzowanych? W jakim stopniu korzystają one z wsparcia?
- c) Czy wsparcie rozwoju zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej jest dostosowane organizacyjnie do osób pracujących?

- 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?
- e) * Czy beneficjenci dostrzegli jakieś bariery instytucjonalne lub administracyjne, które w konsekwencji mogły utrudnić uczestnikom projektów skorzystanie z określonych form wsparcia?

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?

- a) Czy i w której grupie projektów (PI) pandemia miała większy, a w której grupie miała mniejszy wpływ na osiągnięcie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego?
- 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?
- c) Czy i jakie działania zostały podjęte w latach 2021–2022 przez IZ RPO Wł 2014–2020 oraz przez beneficjentów w celu przeciwdziałania skutkom pandemii COVID–19 wywołanej przez koronawirus SARS–CoV–2? Czy ewentualne podjęte działania (o których mowa powyżej) przez IZ RPO Wł 2014–2020 oraz przez beneficjentów były skuteczne?
- d) Czy pandemia COVID–19 wywołana przez koronawirus SARS–CoV–2 miała wpływ na udział uczestników projektów?
 - Jeśli tak, w jaki sposób pandemia utrudniła udział w projekcie?
 - Czy uczestnik dostrzega pozytywne skutki pandemii jeśli chodzi o udział w projekcie?
- e) *Czy pandemia COVID–19 wpłynęła na trwałość efektów wsparcia udzielonego uczestnikom projektów?

7. Jakie są proponowane rekomendacje w kontekście celów badania ewaluacyjnego?

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.

Dobór próby do badania CATI/CAWI 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 projektów w ramach wszystkich Priorytetów Inwestycyjnych w ramach OPIX, OPX i OPXI. 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:

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

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.

Tabela 3 Struktura populacji ogólnej uczestników

Pl	Płeć		
	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	ogółem (K+M)
9i	58	53	111
9iv	1 990	1 129	3 119
9v	321	165	486
8iv	2 815	430	3 245
8v (ogółem)	3 946	5 645	9 591
Poddziałanie X.2.1	3 884	5 568	9 452
Poddziałanie X.2.2	62	77	139
8vi	33 088	14 154	47 242
10i	2 713	345	3 058
10iii	1 224	462	1 686
10iv	1 279	1 209	2 488
ogółem	47 434	23 592	71 026

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wygenerowanych z systemu SL2014 (dnia 07.08.2025 r.), ASM Research Solutions Strategy

Na podstawie przyjętego wzoru (przedstawionego powyżej) dokonano alokacji próby, rozumianej jako etap warstwowego losowania próby, który polegał na rozmieszczeniu (ustaleniu) elementów próby w określonych warstwach³. Przyjęto, że poziom ufności wynosić będzie 95%, zaś błąd maksymalny 5% a wielkości frakcji 0,5. Załącznik nr 6 do Wytycznych zaleca utrzymanie reprezentatywności próby w warstwach takich jak: wykształcenie, grupy wiekowe, status na rynku pracy, przy czym w Załączniku nr 6 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.

Na podstawie tych założeń obliczono wielkość każdej z warstw. Poniższa tabela ukazuje założoną do realizacji próbę badawczą (strukturę próby założonej) oraz faktycznie zrealizowaną.

³ Definicja alokacji próby przyjęta przez Główny Urząd Statystyczny.

Tabela 4 Struktura próby badawczej do badania z uczestnikami

PI	Próba założona			Próba zrealizowana		
	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	ogółem (K+M)	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	ogółem (K+M)
9i	50	47	97	50	47	97
9iv	322	287	609	322	287	609
9v	175	115	290	175	115	290
8iv	338	203	541	338	203	541
8v (ogółem)	350	360	710	350	360	710
Poddziałanie X.2.1*	345	355	700	345	355	700
Poddziałanie X.2.2*	5	5	10	5	5	10
8vi	380	374	754	380	374	754
10i	336	182	518	336	182	518
10iii	292	210	502	292	210	502
10iv	295	292	587	295	292	587
ogółem	2 538	2 070	4 608	2 538	2 070	4 608

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy

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

Z uwagi na brak obowiązku zachowania reprezentatywności próby względem określonych kategorii społeczno–demograficznych, takich jak wiek, poziom wykształcenia czy status osoby z niepełnosprawnością, skład badanej grupy nie odzwierciedla rzeczywistego rozkładu tych cech w całej populacji uczestników programu. W praktyce skutkuje to tym, że w wynikach badania dostrzegalna jest nadreprezentacja osób o określonych cechach, które nie występują z taką częstotliwością w populacji ogólnej objętej wsparciem.

Tabela 5 Charakterystyka badanych

Zmienne społeczno-demograficzne		Liczebność	%
Wiek	poniżej 25 lat	223	4,8%
	25–29 lat	349	7,6%
	30–54 lat	3 242	70,4%
	powyżej 55 lat	794	17,2%
Wykształcenie	gimnazjalne (ISCED 2)	65	1,4%
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	5	0,1%
	podstawowe (ISCED 1)	94	2,0%
	policealne (ISCED 4)	448	9,7%
	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	1 054	22,9%
	wyższe (ISCED 5–8)	2 942	63,8%
Osoba z niepełnosprawnością	Nie	4 044	87,8%
	Odmowa podania informacji	44	1,0%
	Tak	520	11,3%
Miejsce zamieszkania	na terenie wiejskim	1 474	32,0%
	na terenie miejskim	3 134	68,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CATI/CAWI z uczestnikami N=4 608, ASM Research Solutions Strategy

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 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2023 r (lub do zakończenia udziału osób w PO).

Próba w badaniu miała charakter losowo–warstwowy. Wielkość populacji ogólnej, na podstawie której obliczono strukturę próby badawczej zaprezentowano w poniższej tabeli. Podobnie jak w przypadku badania ilościowego 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. W poniższej tabeli znajduje się próba założona do realizacji oraz próba zrealizowana.

Tabela 6 Populacja ogólna oraz struktura próby badawczej do badania z beneficjentami

PI	Populacja ogólna	Założona do realizacji próba badawcza	Zrealizowana próba badawcza
10i	92	74	74
10iii	16	15	15
10iv	70	59	59
8iv	96	77	77
8v	12	12	12
8vi	64	55	55
9i	7	7	7
9iv	85	70	70
9v	3	3	3
Ogółem	445	372	372

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wygenerowanych z systemu SL2014 (z dnia 07.08.2025 r.), ASM Research Solutions Strategy

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 wystandaryzowany (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.

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 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2023 r (lub do zakończenia udziału osób w PO).

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 7 Struktura próby badań jakościowych– podział na PI

PI	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)
9i	0	0
9iv	2	2
9v	3	2
8iv	2	2
8v	2	2
8vi	2	3
10i	3	2
10iii	2	3
10iv	2	2
ogółem	18	18

Źródło: opracowanie własne, ASM Research Solutions Strategy

Wśród respondentów znalazły się:

- 3 osoby, które przeszły z niepewnego do pewnego zatrudnienia
- 4 osoby, które przeszły z niepełnego do pełnego zatrudnienia,
- 12 osób które zmieniły pracę na inną lub awansowały,
- 15 osób, których sytuacja się nie zmieniła po udziale w projekcie,

- 2 osoby, których sytuacja zawodowa uległa pogorszeniu.

Analiza Desk Research

Kolejną z zastosowanych w niniejszym badaniu technik była analiza danych zastanych (desk research). Eksploracja przedmiotu badania została oparta na dostępnych danych i 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.

W przypadku ocen na skali (np. „bardzo dobrze”, „raczej dobrze”), oprócz odpowiedzi badanych prezentowano sumy pośrednie, czyli skumulowane wartości dla odpowiedzi pozytywnych i negatywnych.

W badaniu najważniejsze wyniki zestawiono z wynikami pomiaru 3, który odbył się w 2022 roku, oraz z wynikami pomiaru 1 i 2 (który odbył się w 2019 roku), o ile dysponowano danymi pozwalającymi na przedstawienie takich zestawień. Każdorazowo informacja o uwzględnieniu wyników poprzednich pomiarów znajduje się w tekście raportu oraz nazwach wykresów/ źródeł danych.

Pod każdą tabelą zamieszczono informację o źródle danych, co jest istotne z uwagi na fakt, że badanie ilościowe obejmowało dwie odrębne grupy respondentów: uczestników projektów i beneficjentów. W podpisach pod tabelami wskazano wielkość próby badawczej oznaczoną literą N, która odnosi się do całkowitej liczby przeprowadzonych wywiadów w danej grupie.

Warto również podkreślić, że ze względu na zaokrąglanie wartości procentowych do jednego miejsca po przecinku (np. 0,0%) sumy w niektórych tabelach mogą nieznacznie przekraczać 100% (np. 100,1%), co jest bezpośrednim skutkiem przyjętej metody zaokrągleń.

2.1 Zasięg Interwencji i dostępność wsparcia

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 2020–2023 roku), opracowano wskaźnik pn. Liczba uczestników na 10 000 mieszkańców powiatu, który zostanie obliczony na podstawie następującego wzoru:

$$Wu = \frac{U \cdot 10\,000}{L}$$

Gdzie:

Wu – wskaźnik liczba uczestników na 10 000 mieszkańców powiatu

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

L – liczba mieszkańców powiatu⁴

W poniższej tabeli przedstawiono ranking powiatów według liczby uczestników w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców. Najniższe wartości wskaźnika odnotowano w powiatach opoczyńskim, wieruszowskim, sieradzkim i radomszczańskim, najwyższe zaś w powiecie pabianickim, łódzkim wschodnim i łódzkim. Powiat wieruszowski uzyskał wartość wskaźnika niższą niż 100, co oznacza, że mniej niż 1% mieszkańców objętych zostało wsparciem w ramach interwencji. Należy mieć na uwadze, że wskaźnik ten w poprzednich pomiarach ulegał znacznym fluktuacjom – w trzecim pomiarze powiaty z najniższymi wartościami były zupełnie inne niż obecnie. Interwencja jest dostępna we wszystkich powiatach województwa, co oznacza, że nie występują tzw. „białe plamy” w zakresie dostępu do wsparcia. W związku z tym nie rekomenduje się podejmowania dodatkowych działań, ponieważ zmienność wskaźnika w czasie wskazuje na jego dynamiczny charakter, a nie na trwałe ograniczenia w dostępności.

Tabela 8 Obszary terytorialne objęte interwencją

Powiat	Liczba ludności	Liczba uczestników	współczynnik pn. liczba uczestników na 10 000 mieszkańców powiatu
wieruszowski	41 569	364	87,6
sieradzki	112 341	1 541	137,2
radomszczański	107 620	2 165	201,2
opoczyński	72 349	1 494	206,5

⁴ Dane GUS/ BDL - uśrednione wartości z lat 2019 - 2020

wieluński	73 128	1 567	214,3
łęczycki	47 035	1 012	215,2
brzeziński	30 260	662	218,8
Skierniewice	45 559	1 003	220,2
kutnowski	91 593	2 044	223,2
łowicki	74 575	1 724	231,2
bełchatowski	109 074	2 778	254,7
łaski	48 964	1 294	264,3
skierniewicki	37 822	1 010	267,0
zduńskowolski	63 760	1 825	286,2
poddębicki	39 574	1 164	294,1
pajęczański	48 996	1 458	297,6
Piotrków Trybunalski	67 351	2 021	300,1
zgierski	166 632	5 078	304,7
piotrkowski	90 404	2 826	312,6
rawski	46 415	1 455	313,5
tomaszowski	111 459	3 873	347,5
Łódź	658 440	23 720	360,2
łódzki wschodni	74 353	3 208	431,5
pabianicki	119 378	9 036	756,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy SL2014 i GUS/BDL (uśrednione wyniki dla lat 2020–2023)

Jednym z istotnych elementów badania było także ustalenie, czy wsparcie zaplanowane w ramach poszczególnych PI dotarło w równym stopniu do różnych grup społeczno-demograficznych, w tym grup defaworyzowanych oraz czy objęło mieszkańców wszystkich obszarów województwa łódzkiego. Wyniki tej analizy zaprezentowano w niniejszym rozdziale.

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

Ogólny wskaźnik feminizacji (dla wszystkich PI) osiągnął wartość 201,1, co wskazuje, że kobiet – uczestniczek wsparcia – było ponad dwukrotnie więcej niż mężczyzn. Analiza pokazuje duże zróżnicowanie – najwyższy wskaźnik odnotowano w PI 08(iv) (654,7). Celem

tego PI była aktywizacja osób opiekujących się dziećmi do lat 3, w tym tworzenie miejsc opieki i wsparcie w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. Ze względu na charakter działań grupa docelowa składała się głównie z kobiet, co tłumaczy tak wysoki poziom feminizacji. Z kolei najniższy wskaźnik wystąpił w PI 08(v) (69,9), którego celem było podniesienie kompetencji i kwalifikacji przedsiębiorców sektora MŚP i ich pracowników, w tym przedsiębiorstw przechodzących procesy adaptacyjne, restrukturyzacyjne i modernizacyjne.

Tabela 9 Współczynnik feminizacji

PI	Płeć		
	kobieta	mężczyzna	Współczynnik feminizacji
9i	58	53	109,4
9iv	1 990	1 129	176,3
9v	321	165	194,5
8iv	2 815	430	654,7
8v (ogółem)	3 946	5 645	69,9
8vi	33 088	14 154	233,8
10i	2 713	345	786,4
10iii	1 224	462	264,9
10iv	1 279	1 209	105,8
ogółem	47 434	23 592	201,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy SL2014

Ponadto przeprowadzono analizę tzw. zwiłokrotnionej (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 intersekcjonalności (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 intersekcjonalności (wiek/płeć)

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

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

Najwyższy wskaźnik dyskryminacji zwiłokrotnionej odnotowano w przypadku PI 10(i), gdzie wartość wyniosła aż 702,8. Oznacza to, że w projektach realizowanych w ramach tego priorytetu dominowały kobiety w wieku powyżej 55 lat, czyli grupa uznawana za defaworyzowaną na rynku pracy. Tak wysoki wynik można tłumaczyć charakterem działań – PI 10(i) koncentrował się na edukacji ogólnej i przedszkolnej, obejmując m.in. poprawę

jakości kształcenia, przygotowanie nauczycieli oraz rozwój wczesnej opieki nad dziećmi. Z uwagi na specyfikę zawodu nauczyciela, szczególnie w edukacji przedszkolnej, uczestnikami projektów były głównie kobiety.

Tabela 10 Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (wiek/płeć)

PI	Płeć				Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (płeć/ wiek)
	kobieta		mężczyzna		
	wiek		wiek		
	18–54 lat	55+ lat	18–54 lat	55+ lat	
08(iv)	2 814	1	430	0	nd
08(v)	3 466	455	5 215	410	111,0
08(vi)	23 197	9 889	9 422	4731	209,0
09(i)	50	7	47	6	116,7
09(iv)	1 582	408	835	293	139,2
09(v)	286	35	144	21	166,7
10(i)	2207	506	273	72	702,8
10(iii)	1 528	920	556	368	250,0
10(iv)	2 202	356	1 994	424	84,0
Ogółem	37 332	12 577	18 916	6 325	198,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy SL2014

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 intersekcjonalności (płeć/niepełnosprawność)

K_n – liczba kobiet (uczestniczek) z niepełnosprawnościami

M_n – liczba mężczyzn (uczestników) z niepełnosprawnościami

Najwyższy wskaźnik odnotowano w PI 08(iv) – 725, co świadczy o tym, że w ramach tego priorytetu uczestniczyło zdecydowanie więcej kobiet z niepełnosprawnościami niż mężczyzn. Analiza współczynnika dyskryminacji zwielokrotnionej pokazuje, że w większości przypadków kobiet z niepełnosprawnościami, które otrzymały wsparcie, było więcej niż mężczyzn z niepełnosprawnościami. Wynika to pośrednio z faktu, że w niemal każdym Priorytecie Inwestycyjnym (z wyjątkiem PI 8(v)) liczba kobiet (wszystkich, także bez niepełnosprawności) objętych interwencją była większa niż liczba mężczyzn. Tylko w przypadku PI 09(i), 09(v), 10(iv) liczba mężczyzn z niepełnosprawnością była wyższa niż kobiet z niepełnosprawnością. Oznacza to, że kobiety z niepełnosprawnościami są generalnie częściej obejmowane

wsparciem w ramach interwencji niż mężczyźni z niepełnosprawnościami, co potwierdza brak barier w dostępie do działań dla tej grupy.

Tabela 11 Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (niepełnosprawność/płeć)

PI	Płeć				Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (płeć/ niepełnosprawność)
	kobieta		mężczyzna		
	Niepełnosprawność		Niepełnosprawność		
	Nie	Tak	Nie	Tak	
08(iv)	2 737	29	405	4	725,0
08(v)	3 894	52	5 610	35	148,6
08(vi)	31 424	1 178	13 572	445	264,7
09(i)	50	8	39	14	57,1
09(iv)	1 755	234	973	153	152,9
09(v)	314	6	156	9	66,7
10(i)	2 658	10	338	3	333,3
10(iii)	1 734	714	666	258	276,7
10(iv)	1 690	868	1 504	912	95,2
Ogółem	46 256	3 099	23 263	1 833	169,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy SL2014

2.2 Szacowanie 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 w kwestionariuszu (stanowiącym integralny załącznik do niniejszego raportu) pytania było interpretowane jako zmiana sytuacji na lepszą.

Tabela 12 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

Warunek 1			Warunek 2	
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 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 Research Solutions Strategy

Wartość wskaźnika rezultatu przedstawiono oddzielnie dla 4 pomiaru, 3 oraz 1 i 2 pomiaru. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego w 4 pomiarze i dla wszystkich PI wyniosła 20,0% (dla 3 pomiaru 17,6%; dla 1 i 2 pomiaru 17,0%). Wartość wskaźnika była nieznacznie wyższa w przypadku kobiet (21,0%) niż mężczyzn (18,7%). Dla porównania, w 3 pomiarze wartości wynosiły odpowiednio 18,6% dla kobiet i 16,3% dla mężczyzn, a w 1 i 2 pomiarze – 17,2% dla kobiet i 16,4% dla mężczyzn.

Najwyższą wartość wskaźnika (dla kobiet i mężczyzn) w 4 pomiarze odnotowano w PI 09(i) – 35,1% (dla 3 pomiaru 15,9%; dla 1 i 2 pomiaru brak jest danych w tym zakresie), najniższą zaś w PI 08(vi) – 13,3% (dla 3 pomiaru 7,0%; dla 1 i 2 pomiaru 3,8%).

W przypadku kobiet najwyższa wartość wskaźnika w 4 pomiarze obserwowana jest wśród uczestniczek PI 09(i) – 38% (dla 3 pomiaru 12,1%), najniższa zaś w PI 08(vi) – 15,5% (dla 3 pomiaru 6,2%; dla 1 i 2 pomiaru 3,8%). W przypadku mężczyzn wskaźnik najwyższy był w PI 09(i) – 31,9% (dla 3 pomiaru 27,3%), najniższy zaś w PI 08(vi) – 11% (dla 3 pomiaru 8,0%; dla 1 i 2 pomiaru 5,8%).

Rozkład wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego w 4 pomiarze może być związany z charakterem interwencji realizowanych w ramach poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych. PI 09(i), w którym odnotowano najwyższe wartości, obejmuje działania (programy) z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Programy te często mają kompleksowy charakter – łączą wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe, szkolenia, staże i pomoc socjalną, co zwiększa szanse uczestników na trwałą poprawę sytuacji zawodowej. Dodatkowo osoby objęte tym

wsparciem często znajdują się w trudnej sytuacji życiowej (np. w kryzysie bezdomności); w ich przypadku nawet umiarkowane wsparcie mogło przynieść znaczące efekty.

Wysokie wartości odnotowano w PI 08(iv) – 28,8% (dla 3 pomiaru 30,0%; dla 1 i 2 pomiaru 21,3%). W ramach tego PI zaprojektowano wsparcie mające na celu zwiększenie szans na utrzymanie zatrudnienia przez osoby pełniące funkcje rodzicielskie poprzez tworzenie miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 i działania aktywizacyjne.

Z kolei najniższe wartości wskaźnika odnotowano w PI 08(vi) – 13,3% (dla 3 pomiaru 7,0%; dla 1 i 2 pomiaru 3,8%). W ramach tego PI realizowano działania głównie o charakterze zdrowotnym. Efekty tych projektów mogą być wobec powyższego widoczne w dłuższej perspektywie (np. roku, dwóch).

Szczegółowe wyniki zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 13 Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego – podział na PI i płeć dla 4 pomiarów

PI	4 pomiar						3 pomiar			1 i 2 pomiar		
	Kobieta		Mężczyzna		Ogółem		Kobieta	Mężczyzna	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%	%	%	%	%	%	%
08(iv)	110	32,5%	46	22,7%	156	28,8%	32,1%	17,3%	30,0%	21,2%	25,0%	21,3%
08(v)	88	25,1%	87	24,2%	175	24,6%	25,2%	20,2%	22,7%	16,0%	20,5%	18,3%
08(vi)	59	15,5%	41	11,0%	100	13,3%	6,2%	8,0%	7,0%	3,8%	5,8%	3,8%
09(i)	19	38,0%	15	31,9%	34	35,1%	12,1%	27,3%	15,9%	bd	bd	bd
09(iv)	50	15,5%	43	15,0%	93	15,3%	13,5%	11,4%	12,7%	19,3%	25,3%	21,9%
09(v)	46	26,3%	27	23,5%	73	25,2%	26,7%	20,0%	24,3%	18,5%	20,9%	19,4%
10(i)	55	16,4%	29	15,9%	84	16,2%	15,0%	9,8%	12,8%	12,7%	18,9%	14,0%
10(iii)	50	17,1%	39	18,6%	89	17,7%	14,8%	18,1%	16,1%	36,7%	0,0%	32,4%
10(iv)	57	19,3%	60	20,5%	117	19,9%	22,6%	24,4%	23,5%	26,2%	31,6%	29,0%
Ogółem	534	21,0%	387	18,7%	921	20,0%	18,6%	16,3%	17,6%	17,2%	16,4%	17,0%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami 4 pomiaru (N=4 608), 3 pomiaru (N=4 480), 2 i 1 pomiaru (N=3 188)

W poniższej tabeli zaprezentowano także wartość wskaźnika rezultatu w podziale na dwa poddziałania w PI 8(v) – poddziałanie X.2.1 oraz X.2.2. W przypadku Poddziałania X.2.1 wartość wskaźnika osiągnęła poziom 14,9%, jeżeli zaś chodzi o drugie poddziałanie – X.2.2, wartość wskaźnika wyniosła 23,5%. Szczegółowe wyniki uwzględniające podział na płeć, zaprezentowane zostały w poniższej tabeli. Autorzy niniejszego raportu zwracają uwagę na to, że w przypadku Poddziałania X.2.2 próba była niewielka (obejmowała 5 osób).

Tabela 14 Wartość wskaźnika rezultatu – podział na poddziałania i płeć (4 pomiar)

PI/Poddziałanie	Wartość wskaźnika rezultatu				Ogółem	
	Kobieta		Mężczyzna			
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
8(v) Poddziałanie X.2.1	86	24,9%	86	24,2%	172	14,9%
8(v) Poddziałanie X.2.2	2	40,0%	1	20,0%	3	23,5%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Następnie dokonano ekstrapolacji na całą populację uczestników projektów⁵ (47 434 kobiety, 23 592 mężczyzn, łącznie 71 026 uczestników wsparcia). łącznie 14 373 osoby poprawiły swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu.

Tabela 15 Ekstrapolacja na całą populację (4 pomiar)

PI	Wartość procentowa wskaźnika rezultatu			Ekstrapolacja na całą populację		
	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem
	%			w liczbach		
08(iv)	32,5%	22,7%	28,8%	915	98	1 013
08(v)	25,1%	24,2%	24,6%	990	1 366	2 356
08(vi)	15,5%	11,0%	13,3%	5 129	1 557	6 686
09(i)	38,0%	31,9%	35,1%	22	17	39
09(iv)	15,5%	15,0%	15,3%	308	169	477
09(v)	26,3%	23,5%	25,2%	84	39	123
10(i)	16,4%	15,9%	16,2%	445	55	500
10(iii)	17,1%	18,6%	17,7%	209	86	295
10(iv)	19,3%	20,5%	19,9%	247	248	495
Ogółem	21,0%	18,7%	20,0%	8 349	3 635	11 984

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

⁵ Dotyczy to wyłącznie uczestników projektów, którzy zakończyli swój udział we wsparciu realizowanym ze środków EFS od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2023 r. (lub do zakończenia udziału osób w PO).

Oprócz oszacowania wartości wskaźnika brutto oszacowano także wartość wskaźnika netto. Analizie poddane zostały odpowiedzi badanych spełniających poniższy warunek.

Tabela 16 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 Research Solutions Strategy

Wartość wskaźnika netto osiągnięta w 4 pomiarze poziom 5,9% (dla 3 pomiaru 4,7%; dla 1 i 2 pomiaru 9,0%). Płeć zasadniczo nie różnicowała wartości wskaźnika – w 4 pomiarze wyniosła 5,7% dla kobiet i 6,0% dla mężczyzn (dla 3 pomiaru odpowiednio 5,0% i 4,7%; dla 1 i 2 pomiaru 8,0% i 11,0%). Najwyższa wartość osiągnięta została w 4 pomiarze, tak dla mężczyzn, jak i dla kobiet, w PI 09(i) – 14,4% (dla 3 pomiaru 4,5%; dla 1 i 2 pomiaru brak danych), najniższa zaś dla PI 09(iv) – 1,4% (dla 3 pomiaru 1,1%; dla 1 i 2 pomiaru 15,2%).

Tabela 17 Wartość wskaźnika NETTO – podział na PI i płeć

PI	4 pomiar						3 pomiar			1 i 2 pomiar		
	Kobieta		Mężczyzna		Ogółem		Kobieta	Mężczyzna	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%	%	%	%	%	%	%
08(iv)	45	13,3%	12	5,9%	57	10,5%	13,0%	5,8%	11,9%	5,4%	0,0%	5,2%
08(v)	34	9,7%	52	14,4%	86	12,1%	11,1%	5,1%	8,1%	7,1%	8,5%	7,8%
08(vi)	10	2,6%	7	1,9%	17	2,3%	0,8%	0,3%	0,6%	0,3%	0,4%	0,3%
09(i)	7	14,0%	7	14,9%	14	14,4%	0,0%	4,5%	1,1%	nd	nd	nd
09(iv)	4	1,2%	4	1,4%	8	1,3%	0,9%	1,4%	1,1%	11,5%	20,0%	15,2%
09(v)	7	4,0%	10	8,7%	17	5,9%	5,3%	5,9%	5,5%	13,0%	12,8%	12,9%
10(i)	5	1,5%	3	1,6%	8	1,5%	1,4%	0,8%	1,2%	6,5%	14,4%	8,2%
10(iii)	19	6,5%	10	4,8%	29	5,8%	3,5%	7,2%	5,0%	36,7%	0,0%	32,4%
10(iv)	14	4,7%	20	6,8%	34	5,8%	6,4%	11,2%	8,9%	11,4%	18,9%	15,2%
Ogółem	145	5,7%	125	6,0%	270	5,9%	5,0%	4,7%	4,9%	8,0%	11,0%	9,0%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami 4 pomiaru (N=4 608), 3 pomiaru (N=4 480), 2 i 1 pomiaru (N= 3 188)

Podobnie jak w przypadku oszacowania wartości wskaźnika rezultatu, przedstawiono również wartość wskaźnika netto dla określonych poddziałań – poddziałania X.2.1 oraz X.2.2. Wartość wskaźnika ogółem była wyższa w przypadku poddziałania X.2.2 aż o 8 punktów procentowych (12% vs. 20%). Podobnie jak w poprzednim przypadku, należy mieć jednak na uwadze, że w poddziałaniu X.2.2 zrealizowano tylko 5 ankiet.

Tabela 18 Wartość wskaźnika NETTO – podział na poddziałania i płeć

PI/ poddziałanie	Wartość wskaźnika NETTO					
	Kobieta		Mężczyzna		Ogółem	
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
8(v) Poddziałanie X.2.1	33	9,6%	51	14,4%	84	12,0%
8 (v) Poddziałanie X.2.2	1	20,0%	1	20,0%	2	20,0%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

W celu pogłębienia analizy efektywności interwencji dokonano obliczeń, które pozwalają oszacować średni koszt przypadający na jedną osobę, której sytuacja zawodowa uległa poprawie w ciągu sześciu miesięcy od opuszczenia programu. Celem takiej analizy było ustalenie, ile wynosi jednostkowy koszt wsparcia w ramach danego PI, prowadzący do pozytywnej zmiany na rynku pracy. W pierwszym etapie zsumowano całkowite wydatki projektowe przypisane do każdego PI⁶. Następnie uzyskane wartości zostały podzielone przez liczbę uczestników, którzy po sześciu miesiącach od zakończenia udziału w programie znajdowali się w korzystniejszej sytuacji zawodowej. Ze względu na cele przyjęte w ramach działań PI 09(i) (reintegracja zawodowa, także osób w kryzysie bezdomności) i związane z nimi wysokie koszty realizowanego wsparcia, odstąpiono od prezentacji kosztów efektywnych.

Najbardziej efektywny kosztowo okazał się PI 08(vi) – w jego ramach średni koszt przypadający na jednego uczestnika projektu, który poprawił swoją sytuację na rynku pracy, wyniósł 352,10 zł.

⁶ Na podstawie listy projektów realizowanych z Funduszy Europejskich w Polsce w latach 2014-2020 - stan na 2 listopada 2025 r.

Tabela 19 Koszty efektywne

PI	Liczba osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy (1, 2, 3 i 4 pomiar)	Koszt efektywny
08(iv)	1 453	1 391,79 zł
08(v)	9 017	12 441,02 zł
08(vi)	8 033	352,10 zł
09(i)	63	nd
09(iv)	1 386	38 803,05 zł
09(v)	378	13 333,33 zł
10(i)	1 460	1 432,10 zł
10(iii)	681	16 472,93 zł
10(iv)	1 734	35 196,20 zł

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

2.3 Czynniki wpływające pozytywnie na ukształtowanie się wartości wskaźnika

W badaniu przyjęto, że niektóre czynniki społeczno-demograficzne mogły wpływać na wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego.

Pierwszym z takich czynników jest wiek. Co do zasady, wartość wskaźnika maleje wraz ze wzrostem wieku badanych. Najwyższy poziom wskaźnika występuje w grupie osób poniżej 25. roku życia – 37,2% (dla wcześniejszych pomiarów 36,9%). W grupie 25–29 lat wskaźnik wynosi 34,7% (w pomiarze 3: 31,7%), w grupie 30–54 lata – 19,3% (w pomiarze 3: 17,7%), a najniższą wartość odnotowano wśród osób powyżej 55 lat – 11,5% (w pomiarze 3: 7,4%). Oznacza to, że im młodszy uczestnicy wsparcia, tym częściej poprawiają oni swoją sytuację na rynku pracy po opuszczeniu programu.

Wykształcenie również wpływa na osiągniętą wartość wskaźnika. Najwyższy poziom osiągnięto w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym (ISCED 2) – 33,8% (w pomiarze 3: 25,8%). W przypadku osób z wykształceniem wyższym (ISCED 5–8) wartość wskaźnika wynosi 19,3% (w pomiarze 3: 17,7%). Najniższy wskaźnik występuje wśród osób z wykształceniem podstawowym (ISCED 1) – 12,8% (w pomiarze 3: 17,8%). Analiza ta nie pozwala stwierdzić, że im wyższe jest wykształcenie badanych, tym częściej poprawiają oni swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu, jednak wskazuje na pewną prawidłowość: osoby z niskim wykształceniem w mniejszym stopniu doświadczają tej poprawy w porównaniu do osób z wykształceniem wyższym.

Niepełnosprawność także wpływa na wartość wskaźnika. Jego wartość dla osób bez niepełnosprawności wynosi 20,2% (w pomiarze 3: 17,5%), natomiast dla osób z niepełnosprawnościami – 18,3% (w pomiarze 3: 18,8%).

Podobnie miejsce zamieszkania – wartość wskaźnika osiągnięta zbliżony poziom zarówno dla osób mieszkających na terenie wiejskim, jak i miejskim (19,8% vs. 20,1%; brak danych dla wcześniejszych pomiarów).

Tabela 20 Wiek, wykształcenie i niepełnosprawność a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego (4 i 3 pomiar, brak danych dla pomiaru 1 i 2)

Zmienne społeczno—demograficzne		Wartość wskaźnika rezultatu (4 pomiar)		Wartość wskaźnika rezultatu (3 pomiar)
		Liczebność	%	%
Wiek	poniżej 25 lat	83	37,2%	36,9%
	25–29 lat	121	34,7%	31,7%
	30–54 lata	626	19,3%	17,7%
	powyżej 55 lat	91	11,5%	7,4%
Wykształcenie	gimnazjalne (ISCED 2)	22	33,8%	23,7%
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	1	20,0%	25,0%
	podstawowe (ISCED 1)	12	12,8%	17,8%

Zmienne społeczno—demograficzne		Wartość wskaźnika rezultatu (4 pomiar)		Wartość wskaźnika rezultatu (3 pomiar)
		Liczebność	%	%
	policealne (ISCED 4)	84	18,8%	16,9%
	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	233	22,1%	16,7%
	wyższe (ISCED 5–8)	569	19,3%	17,7%
Osoba z niepełnosprawnościami	Nie	815	20,2%	17,5%
	Odmowa podania informacji	11	25,0%	20,4%
	Tak	95	18,3%	18,8%
Miejsce zamieszkania	na terenie wiejskim	292	19,8%	bd
	na terenie miejskim	629	20,1%	bd

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami 4 pomiaru (N=4 608), 3 pomiaru (N=4 480)

Kolejnym czynnikiem wpływającym na kształtowanie się wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego jest rodzaj przyznanego wsparcia. Poniższe zestawienie zostało opracowane na podstawie danych z bazy SL2014. Najwyższe odsetki osiągnięcia rezultatu w 4 pomiarze obserwujemy w przypadku usługi aktywnej integracji – 36,8% (pomiar 3: 16,1%), studiów/kształcenia podyplomowego – 36,6% (pomiar 3: 30,2%) oraz programu outplacementowego – 37,5% (pomiar 3: 25,3%). Wysoki wskaźnik występuje również przy doskonaleniu zawodowym – 31,8% (pomiar 3: 10,7%) oraz opieki nad dzieckiem do lat 3/refundacji kosztów opieki – 28,8% (pomiar 3: 30,0%). Z kolei najniższe wskaźniki występują w przypadku programu zdrowotnego – 13,0% (pomiar 3: 6,5%), stażu/praktyki – 13,3% (pomiar 3: 40,0%, natomiast należy wziąć pod uwagę małą liczebność – tylko czterech badanych). Najwyższe wartości wskaźnika odnotowywane były więc w przypadku tych form wsparcia, których bezpośrednim celem było wsparcie na rynku pracy, czy poprzez różnego rodzaju kursy, szkolenia, czy kompleksową pomoc. Szczegółowe wyniki zaprezentowano poniżej.

Tabela 21 Rodzaj wsparcia (na podstawie bazy SL2014) a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego (4 i 3 pomiar, brak danych dla pomiaru 1 i 2)

Rodzaj przyznanego wsparcia	Wartość wskaźnika rezultatu (4 pomiar)		Wartość wskaźnika rezultatu (3 pomiar)
	Liczebność	%	%
doradztwo	79	26,5%	24,6%
doskonalenie zawodowe	7	31,8%	10,7%
inne	58	15,4%	11,9%
opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	156	28,8%	30,0%
program outplacementowy	3	37,5%	25,3%
program zdrowotny	89	13,0%	6,5%
staż/ praktyka	2	13,3%	40,0%
studia/ kształcenie podyplomowe	15	36,6%	30,2%
szkolenie/ kurs	200	17,8%	18,5%
usługa aktywnej integracji	32	36,8%	16,1%
usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	172	24,6%	22,4%
usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	32	14,6%	19,6%
usługa wsparcia ekonomii społecznej	9	16,1%	25,0%
usługa zdrowotna/medyczna	12	15,8%	8,5%
Wsparcie z wykorzystania TIK	55	15,3%	9,4%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami 4 pomiaru (N=4 608), 3 pomiaru (N=4 480)

Pytanie dotyczące rodzaju otrzymanego wsparcia, przy uwzględnieniu innego niż w bazie SL2014 podziału, zadano także respondentom biorącym udział w badaniu ilościowym. Najwyższą wartość wskaźnika odnotowano w przypadku dodatku relokacyjnego – 50,0%, ale zaznaczyć należy, że liczebność jest bardzo mała (2 osoby), co ogranicza wiarygodność tego wyniku. Wysokie wartości obserwowane są również w przypadku szkoleń z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy – 41,2%, praktyk lub staży zawodowych – 33,7%, pośrednictwa pracy – 33,3% oraz wsparcia na założenie własnej działalności gospodarczej – 32,1%, co wskazywać może, że bezpośrednie działania związane z wejściem na rynek pracy lub przedsiębiorczością, rozwojem swoich kompetencji i umiejętności mają duży wpływ na uzyskane rezultaty.

Najniższe wartości wskaźnika występują w przypadku profilaktyki zdrowotnej – 15,5%, czy dofinansowania pracodawcy do kosztów zatrudnienia (17,1%).

Tabela 22 Rodzaj wsparcia (na podstawie wskazań badanych) a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego

Rodzaj przyznanego wsparcia		Wartość wskaźnika rezultatu	
		Liczebność	%
13.1 Z których form wsparcia korzystał/a Pan/i w ramach projektu?	Doradztwo zawodowe indywidualne	45	27,1%
	Doradztwo zawodowe grupowe	42	28,0%
	Pośrednictwo pracy	3	33,3%
	Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	14	41,2%
	Wsparcie psychologiczne	79	24,4%
	Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	481	21,3%
	Praktyki lub staże zawodowe	28	33,7%
	Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	156	25,8%
	Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	9	32,1%
	Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	7	17,1%
	Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	95	15,5%
	Dodatek relokacyjny	2	50,0%
	Inna forma	39	11,9%
	Nie wiem/ nie pamiętam/ odmowa odpowiedzi	86	15,2%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Uzyskane wyniki przedstawiono w podziale na subregiony województwa łódzkiego⁷, w których mieszkali w chwili badania uczestnicy. Najwyższą wartość wskaźnika rezultatu odnotowano dla subregionu piotrkowskiego (21,8%). Niewiele mniejszy odsetek uzyskano dla subregionu łódzkiego (20,7%). Najniższa wartość wskaźnika dotyczyła uczestników mieszkających na terenie subregionu sieradzkiego.

⁷Województwo łódzkie zostało podzielone na 5 subregionów (wg klasyfikacji NUTS 3): subregion Sieradzki, obejmujący powiaty: łaski, pączęczański, poddębicki, sieradzki, wieluński, wieruszowski oraz zduńskowolski, Subregion Skierniewicki, powiaty: kutnowski, łęczycki, łowicki, rawski, skierniewicki oraz miasto Skierniewice; Subregion Piotrkowski, powiaty: bełchatowski, opoczyński, piotrkowski, miasto Piotrków Trybunalski, radomszczański, tomaszowski oraz Subregion Łódzki, powiaty: brzeziński, łódzki wschodni, pabianicki oraz zgierski (informacje pochodzą ze strony: <https://bo.lodzkie.pl/podzial-na-subregiony/>, dostęp z dn.: 23.11.2025).

Tabela 23 Subregion a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego

Subregion	Wartość wskaźnika rezultatu	
	Liczebność	%
Miasto Łódź	317	19,8%
Subregion Łódzki	164	20,7%
Subregion Piotrkowski	187	21,8%
Subregion Sieradzki	113	17,7%
Subregion Skierniewicki	129	19,2%
Inne województwo ^{8*}	11	22,9%

*wyłączone z analizy opisowej

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Ostatnim czynnikiem, który miał wpływ na ukształtowanie się wartości wskaźnika była liczba form wsparcia, z której skorzystali badani. Wyniki ukazano w podziale na aktualny, 4 pomiar, oraz pomiar 3. Analiza wykazała, że wyższą wartość wskaźnika rezultatu (dla 4 pomiaru) odnotowywano w przypadku tych osób, które korzystały z więcej niż jednej formy wsparcia. Innymi słowy, wraz ze wzrostem liczby form wsparcia, rósł odsetek osób, które poprawiały swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projektach. Wpływ tego czynnika określić należy jako znaczący; w przypadku osób korzystających tylko z jednej formy wsparcia, wartość wskaźnika rezultatu wynosiła 19,3%, zaś w przypadku osób korzystających z 3 lub więcej form – była o 9 p.p. wyższa i wynosiła 28,3%. W przypadku pomiaru 3 oraz 1 i 2 zaobserwowano podobną tendencję (np. w pomiarze 3 wartość wskaźnika rezultatu dla osób korzystających z jednej formy wsparcia była o 1 p.p. niższa niż w przypadku osób korzystających z 2 form wsparcia). Jest to dowodem na to, że kompleksowość wsparcia (rozumiana jako wiele form wsparcia) wpływa na poprawę sytuacji badanych na rynku pracy.

Tabela 24 Liczba form wsparcia a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego (dla pomiaru 4 i 3, 1 i 2)

Kategoria uczestnika wsparcia	Wartość wskaźnika rezultatu w 4 pomiarze		Wartość wskaźnika rezultatu w 3 pomiarze	Wartość wskaźnika rezultatu w 1 i 2 pomiarze
	Liczebność	%	%	%
Osoby korzystające wyłącznie z jednej formy wsparcia	803	19,3%	17,6%	19,0%
Osoby korzystające z 2 form wsparcia	90	25,2%	18,6%	26,0%

⁸ Przedstawione wyniki dotyczą miejsca zamieszkania uczestników projektów: w programach dopuszczone było, aby np. pracownik pracował na terenie województwa łódzkiego, jednak mieszkał na terenie innego województwa.

Kategoria uczestnika wsparcia	Wartość wskaźnika rezultatu w 4 pomiarze		Wartość wskaźnika rezultatu w 3 pomiarze	Wartość wskaźnika rezultatu w 1 i 2 pomiarze
	Liczebność	%	%	%
Osoby korzystające z 3 lub więcej form wsparcia	28	28,3%	bd	25,0%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami 4 pomiaru (N=4 608), 3 pomiaru (N=4 480), 2 i 1 pomiaru (N= 3 188)

Jednym z dodatkowych celów badania było ustalenie, czy poziom intensywności wsparcia oferowanego w ramach programu wpływa na wartość wskaźnika netto. W celu odpowiedzi na powyższe pytanie konieczne było skonstruowanie macierzy wynikowej, przedstawionej poniżej. Dla każdej formy działania i jej oceny (według czasu trwania/ długości wsparcia) przedstawiono wysokość wskaźnika netto, w podziale na płeć i wiek (odstąpiono od przedstawienia wyników dla kategorii niepełnosprawności, gdyż liczebności w tej grupie były niewystarczające do przedstawienia korelacji). W przypadku wszystkich form wsparcia, wskaźnik netto był wyższy w przypadku ocen świadczących o adekwatności w zakresie czasu trwania wsparcia a najniższy był w przypadkach oceny wsparcia jako za krótkiego (w zdecydowanej większości nie przekraczał wartości 1%). Co ciekawe, wartość tego wskaźnika była wyższa w przypadku kobiet oceniających wsparcie jako adekwatne, niż mężczyzn – dotyczy to wszystkich form wsparcia. W przypadku osób w średnim w wieku (30–54 lata) oceniających wsparcie jako adekwatne, również wartość wskaźnika netto była wyższa niż w przypadku osób najmłodszych. Pokazuje to, że adekwatny czas trwania wsparcia wpływa pozytywnie na kształtowanie się wskaźnika netto, w szczególności w przypadku kobiet oraz osób w średnim wieku. Szczegółowe wyniki zaprezentowano poniżej.

Tabela 25 Wartość wskaźnika netto a płeć, wiek – w podziale na ocenę intensywności określonych form wsparcia

Ocena intensywności form wsparcia		Wartość wskaźnika netto					
		Płeć		Wiek			
		kobieta	mężczyzna	poniżej 25 lat	25–29 lat	30–54 lat	powyżej 55 lat
Doradztwo zawodowe indywidualne	Krótkie (1+2) ⁹	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%
	Długie (4+5) ¹⁰	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	1,8%	4,8%	1,2%	1,2%	4,2%	0,0%
Doradztwo zawodowe grupowe	Krótkie (1+2)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Długie (4+5)	0,0%	1,3%	0,0%	0,7%	0,7%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	4,0%	2,7%	0,0%	2,0%	4,7%	0,0%
Pośrednictwo pracy	Krótkie (1+2)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Długie (4+5)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	Krótkie (1+2)	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%
	Długie (4+5)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	23,5%	2,9%	8,8%	2,9%	14,7%	0,0%
Wsparcie psychologiczne	Krótkie (1+2)	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,3%
	Długie (4+5)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	2,5%	0,3%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%
Kursy i szkolenia mające na celu	Krótkie (1+2)	0,5%	0,3%	0,0%	0,1%	0,6%	0,0%
	Długie (4+5)	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%

⁹ Suma odpowiedzi „zdecydowanie za krótkie” (1) oraz „raczej za krótkie” (2)

¹⁰ Suma odpowiedzi „zdecydowanie za długie” (5) oraz „raczej za długie” (4)

Ocena intensywności form wsparcia		Wartość wskaźnika netto					
		Płeć		Wiek			
		kobieta	mężczyzna	poniżej 25 lat	25–29 lat	30–54 lat	powyżej 55 lat
zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	Adekwatne (odpowiednia długość)	3,0%	3,8%	0,7%	0,8%	4,8%	0,5%
Praktyki lub staże zawodowe	Krótkie (1+2)	0,0%	1,2%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Długie (4+5)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	2,4%	1,2%	1,2%	0,0%	2,4%	0,0%
Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	Krótkie (1+2)	1,8%	0,7%	0,0%	0,5%	1,8%	0,2%
	Długie (4+5)	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	5,0%	1,3%	0,3%	1,5%	4,5%	0,0%
Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	Krótkie (1+2)	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
	Długie (4+5)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%
Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	Krótkie (1+2)	0,1%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%
	Długie (4+5)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	0,9%	0,4%	0,3%	0,3%	0,6%	0,1%
Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	Krótkie (1+2)	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
	Długie (4+5)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adekwatne (odpowiednia długość)	1,8%	0,9%	0,0%	0,6%	2,1%	0,0%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

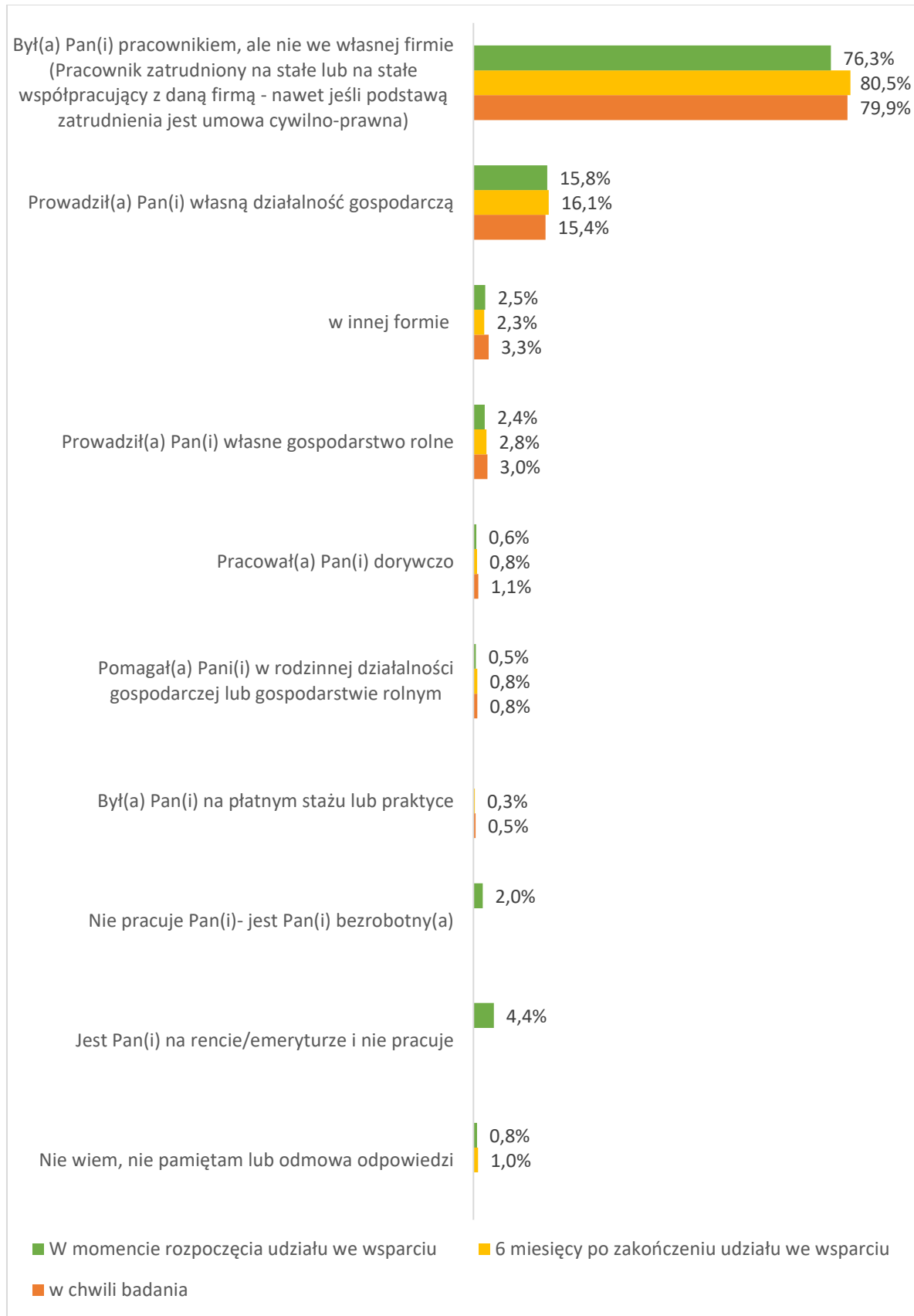
Reasumując, na wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego wpływa szereg czynników społeczno–demograficznych oraz związanych z rodzajem i intensywnością udzielonego wsparcia. Wśród czynników niezależnych od Instytucji Zarządzającej RPO Wł 2014-2020 kluczowe znaczenie mają wiek i wykształcenie uczestników – najwyższe wartości wskaźnika odnotowano wśród osób poniżej 25. roku życia oraz z wykształceniem gimnazjalnym, natomiast najniższe wśród osób powyżej 55 lat i z wykształceniem podstawowym. Niepełnosprawność oraz miejsce zamieszkania miały mniejszy wpływ – różnice w wartościach wskaźnika były niewielkie.

Wśród czynników zależnych od IZ RPO Wł 2014-2020 istotne znaczenie miała forma wsparcia – najwyższe wartości wskaźnika osiągnęto w przypadku szkoleń z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy, praktyk lub staży zawodowych, pośrednictwa pracy, a więc form bezpośrednio ukierunkowanych na poprawę sytuacji badanych na rynku pracy. Ważnym czynnikiem była również liczba form wsparcia – osoby korzystające z więcej niż jednej formy częściej poprawiały swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu, co wskazuje na pozytywny wpływ kompleksowego podejścia. Dodatkowo, adekwatność czasu trwania wsparcia miała znaczenie – wskaźnik netto był wyższy w przypadku ocen świadczących o adekwatności czasu trwania wsparcia, szczególnie wśród kobiet i osób w wieku 30–54 lata.

2.4 Struktura zmian w sytuacji zawodowej uczestników projektów na rynku pracy

Aby uchwycić zmiany w sytuacji zawodowej uczestników, analizę przeprowadzono w trzech punktach czasowych: przed rozpoczęciem projektu, pół roku po jego zakończeniu oraz w momencie realizacji badania, co obrazują poniższe wykresy. Pierwszy z nich dotyczy formy zatrudnienia. Warto podkreślić, że już na etapie wejścia do projektu większość osób (76,3%) pracowała u innych pracodawców (nie we własnej firmie), a udział tej grupy rósł w kolejnych okresach. Co szósty badany (15,8%) w chwili przystąpienia do projektów prowadził własną działalność gospodarczą; odsetek ten nie ulegał znaczącym zmianom w kolejnych okresach. W przypadku pozostałych form aktywności zawodowej obserwowane różnice są niewielkie i nie mają istotnego znaczenia statystycznego.

Wykres 1 Zmiana formy zatrudnienia*

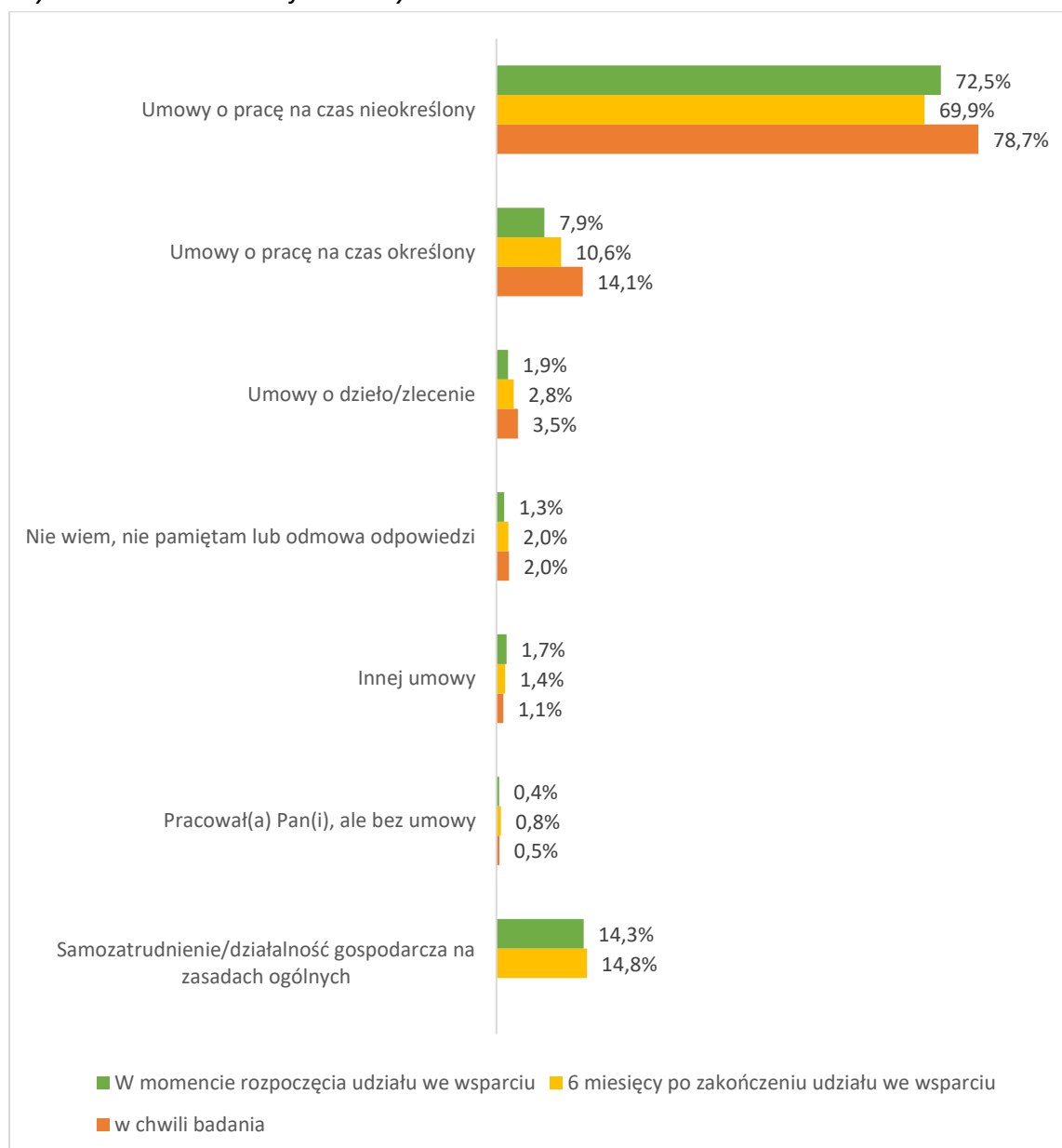


Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

*na podstawie pytania wielokrotnego wyboru – wartości nie sumują się do 100%

Jeżeli chodzi o rodzaj umowy, to w momencie przystąpienia do projektu większość osób była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – 72,5%. Odsetek ten spadł do 69,9% po pół roku od momentu uzyskania wsparcia, przy czym należy podkreślić że mogło to być spowodowane przejściem na inną formę zatrudnienia, np. otwarciem własnej działalności gospodarczej. W chwili badania tę formę zatrudnienia wskazywało aż 78,7% badanych. W przypadku umów na czas określony obserwujemy odwrotny trend – ich udział systematycznie rósł. Niewielki wzrost dotyczył również umów cywilnoprawnych (od 1,9% do 3,5%). Samozatrudnienie utrzymywało się na stabilnym poziomie w dwóch pierwszych okresach, natomiast w chwili badania, żaden z badanych nie prowadził własnej działalności gospodarczej. Pozostałe formy zatrudnienia, takie jak praca bez umowy czy inne typy kontraktów, miały marginalne znaczenie i nie wykazują istotnych zmian.

Wykres 2 Zmiana rodzaju umowy



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Jeżeli chodzi o wymiar czasu pracy, to dominującą formą pozostawał pełny etat – odsetek osób pracujących utrzymywał się na bardzo wysokim poziomie (91,6% w momencie przystąpienia do projektu; 90,7% w obu kolejnych punktach czasowych). Niewielkie zmiany odnotowano w pracy w niepełnym wymiarze godzin. W grupie osób, które świadomie wybierały część etatu, wartości wahały się od 3,1% do 3,8%, natomiast wśród tych, które chciały pracować na pełny etat odsetek wynosił od 2,7% do 3,1%. Podkreślić należy, że struktura zatrudnienia była stabilna, a zmiany w zakresie wymiaru czasu pracy nie wskazują na istotne trendy.

Wykres 3 Zmiana wymiaru czasu pracy



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Ocena adekwatności wynagrodzenia, mierzona w skali od 1 do 10, systematycznie rosła w kolejnych momentach czasowych. W momencie przystąpienia do programu średnia wynosiła 5,7, a mediana 6,0. Po sześciu miesiącach od zakończenia wsparcia nastąpiła poprawa, choć faktycznie nieznaczna – średnia wzrosła do 6,1. Najwyższe wartości odnotowano w momencie realizacji badania: średnia osiągnęła 6,6, a mediana 7,0, co sugeruje wyraźny wzrost satysfakcji z poziomu wynagrodzenia w dłuższej perspektywie.

Tabela 26 Zmiana oceny poziomu wynagrodzenia

Punkt czasowy	Ocena wynagrodzenia na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza wynagrodzenie za niskie w stosunku do wykonywanej pracy, a 10 oznacza wynagrodzenie adekwatne	
	Średnia	Mediana
W momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu	5,7	6,0
6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	6,1	6,0
w chwili badania	6,6	7,0

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

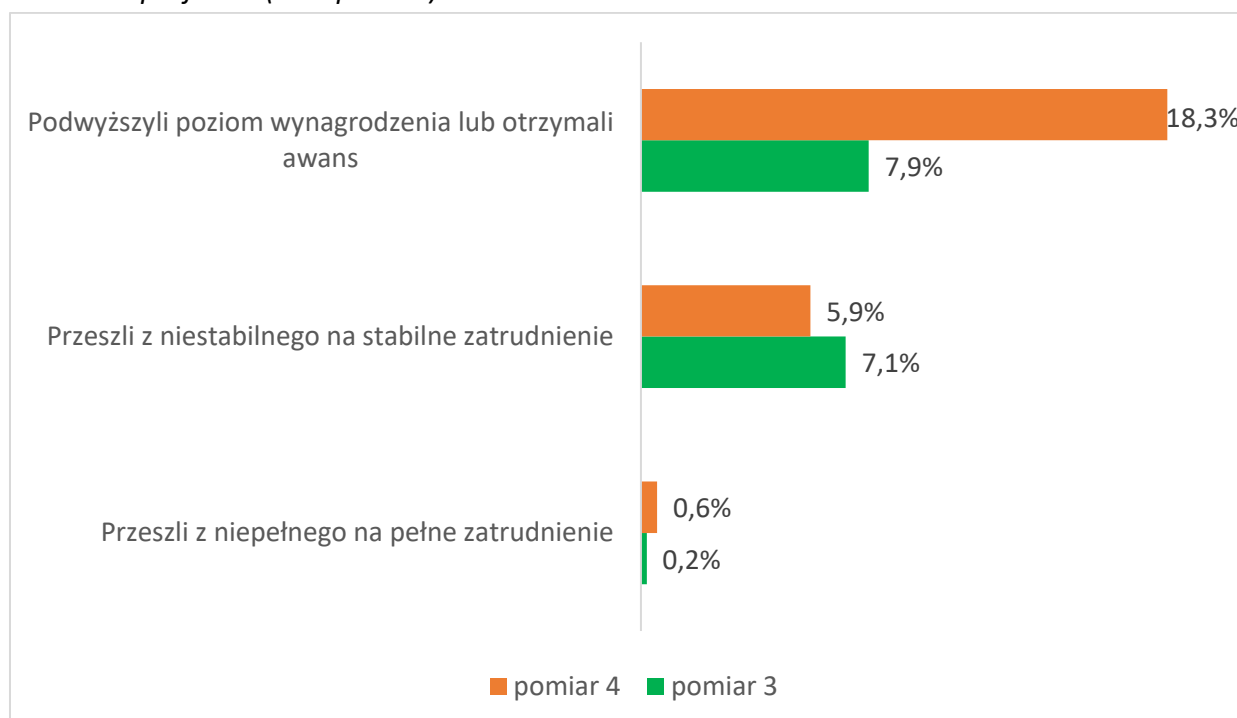
W celu pogłębienia analizy w niniejszym podrozdziale przedstawiono także strukturę zmian sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu. Zgodnie z przyjętym podziałem, pozytywnych zmian doświadczyli uczestnicy, którzy:

- przeszli z niepewnego do stabilnego zatrudnienia,
- przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia,
- podwyższyli poziom wynagrodzenia lub otrzymali awans¹¹.

Spśród wszystkich respondentów biorących udział w badaniu w ramach 4 pomiaru, najwyższy odsetek, bo aż 18,3% podwyższył poziom wynagrodzenia lub otrzymał awans (dla porównania, w pomiarze 3 odsetek ten wynosił tylko 7,9%); 5,9% uczestników przeszło z niepewnego na stabilne zatrudnienie (w pomiarze 3: 7,1%), zaś tylko 0,6% przeszło z niepełnego na pełne zatrudnienie (podobnie niski odsetek dokonał tej zmiany w 3 pomiarze: 0,2%).

¹¹ Zmiana ta odnosi się do podanej w definicji wskaźnika kategorii osób, które zmieniły pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, lub które awansowały w pracy

Wykres 4 Struktura zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (4 i 3 pomiar)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608 (pomiar 4) oraz pomiaru 3 (N=4 480)

Zmiany powyższe dokonywane były w różnym zakresie, w zależności od tego, w ramach którego PI otrzymywali wsparcie badani. W przypadku podwyższenia poziomu wynagrodzenia lub otrzymania awansu, zmiany tej najczęściej dokonywali uczestnicy w ramach PI 09(i) – 32,0% oraz 08(iv) – 26,8%. Najniższe wartości występują w PI 08(vi) – 10,5% oraz 09(iv) – 13,0%. Najwyższy odsetek przejść z niepewnego na stabilne zatrudnienie odnotowano w PI 08(iv) – 9,4%, natomiast najniższe wyniki występują w PI 08(v) – 3,4% i 10(iii) – 4,6%. Zmiany polegającej na przejściu z niepełnego na pełne zatrudnienie dokonał bardzo niewielki odsetek uczestników – najwyższy wynik odnotowano w PI 09(i) – 2,1%, a w pozostałych przypadkach wartości oscylują wokół 0,6 – 1,1%, co uniemożliwia szczegółową analizę.

Tabela 27 Struktura zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu projektu – w podziale na PI

PI	Podwyższyli poziom wynagrodzenia lub otrzymali awans	Przeszli z niepewnego na stabilne zatrudnienie	Przeszli z niepełnego na pełne zatrudnienie
08(iv)	26,8%	9,4%	1,1%
08(v)	24,4%	3,4%	0,7%

PI	Podwyższyli poziom wynagrodzenia lub otrzymali awans	Przeszli z niepewnego na stabilne zatrudnienie	Przeszli z niepełnego na pełne zatrudnienie
08(vi)	10,5%	4,2%	0,1%
09(i)	32,0%	6,2%	2,1%
09(iv)	13,0%	7,4%	0,3%
09(v)	23,1%	8,3%	0,7%
10(i)	14,5%	6,0%	0,6%
10(iii)	18,1%	4,6%	0,0%
10(iv)	17,2%	6,0%	0,9%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Dokonano również analizy zmian w sytuacji badanych w zależności od innych zmiennych (płeć, wiek, niepełnosprawność, miejsce zamieszkania). W przypadku podwyższenia poziomu wynagrodzenia lub otrzymania awansu, zmiany tej dokonało 18,3% badanych, przy czym nieznacznie częściej dotyczyło to kobiet (18,8%) niż mężczyzn (17,5%). Najwyższe wartości odnotowano wśród osób młodych – poniżej 25 lat oraz w wieku 25–29 lat (po 30,9%), co wynikać może także z faktu, że młode osoby dopiero zyskują doświadczenie zawodowe, wobec powyższego ich wynagrodzenie stosunkowo szybko ulega zwiększeniu. Wartości dla osób z niepełnosprawnościami są zbliżone do ogółu (16,9%), natomiast miejsce zamieszkania nie różnicuje wyników w istotny sposób.

Zmiany polegającej na przejściu z niepewnego na stabilne zatrudnienie dokonywali częściej uczestnicy młodzi – poniżej 25 lat (11,2%) oraz w wieku 25–29 lat (10,9%). W grupie powyżej 55 lat wskaźnik wynosi jedynie 3,9%, co potwierdza, że osoby starsze rzadziej doświadczają poprawy swojej sytuacji na rynku pracy w tym zakresie. Niepełnosprawność i miejsce zamieszkania nie różnicowały znacząco sytuacji badanych.

Trzecim wymiarem zmian jest przejście z niepełnego na pełne zatrudnienie. Ze względu na niewielki odsetek osób, które poprawiły swoją sytuację w tym zakresie, nie przeprowadzono szczegółowej analizy wyników. Tak niski wynik związany jest prawdopodobnie z faktem, że większość uczestników projektu była zatrudniona na pełny etat już w momencie przystąpienia do projektu, przez co nie mogli oni bardziej poprawić swojej sytuacji w tym zakresie.

Wiek miał kluczowy wpływ na zmiany w sytuacji zawodowej uczestników. Osoby najmłodsze – poniżej 25 lat oraz w wieku 25–29 lat – najczęściej podwyższyły poziom wynagrodzenia lub otrzymały awans; w tych samych grupach najczęściej następowało przejście z niepewnego na stabilne zatrudnienie oraz z niepełnego na pełne zatrudnienie. Wraz z wiekiem odsetek pozytywnych zmian malał. Najrzadziej osoby starsze deklarowały poprawę swojej sytuacji w zakresie pełnego etatu, co potwierdza, że mobilność zawodowa

(rozumiana jako zmiana pracy, ale także gotowość do zmian w życiu zawodowym) w tej grupie może być ograniczona, zaś sama grupa potrzebuje dodatkowego wsparcia zawodowego (np. w zakresie dodatkowych szkoleń czy kursów, wyrównujących ich szanse na rynku pracy – wsparcie takie było realizowane w ramach interwencji). Płeć oraz pozostałe zmienne różnicowały odpowiedzi badanych w małym stopniu.

Tabela 28 Struktura zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu projektu – w podziale na inne zmienne społeczno–demograficzne

Zmienne społeczno–demograficzne		Podwyższyli poziom wynagrodzenia lub otrzymali awans	Przeszli z niepewnego na stabilne zatrudnienie	Przeszli z niepełnego na pełne zatrudnienie
Płeć	kobieta	18,8%	6,4%	0,6%
	mężczyzna	17,5%	5,2%	0,5%
Wiek	poniżej 25 lat	30,9%	11,2%	3,1%
	25–29 lat	30,9%	10,9%	1,1%
	30–54 lat	18,0%	5,5%	0,4%
	powyżej 55 lat	10,1%	3,9%	0,3%
Osoba z niepełnosprawnościami	Nie	18,4%	5,8%	0,5%
	Odmowa podania informacji	15,9%	13,6%	0,0%
	Tak	16,9%	5,8%	0,8%
Miejsce zamieszkania	na terenie wiejskim	18,5%	6,2%	0,5%
	na terenie miejskim	18,1%	5,7%	0,6%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Istotne stało się również określenie, czy forma wsparcia miała wpływ na rodzaj zmiany sytuacji badanych. Najczęściej awansu lub podwyższenia poziomu wynagrodzenia doświadczały osoby, które brały udział we wsparciu z zakresu dodatku relokacyjnego – 50,0%, jednak należy zaznaczyć, że liczebność tej grupy jest bardzo mała, co ogranicza wiarygodność wyniku. Wysokie wartości obserwowane są również w przypadku szkoleń z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy – 35,3%, pośrednictwa pracy – 33,3%, wsparcia na założenie własnej działalności gospodarczej – 32,1% oraz praktyk lub staży zawodowych – 31,3%.

Osoby, które poprawiły swoją sytuację w zakresie przejścia z niepewnego na stabilne zatrudnienie, najczęściej realizowały praktyki lub staże zawodowe – 12,0%, ale często były także uczestnikami szkoleń z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy – 11,8% oraz doradztwa zawodowego indywidualnego – 11,4%.

Ze względu na niskie wartości osiągnięte dla ostatniej kategorii, zdecydowano się na nie prezentowanie wyników analizy.

Tabela 29 Struktura zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu projektu a typ wsparcia

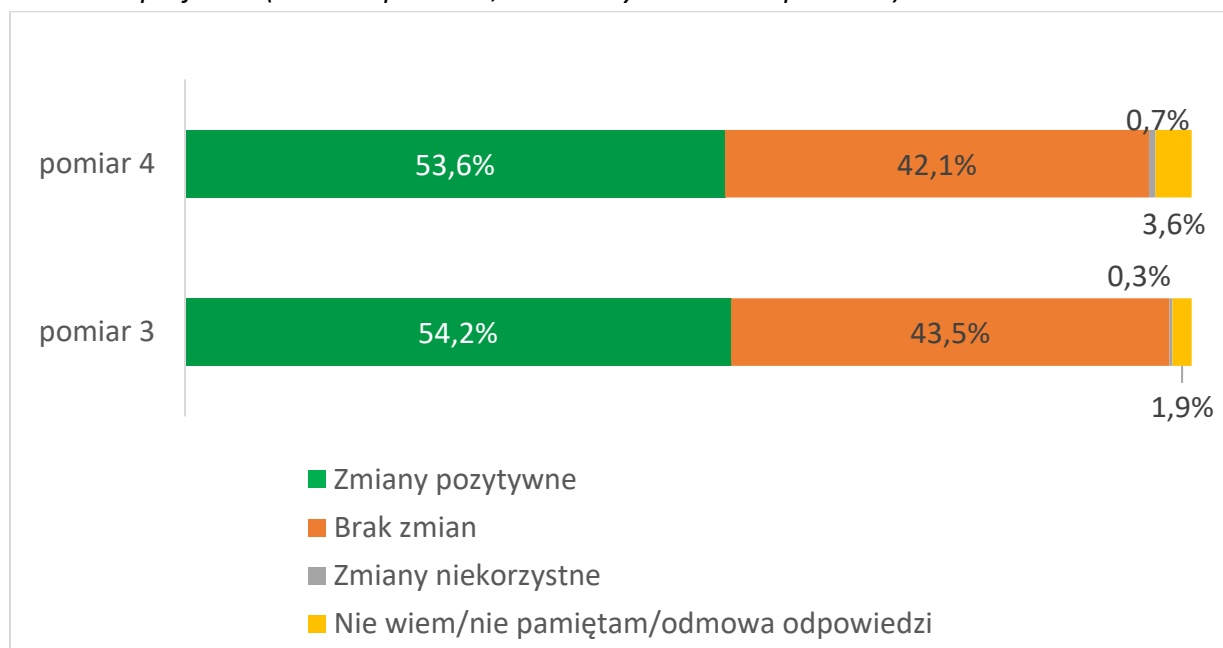
Pytanie kwestionariuszowe		Podwyższyli poziom wynagrodzenia lub otrzymali awans	Przeszli z niepewnego na stabilne zatrudnienie	Przeszli z niepewnego na pełne zatrudnienie
13.1 Z których form wsparcia korzystał/a Pan/i w ramach projektu?	Doradztwo zawodowe indywidualne	22,3%	11,4%	0,0%
	Doradztwo zawodowe grupowe	22,0%	8,0%	0,0%
	Pośrednictwo pracy	33,3%	0,0%	0,0%
	Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	35,3%	11,8%	0,0%
	Wsparcie psychologiczne	21,0%	6,5%	0,0%
	Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	20,7%	4,9%	0,6%
	Praktyki lub staże zawodowe	31,3%	12,0%	1,2%
	Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	22,0%	9,9%	1,3%
	Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	32,1%	10,7%	3,6%
	Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	26,8%	0,0%	0,0%
	Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	12,9%	4,6%	0,2%
	Dodatek relokacyjny	50,0%	0,0%	0,0%
	Inna forma	10,9%	3,0%	0,3%
	Nie wiem/ nie pamiętam/ odmowa odpowiedzi	12,0%	6,3%	0,5%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

2.4.1 Inne zmiany, jakie zaszły w sytuacji zawodowej 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. Wyniki 4 pomiaru zestawiono z wynikami uzyskanymi z 3 pomiaru (brak dostępnych danych dla pomiaru 1 i 2). Ponad połowa badanych w 4 pomiarze doświadczyła innych pozytywnych zmian w swojej sytuacji na rynku pracy (53,6%; dla 3 pomiaru: 54,2%). Równocześnie 42,1% (dla 3 pomiaru: 43,5%) badanych nie dostrzegło żadnych zmian, zaś tylko 0,7% doświadczyło zmian negatywnych (0,3% w pomiarze 3).

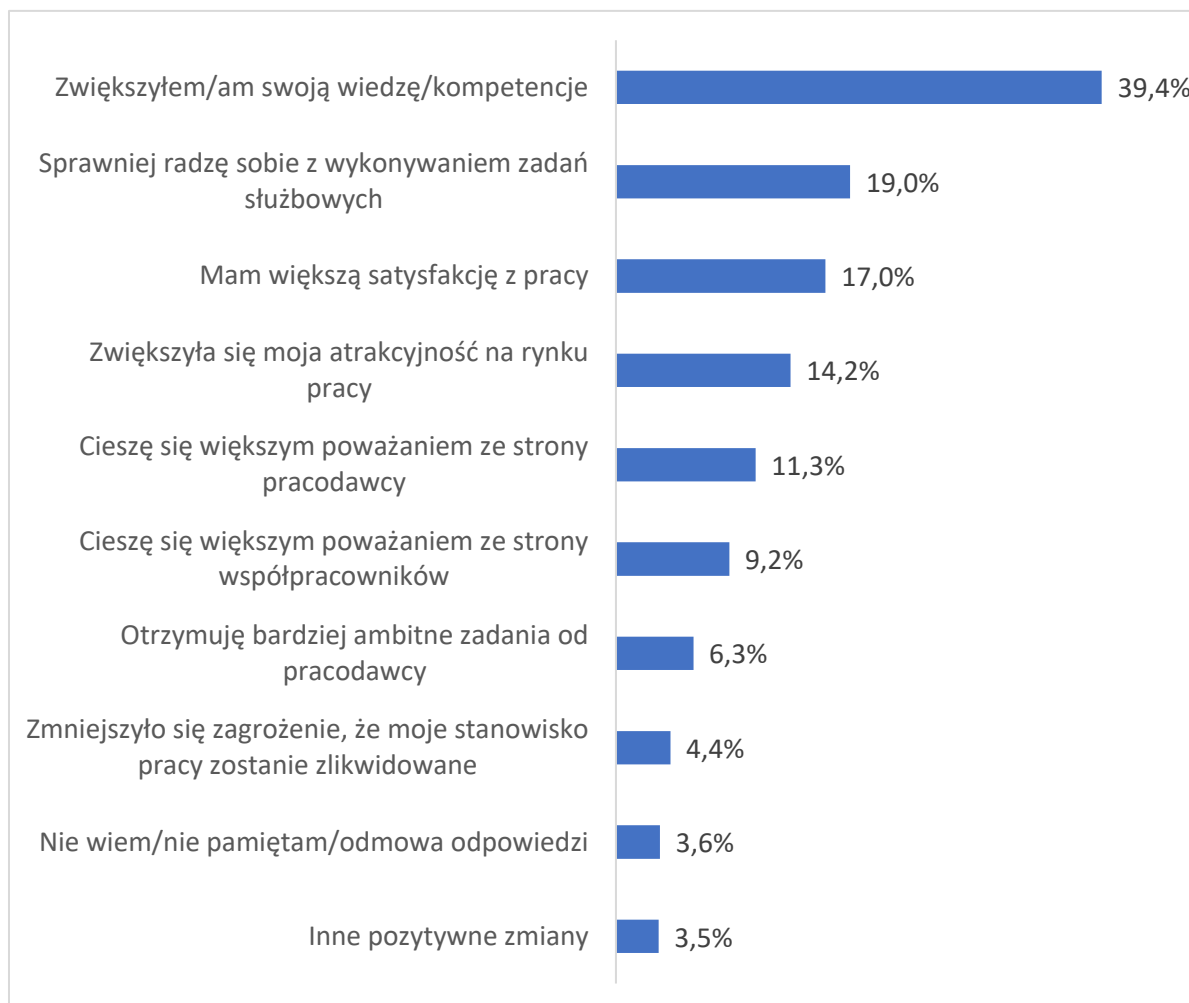
Wykres 5 Charakter zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (dla 4 i 3 pomiaru, brak danych dla 1 i 2 pomiaru)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608 (pomiar 4) oraz pomiaru 3 (N=4 480)

Najczęściej doświadczano pozytywnej zmiany polegającej na zwiększeniu wiedzy i kompetencji; 39,4% badanych wskazało ten aspekt jako efekt udziału w projekcie. Kolejną często wymienianą zmianą była poprawa w zakresie wykonywania zadań służbowych – 19,0%, większa satysfakcja z pracy – 17,0%, a następnie wzrost atrakcyjności na rynku pracy – 14,2%. Niewielki odsetek osób (6,3%) otrzymał bardziej ambitne zadania od pracodawcy, a tylko 4,4% odczuło zmniejszenie zagrożenia likwidacją stanowiska. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowany został na poniższym wykresie.

Wykres 6 Rodzaj pozytywnych zmian jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Czynnikiem różnicującym odpowiedzi badanych był PI, w ramach którego realizowali oni wsparcie. Najczęściej zmiany korzystne następowały w ramach PI 08(v) – 71,3% oraz 10(iv) – 70,0%, co wskazuje na bardzo wysoką skuteczność wsparcia realizowanego w tych priorytetach. Brak zmian najczęściej wskazywali uczestnicy w ramach PI 09(iv) – 69,3% oraz 08(vi) – 67,0%, co oznacza, że w tych obszarach projekt w mniejszym stopniu wpływał na sytuację uczestników. W pozostałych priorytetach odsetek braku zmian był już niższy.

Zmiany niekorzystne występowały marginalnie i z pewnością jest to pozytywna informacja – w żadnym priorytecie nie przekroczyły 1,2%, co świadczy o generalnym braku negatywnych efektów wsparcia.

Tabela 30 Rodzaj zmian a PI

PI	Rodzaj zmian			
	Nastąpiły zmiany korzystne	Nie nastąpiły żadne zmiany	Zaszły zmiany niekorzystne	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
08(iv)	55,8%	37,3%	0,7%	6,1%
08(v)	71,3%	24,9%	0,8%	3,0%
08(vi)	28,4%	67,0%	1,2%	3,4%
09(i)	63,9%	30,9%	0,0%	5,2%
09(iv)	26,6%	69,3%	0,8%	3,3%
09(v)	58,3%	34,8%	0,0%	6,9%
10(i)	69,3%	28,2%	0,2%	2,3%
10(iii)	57,2%	39,6%	0,8%	2,4%
10(iv)	70,0%	27,1%	0,2%	2,7%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Podobną analizę przeprowadzono również w przypadku wieku, płci i innych zmiennych o charakterze społeczno–demograficznym. Zmiany korzystne najczęściej obserwowano wśród osób z wykształceniem wyższym – 58,0%, a także w grupie osób z niepełnosprawnościami – 59,0%. Korzystne zmiany doświadczane też były częściej przez osoby młode – w wieku 25–29 lat (57,3%), ale też w wieku średnim czyli 30–54 lata (55,2%). Pozytywnym aspektem jest także to, że kobiety częściej niż mężczyźni doświadczaly pozytywnych zmian (56,4% wobec 50,2%). Autorzy niniejszego raportu oceniają tę tendencję jako pozytywną, ponieważ potwierdza ona skuteczność interwencji w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, oraz świadczy o właściwym ukierunkowaniu działań wspierających grupę, która systemowo doświadczala większych barier zawodowych (np. w zakresie luk płacowych).

Najniższy odsetek zmian korzystnych wystąpił wśród osób z wykształceniem niższym niż podstawowe – jedynie 20,0%.

Brak zmian najczęściej wskazywano w grupie osób z wykształceniem podstawowym (62,8%) oraz niższym niż podstawowe (60,0%), a także wśród osób powyżej 55 lat (51,0%). W pozostałych grupach odsetek braku zmian był niższy, np. wśród osób z wykształceniem wyższym – 37,5% czy w wieku 25–29 lat – 37,8%.

Zmiany niekorzystne były wskazywane przez niski odsetek badanych, z tego względu zdecydowano o nie włączaniu tej kategorii do analizy.

Należy podkreślić, że czynnikami najmocniej wpływającymi na fakt dostrzegania przez badanych zmian (pozytywnych lub negatywnych, a także poczucia braku zmian) był wiek i płeć. Osoby najmłodsze (poniżej 25 lat) oraz w wieku 25–29 lat najczęściej deklarowały wystąpienie korzystnych zmian, a wraz z wiekiem odsetek osób dostrzegających pozytywne

zmiany mała. Osoby starsze również najrzadziej uważały, że poprawiły swoją atrakcyjność na rynku pracy, otrzymując bardziej ambitne zadania od pracodawcy czy ciesząc się jego większym poważaniem. Podobnie również płeć miała istotny wpływ na deklarowane zmiany. Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegali pozytywne zmiany i równocześnie rzadziej wskazywały na to, że nie nastąpiły żadne zmiany. Szczegółowe wyniki zaprezentowano poniżej.

Tabela 31 Rodzaj zmian a płeć, wiek, niepełnosprawność, wykształcenie i miejsce zamieszkania

Zmienne społeczno— demograficzne		Rodzaj zmian			
		Nastąpiły zmiany korzystne	Nie nastąpiły żadne zmiany	Zaszły zmiany niekorzystne	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
Płeć	kobieta	56,4%	38,3%	0,9%	4,4%
	mężczyzna	50,2%	46,8%	0,4%	2,6%
Wiek	poniżej 25 lat	54,3%	43,0%	0,0%	2,7%
	25–29 lat	57,3%	37,8%	0,6%	4,3%
	30–54 lat	55,2%	40,3%	0,6%	3,9%
	powyżej 55 lat	45,6%	51,0%	1,0%	2,4%
Osoba z niepełnospra wnościami	Nie	53,1%	42,5%	0,7%	3,7%
	Odmowa podania informacji	38,6%	56,8%	2,3%	2,3%
	Tak	59,0%	37,7%	0,4%	2,9%
Wykształcenie	gimnazjalne (ISCED 2)	52,3%	47,7%	0,0%	0,0%
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	20,0%	60,0%	0,0%	20,0%
	podstawowe (ISCED 1)	29,8%	62,8%	2,1%	5,3%
	policealne (ISCED 4)	43,1%	52,7%	1,1%	3,1%
	ponadgimnazjaln e (ISCED 3)	48,3%	48,2%	0,9%	2,7%
	wyższe (ISCED 5– 8)	58,0%	37,5%	0,5%	4,0%
Miejsce zamieszkania	na terenie wiejskim	55,0%	40,6%	0,5%	3,9%
	na terenie miejskim	53,0%	42,9%	0,7%	3,4%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Istotne stało się także ustalenie, jakiego rodzaju zmiany najczęściej doświadczali odbiorcy konkretnej formy wsparcia. Najczęściej korzystne zmiany następowały w sytuacji zawodowej osób korzystających z doradztwa zawodowego grupowego – 82,7% oraz praktyk lub staży zawodowych (80,7%). Wysokie wartości odnotowano również w przypadku szkoleń z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy (79,4%) oraz doradztwa zawodowego indywidualnego – 76,5%. Brak zmian najczęściej wskazywali uczestnicy projektów z zakresu profilaktyki zdrowotnej – 70,5%, jednak należy zaznaczyć, że w przypadku wsparcia o charakterze zdrowotnym, długofalowe rezultaty mogą być odłożone w czasie (nie zaś po pół roku od momentu zakończenia wsparcia). Zmiany niekorzystne występowały marginalnie – w żadnej formie wsparcia nie przekroczyły 1,1%, co jest kolejnym pozytywnym sygnałem świadczącym o braku negatywnych efektów wsparcia. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 32 Rodzaj zmian a formy wsparcia

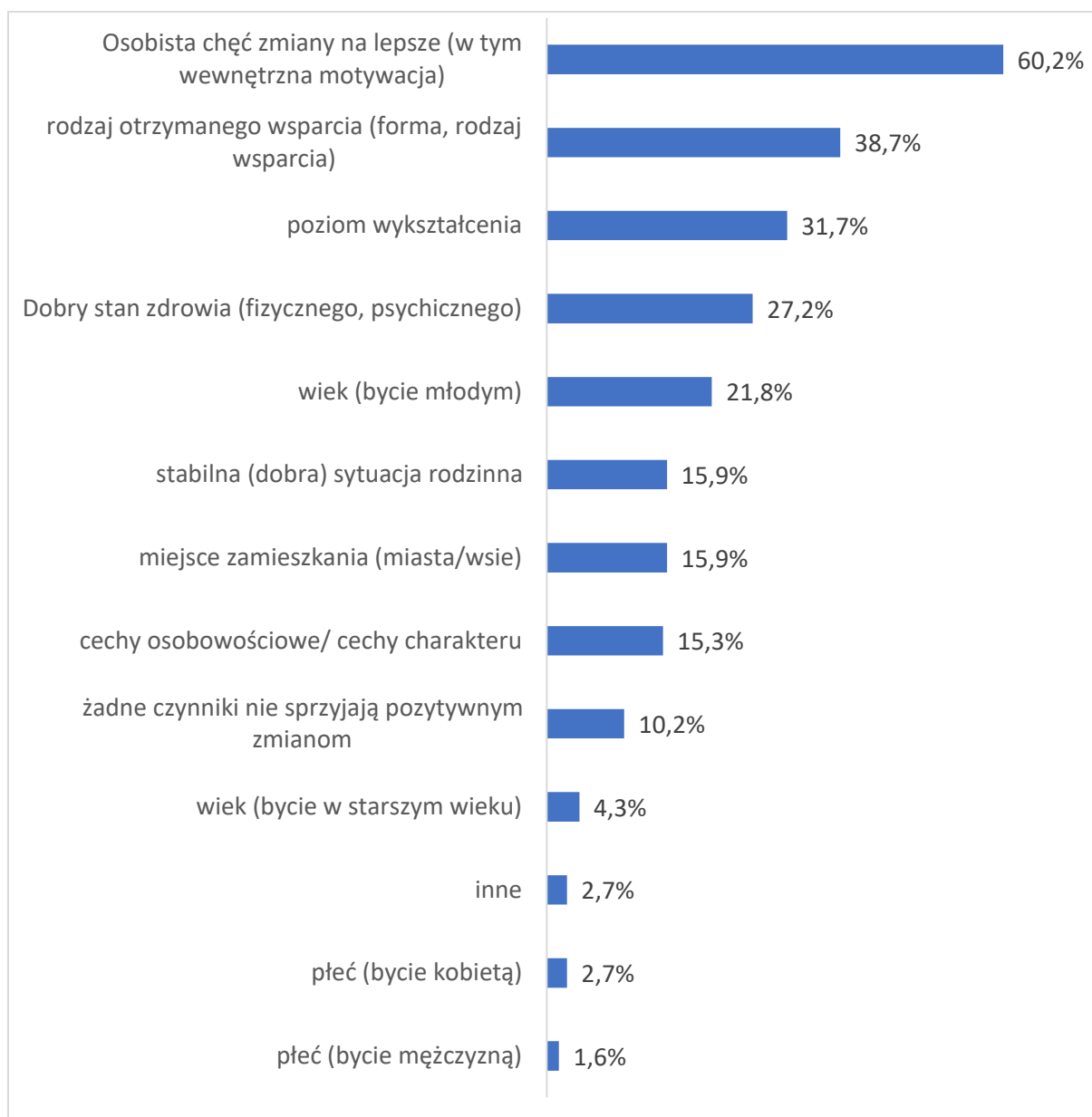
Rodzaj wsparcia	Rodzaj zmian			
	Nastąpiły zmiany korzystne	Nie nastąpiły żadne zmiany	Zaszły zmiany niekorzystne	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
Doradztwo zawodowe indywidualne	76,5%	17,5%	0,6%	5,4%
Doradztwo zawodowe grupowe	82,7%	15,3%	0,0%	2,0%
Pośrednictwo pracy	88,9%	11,1%	0,0%	0,0%
Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	79,4%	17,6%	0,0%	2,9%
Wsparcie psychologiczne	50,9%	46,9%	0,9%	1,2%
Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	69,5%	28,8%	0,4%	1,3%
Praktyki lub staże zawodowe	80,7%	18,1%	0,0%	1,2%
Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	53,0%	41,4%	0,8%	4,8%

Rodzaj wsparcia	Rodzaj zmian			
	Nastąpiły zmiany korzystne	Nie nastąpiły żadne zmiany	Zaszły zmiany niekorzystne	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	67,9%	32,1%	0,0%	0,0%
Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	56,1%	39,0%	0,0%	4,9%
Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	26,9%	70,5%	1,1%	1,5%
Dodatek relokacyjny	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Inna forma	36,2%	58,7%	0,9%	4,3%
Nie wiem/ nie pamiętam/ odmowa odpowiedzi	33,3%	52,9%	0,7%	13,1%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Jednym z celów badania było ponadto ustalenie, w jaki sposób można stymulować zmiany (korzystne) zachodzące dzięki udziałowi w projekcie. W tym celu beneficjentom zadano pytanie o czynniki sprzyjające pozytywnym zmianom w sytuacji zawodowej uczestników. Najczęściej wskazywanym czynnikiem była osobista chęć zmiany na lepsze, w tym wewnętrzna motywacja, którą wskazało aż 60,2% respondentów. Na drugim miejscu znalazł się rodzaj otrzymanego wsparcia (38,7%), a następnie poziom wykształcenia (31,7%) oraz dobry stan zdrowia fizycznego i psychicznego (27,2%). Jednocześnie, co dziesiąty beneficjent uznał, że żadne czynniki nie sprzyjają pozytywnym zmianom.

Wykres 7 Czynniki, które sprzyjają pozytywnym zmianom zachodzącym w sytuacji zawodowej Uczestników



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami N=372

Na temat czynników tych wypowiedzieli się także uczestnicy badania jakościowego¹². Czynniki sprzyjające występowaniu dodatkowych korzystnych zmian w wyniku udziału w projekcie odnoszą się zarówno do cech indywidualnych uczestników, jak i do sposobu organizacji działań projektowych. Jednym z istotnych elementów jest poczucie stabilności zawodowej i satysfakcji z obecnej sytuacji. Utrwalone poczucie bezpieczeństwa pozwala na traktowanie projektu nie jako konieczności, lecz jako przestrzeni rozwojowej, w której można wzmocnić

¹² Badanie jakościowe nie było badaniem reprezentatywnym i należy mieć na uwadze, że brało w nim udział tylko 36 uczestników programu, celowo dobranych zgodnie z założeniami doboru próby. Wyniki badania jakościowego służą wyłącznie pogłębieniu tematu i nadaniu pewnego kontekstu prezentowanym wynikom.

posiadane kompetencje i poszerzyć horyzonty. Taka postawa sprzyja refleksyjnemu zaangażowaniu w proces, a nie działaniu pod presją potrzeby zmiany.

„człowiek akurat jest zadowolony czy tam z zarobków, czy z całego systemu tej pracy jaki mam. Więc tutaj akurat byłem zadowolony i dlatego nie miałem jakiejś tam potrzeby, żeby tej pracy innej szukać” (08(iv)_meczyczna_bez_zmian_693)

Zauważalną rolę w stymulowaniu pozytywnych efektów odgrywa wsparcie psychologiczne, które pomaga w budowaniu odporności emocjonalnej i w utrzymaniu motywacji w momentach kryzysowych. Działania tego rodzaju mogą stanowić wsparcie szczególnie dla osób stojących wobec ryzyka utraty zatrudnienia lub doświadczających przejściowych trudności życiowych.

Pomoc psychologiczna, włączona w strukturę projektów, umożliwia nie tylko lepsze radzenie sobie z sytuacją zawodową, ale również wspiera rozwój umiejętności społecznych i samoświadomości.

„warsztaty takie psychologiczne, żeby osoby, które są w kryzysie, powiedzmy, ewentualnego bezrobocia, żeby nie upadały na duchu” (08(vi)_kobieta_przeszła_z_niepełnego_dopełnego_zatrudnienia_475)

Pozytywnym zmianom sprzyja również włączanie do projektów specjalistów z zakresu psychologii lub psychoterapii, którzy wprowadzają element refleksji nad psychologicznymi skutkami uczenia się i pracy. Takie wsparcie pomaga uczestnikom lepiej zrozumieć własne reakcje, ograniczenia i potencjały, a także tworzy przestrzeń do rozwoju wewnętrznego, nie tylko zawodowego.

„fajnie jest, jak uczestniczy jakiś psycholog albo jakiś psychoterapeuta, który też opowie o takich skutkach psychologicznych danych rzeczy” (09(iv)_kobieta_przeszła_z_niepełnego_dopełnego_zatrudnienia_276)

Czynnikiem sprzyjającym pojawianiu się trwałych i pogłębionych efektów jest również równowaga między wsparciem emocjonalnym a praktycznym. Projekty, które łączą oba aspekty, umożliwiają uczestnikom zarówno refleksję nad własnym położeniem, jak i nabycie konkretnych kompetencji. Wskazuje to na potrzebę uzupełnienia oferty o elementy wiedzy technicznej i formalnej, takiej jak podstawy księgowości, pisanie wniosków czy znajomość procedur administracyjnych. Konkretnie umiejętności pozwalają na przekształcenie uzyskanej motywacji w realne działania rozwojowe.

„Może brakowało mi takiej pomocy tak sobie bardziej w takich aspektach takich bardziej informacji formalnych, takich o, tego mi troszkę brakowało. [...] Znaczący na przykład prowadzenia księgowości, jakichś projektów, pisanie wniosków. Wie pani, takich bardziej, bo

to było takie przygotowanie do prowadzenia działalności takie bardziej coachingowe. To tam było troszkę jakieś wsparcie prawne, ale to było takiego mało. Powinno to być bardziej konkretne, tak że tak powiem, żeby człowiek umiał to naprawdę zrobić, napisać jakiś wniosek, na co zwracać uwagę, jak wyszukiwać sobie jakieś możliwości finansowania jakichś projektów, gdzie, to takich rzeczy to by jeszcze się przydało.” (09(v)_kobieta_zmieniła pracę na inną lub awansowała_305)

Znaczenie ma również dostęp do informacji i przejrzystość oferty projektowej. Łatwość w odnalezieniu aktualnych możliwości wsparcia sprzyja aktywnemu planowaniu rozwoju i pozwala na lepsze dopasowanie działań do indywidualnych potrzeb. Stworzenie jednolitego systemu informacyjnego, integrującego różne programy i instytucje, ułatwiłoby podejmowanie decyzji o uczestnictwie i zwiększyło poczucie kontroli nad własną ścieżką zawodową.

„żeby była taka jedna strona, w której widzimy jakie są aktualne nabory i żeby ktoś mógł sobie w to kliknąć i bezpośrednio się przekierować” (08(v)_kobieta_przeszła z niepełnego do pełnego zatrudnienia_684)

Kolejnym czynnikiem sprzyjającym korzystnym zmianom jest możliwość wymiany doświadczeń między uczestnikami. Interakcje społeczne, dzielenie się wiedzą i obserwacja sukcesów innych tworzą środowisko sprzyjające wzajemnemu uczeniu się i wzmacnianiu motywacji. Projekty, które wspierają współpracę i budowanie sieci kontaktów, pozwalają na skuteczne utrwalenie zmian, gdyż proces uczenia się zostaje wzmocniony przez wymiar wspólnotowy.

„najwięcej wyciąga z doświadczeń innych uczestników czy innych współpracowników.” (08(v)_mężczyzna_zmienił pracę na inną lub awansował_403)

Dla trwałości efektów znaczenie ma również cykliczność i kontynuacja działań. Jednorazowe interwencje, nawet jeśli przynoszą pozytywne skutki, nie zapewniają długotrwałej poprawy sytuacji. Regularne powtarzanie działań, takich jak rehabilitacja czy warsztaty doskonalące, pozwala utrzymać osiągniętą zmianę i zapobiega jej cofnięciu.

„dobrze by było to niejednorazowo w ramach projektu. Powiedzmy ten zestaw ćwiczeń, rehabilitacja, ale cyklicznie” (08(vi)_kobieta_przeszła z niepełnego do pełnego zatrudnienia_475)

Dodatkowym czynnikiem sprzyjającym pozytywnym zmianom jest odpowiednie dostosowanie poziomu zajęć do umiejętności i doświadczenia uczestników. Uwzględnienie zróżnicowania kompetencji technologicznych czy zawodowych umożliwia bardziej efektywne

wykorzystanie czasu i zasobów projektu. Różnicowanie grup w zależności od poziomu zaawansowania sprzyja poczuciu adekwatności i zwiększa satysfakcję z uczestnictwa.

„może podział na takie grupy wiekowe, czy też może nie wiekowe, a związane z doświadczeniem w takim temacie.” (10(i)_kobieta_bez_zmian_795)

Z kolei brak płynnej organizacji i nieadekwatne planowanie logistyczne mogą ograniczać pozytywne skutki projektu. Nieterminowe dostarczanie materiałów dydaktycznych lub opóźnienia w realizacji szkoleń zakłócają proces uczenia się i osłabiają motywację uczestników. Właściwa koordynacja działań oraz sprawna komunikacja między zespołem projektowym a uczestnikami stanowią zatem warunek konieczny dla utrzymania jakości i skuteczności przedsięwzięcia.

„zajęcia prowadziliśmy od razu od września, a pomoce do zajęć, które były zamówione z projektu, przyszły prawie pod koniec prowadzenia zajęć.”
(10(i)_meczyczna_bez_zmian_784)

Wreszcie, do czynników sprzyjających dodatkowym korzystnym zmianom należy dopasowanie oferty szkoleniowej do realnych potrzeb rynku pracy i poszczególnych branż. Kursy specjalistyczne, zorientowane na konkretne sektory, umożliwiają uczestnikom uzyskanie kompetencji bezpośrednio przekładalnych na możliwości zawodowe. Taki kierunek kształcenia sprzyja nie tylko zwiększeniu zatrudnialności, lecz także poczuciu sensu i celu uczenia się.

„bardziej specjalistyczne ewentualnie kursy językowe zorientowane na konkretne branże, chociażby na IT, prawo” (10(iii)_meczyczna_zmienił_pracę_na_inną_lub_awansował_1412)

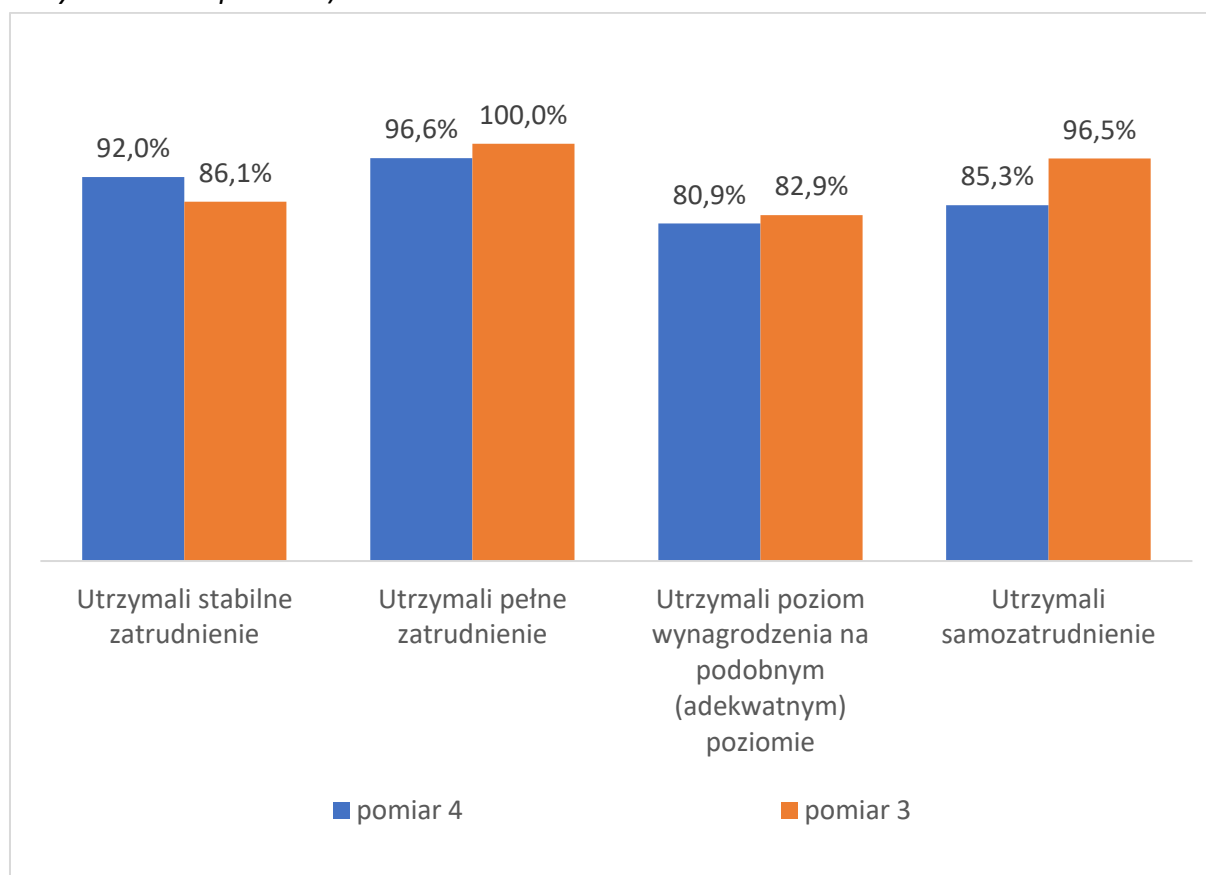
2.5 Trwałość efektów wsparcia

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.

W prawie wszystkich przypadkach odnotowano trwałe efekty w zakresie zatrudnienia, szczególnie w wymiarze utrzymania pełnego etatu i stabilności zatrudnienia. Wyniki w tym zakresie przedstawiono również z uwzględnieniem poprzedniego, 3 pomiaru. Biorąc pod uwagę 4 (obecny) pomiar, najczęściej utrzymywano pełne zatrudnienie – 96,6% badanych potwierdziło, że po sześciu miesiącach od zakończenia udziału w projekcie nadal pracuje w pełnym wymiarze godzin (3 pomiar: 100%). Bardzo wysoki odsetek dotyczył również utrzymania stabilnego zatrudnienia – 92,0% (3 pomiar: 86,1%). Nieco niższy wynik odnotowano w przypadku utrzymania poziomu wynagrodzenia na podobnym (adekwatnym) poziomie – 80,9% (pomiar 3: 82,9%; na ocenę adekwatności wynagrodzenie może jednak mieć wpływ wiele pozaprojektowych czynników, np. brak oczekiwanego wzrostu wynagrodzenia, za niska podwyżka, wzrost inflacji itp.). Utrzymanie samozatrudnienia deklarowało 85,3% uczestników (pomiar 3: 96,5%).

Wykres 8 Utrzymanie korzystnej sytuacji na rynku pracy przez uczestników (4 i 3 pomiar, brak danych dla 1 i 2 pomiaru)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608 (pomiar 4) oraz pomiaru 3 (N=4 480)

Jeżeli chodzi o utrzymanie pełnego zatrudnienia, najwyższe wartości odnotowano w PI 09(iv) – 98,4% oraz 08(vi) – 98,4%, zaś najniższy wynik w tym zakresie wystąpił w PI 09(i) – 90,8%, choć nadal jest to wartość bardzo wysoka.

Utrzymanie stabilnego zatrudnienia również dotyczyło większości badanych – od 83,1% (PI 10(iii)) do 96,9% (PI 09(i)). W przypadku utrzymania poziomu wynagrodzenia na podobnym (adekwatnym) poziomie – najwyższy wynik odnotowano w PI 08(v) – 84,9%, a najniższy w PI 09(i) – 72,2%. Utrzymanie samozatrudnienia osiągnęło najwyższą wartość w PI 10(i) – 100%, co oznacza, że wszyscy uczestnicy tego PI utrzymali samozatrudnienie. Najniższą wartość odnotowano dla PI 09(i) – 66,7%. Szczegóły zaprezentowano poniżej.

Tabela 33 Utrzymanie korzystnej sytuacji na rynku pracy a PI

PI	Utrzymali Stabilne zatrudnienie	Utrzymali pełne zatrudnienie	Utrzymali poziom wynagrodzenia na podobnym (adekwatnym) poziomie	Utrzymali samozatrudnienie
08(iv)	96,3%	96,8%	77,9%	84,8%
08(v)	93,7%	94,4%	84,9%	83,7%
08(vi)	91,9%	98,4%	84,4%	89,3%
09(i)	96,9%	90,8%	72,2%	66,7%
09(iv)	87,4%	98,4%	76,3%	84,0%
09(v)	91,4%	94,1%	78,5%	90,6%
10(i)	95,2%	97,7%	80,4%	100,0%
10(iii)	83,1%	96,8%	81,3%	81,4%
10(iv)	95,4%	95,9%	81,7%	85,3%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Płeć nie wpływała na utrzymanie pozytywnej sytuacji na rynku pracy w istotny sposób – zarówno kobiety jak i mężczyźni w podobnym odsetku utrzymywali stabilne zatrudnienie (91,4% vs 92,8%) oraz pełne zatrudnienie (96,1% vs 97,2%). W zakresie samozatrudnienia wyniki również były zbliżone (85,6% vs 85,0%). Różnice pojawiają się w utrzymaniu poziomu wynagrodzenia – kobiety nieco częściej deklarowały utrzymanie adekwatnego poziomu (82,1%) niż mężczyźni (79,5%). Biorąc pod uwagę wciąż występujący problem związany z lukami płacowymi (co jest zjawiskiem występującym nie tylko w Polsce, lecz w całej Europie i świecie), wysoki poziom adekwatności wynagrodzenia jest zjawiskiem bardzo pozytywnym.

Wiek miał większy wpływ na uzyskane wyniki. Osoby w wieku 30–54 lata osiągały najwyższe wskaźniki utrzymania stabilnego zatrudnienia (95,4%) i pełnego etatu (97,2%). Najniższe wartości odnotowano wśród osób powyżej 55 lat – tylko 78,0% utrzymało stabilne zatrudnienie, choć pełne zatrudnienie w tej grupie było wysokie (96,6%). Osoby najmłodsze (poniżej 25 lat) miały najniższy wynik w utrzymaniu pełnego zatrudnienia (89,5%) i poziomu wynagrodzenia (76,3%), co może wynikać z większej rotacji zatrudnienia w tej grupie.

Wykształcenie również istotnie różnicowało wyniki. Najwyższe wskaźniki utrzymania stabilnego i pełnego zatrudnienia odnotowano w grupie z wykształceniem niższym niż podstawowe (100%), choć należy pamiętać o bardzo małej liczebności tej grupy. Osoby z wykształceniem wyższym osiągały wysokie wartości w utrzymaniu stabilności (93,9%) i pełnego etatu (96,8%), a także poziomu wynagrodzenia (81,8%). Najniższe wyniki w utrzymaniu stabilnego zatrudnienia wystąpiły w grupie z wykształceniem podstawowym (84,0%) i ponadgimnazjalnym (88,0%).

Osoby z niepełnosprawnościami utrzymywały stabilne zatrudnienie w 89,4% przypadków i pełne zatrudnienie w 96,7%, co jest wynikiem zbliżonym do ogółu. Utrzymanie poziomu

wynagrodzenia w tej grupie wyniosło 82,5%, a samozatrudnienia 88,7%. Miejsce zamieszkania nie miało dużego wpływu na wyniki – osoby z terenów wiejskich nieznacznie częściej utrzymywały stabilne zatrudnienie (93,0%) niż osoby z terenów miejskich (91,5%), a różnice w pozostałych obszarach były minimalne. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 34 Utrzymanie korzystnej sytuacji na rynku pracy a płeć, wiek, wykształcenie, niepełnosprawność i miejsce zamieszkania

Zmienne społeczno—demograficzne		Utrzymali stabilne zatrudnienie	Utrzymali pełne zatrudnienie	Utrzymali poziom wynagrodzenia na podobnym (adekwatnym) poziomie	Utrzymali samozatrudnienie
Płeć	kobieta	91,4%	96,1%	82,1%	85,6%
	mężczyzna	92,8%	97,2%	79,5%	85,0%
Wiek	poniżej 25 lat	91,5%	89,5%	76,3%	75,0%
	25–29 lat	92,8%	95,1%	77,9%	85,0%
	30–54 lat	95,4%	97,2%	81,9%	86,2%
	powyżej 55 lat	78,0%	96,6%	79,5%	83,1%
Wykształcenie	gimnazjalne (ISCED 2)	90,8%	94,2%	76,1%	50,0%
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	100,0%	100,0%	66,7%	100,0%
	podstawowe (ISCED 1)	84,0%	98,5%	81,4%	90,0%
	policealne (ISCED 4)	90,8%	95,0%	75,9%	92,2%
	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	88,0%	96,4%	80,8%	79,3%
	wyższe (ISCED 5–8)	93,9%	96,9%	81,8%	86,4%
Osoba z niepełnosprawnością	Nie	92,4%	96,6%	80,8%	85,2%
	Odmowa podania informacji	84,1%	97,1%	72,0%	70,0%
	Tak	89,4%	96,7%	82,5%	88,7%
Miejsce zamieszkania	na terenie wiejskim	93,0%	96,7%	82,9%	87,1%

Zmienne społeczno— demograficzne		Utrzymali stabilne zatrudnienie	Utrzymali pełne zatrudnienie	Utrzymali poziom wynagrodzenia na podobnym (adekwatnym) poziomie	Utrzymali samozatrudnienie
	na terenie miejskim	91,5%	96,5%	80,0%	84,5%

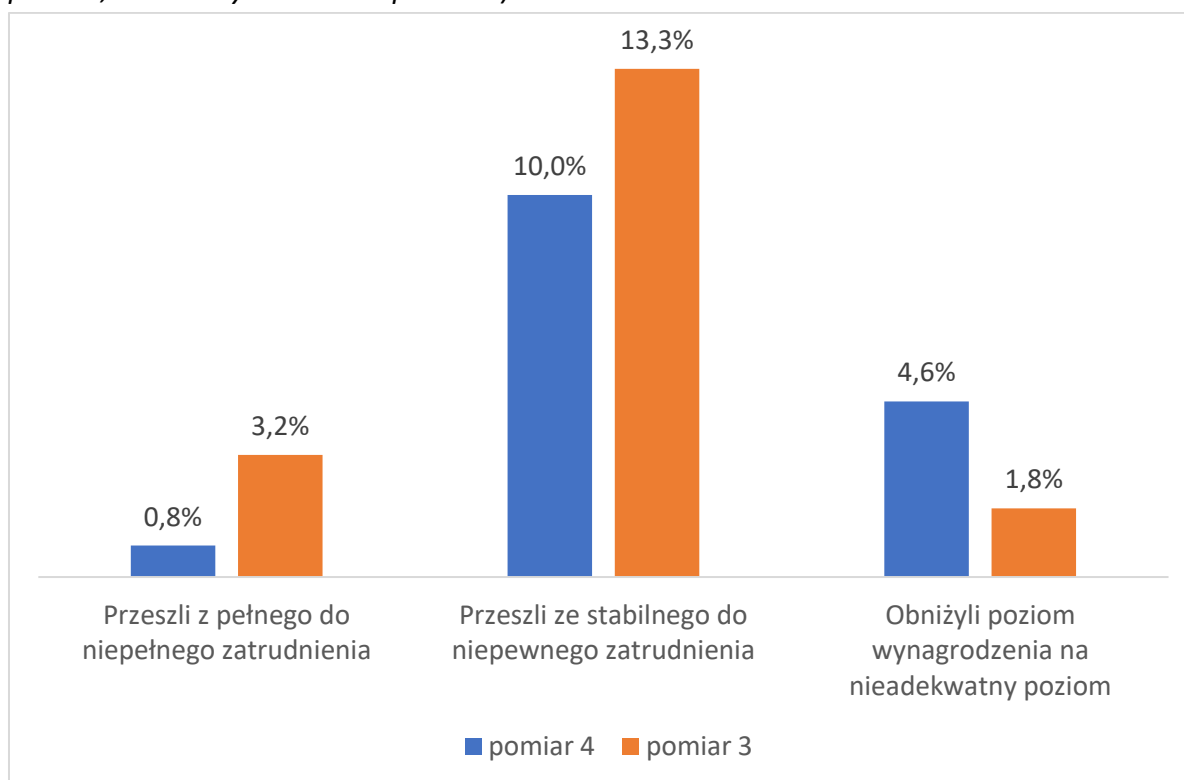
Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

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

Wyniki badania przedstawiono dla aktualnego, 4 pomiaru, oraz pomiaru 3. Co dziesiąty badany biorący udział w pomiarze 4 doznał pogorszenia sytuacji w zakresie przejścia ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia (odsetek ten był wyższy dla 3 pomiaru i wyniósł 13,3%). Jest to stosunkowo wysoki odsetek w porównaniu z pozostałymi kategoriami, jednak pod uwagę należy brać, że obniżenie poziomu wynagrodzenia na nieadekwatny poziom dotyczyło 4,6% uczestników (1,8% w pomiarze 3), natomiast przejście z pełnego do niepełnego zatrudnienia było zjawiskiem marginalnym – jedynie 0,8% (w pomiarze 3 wynik ten był wyższy: 3,2%).

Tabela 35 Pogorszenie sytuacji badanych uczestników na rynku pracy w chwili badania (4 i 3 pomiar, brak danych dla 1 i 2 pomiaru)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608 (pomiar 4) oraz pomiaru 3 (N=4 480)

Najczęściej występowały niekorzystne zmiany w postaci przejścia ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia, które wahało się od 5,5% (PI 08(v)) do aż 20,5% (PI 10(iii)). W pozostałych priorytetach wartości były niższe, ale nadal istotne – np. 12,2% w PI 08(vi) czy 10,3% w PI 09(iv). Obniżenie poziomu wynagrodzenia na nieadekwatny poziom najczęściej występowało w PI 09(v) – 8,6% oraz PI 09(i) – 7,2%. Najniższe wartości odnotowano w PI 08(vi) – 2,5%. Przejście z pełnego do niepełnego zatrudnienia było zjawiskiem marginalnym – wahało się od 0,0% (PI 09(i)) do 1,4% (PI 10(iii)).

Tabela 36 Pogorszenie sytuacji badanych na rynku pracy (w chwili badania) a PI

PI	Przeszli z pełnego do niepełnego zatrudnienia	Przeszli ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia	Doświadczyli obniżenia poziomu wynagrodzenia na nieadekwatny poziom
08(iv)	0,7%	8,7%	4,4%
08(v)	0,7%	5,5%	4,4%
08(vi)	0,4%	12,2%	2,5%
09(i)	0,0%	8,2%	7,2%
09(iv)	1,3%	10,3%	4,3%

PI	Przeszli z pełnego do niepełnego zatrudnienia	Przeszli ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia	Doświadczyli obniżenia poziomu wynagrodzenia na nieadekwatny poziom
09(v)	1,0%	8,3%	8,6%
10(i)	0,6%	7,7%	6,9%
10(iii)	1,4%	20,5%	4,6%
10(iv)	0,9%	7,5%	3,4%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Powyższe kategorie przedstawiono także w podziale na inne zmienne o charakterze społeczno-demograficznym. Płeć nie różnicowała znacząco ryzyka pogorszenia sytuacji na rynku pracy. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni w podobnym stopniu przechodzili z pełnego do niepełnego zatrudnienia (0,9% vs 0,7%) oraz ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia (10,2% vs 9,7%). Nieznaczące różnice pojawiły się w obniżeniu poziomu wynagrodzenia – częściej dotyczyło to mężczyzn (5,0%) niż kobiet (4,2%).

Największe ryzyko pogorszenia sytuacji wystąpiło w grupie osób powyżej 55 lat – aż 24,2% przeszło ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia, choć obniżenie wynagrodzenia w tej grupie było najniższe (3,8%). Należy jednak mieć na uwadze, że osoby w tym wieku (wiek okołoemerytalny) mogą z własnej woli przechodzić na bardziej elastyczne formy zatrudnienia i niekoniecznie jest to zjawisko związane z pogorszeniem się ich sytuacji zawodowej. Osoby poniżej 25 lat częściej niż inne grupy przechodziły z pełnego do niepełnego zatrudnienia (1,3%) i miały stosunkowo wysoki odsetek obniżenia wynagrodzenia (5,8%). Najbardziej stabilną sytuację miały osoby w wieku 30–54 lata – tylko 0,8% zmieniło pełne zatrudnienie na niepełne, a 6,7% utraciło stabilność zatrudnienia. Wykształcenie również istotnie wpływało na wyniki. Największe ryzyko utraty stabilności zatrudnienia wystąpiło w grupie z wykształceniem gimnazjalnym (16,9%) i ponadgimnazjalnym (13,5%). Osoby z wykształceniem niższym niż podstawowe nie odnotowały żadnych przejść, ale aż 20,0% z nich doświadczło obniżenia wynagrodzenia – co może wynikać z bardzo małej liczebności tej grupy. Najniższe ryzyko utraty stabilności miały osoby z wykształceniem policealnym (8,3%) i wyższym (8,8%), choć obniżenie wynagrodzenia dotyczyło odpowiednio 4,2% i 4,4% z nich.

Osoby z niepełnosprawnościami częściej niż ogół przechodziły z pełnego do niepełnego zatrudnienia (1,5%) i ze stabilnego do niepewnego (12,3%), ale obniżenie wynagrodzenia występowało na podobnym poziomie (4,2%). Miejsce zamieszkania nie miało właściwie wpływu na wyniki – osoby z terenów wiejskich nieznacznie rzadziej przechodziły ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia (9,7%) niż osoby z miast (10,1%), a różnice w pozostałych obszarach były minimalne i nieistotne statystycznie.

Tabela 37 Pogorszenie sytuacji badanych na rynku pracy (w chwili badania) a płeć, wiek, wykształcenie, niepełnosprawność oraz miejsce zamieszkania

Zmienne społeczno—demograficzne		Przeszli z pełnego do niepełnego zatrudnienia	Przeszli ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia	Doświadczili obniżenia poziomu wynagrodzenia na nieadekwatny poziom
Płeć	kobieta	0,9%	10,2%	4,2%
	mężczyzna	0,7%	9,7%	5,0%
Wiek	poniżej 25 lat	1,3%	9,4%	5,8%
	25–29 lat	0,6%	8,6%	5,4%
	30–54 lat	0,8%	6,7%	4,6%
	powyżej 55 lat	0,9%	24,2%	3,8%
Wykształcenie	gimnazjalne (ISCED 2)	1,5%	16,9%	9,2%
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	0,0%	0,0%	20,0%
	podstawowe (ISCED 1)	1,1%	10,6%	3,2%
	policealne (ISCED 4)	1,1%	8,3%	4,2%
	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	1,0%	13,5%	4,9%
	wyższe (ISCED 5–8)	0,7%	8,8%	4,4%
Osoba z niepełnosprawnością	Nie	0,7%	9,6%	4,6%
	Odmowa podania informacji	0,0%	15,9%	6,8%
	Tak	1,5%	12,3%	4,2%
Miejsce zamieszkania	na terenie wiejskim	0,5%	9,7%	4,1%
	na terenie miejskim	1,0%	10,1%	4,8%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

2.6 Użyteczność i trafność wsparcia

Kryterium ewaluacyjne użyteczności pozwala ocenić, czy interwencja była praktycznym i wartościowym rozwiązaniem problemów zidentyfikowanych wśród osób pracujących oraz w jakim stopniu przyniosła im realne korzyści. W przypadku RPO Wł 2014–2020 użyteczność wsparcia należy ocenić wysoko – zarówno w wymiarze obiektywnych rezultatów, jak i subiektywnej oceny uczestników.

Program w sposób bezpośredni sprzyjał poprawie sytuacji zawodowej odbiorców wsparcia. Wskaźnik rezultatu długoterminowego wyniósł 20,0%, co oznacza, że co piąty uczestnik sześć

miesiące po zakończeniu udziału w projekcie znajdował się w lepszej sytuacji na rynku pracy. Najczęściej zmiana ta polegała na awansie lub wzroście wynagrodzenia (18,3%), co jest dowodem na praktyczną wartość wsparcia – uczestnicy nie tylko utrzymali zatrudnienie, ale uzyskali wymierne korzyści finansowe i rozwojowe. W mniejszym stopniu zmiany dotyczyły przejścia z niepewnego na stabilne zatrudnienie (5,9%) czy z niepełnego na pełne (0,6%), co wynika z faktu, że większość osób była zatrudniona na pełny etat już w momencie przystąpienia do projektu.

Kluczowym dowodem na użyteczność, także w dłuższej perspektywie czasowej programu, jest trwałość efektów. Dane z badania pokazują, że 96,6% uczestników utrzymało pełne zatrudnienie, a 92,0% stabilne zatrudnienie w momencie realizacji badania. Ponadto 80,9% osób utrzymało adekwatny poziom wynagrodzenia, a 85,3% samozatrudnienie. Tak wysoki odsetek utrzymania pozytywnych zmian świadczy o tym, że wsparcie nie miało charakteru krótkotrwałego, lecz realnie przyczyniło się do poprawy sytuacji zawodowej w dłuższej perspektywie.

Użyteczność wsparcia potwierdzają również opinie uczestników. Aż 89,8% respondentów oceniło wsparcie jako skuteczne i przydatne. Najwyżej oceniane były formy bezpośrednio związane z aktywizacją zawodową: szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy (97,1% ocen pozytywnych), indywidualne doradztwo zawodowe (94,0%) oraz praktyki i staże zawodowe (94,0%). Neutralne opinie stanowiły 9,7%, a negatywne były marginalne (1,2%), co potwierdza wysoką wartość interwencji w oczach odbiorców.

Program przyniósł również szereg korzyści pozawskaźnikowych, które zwiększają jego użyteczność. Ponad połowa uczestników (53,6%) wskazała na inne pozytywne zmiany w swojej sytuacji zawodowej, takie jak zwiększenie wiedzy i kompetencji (39,4%), sprawniejsze wykonywanie zadań służbowych (19,0%) czy większa satysfakcja z pracy (17,0%). Wzrost atrakcyjności na rynku pracy deklarowało 14,2% badanych, a część osób otrzymała bardziej ambitne zadania od pracodawcy (6,3%). Te dodatkowe efekty pokazują, że wsparcie nie ograniczało się do formalnych wskaźników, lecz realnie wpływało na rozwój zawodowy i poczucie stabilności uczestników.

Na użyteczność programu wpływała również jego kompleksowość. Osoby korzystające z trzech lub więcej form wsparcia częściej poprawiały swoją sytuację zawodową (28,3%) niż osoby korzystające tylko z jednej formy (19,3%). Wynik ten potwierdza, że zintegrowane podejście – łączenie szkoleń, doradztwa i praktyk – jest bardziej użyteczne i przynosi większe korzyści niż pojedyncze działania.

Podsumowując, wsparcie oferowane w ramach RPO Wł 2014–2020 było użyteczne zarówno w wymiarze obiektywnych rezultatów, jak i subiektywnej oceny uczestników. Program sprzyjał poprawie sytuacji na rynku pracy, zapewniał trwałość efektów i generował dodatkowe korzyści, takie jak rozwój kompetencji, wzrost satysfakcji zawodowej czy poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. W przyszłych perspektywach warto utrzymać

kompleksowość wsparcia oraz rozwijać formy najbardziej cenione przez uczestników, aby maksymalizować jego praktyczną wartość.

W przedmiotowym badaniu jednym z kryteriów ewaluacji była także, obok użyteczności, trafność wsparcia; kryterium to odnosi się do oceny, w jakim stopniu cele interwencji oraz przede wszystkim działania podejmowane w jej ramach są zgodne z rzeczywistymi problemami i potrzebami beneficjentów oraz czy interwencja jest właściwym i adekwatnym rozwiązaniem. Analiza trafności w kontekście badania dotyczącego wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” pozwala odpowiedzieć na pytanie, czy projektowane działania odpowiadały na faktyczne potrzeby osób pracujących, które były uczestnikami wsparcia w ramach RPO WŁ 2014–2020.

Ocena trafności wymaga zestawienia założeń (a przede wszystkim celu) tej interwencji z diagnozą sytuacji uczestników oraz z efektami, jakie udało się osiągnąć (mierzonymi także wartością oszacowanego wskaźnika rezultatu długoterminowego). Głównym celem interwencji była poprawa sytuacji zawodowej osób zatrudnionych poprzez umożliwienie im podnoszenia kwalifikacji, zdobywania nowych kompetencji, uczestnictwa w doradztwie zawodowym, kursach, szkoleniach, a także zwiększenia stabilności zatrudnienia. W tym kontekście należy podkreślić, że program zakładał realizację działań w ramach różnych Priorytetów Inwestycyjnych, obejmujących zarówno aktywizację społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem, jak i wsparcie w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, a także rozwój kompetencji pracowników poprzez wspomniane kursy, szkolenia czy inne formy edukacji formalnej i pozaformalnej. Analiza wyników badania wskazuje, że cele programu były w dużej mierze spójne z potrzebami uczestników, co potwierdzają zarówno dane pozyskane z badania ilościowego, jak i jakościowego (z uczestnikami wsparcia). Co piąty uczestnik poprawiał swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału w programie. Najczęściej zmiana jego sytuacji zawodowej polegała na podwyższeniu poziomu wynagrodzenia lub awansie (18,3%), rzadziej na przejściu z niepewnego na stabilne zatrudnienie (5,9%) czy z niepełnego na pełne (0,6%). Dane te pokazują, że interwencja była adekwatna przede wszystkim w zakresie wspierania rozwoju kompetencji i wspierania ścieżki zawodowej.

Wysoka trafność interwencji widoczna jest także w przypadku działań ukierunkowanych na osoby młode (w wieku poniżej 25 lat) oraz osoby z niższym poziomem wykształcenia. W grupie poniżej 25. roku życia wartość wskaźnika wyniosła 37,2%, a wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym – 33,8%. Wyniki te jasno pokazują, że program trafnie identyfikował bariery zawodowe występujące w tych grupach i oferował wsparcie odpowiadające ich potrzebom. Z drugiej strony, osoby starsze (powyżej 55 lat) oraz z wykształceniem podstawowym rzadziej poprawiały swoją sytuację zawodową (odpowiednio 11,5% i 12,8%). W tym kontekście należy także zaznaczyć, że brak poprawy sytuacji zawodowej w tej grupie wiekowej spowodowany może być czynnikami, na które

realizatorzy projektów i IZ RPO WŁ 2014-2020 nie miały wpływu (i może wynikać np. z indywidualnych decyzji osób starszych, preferowaniu elastycznych form zatrudnienia).

Istotnym elementem oceny trafności jest także analiza rodzaju oferowanego wsparcia. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w przypadku form bezpośrednio związanych z rozwojem zawodowym, takich jak szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy (41,2%), praktyki lub staże zawodowe (33,7%) czy wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej (32,1%). Z kolei najniższe wartości występowały w przypadku działań o charakterze profilaktycznym (15,5%) czy dofinansowania kosztów zatrudnienia (17,1%). Dane te potwierdzają, że interwencja była najbardziej adekwatna w obszarach bezpośrednio powiązanych z aktywizacją zawodową, natomiast mniej trafna w zakresie działań zdrowotnych, których efekty są odroczone w czasie i trudne do uchwycenia w perspektywie sześciu miesięcy.

Analiza wyników wskazuje także, że program (i zaprojektowane w jego ramach wsparcie) w dużym stopniu odpowiadał na potrzeby kobiet, co jest zgodne z jednym z kluczowych celów interwencji – wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały poprawę swojej sytuacji zawodowej sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (21,0% vs 18,7%). Wysokie wartości wskaźnika odnotowano w PI 08(iv) ukierunkowanym na godzenie życia zawodowego z rodzinnym, gdzie także współczynnik feminizacji (szerzej opisany w podrozdziale 2.1 Zasięg interwencji i dostępność wsparcia) wyniósł aż 654,7. Wynik ten potwierdza, że działania projektowe były trafnie zaplanowane w kontekście potrzeb kobiet, które systemowo doświadczają większych barier w dostępie do rynku pracy, m.in. z powodu przerw związanych z opieką nad dziećmi czy z powodu luk płacowych. Jednocześnie należy zauważyć, że w priorytetach związanych z adaptacyjnością pracowników (PI 08(v)) czy kształceniem ustawicznym (PI 10(iii)), gdzie udział mężczyzn był wyższy, wartości wskaźnika były zbliżone, co świadczy o uniwersalności.

Wysoka zgodność celów programu z potrzebami uczestników znajduje potwierdzenie w ocenach wyrażonych przez uczestników projektów w badaniu jakościowych. Respondenci podkreślali znaczenie wsparcia w zakresie rozwoju kompetencji, doradztwa zawodowego i szkoleń/kursów, wskazując jednocześnie na potrzebę większej elastyczności w organizacji działań.

Podsumowując, trafność wsparcia w ramach RPO WŁ 2014–2020 należy ocenić jako wysoką w odniesieniu do głównych celów programu i potrzeb kluczowych grup docelowych, takich jak osoby młode, kobiety czy osoby z niższym poziomem wykształcenia. Interwencja była adekwatna w zakresie działań ukierunkowanych na rozwój kompetencji i mobilności zawodowej, natomiast w mniejszym stopniu odpowiadała na potrzeby osób starszych oraz na bariery związane z elastycznością zatrudnienia.

2.7 Skuteczność wsparcia

Kolejnym kryterium ewaluacyjnym była skuteczność wsparcia. Niezależnie od PI, w ramach którego wsparcie uzyskali badani, skuteczność otrzymanego wsparcia oceniona została wysoko – aż 89,8% badanych oceniła ją dobrze. Najczęściej dobre oceny przyznawano w ramach PI 08(iv) – 96,0% oraz 08(v) – 92,7%, najrzadziej zaś w PI 10(iii) – 84,4%.

Negatywne odpowiedzi były marginalne (1,2% ogółem) – najwyższy ich odsetek odnotowano dla PI 08(vi) – 2,8%. Neutralne oceny stanowiły 9,7% ogółu: najczęściej wskazywali je uczestnicy PI 10(iii) – 13,5% oraz 09(iv) – 13,4%, najrzadziej zaś uczestnicy wsparcia w ramach PI 08(iv) – 2,3%.

Tabela 38 Ogólna ocena skuteczności wsparcia przez uczestników

PI	Ogólna ocena skuteczności wsparcia						
	Bardzo źle (1)	Raczej źle (2)	Źle (1+2)	Raczej dobrze (4)	Bardzo dobrze (5)	Dobrze (4+5)	Ani źle, ani dobrze
08(iv)	0,8%	1,0%	1,9%	26,8%	70,4%	96,0%	2,3%
08(v)	0,5%	0,0%	0,5%	36,0%	56,6%	92,7%	7,0%
08(vi)	1,5%	1,2%	2,8%	43,7%	45,1%	86,5%	12,5%
09(i)	0,0%	0,0%	0,0%	48,8%	42,9%	91,7%	8,3%
09(iv)	0,6%	0,8%	1,3%	40,2%	49,6%	87,2%	13,4%
09(v)	0,4%	0,0%	0,4%	47,8%	44,5%	90,2%	10,2%
10(i)	0,0%	0,0%	0,0%	49,2%	39,9%	89,1%	10,9%
10(iii)	0,5%	1,8%	2,3%	43,3%	42,0%	84,4%	13,5%
10(iv)	0,0%	0,2%	0,2%	42,8%	50,0%	91,7%	8,5%
Ogółem	0,6%	0,6%	1,2%	40,8%	50,2%	89,8%	9,7%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Ocena skuteczności poszczególnych form wsparcia była również wysoka – większość form pomocy uzyskała ponad 80% pozytywnych ocen (suma odpowiedzi „raczej dobrze” lub „bardzo dobrze”). Najlepiej oceniono szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy – 97,1% respondentów wskazało na ocenę pozytywną. Wysoki procent badanych wskazał też na doradztwo zawodowe indywidualne oraz praktyki i staże zawodowe – w obu przypadkach 94,0% respondentów uznało je za skuteczne, a odsetek ocen negatywnych był minimalny (1,2% i 0,0%). Wysokie wyniki odnotowano również dla kursów i szkoleń (90,5%) oraz wsparcia psychologicznego (86,7%). Najmniej jednoznaczne opinie dotyczyły dodatku relokacyjnego – 75,0% ocen pozytywnych, przy 25,0% odpowiedzi neutralnych. Warto jednak podkreślić, że dominacja ocen dobrych wskazuje na wysoką skuteczność form wsparcia.

Tabela 39 Ocena skuteczności konkretnych form wsparcia

Rodzaj otrzymanego wsparcia	Ocena skuteczności otrzymanego wsparcia						
	Bardzo źle (1)	Raczej źle (2)	Ocena zła (1+2)	Raczej dobrze (4)	Bardzo dobrze (5)	Ocena dobra (4+5)	Ani źle, ani dobrze
Doradztwo zawodowe indywidualne	1,2%	0,0%	1,2%	46,4%	47,6%	94,0%	4,8%
Doradztwo zawodowe grupowe	0,0%	0,7%	0,7%	44,7%	37,3%	82,0%	17,3%
Pośrednictwo pracy	0,0%	11,1%	11,1%	33,3%	33,3%	66,7%	22,2%
Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	0,0%	0,0%	0,0%	55,9%	41,2%	97,1%	2,9%
Wsparcie psychologiczne	1,5%	0,9%	2,5%	43,2%	43,5%	86,7%	10,8%
Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	0,2%	0,4%	0,6%	41,9%	48,7%	90,5%	8,8%
Praktyki lub staże zawodowe	0,0%	0,0%	0,0%	45,8%	48,2%	94,0%	6,0%
Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	0,7%	0,7%	1,3%	32,3%	61,6%	93,9%	4,8%
Wsparcie na założenie własnej	0,0%	0,0%	0,0%	39,3%	42,9%	82,1%	17,9%

Rodzaj otrzymanego wsparcia	Ocena skuteczności otrzymanego wsparcia						
	Bardzo źle (1)	Raczej źle (2)	Ocena zła (1+2)	Raczej dobrze (4)	Bardzo dobrze (5)	Ocena dobra (4+5)	Ani źle, ani dobrze
działalności gospodarczej							
Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	0,0%	0,0%	0,0%	46,3%	36,6%	82,9%	17,1%
Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	1,0%	0,8%	1,8%	42,1%	47,0%	89,1%	9,1%
Dodatek relokacyjny	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	75,0%	25,0%
Inna forma	0,6%	0,6%	1,2%	33,1%	51,7%	84,8%	14,0%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Płeć nie różnicowała znacząco oceny skuteczności form wsparcia – w większości form odsetek ocen pozytywnych był wysoki zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, chociaż należy zaznaczyć, że to kobiety częściej negatywnie oceniały pośrednictwo pracy: 16,7% z nich wskazało na ocenę negatywną tego typu wsparcia, podczas gdy na tę samą ocenę nie wskazał ani jeden mężczyzna. Dysproporcje występują także w przypadku dofinansowania pracodawcy do kosztów zatrudnienia (6,7% mężczyzn i aż 23,1% kobiet oceniło to wsparcie neutralnie) oraz wsparcia psychologicznego (12,6% ocen neutralnych w przypadku kobiet i 7,9% w przypadku mężczyzn). Pozostałe różnice w ocenach nie były znaczące. Co do zasady więc, kobiety częściej oceniały wsparcie neutralnie.

Tabela 40 Ocena konkretnych form wsparcia przez kobiety i mężczyzn

Rodzaj otrzymanego wsparcia i jego ocena		kobieta	mężczyzna
Doradztwo zawodowe indywidualne	Ocena zła (1+2) ¹³	0,0%	2,0%
	Ocena dobra (4+5) ¹⁴	96,9%	92,1%
	Ocena neutralna	3,1%	5,9%
Doradztwo zawodowe grupowe	Ocena zła (1+2)	0,0%	1,4%
	Ocena dobra (4+5)	83,5%	80,3%
	Ocena neutralna	16,5%	18,3%
Pośrednictwo pracy	Ocena zła (1+2)	16,7%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	66,7%	66,7%
	Ocena neutralna	16,7%	33,3%

¹³ Suma odpowiedzi „zdecydowanie źle” (1) oraz „raczej źle” (2)

¹⁴ Suma odpowiedzi „zdecydowanie dobrze” (5) oraz „raczej dobrze” (4)

Rodzaj otrzymanego wsparcia i jego ocena		kobieta	mężczyzna
Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	95,7%	100,0%
	Ocena neutralna	4,3%	0,0%
Wsparcie psychologiczne	Ocena zła (1+2)	2,5%	2,4%
	Ocena dobra (4+5)	84,8%	89,7%
	Ocena neutralna	12,6%	7,9%
Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	Ocena zła (1+2)	0,7%	0,5%
	Ocena dobra (4+5)	89,1%	92,2%
	Ocena neutralna	10,1%	7,4%
Praktyki lub staże zawodowe	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	93,9%	94,1%
	Ocena neutralna	6,1%	5,9%
Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	Ocena zła (1+2)	1,7%	0,8%
	Ocena dobra (4+5)	93,4%	94,6%
	Ocena neutralna	5,0%	4,6%
Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	81,0%	85,7%
	Ocena neutralna	19,0%	14,3%
Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	76,9%	93,3%
	Ocena neutralna	23,1%	6,7%
Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	Ocena zła (1+2)	1,7%	1,8%
	Ocena dobra (4+5)	89,6%	88,6%
	Ocena neutralna	8,7%	9,5%
Dodatek relokacyjny	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	75,0%	0,0%
	Ocena neutralna	25,0%	0,0%
Inna forma	Ocena zła (1+2)	1,1%	1,4%
	Ocena dobra (4+5)	84,1%	85,7%
	Ocena neutralna	14,8%	12,9%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Wiek różnicował odpowiedzi badanych w większym stopniu niż płeć. Osoby starsze, w wieku powyżej 55 lat częściej niż osoby młodsze pozytywnie oceniały wsparcie z zakresu doradztwa zawodowego indywidualnego (100,0% pozytywnych ocen vs. 87,5% w przypadku osób poniżej 25 roku życia). Równocześnie częściej w grupie wiekowej powyżej 55 lat występowały negatywne oceny w zakresie wsparcia psychologicznego (4,7% vs. 0% w grupie najmłodszej). Z drugiej strony najmłodszy uczestnicy mieli tendencję do udzielania pozytywniejszej oceny wsparciu takiemu jak: doradztwo grupowe (90% vs. 81,3%

w przypadku osób powyżej 55 roku życia), praktyki lub staże zawodowe (100,0% vs. 90,9%), czy wsparcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej (100,0% vs. 66,7%) lub dofinansowanie pracodawcy do kosztów zatrudnienia pracownika (100,0% vs. 83,3%). Należy stwierdzić, że co do zasady, młodszy uczestnicy lepiej oceniali wsparcie, co wskazywać może na różne oczekiwania i potrzeby uczestników w różnym wieku.

Tabela 41 Ocena konkretnych form wsparcia przez osoby w różnym wieku

Rodzaj otrzymanego wsparcia i jego ocena		poniżej 25 lat	25–29 lat	30–54 lat	powyżej 55 lat
Doradztwo zawodowe indywidualne	Ocena zła (1+2) ¹⁵	0,0%	9,1%	0,8%	0,0%
	Ocena dobra (4+5) ¹⁶	87,5%	90,9%	93,7%	100,0%
	Ocena neutralna	12,5%	0,0%	5,5%	0,0%
Doradztwo zawodowe grupowe	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	90,0%	83,3%	81,3%	81,3%
	Ocena neutralna	10,0%	16,7%	17,9%	18,8%
Pośrednictwo pracy	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	100,0%	50,0%	60,0%	100,0%
	Ocena neutralna	0,0%	50,0%	20,0%	0,0%
Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	100,0%	100,0%	95,0%	100,0%
	Ocena neutralna	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%
Wsparcie psychologiczne	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%	2,1%	4,7%
	Ocena dobra (4+5)	90,9%	92,3%	87,7%	81,3%
	Ocena neutralna	9,1%	7,7%	10,2%	14,1%
Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%	0,6%	1,4%
	Ocena dobra (4+5)	89,3%	94,4%	90,7%	88,7%
	Ocena neutralna	10,7%	5,6%	8,7%	9,9%
Praktyki lub staże zawodowe	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	100,0%	87,5%	94,7%	90,9%
	Ocena neutralna	0,0%	12,5%	5,3%	9,1%
Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	Ocena zła (1+2)	7,1%	1,0%	1,3%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	85,7%	95,9%	93,9%	90,0%
	Ocena neutralna	7,1%	3,1%	4,8%	10,0%
Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	100,0%	100,0%	81,0%	66,7%
	Ocena neutralna	0,0%	0,0%	19,0%	33,3%
Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	100,0%	100,0%	78,6%	83,3%

¹⁵ Suma odpowiedzi „zdecydowanie źle” (1) oraz „raczej źle” (2)

¹⁶ Suma odpowiedzi „zdecydowanie dobrze” (5) oraz „raczej dobrze” (4)

Rodzaj otrzymanego wsparcia i jego ocena		poniżej 25 lat	25–29 lat	30–54 lat	powyżej 55 lat
	Ocena neutralna	0,0%	0,0%	21,4%	16,7%
Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	Ocena zła (1+2)	0,0%	3,8%	1,2%	3,0%
	Ocena dobra (4+5)	83,3%	88,5%	89,4%	88,8%
	Ocena neutralna	16,7%	7,7%	9,4%	8,3%
Dodatek relokacyjny	Ocena zła (1+2)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	0,0%	0,0%	100,0%	50,0%
	Ocena neutralna	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%
Inna forma	Ocena zła (1+2)	0,0%	9,1%	1,4%	0,0%
	Ocena dobra (4+5)	80,0%	72,7%	87,1%	81,3%
	Ocena neutralna	20,0%	18,2%	11,5%	18,8%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Niepełnosprawność, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania nie różnicowały odpowiedzi badanych, dlatego odstąpiono od prezentacji wyników w tych podziałach.

Jeżeli chodzi o ocenę wsparcia, bez względu na jego rodzaj, to płeć nie różnicowała znacząco ocen – kobiety oceniały otrzymane wsparcie dobrze w 88,7% przypadków, a mężczyźni w 91,0%. Wiek wpływał na oceny również w niewielkim stopniu – najczęściej neutralnych ocen udzielały dwie skrajne grupy wiekowe – osoby poniżej 25 roku życia (11,1%) oraz uczestnicy powyżej 55 roku życia (11,9%). Poziom wykształcenia natomiast w największym stopniu różnicował oceny wsparcia; osoby z wykształceniem policealnym udzielały wysokich ocen (91,7% ocen dobrych, tylko 1,0% ocen złych). Z kolei osoby z wykształceniem gimnazjalnym częściej niż inne grupy wskazywały ocenę neutralną (16,1%), mimo że 83,9% oceniło wsparcie dobrze. Osoby te miały najwyższy odsetek ocen neutralnych, co odróżnia je od osób z wykształceniem wyższym, które częściej oceniały wsparcie pozytywnie (90,0%), ale również wskazywały oceny neutralne (9,4%) i sporadycznie negatywne (1,2%).

Niepełnosprawność oraz miejsce zamieszkania w niewielkim stopniu różnicowały odpowiedzi badanych: jeżeli chodzi o osoby z niepełnosprawnością, to częściej, choć nieznacznie, wskazywały one oceny neutralne. Osoby mieszkające w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie na terenie wiejskim nieco częściej (91,3% vs. 89,0%) od respondentów z miast udzielały oceny pozytywnej. Różnice te były jednak na tyle niewielkie, że pozostawały bez znaczenia dla analizy.

Tabela 42 Ogólne oceny uzyskanego wsparcia a płeć, wiek, wykształcenie, niepełnosprawność i miejsce zamieszkania

Zmienne społeczno-demograficzne		Oceny wsparcia		
		Ocena zła	Ocena dobra	Ocena neutralna
Płeć	kobieta	1,3%	88,7%	10,8%
	mężczyzna	1,1%	91,0%	8,5%
Wiek	poniżej 25 lat	0,5%	88,4%	11,1%
	25–29 lat	1,3%	92,6%	6,1%
	30–54 lat	1,1%	90,3%	9,5%
	powyżej 55 lat	1,9%	86,6%	11,9%
Wykształcenie	gimnazjalne (ISCED 2)	0,0%	83,9%	16,1%
	podstawowe (ISCED 1)	1,2%	85,9%	14,1%
	policealne (ISCED 4)	1,0%	91,7%	8,9%
	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	1,3%	89,1%	10,3%
	wyższe (ISCED 5–8)	1,2%	90,0%	9,4%
Osoba z niepełnosprawnością	Nie	1,2%	89,9%	9,7%
	Odmowa podania informacji	0,0%	97,3%	2,7%
	Tak	1,3%	88,3%	10,9%
Miejsce zamieszkania	na terenie wiejskim	1,2%	91,3%	8,1%
	na terenie miejskim	1,2%	89,0%	10,5%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Istotne stało się również sprawdzenie, czy efektywność poszczególnych form wsparcia różniła się w zależności od wieku uczestników projektów. W tym celu zestawiono wartość wskaźnika brutto w poszczególnych kategoriach wiekowych badanych, w podziale na formy wsparcia, w których brali oni udział. Poniższa tabela zawiera wobec powyższego informacje dotyczące wieku badanych, którzy poprawili swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu, w podziale na formy wsparcia, z których korzystali. Efektywność poszczególnych form wsparcia różni się w zależności od wieku badanych. Wśród osób poniżej 25 roku życia, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy, aż 66,3% korzystało z kursów i szkoleń, mających na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji. W przypadku osób w wieku 25–29 lat odsetek ten był niższy – wynosił 40,5%. Uczestnicy, którzy poprawili swoją sytuację na rynku pracy i byli w tym wieku często korzystali też ze wsparcia w zakresie opieki nad dzieckiem (34,7%). W przypadku osób w wieku 30–54 lata oraz osób powyżej 55 roku życia, również najczęściej korzystali oni z kursów. Analiza poniższej tabeli pozwala stwierdzić, że najbardziej skutecznymi formami wsparcia, bez względu na wiek, pozostają szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji. Wysoką efektywność dla grupy wiekowej 25–29 lat ma również wsparcie z zakresu opieki nad dzieckiem.

Tabela 43 Osoby w różnym wieku, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie a realizowane przez nie formy wsparcia

Rodzaj wsparcia	Wartość wskaźnika brutto			
	poniżej 25 lat	25–29 lat	30–54 lat	powyżej 55 lat
Doradztwo zawodowe indywidualne	6,0%	1,7%	5,6%	3,3%
Doradztwo zawodowe grupowe	3,6%	4,1%	4,8%	4,4%
Pośrednictwo pracy	1,2%	0,8%	0,2%	0,0%
Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy	3,6%	0,8%	1,3%	2,2%
Wsparcie psychologiczne	7,2%	4,1%	9,3%	11,0%
Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji	66,3%	40,5%	51,9%	57,1%
Praktyki lub staże zawodowe	3,6%	2,5%	3,2%	2,2%
Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem	7,2%	34,7%	16,6%	4,4%
Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej	0,0%	0,0%	1,3%	1,1%
Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	2,4%	0,8%	0,6%	0,0%
Profilaktyka zdrowotna (np. badania profilaktyczne, kontrolne)	3,6%	9,1%	9,6%	23,1%
Dodatek relokacyjny	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%
Inna forma	1,2%	4,1%	3,8%	9,9%
Nie wiem/ nie pamiętam/ odmowa odpowiedzi	9,6%	8,3%	10,1%	5,5%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

O skuteczność różnych form wsparcia zapytano także Beneficjentów realizujących projekty – dokonywali oni oceny skuteczności wskazanego rodzaju wsparcia, w zakresie:

1. szansy na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy,
2. zwiększenia kompetencji i umiejętności uczestników,
3. zmniejszenia ryzyka zwolnienia lub utraty pracy przez uczestników,
4. poprawy ogólnej jakości życia uczestników.

Należy zaznaczyć, że we wszystkich przypadkach respondenci – Beneficjenci – mieli trudności w jednoznacznej ocenie określonych form wsparcia; z tego powodu dominują odpowiedzi

„trudno powiedzieć, nie mam zdania”. Z pewnością pozytywnym aspektem jest to, że opinie negatywne były bardzo rzadkie.

W przypadku oceny form wsparcia w zakresie szansy na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy, najwyższy odsetek pozytywnych ocen uzyskała realizacja szkolenia, kursu lub warsztatu – aż 43,1% respondentów oceniło tę formę wsparcia jako skuteczną. Na drugim miejscu znalazło się doskonalenie zawodowe (28,8%), na trzecim – usługa zdrowotna lub medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne) z wynikiem 27,5%, a następnie zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3 lub refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną – 26,1%.

Tabela 44 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie szansy na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy

Rodzaj wsparcia	Negatywnie (zdecydowanie negatywnie + raczej negatywnie)	Pozytywnie (raczej pozytywnie + zdecydowanie pozytywnie)	Trudno ocenić/ nie mam zdania
Doradztwo zawodowe	0,5%	22,9%	76,5%
Doskonalenie zawodowe	1,1%	28,8%	70,1%
Dotację/ wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	1,3%	12,4%	86,3%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	0,8%	26,1%	73,0%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	1,1%	14,3%	84,6%
Realizacja stażu/ praktyki zawodowe	0,5%	18,9%	80,6%
Studia licencjackie/magisterskie/ podyplomowe	1,3%	14,0%	84,6%
Stypendium	1,1%	11,1%	87,9%
Realizacja szkolenia/ kursu/ warsztatu	1,1%	43,1%	55,8%
Usługa społeczna (socjalna) świadczona w interesie ogólnym	0,5%	19,9%	79,5%
Usługa zdrowotna/medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne)	0,8%	27,5%	71,7%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami N=372

Jeżeli chodzi o ocenę skuteczności wsparcia w zakresie zwiększenia kompetencji i umiejętności uczestników, to Beneficjenci najlepiej ocenili ponownie realizację szkolenia, kursu lub warsztatu – aż 47,0% respondentów wskazało tę formę jako skuteczną, co znacząco wyróżnia się na tle pozostałych działań. Na drugim miejscu znalazło się

doskonalenie zawodowe z wynikiem 26,6%, a następnie usługa zdrowotna lub medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne) – 23,4% oraz doradztwo zawodowe – 23,1%.

Tabela 45 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie zwiększenia kompetencji i umiejętności uczestników

Rodzaj wsparcia	Negatywnie (zdecydowanie negatywnie + raczej negatywnie)	Pozytywnie (raczej pozytywnie + zdecydowanie pozytywnie)	Trudno ocenić/ nie mam zdania
Doradztwo zawodowe	0,8%	23,1%	76,1%
Doskonalenie zawodowe	0,8%	26,6%	72,6%
Dotację/ wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	1,1%	13,2%	85,8%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	1,1%	19,6%	79,3%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	0,8%	15,6%	83,6%
Realizacja stażu/ praktyki zawodowe	1,1%	19,1%	79,8%
Studia licencjackie/magisterskie/ podyplomowe	1,1%	14,5%	84,4%
Stypendium	1,1%	11,0%	87,9%
Realizacja szkolenia/ kursu/ warsztatu	0,8%	47,0%	52,2%
Usługa społeczna (socjalna) świadczona w interesie ogólnym	0,8%	21,2%	78,0%
Usługa zdrowotna/medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne)	1,1%	23,4%	75,5%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami N=372

Beneficjenci wskazywali, że najbardziej skuteczną formą wsparcia w zmniejszeniu ryzyka zwolnienia lub utraty pracy jest, podobnie jak poprzednio, realizacja szkolenia, kursu lub warsztatu, którą pozytywnie oceniło 36,3% respondentów. Nieco rzadziej wskazywano na doskonalenie zawodowe – 28,8% oraz usługę zdrowotną lub medyczną (w tym rehabilitację, badania medyczne) – 25,8%, a także zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3 lub refundację kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną – 24,5%.

Tabela 46 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie zmniejszenia ryzyka zwolnienia lub utraty pracy

Rodzaj wsparcia	Negatywnie (zdecydowanie negatywnie + raczej negatywnie)	Pozytywnie (raczej pozytywnie + zdecydowanie pozytywnie)	Trudno ocenić/ nie mam zdania
Doradztwo zawodowe	0,5%	21,8%	77,7%
Doskonalenie zawodowe	0,5%	28,8%	70,7%
Dotację/ wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0,8%	12,4%	86,8%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	0,8%	24,5%	74,7%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	0,5%	15,3%	84,1%
Realizacja stażu/ praktyki zawodowe	0,5%	17,2%	82,3%
Studia licencjackie/magisterskie/ podyplomowe	0,8%	14,8%	84,4%
Stypendium	0,8%	12,1%	87,1%
Realizacja szkolenia/ kursu/ warsztatu	0,5%	36,3%	63,2%
Usługa społeczna (socjalna) świadczona w interesie ogólnym	0,5%	19,4%	80,1%
Usługa zdrowotna/medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne)	0,8%	25,8%	73,4%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami N=372

Ostatnim wymiarem była ocena skuteczności wsparcia w zakresie poprawy ogólnej jakości życia uczestników. Również w tym przypadku Beneficjenci najczęściej wskazywali realizację szkolenia, kursu lub warsztatu jako najbardziej skuteczną formę – pozytywnie oceniło ją 43,8% respondentów. Pozytywnie oceniono ponadto doskonalenie zawodowe (29,8%), wysoki procent pozytywnych odpowiedzi uzyskała również usługa zdrowotna lub medyczna, w tym rehabilitacja i badania medyczne (29,6%), a także zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3 lub refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną (29,0%).

Tabela 47 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie poprawy ogólnej jakości życia uczestników

Rodzaj wsparcia	Negatywnie (zdecydowanie negatywnie + raczej negatywnie)	Pozytywnie (raczej pozytywnie + zdecydowanie pozytywnie)	Trudno ocenić/ nie mam zdania
Doradztwo zawodowe	0,0%	25,3%	74,7%
Doskonalenie zawodowe	0,0%	29,8%	70,2%
Dotację/ wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0,3%	14,0%	85,8%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	0,0%	29,0%	71,0%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	0,0%	17,2%	82,8%
Realizacja stażu/ praktyki zawodowe	0,3%	20,2%	79,6%
Studia licencjackie/magisterskie/ podyplomowe	0,3%	16,1%	83,6%
Stypendium	0,3%	12,6%	87,1%
Realizacja szkolenia/ kursu/ warsztatu	0,0%	43,8%	56,2%
Usługa społeczna (socjalna) świadczona w interesie ogólnym	0,0%	24,5%	75,5%
Usługa zdrowotna/medyczna (w tym rehabilitacja, badania medyczne)	0,0%	29,6%	70,4%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami N=372

Na skuteczność oferowanego uczestnikom wsparcia mogły wpływać problemy, jakie pojawiały się przy okazji realizacji zadań w ramach projektów. Zaznaczyć należy, że większość uczestników biorących udział w badaniu jakościowym nie identyfikowała wyraźnych barier czy trudności, które mogłyby utrudniać pozytywne zmiany w sytuacji badanych na rynku pracy. W wielu przypadkach brak zauważalnego wpływu projektu wynikał z etapu kariery zawodowej, na jakim znajdowały się te osoby – osiągnięcia najwyższego możliwego stanowiska, zbliżającej się emerytury lub udziału w projekcie niezwiązanym bezpośrednio z wykonywaną profesją. Dla tej grupy główną motywacją do uczestnictwa było więc podniesienie kompetencji lub rozwój osobisty, a nie zmiana pozycji zawodowej.

„Wpływa o tyle, że nabywam kompletnych kompetencji. Natomiast ja osiągnąłem już stopień nauczyciela dyplomowanego. (...) Mogłem zostać wicedyrektorem, ale z przyczyn osobistych nie skorzystałem.” (10(i)_mężczyzna_bez_zmian_784)

Niektórzy uczestnicy, mimo ogólnie pozytywnej oceny projektu, wskazywali jednak, że oczekiwane rezultaty, np. stworzenie nowego miejsca pracy lub rozwinięcie działalności

gospodarczej nie zostały osiągnięte. W takich przypadkach problemem okazywał się raczej brak realistycznej oceny możliwości biznesowych niż sama konstrukcja projektu.

„Nie jestem w stanie z tej działalności gospodarczej stworzyć stanowiska pracy, w którym będę mogła zarabiać pieniądze. (...) Pomysł miałam dosyć naiwny – wydawało mi się, że założę księgarnię i na tym zarobię. Dzisiaj wiem, że to było nierealne.”

(09(v)_kobieta_przeszła_z_niepełnego_dopełnego_zatrudnienia_034)

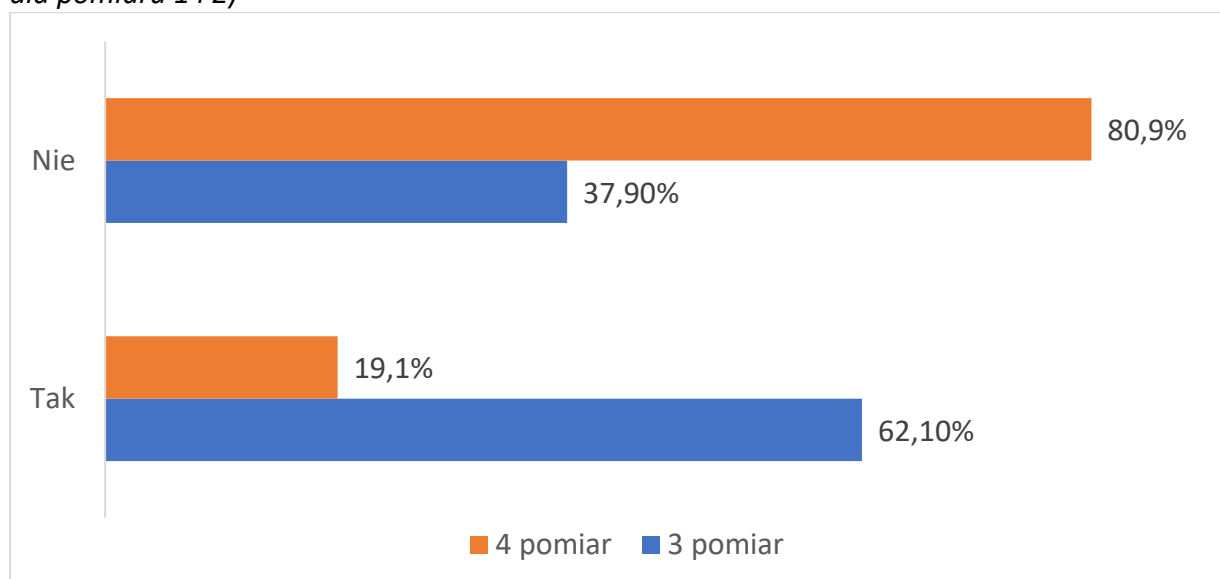
Z perspektywy uczestników przydatnym rozwiązaniem mogłoby być włączenie do projektów elementów doradztwa biznesowego prowadzonego przez praktyków, którzy pomogliby realistycznie ocenić potencjał i ryzyka planowanych przedsięwzięć. Takie wsparcie, udzielane jeszcze przed rozpoczęciem działań, mogłoby zwiększyć trwałość rezultatów i zmniejszyć ryzyko niepowodzeń w przypadku osób rozpoczynających działalność gospodarczą.

Zgłaszane trudności dotyczyły również kwestii formalnych. Część uczestników zwracała uwagę na nadmierną biurokratyzację, która, choć zrozumiała w kontekście wymogów projektów unijnych, była postrzegana jako obciążająca i nie zawsze niezbędna.

„Było dużo papierologii. (...) Myślę, że ogólny program by w zupełności wystarczył bez rozpisywania szczegółowego, bo i tak wiadomo, że dydaktycznie jest przez nas przygotowane.” (10(i)_mężczyzna_bez_zmian_784)

Również beneficjentom biorącym udział w badaniu ilościowym zadano pytanie o to, czy doświadczyli oni jakichś trudności na etapie realizacji wsparcia. To samo pytanie zadano również beneficjentom w 3 pomiarze wskaźnika (w 2022 roku). W przypadku 4 (aktualnego) pomiaru zdecydowana większość beneficjentów (80,9%) zadeklarowała brak takich problemów; tylko 19,1% respondentów udzieliło na to pytanie odpowiedzi twierdzącej. W przypadku pomiaru 3 wyższy odsetek beneficjentów zgłaszał problemy (62,1%) niż ich nie zgłaszał (37,9%). Do najważniejszych powodów występowania takich problemów w 3 pomiarze należała epidemia COVID-19 i związane z nią obostrzenia. Wyniki obecnego pomiaru w tym zakresie wskazują pośrednio, że wpływ tego czynnika został ograniczony.

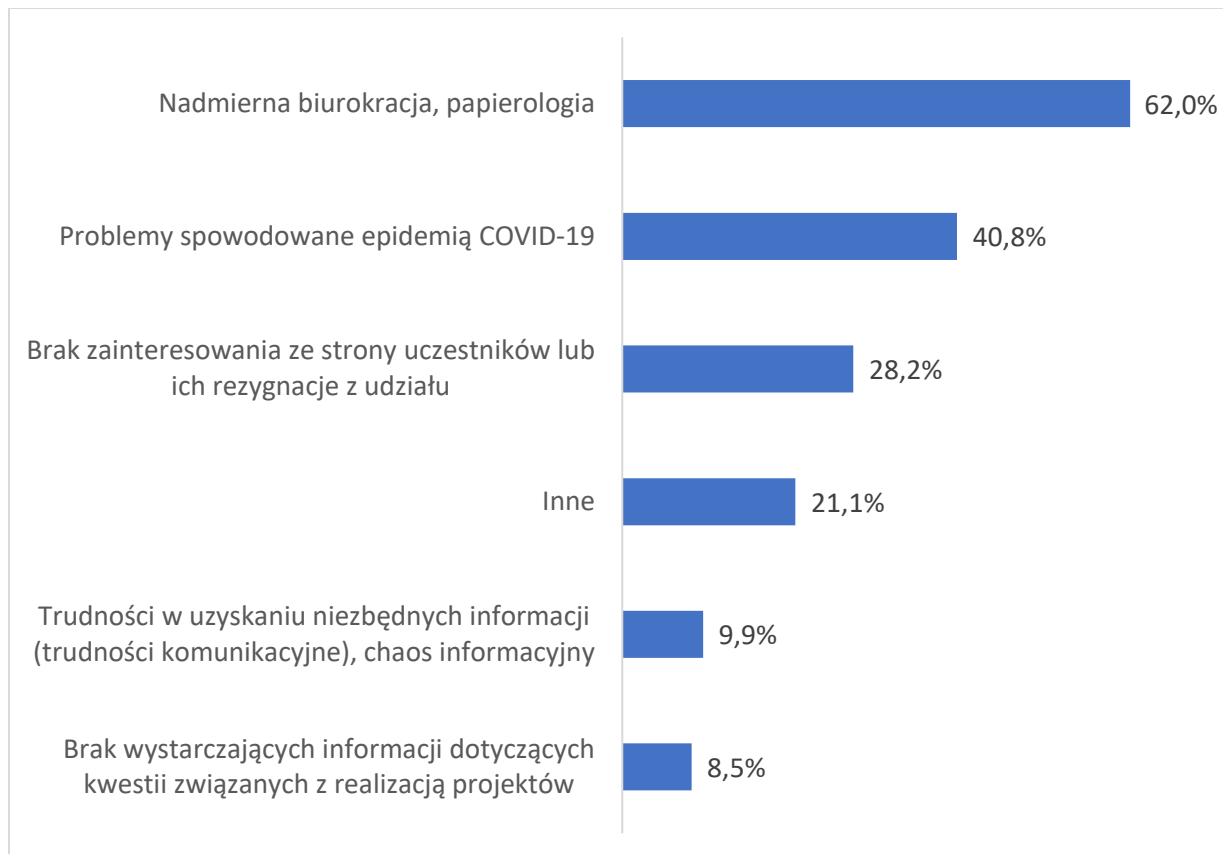
Wykres 9 Doświadczenie problemów w realizacji projektów (dla 4 i 3 pomiaru, brak danych dla pomiaru 1 i 2)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami w 4 pomiarze N=372 oraz 3 pomiarze N=369

Beneficjentów, którzy wskazali na występowanie pewnych problemów w trakcie realizacji wsparcia, zapytano dodatkowo o to, z jakimi trudnościami się spotkali. Większość respondentów odpowiedziała, że trudnością była nadmierna biurokracja, papierologia – 62,0%, następnie problemy spowodowane pandemią COVID–19 (40,8%). Rzadziej wskazywano na brak zainteresowania ze strony uczestników lub ich rezygnację z udziału (28,2%). Co piąty badany wymieniał też inne, nie wskazane w kafeterii powody. Większość tych trudności dotyczyła kwestii proceduralnych. Respondenci wskazywali na brak jasnych, odgórnych wytycznych dotyczących rozliczeń, co skutkowało trudnościami w prawidłowym rozliczeniu otrzymanych środków. Kolejnym problemem były zbyt krótkie terminy naboru oraz długotrwałość procedur, które utrudniały sprawne uczestnictwo w projektach. Istotnym utrudnieniem okazały się także opóźnienia w wypłacie transz finansowych, wpływające na płynność realizacji działań. Beneficjenci sygnalizowali trudności w komunikacji pomiędzy Urzędem Marszałkowskim, organami prowadzącymi i uczestnikami, a także rozbieżności w stanowiskach instytucji zewnętrznych, takich jak sądy, kuratorzy czy powiatowe centra pomocy rodzinie. Dodatkowo pojawiały się bariery organizacyjne i logistyczne, w tym problemy z dojazdem do miejsc realizacji wsparcia oraz zbyt mała liczba uczestników w projektach, mimo dużego zapotrzebowania na oferowane formy pomocy.

Wykres 10 Rodzaj problemów jakie wystąpiły przy realizacji projektów



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami N=372

2.8 Dostosowanie wsparcia do potrzeb osób pracujących oraz dobre praktyki rynku pracy

Stopień dopasowania otrzymanego wsparcia do potrzeb uczestników był bardzo wysoki – aż 75,0% badanych oceniło go jako „duży” (łącznie odpowiedzi „raczej duży” i „bardzo duży”). Najwyższy poziom dopasowania odnotowano w PI 08(iv), gdzie 92,2% uczestników wskazało ocenę wysoką, a najniższy w PI 09(iv) – 65,5%. Oceny negatywne były wskazywane rzadko – tylko 4,4% uczestników uznało, że wsparcie w małym stopniu odpowiadało ich potrzebom, przy czym najwyższy odsetek takich odpowiedzi wystąpił w PI 09(iv) (8,8%) oraz PI 10(iii) (6,5%). Odpowiedzi neutralne („ani małym, ani dużym”) pojawiały się nieznacznie częściej – 22,0% badanych udzieliło takiej odpowiedzi, zaś najwyższy wynik odnotowano w PI 09(iv) – 29,9%.

Tabela 48 Ocena adekwatności wsparcia a PI

PI	W jakim stopniu otrzymane wsparcie odpowiadało na Pana/i potrzeby?						
	Bardzo małym (1)	Raczej małym (2)	Małym (1+2)	Raczej dużym (4)	Bardzo dużym (5)	Dużym (4+5)	Przeciętnym (ani małym, ani dużym)
08(iv)	1,7%	1,3%	2,9%	33,5%	59,1%	92,2%	5,7%
08(v)	0,9%	1,5%	2,4%	43,1%	37,7%	80,3%	17,6%
08(vi)	3,2%	1,8%	5,1%	43,5%	32,5%	74,2%	23,1%
09(i)	0,0%	0,0%	0,0%	46,4%	28,6%	75,0%	25,0%
09(iv)	3,8%	5,0%	8,8%	41,6%	24,5%	65,5%	29,9%
09(v)	0,4%	2,4%	2,9%	44,1%	29,8%	71,4%	27,8%
10(i)	0,9%	3,1%	4,0%	43,9%	24,3%	67,7%	28,3%
10(iii)	2,0%	4,5%	6,5%	44,0%	24,6%	67,7%	26,0%
10(iv)	0,6%	2,5%	3,1%	47,5%	31,8%	77,5%	20,9%
Ogółem	1,8%	2,6%	4,4%	42,7%	33,3%	75,0%	22,0%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Podobnie większość uczestników uznała, że czas trwania wsparcia w ramach projektu był adekwatny – 76,5% odpowiedzi potwierdzało właściwą jego długość. Ogólnie uczestnicy częściej wskazywali na niedosyt czasu niż jego nadmiar, co może sugerować potrzebę wydłużenia niektórych form wsparcia w przyszłości. Niewielki odsetek osób ocenił projekt jako zbyt długi (łącznie „raczej za długie” i „zdecydowanie za długie” – 3,1%), natomiast częściej pojawiały się opinie, że czas był zbyt krótki (21,1%). Najwięcej ocen „za krótkie” odnotowano w PI 10(iii) – aż 42,0%, przy jednoczesnym najniższym odsetku ocen adekwatnych (56,0%). Z kolei najwyższy poziom ocen adekwatnych wystąpił w PI 09(i) – 87,6%, gdzie 11,3% uznało czas za zbyt krótki.

Tabela 49 Ocena długości wsparcia a PI

PI	Proszę ocenić długość – czas trwania – realizowanego w ramach projektu wsparcia						
	Zdecydowanie za krótkie	Raczej za krótkie	Krótkie (1+2)	Raczej za długie	Zdecydowanie za długie	Długie (4+5)	Adekwatne (odpowiednia długość)
08(iv)	7,8%	23,3%	31,1%	0,4%	1,1%	1,5%	67,7%
08(v)	1,8%	8,6%	10,3%	2,3%	0,8%	3,1%	86,9%
08(vi)	8,8%	21,1%	29,8%	1,7%	0,1%	1,9%	69,5%
09(i)	2,1%	9,3%	11,3%	0,0%	1,0%	1,0%	87,6%
09(iv)	6,2%	13,5%	19,5%	2,5%	0,5%	3,0%	79,5%
09(v)	3,4%	11,0%	14,5%	4,5%	1,4%	5,9%	81,0%
10(i)	0,8%	10,0%	10,8%	3,1%	1,4%	4,4%	84,9%
10(iii)	14,9%	27,1%	42,0%	1,8%	0,8%	2,6%	56,0%
10(iv)	2,9%	8,9%	11,8%	3,6%	1,2%	4,8%	83,8%
Ogółem	5,8%	15,4%	21,1%	2,3%	0,8%	3,1%	76,5%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Uczestnicy projektów biorący udział w badaniu jakościowym nie formułowali jednoznacznych oczekiwań dotyczących wsparcia w zakresie poprawy swojej sytuacji na rynku pracy, co wynikało z faktu, że dla większości z nich nie był to główny cel udziału w projekcie. Jak wskazano wcześniej, uczestnictwo często motywowane było chęcią rozwoju osobistego, zdobycia nowych kompetencji lub pogłębienia wiedzy w obszarze już wykonywanej pracy, a nie koniecznością zmiany zatrudnienia czy awansu zawodowego.

Jeden z uczestników wskazał sugestią dotyczącą możliwych usprawnień w sposobie realizacji szkoleń w postaci większego zrównoważenia proporcji między teorią a praktyką, tak aby zdobywana wiedza mogła być szybciej i skuteczniej wykorzystana w działaniu.

„Ja bym tam wolał te 30% posiedzieć w ławce przed tablicą i tej teorii złapać, a potem 70% wejść w praktyczność i od razu tą teorię wykorzystywać. (...) Człowiek nie musi się uczyć, tylko z tej praktyczki zostaje w głowie.”

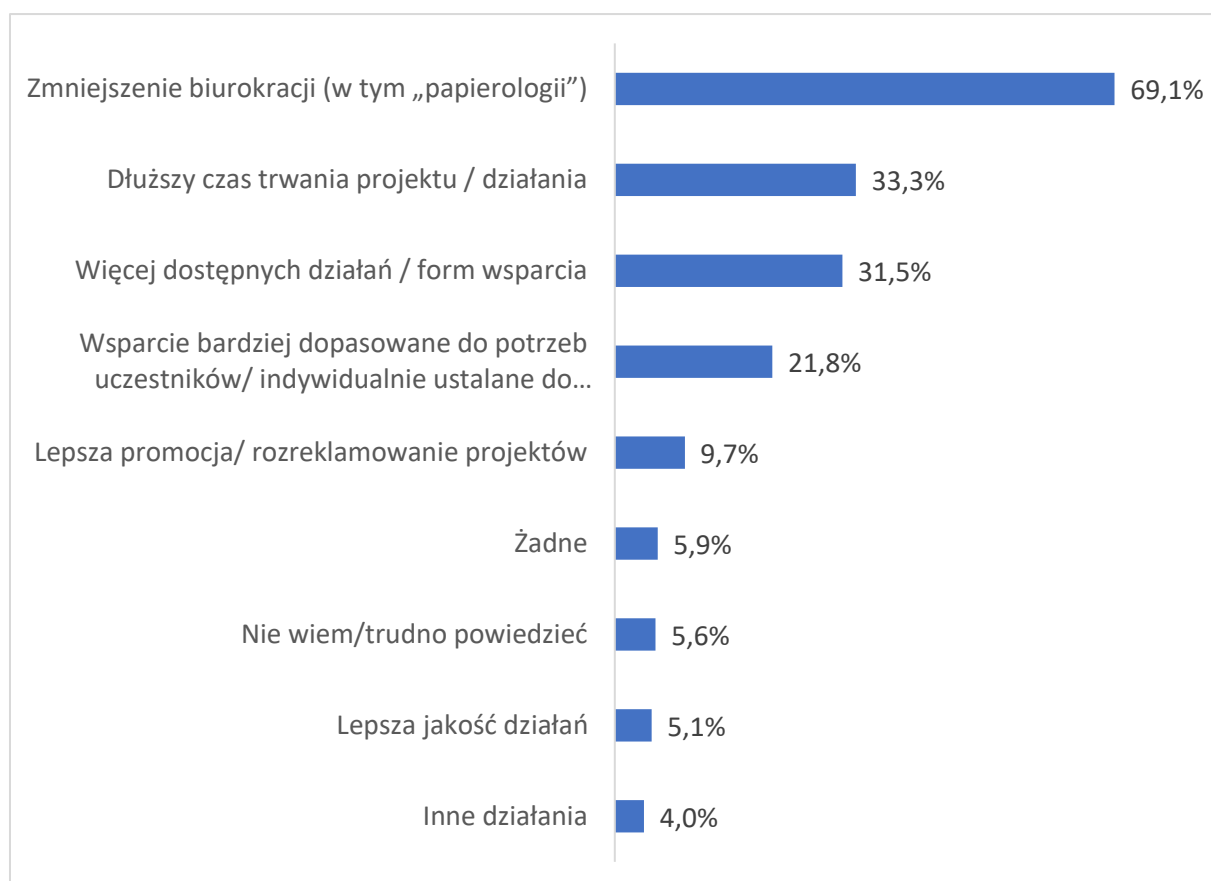
(10(iv)_mężczyzna_zmienił pracę na inną lub awansował_803)

Istotne w ramach badania było również ustalenie dobrych praktyk w zakresie wsparcia osób na rynku pracy. Dobre praktyki zdefiniowano przy tym jako rozwiązania, które już przyczyniły się do zwiększenia skuteczności i efektywności realizowanych działań lub mogą przyczynić się do tego w przyszłości. W związku z tym poproszono beneficjentów projektów o wskazanie rozwiązań, które uznają za szczególnie wartościowe.

Najczęściej wskazywaną potrzebą w kontekście poprawy realizacji projektów było zmniejszenie biurokracji, w tym ograniczenie „papierologii” – aż 69,1% beneficjentów uznało to za kluczowe działanie. Kolejne oczekiwania dotyczyły wydłużenia czasu trwania projektu lub działań (33,3%) oraz zwiększenia dostępności form wsparcia (31,5%). Istotne znaczenie

miało również bardziej indywidualne dopasowanie wsparcia do potrzeb uczestników (21,8%). 4,0% badanych wskazało także na inne, nie wyróżnione w kafeterii odpowiedzi: potrzebę większej elastyczności w dopasowaniu wsparcia do indywidualnych potrzeb szkół oraz uczestników, w tym możliwość odstępstw od sztywnych kryteriów rekrutacji do projektu (w uzasadnionych przypadkach). Dostrzegano także korzyści ze skrócenia procedur i uproszczenia zapisów programowych, zwłaszcza w projektach zdrowotnych, gdzie rygorystyczne terminy kolejnych kroków utrudniały realizację działań. Istotnym postulatem było adresowanie projektów wymagających partnerstw instytucji (np. MOPS, PCPR, szkoły, sądy), co pozwoliłoby na kompleksową pracę z tym samym uczestnikiem. Respondenci oczekiwali również konkretnych wytycznych dotyczących rozliczeń, szczególnie w projektach związanych z zatrudnianiem niani, oraz poprawy komunikacji pomiędzy Urzędem Marszałkowskim, beneficjentami i organami prowadzącymi. Wskazywano na potrzebę zwiększenia dostępności dla placówek niepublicznych, przeznaczenia większych środków na projekty oraz wsparcia dla szkolnictwa specjalnego, które obecnie jest pomijane.

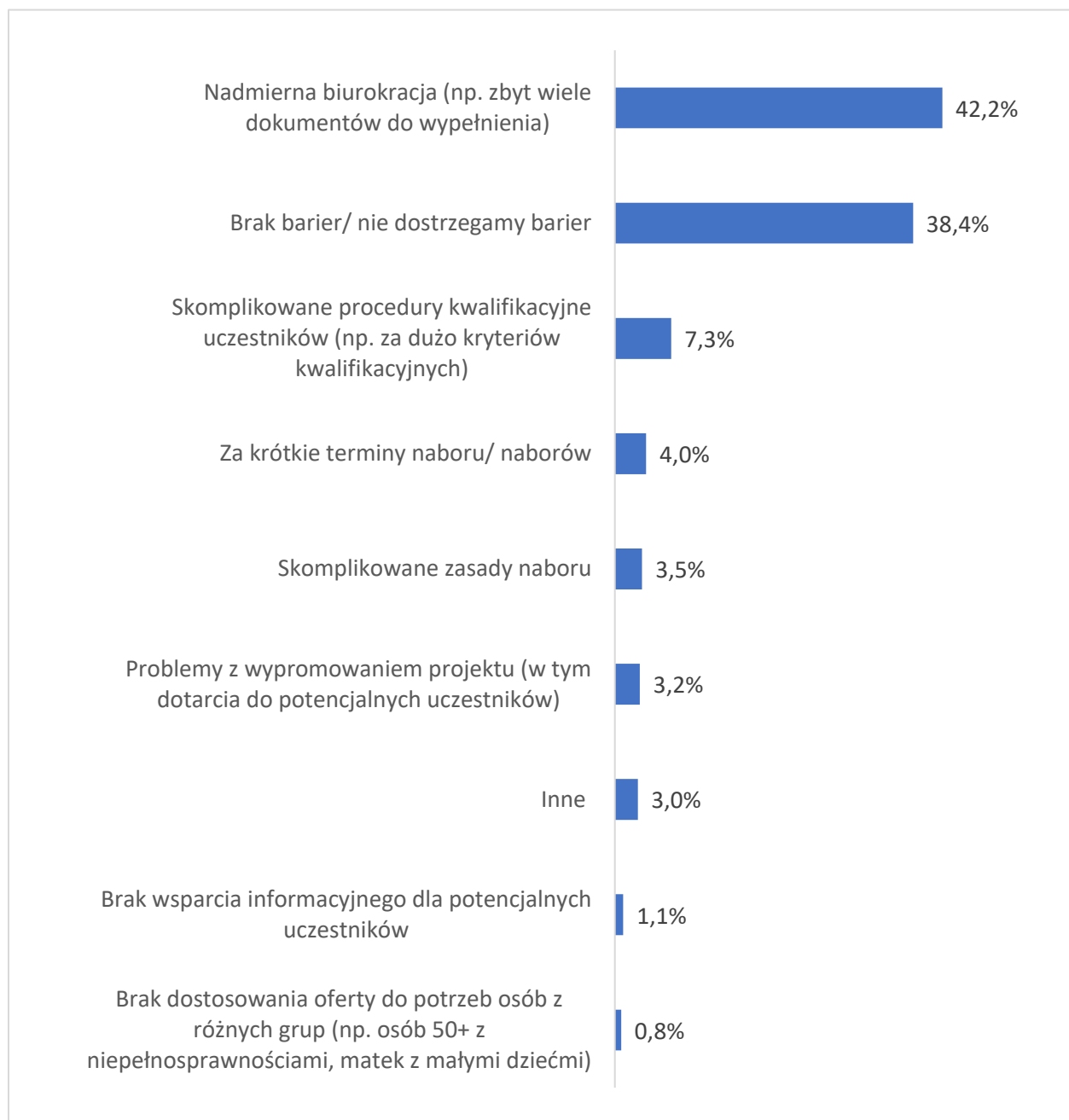
Wykres 11 Działania, które mogłyby podnieść skuteczność podobnych projektów w przyszłości



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami N=372

Powyższe przykłady dobrych praktyk wiążą się (a także pośrednio wynikają) z trudnościami, jakich doświadczali Beneficjenci w trakcie realizacji projektów. Najczęściej wskazywaną barierą była nadmierna biurokracja, obejmująca konieczność wypełniania zbyt wielu dokumentów – problem ten zgłosiło 42,2% respondentów. Następnie, choć nieco rzadziej, wskazywano odpowiedź „brak barier / nie dostrzegamy barier”, którą wskazało 38,4% badanych, co pokazuje, że dla znacznej części Beneficjentów procedury nie stanowiły utrudnienia. Kolejne bariery pojawiały się zdecydowanie rzadziej.

Wykres 12 Napotkane bariery/trudności instytucjonalne lub administracyjne



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami N=372

Respondenci wywiadów pogłębionych (uczestnicy projektów) mieli liczne pomysły i sugestie zmian, które mogłyby przyczynić się do jeszcze lepszego dopasowania wsparcia i finalnie stymulować korzystne zmiany. Zmiany te mogą być wzmacniane poprzez tworzenie warunków sprzyjających łączeniu różnych form wsparcia w sposób komplementarny. Uczestnictwo w jednym działaniu może generować potencjał do rozwoju w innych obszarach, jeśli zapewnione zostanie odpowiednie zaplecze organizacyjne i finansowe. Wskazuje to na potrzebę budowania zintegrowanego systemu, w ramach którego możliwe byłoby równoczesne korzystanie z usług opiekuńczych oraz działań rozwojowych lub szkoleniowych. Takie podejście sprzyjałoby pełniejszemu wykorzystaniu efektów projektu i umożliwiłoby długofalowe wzmocnienie pozycji zawodowej osób uczestniczących.

„może by coś takiego mu się przydało, albo jakieś dofinansowanie dodatkowe do kursu, bo skoro dziecko może być w żłobku, to może się mama czy tam tata rozwijać w domu w ten sposób i doszkalać się.” (08(iv)_kobieta_zmieniła pracę na inną lub awansowała_132)

Kolejnym obszarem, który mógłby wzmocnić pozytywne skutki projektów, jest ich lepsza dostępność informacyjna. Trudność w dotarciu do aktualnych ofert wsparcia ogranicza możliwość uczestnictwa osób potencjalnie zainteresowanych rozwojem zawodowym i społecznym. Stworzenie centralnej, przejrzystej bazy projektów, aktualizowanej w sposób systematyczny, pozwoliłoby na skuteczniejsze docieranie do grup docelowych oraz zwiększenie równości szans w dostępie do oferowanych form pomocy.

„powinny być bardziej promowane. (...) nie ma takiego jednego zbioru, gdzie by można było śledzić te wszystkie projekty w jednym miejscu.” (08(v)_kobieta_przeszła z niepełnego do pełnego zatrudnienia_684)

Istotne znaczenie dla utrzymania efektów rozwojowych ma również dostosowanie form wsparcia edukacyjnego do indywidualnych potrzeb i kontekstu zawodowego uczestników. Uelastycznienie programu nauczania, zwłaszcza w zakresie kursów językowych czy kompetencji miękkich, może przyczynić się do ich większej praktyczności i trwałości rezultatów. Indywidualne dopasowanie treści szkoleniowych wzmacnia poczucie sensu uczestnictwa i przekłada się na większe zaangażowanie w proces uczenia się.

„może ukierunkować po prostu naukę języka pod osoby, które akurat uczą się go (...) taki bardziej zawodowy” (08(v)_kobieta_zmieniła pracę na inną lub awansowała_456)

Wzmacnianie efektów projektu może następować także poprzez rozwój komponentów integracyjnych i spotkań sieciujących. Kontakty między uczestnikami, wymiana doświadczeń i wzajemne wsparcie sprzyjają utrwalaniu zmian, jakie zaszły w trakcie uczestnictwa w projekcie. Działania integracyjne pozwalają nie tylko na pogłębienie refleksji nad własnym

rozwojem, lecz także na budowanie środowiska wzajemnego uczenia się i inspirowania do dalszych działań.

„mogłyby być jakieś spotkania dla uczestników takich projektów, żeby po prostu wymienić się doświadczeniami” (09(v)_kobieta_zmieniła pracę na inną lub awansowała_305)

Korzystne zmiany można również utrwalać poprzez włączanie do projektów elementów długofalowego wsparcia rozwojowego. Uczestnictwo w działaniach o charakterze jednorazowym sprzyja krótkotrwałym efektom, natomiast programy umożliwiające stopniowe doskonalenie umiejętności, także po zakończeniu projektu, zwiększają szansę na trwałą zmianę w obszarze zawodowym i osobistym. W tym kontekście szczególne znaczenie mają kompetencje, które mogą być wykorzystywane w różnych sytuacjach życiowych, niezależnie od aktualnego miejsca zatrudnienia.

„muszą mieć możliwość uczestnictwa w takich formach doskonalenia zawodowego, które będą mogły wykorzystywać później długofalowo.” (10(i)_kobieta_pogorszenie sytuacji_151)

Warto także rozważyć włączenie elementów systematycznej ewaluacji procesowej, umożliwiającej bieżące doskonalenie projektu. Regularne monitorowanie satysfakcji oraz jakości realizowanych działań pozwala na szybkie reagowanie na potrzeby uczestników i zwiększenie efektywności oferowanego wsparcia, jak również kontroli kompetencji osoby prowadzącej szkolenie/kurs.

„w trakcie projektu zrobić jakąś anonimową ankietę zadowolenia po czterech, pięciu lekcjach” (10(iii)_meczczyna_bez_zmian_1209)

Wreszcie, poszerzenie formuły projektów o komponenty zdalne może znacząco zwiększyć dostępność i elastyczność uczestnictwa. Umożliwienie korzystania z zajęć w formie online stanowi rozwiązanie odpowiadające na potrzeby osób o ograniczonych możliwościach czasowych lub przemieszczania się, przy jednoczesnym zachowaniu ciągłości procesu rozwojowego.

„żeby pewne rzeczy można było na przykład nawet jak ktoś nie przyjdzie na zajęcia, żeby mógł wejść online i chociaż zobaczyć co było” (10(iii)_meczczyna_bez_zmian_1209)

Reasumując, na podstawie wypowiedzi uczestników projektów można wskazać kilka dobrych praktyk zwiększających dostępność i skuteczność wsparcia rozwoju zawodowego dla osób w niekorzystnej sytuacji zawodowej:

1. Uproszczenie i przyspieszenie procedur rekrutacyjnych.

Uczestnicy doceniali projekty, w których proces aplikowania był prosty i nie wymagał nadmiernej biurokracji. Łatwość składania wniosków oraz szybkie informowanie o wynikach rekrutacji zwiększały dostępność wsparcia i zachęcały do udziału.

„Tą łatwością aplikowania, bo to jest istotne, bo nieraz jest tak, że jest dużo dokumentacji i ludzie się zniechęcają do udziału w takich dofinansowaniach. I szybkość uzyskania odpowiedzi.” (08(iv)_kobieta_zmieniła pracę na inną lub awansowała_132)

2. Wykorzystanie Bazy Usług Rozwojowych (BUR) jako narzędzia zwiększającego dostępność szkoleń.

BUR została wskazana jako przejrzyste i funkcjonalne źródło informacji o ofertach szkoleniowych, ułatwiający uczestnikom wybór odpowiednich form wsparcia.

„Tam w Bazie Usług Rozwojowych te szkolenia rzeczywiście są tam dość fajnie poukładane i można w nich się odnaleźć.” (08(v)_kobieta_przeszła z niepełnego do pełnego zatrudnienia_684)

3. Indywidualne podejście i elastyczność organizacyjna.

Uczestnicy wysoko oceniali możliwość dostosowania programu do swoich potrzeb oraz elastyczne formy uczestnictwa (np. małe grupy, zajęcia stacjonarne zamiast online).

„Szkolenia w mniejszej ilości grup osób [...] do pięciu, to jest bardziej efektywne niż jak są organizowane szkolenia na 30 osób.” (08(v)_kobieta_przeszła z niepełnego do pełnego zatrudnienia_684)

„Na pewno dobrze przygotowane materiały. [...] Elastyczność.” (08(v)_mężczyzna_zmienił pracę na inną lub awansował_403)

4. Włączenie komponentu rozwojowego i psychologicznego.

Wartością dodaną były zajęcia wspierające rozwój osobisty, poprawę pewności siebie, relacji interpersonalnych czy zarządzania stresem, co pośrednio sprzyjało rozwojowi zawodowemu.

„Otworzenie się na ludzi i rzucenie z siebie tremy występowania przed szerszym gronem” (08(vi)_mężczyzna_zmienił pracę na inną lub awansował_261)

„Dostaliśmy dużo materiałów [...] o psychologii stosowanej mechanizmy tego w jaki sposób pracować nad sobą. [...] To było bardzo dobre, taki dobry standard.” (08(vi)_mężczyzna_zmienił pracę na inną lub awansował_261)

5. Możliwość budowania sieci kontaktów i wymiany doświadczeń między uczestnikami.

Interakcje między specjalistami z różnych branż, wspólne konsultacje i superwizje były postrzegane jako szczególnie wartościowe elementy projektu.

„Nawiązanie różnych relacji interpersonalnych [...] możliwość wymiany doświadczeń z innymi osobami [...] to jest chyba taka wartość dodana.” (10(i)_kobieta_pogorszenie_sytuacji_151)

6. Dobre przygotowanie materiałów dydaktycznych i komponent praktyczny.

Zwracano uwagę, że skuteczność wsparcia zwiększała się, gdy teoria była łączona z praktyką, a materiały były przemyślane i dopasowane do odbiorców.

„Nie sama teoria, tylko jednak i potem praktycznie możemy wykorzystywać i już wiemy jak się tą wiedzą posługiwać.” (10(iv)_mezczyzna_zmienił_pracę_na_inną_lub_awansował_803)

7. Wsparcie niebezpośrednio związane z pracą

Dla części uczestników kluczowym czynnikiem umożliwiającym rozwój zawodowy było zapewnienie opieki nad dzieckiem, dzięki czemu możliwa była aktywizacja zawodowa.

„Dzięki temu, że dziecko poszło do żłobka, to byłam bardziej dyspozycyjna.” (08(iv)_kobieta_zmieniła_pracę_na_inną_lub_awansowała_132)

8. Dbłość o długość i ciągłość wsparcia.

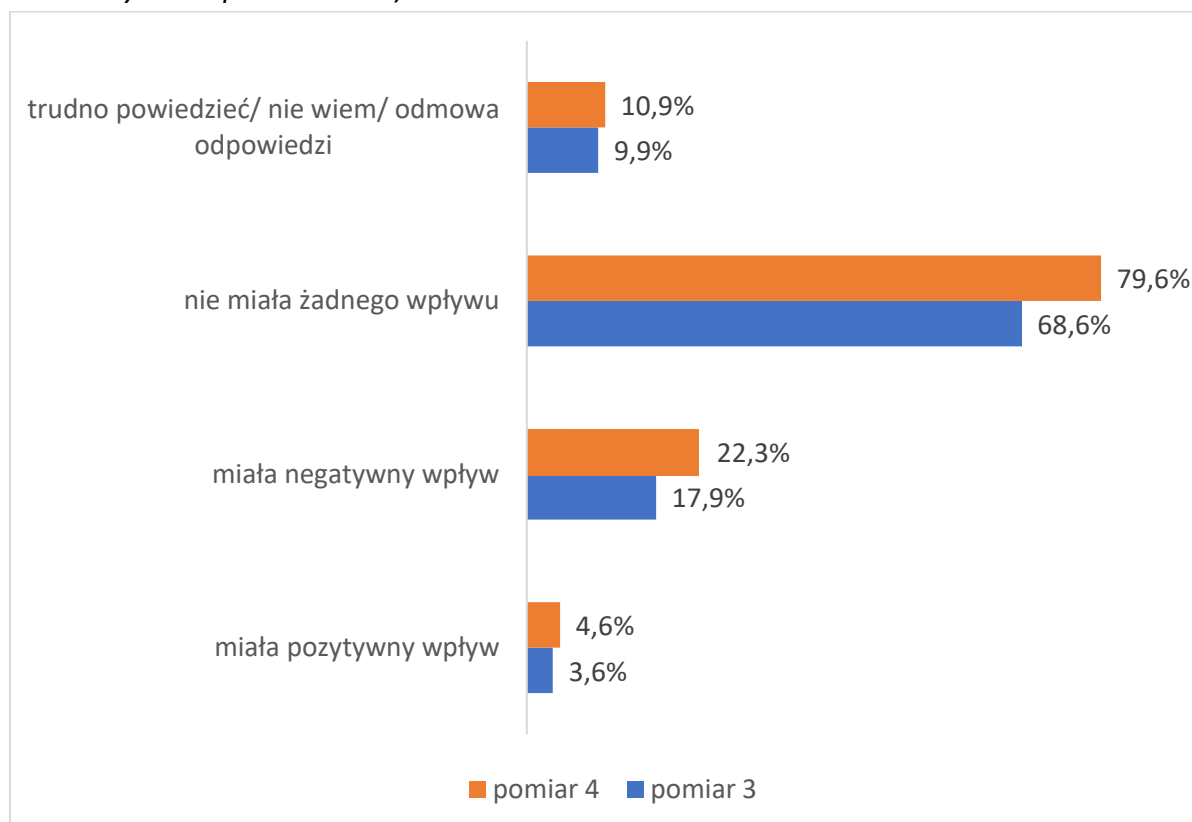
Niektórzy uczestnicy wskazywali, że pozytywne efekty projektów mogłyby być silniejsze, gdyby ich realizacja trwała dłużej.

„Na pewno dużo by zrobiło tutaj wydłużenie czasu tego projektu [...]. Łatwiej byłoby wrócić do pracy, gdyby ten termin był po prostu dłuższy.” (08(iv)_mezczyzna_bez_zmian_693)

2.9 Wpływ pandemii COVID-19 na przebieg wsparcia i sytuację badanych na rynku pracy

Oceny wpływu pandemii na sytuację badanych na rynku pracy dokonano w 4 (obecnym) pomiarze oraz w pomiarze 3. Uczestnicy biorący udział w przedmiotowym badaniu najczęściej wskazywali na to, że pandemia COVID-19 nie miała wpływu na ich sytuację na rynku pracy (79,6% wskazań; w 3 pomiarze: 68,6%). Łącznie 22,3% badanych (suma odpowiedzi „raczej negatywny” i „zdecydowanie negatywny”) wskazała na negatywne skutki pandemii (w pomiarze 3: 17,9%). Pozytywne zmiany dostrzegane były w niewielkim stopniu – jedynie 4,6% badanych udzieliło takiej odpowiedzi w 4 pomiarze (w 3 pomiarze: 3,6%). Na podstawie analizy wyników uzyskanych w 4 i 3 pomiarze uznać należy, że wpływ pandemii COVID-19 na sytuację na rynku pracy uczestników wsparcia zmaleł.

Wykres 13 Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację badanych na rynku pracy (4 i 3 pomiar, brak danych dla pomiaru 1 i 2)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami 4 pomiaru: N=4 608 oraz 3 pomiaru: N=4 480

Odsetek osób wskazujących, że pandemia nie miała wpływu, wahał się w zależności od PI, w ramach którego uzyskali oni wsparcie – od 63,1% dla PI 09(v) do 73,2% dla PI 09(iv). Negatywny wpływ (łącznie dla odpowiedzi „raczej negatywny” i „zdecydowanie negatywny”) deklarowało mniej badanych uczestników, przy czym najwyższy odsetek ocen negatywnych odnotowano dla PI 08(v) – 26,2%, a najniższy dla PI 09(iv) – 15,6%. Oceny pozytywne były, jak już wykazano wcześniej, marginalne – najwyższy wynik (7,2%) wystąpił w PI 08(iv),

a najniższy (3,7%) w PI 10(i). Warto zauważyć, że niezależnie od PI utrzymywała się dominacja odpowiedzi neutralnych, co może sugerować, że dla większości uczestników pandemia nie spowodowała istotnych zmian w zatrudnieniu.

Szczegółowe wyniki zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 50 Wpływ pandemii COVID–19 na sytuację na rynku pracy uczestników a PI

PI	Jaki wpływ na Pana/i sytuację na rynku pracy miała pandemia COVID–19?							
	Pozytywny (1)	Raczej pozytywny (2)	Pozytywny (1+2)	Raczej negatywny (4)	Zdecydowanie negatywny (5)	Negatywny (4+5)	Obojętny/nie miała wpływu	Trudno powiedzieć
08(iv)	2,6%	4,6%	7,2%	12,6%	9,8%	22,4%	65,4%	5,0%
08(v)	2,0%	2,8%	4,8%	16,1%	10,1%	26,2%	64,2%	4,8%
08(vi)	2,0%	3,2%	5,2%	12,9%	10,9%	23,7%	65,0%	6,1%
09(i)	3,1%	1,0%	4,1%	11,3%	5,2%	16,5%	72,2%	7,2%
09(iv)	1,8%	2,1%	3,9%	7,7%	7,9%	15,6%	73,2%	7,2%
09(v)	3,1%	3,8%	6,9%	12,4%	8,6%	21,0%	63,1%	9,0%
10(i)	1,0%	2,7%	3,7%	14,7%	7,3%	22,0%	68,9%	5,4%
10(iii)	1,2%	2,8%	4,0%	12,7%	12,9%	25,7%	65,7%	4,6%
10(iv)	2,7%	1,7%	4,4%	11,4%	10,1%	21,5%	68,5%	5,6%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Ocena wpływu pandemii COVID–19 na sytuację zawodową różnicowała się w zależności od cech badanych. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały, że pandemia miała negatywny wpływ na ich sytuację (23,6% vs. 20,7%), choć w obu grupach dominowały odpowiedzi neutralne (64,2% kobiet, 70,5% mężczyzn), to jednak częściej wskazywali je mężczyźni. Wiek również w pewnym stopniu wpływał na odpowiedzi badanych. Negatywny wpływ pandemii częściej dostrzegały osoby najstarsze w wieku 55+ lat, niż osoby z najmłodszej grupy (22,5% vs. 18,4%). Co ciekawe, poziom wykształcenia nie wpływał w istotny sposób na odpowiedzi badanych. Osoby z niepełnosprawnością nieznacznie częściej od osób bez niepełnosprawności wskazywały na obojętny wpływ pandemii (70% vs. 66,7%). Miejsce zamieszkania nie różnicowało znacząco odpowiedzi – osoby z terenów wiejskich i miejskich w podobnym odsetku wskazywały wpływ negatywny (22,9% vs. 22,0%) oraz neutralny (67,4% vs. 66,8%).

Tabela 51 Wpływ pandemii COVID–19 na sytuację na rynku pracy uczestników a płeć, wiek, wykształcenie, niepełnosprawność i miejsce zamieszkania

Zmienne społeczno—demograficzne		Jaki wpływ na Pana/i sytuację na rynku pracy miała pandemia COVID–19?							
		Pozytywny (1)	Raczej pozytywny (2)	Pozytywny (1+2)	Raczej negatywny (4)	Zdecydowanie negatywny (5)	Negatywny (4+5)	Obojętny/nie miała wpływu	Trudno powiedzieć
Płeć	kobieta	2,0%	3,2%	5,2%	13,2%	10,4%	23,6%	64,2%	7,0%
	mężczyzna	2,0%	2,5%	4,5%	11,9%	8,8%	20,7%	70,5%	4,3%
Wiek	poniżej 25 lat	1,8%	4,5%	6,3%	13,9%	4,5%	18,4%	67,7%	7,6%
	25–29 lat	2,6%	5,7%	8,3%	13,8%	8,9%	22,6%	63,0%	6,0%
	30–54 lat	2,2%	2,7%	4,9%	12,5%	10,0%	22,5%	67,1%	5,5%
	powyżej 55 lat	1,1%	1,8%	2,9%	12,1%	10,5%	22,5%	68,1%	6,4%
Wykształcenie	gimnazjalne (ISCED 2)	0,0%	7,7%	7,7%	12,3%	1,5%	13,8%	69,2%	9,2%
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	60,0%	0,0%
	podstawowe (ISCED 1)	2,1%	1,1%	3,2%	18,1%	5,3%	23,4%	70,2%	3,2%
	policealne (ISCED 4)	2,0%	1,1%	3,1%	10,3%	11,6%	21,9%	66,7%	8,3%
	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	2,6%	2,2%	4,7%	10,9%	11,0%	21,9%	67,2%	6,2%
	wyższe (ISCED 5–8)	1,9%	3,3%	5,2%	13,4%	9,2%	22,6%	66,9%	5,3%
Osoba z niepełnosprawnością	Nie	2,0%	3,0%	5,0%	13,0%	9,7%	22,7%	66,7%	5,6%
	Odmowa podania informacji	2,3%	9,1%	11,4%	9,1%	6,8%	15,9%	61,4%	11,4%
	Tak	1,9%	1,5%	3,5%	9,8%	10,0%	19,8%	70,0%	6,7%
Miejsce zamieszkania	na terenie wiejskim	1,5%	2,4%	3,9%	13,0%	9,9%	22,9%	67,4%	5,8%
	na terenie miejskim	2,3%	3,1%	5,3%	12,4%	9,6%	22,0%	66,8%	5,8%

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Negatywne skutki pandemii odczuwane były, jak wskazano powyżej (str. 115), przez 22,3% badanych. Najczęściej wskazywali oni na inny niż dostępny w kafeterii odpowiedni powód swojej oceny (44,5% wskazań na odpowiedź „inna, jaka?”). Respondenci w ramach tej kategorii najczęściej wskazywali na pogorszenie zdrowia fizycznego i psychicznego, w tym stres, depresję i negatywne skutki pracy zdalnej. Duża grupa osób podkreślała problemy finansowe wynikające ze spadku obrotów, utraty klientów, zamknięcia działalności gospodarczej oraz wzrostu kosztów. Istotnym problemem były ograniczenia administracyjne i sanitarne, które utrudniały wykonywanie obowiązków, a także chaos prawny i brak wsparcia dla firm. Wiele osób zwracało uwagę na aspekty społeczne, takie jak brak bezpośredniego kontaktu z klientami czy współpracownikami, co wpływało na efektywność pracy i relacje społeczne. W obszarze edukacji pojawiały się trudności związane z nauczaniem online, obniżeniem jakości kształcenia i pogorszeniem sytuacji uczniów. Ogólnie uznać należy, że pandemia spowodowała pogorszenie warunków pracy, zwiększenie obciążeń psychicznych i finansowych oraz wymusiła zmiany w sposobie wykonywania obowiązków zawodowych.

Co piąty badany przyznał, że sytuacja rodzinna nie pozwoliła mu pracować, zaś 14,3% respondentów doświadczyło obniżenia pensji. Co dziesiąta osoba zmniejszyła też wymiar etatu, tyle samo osób straciło pracę. Degradacja na niższe stanowiska występowała sporadycznie (1,7% wskazań).

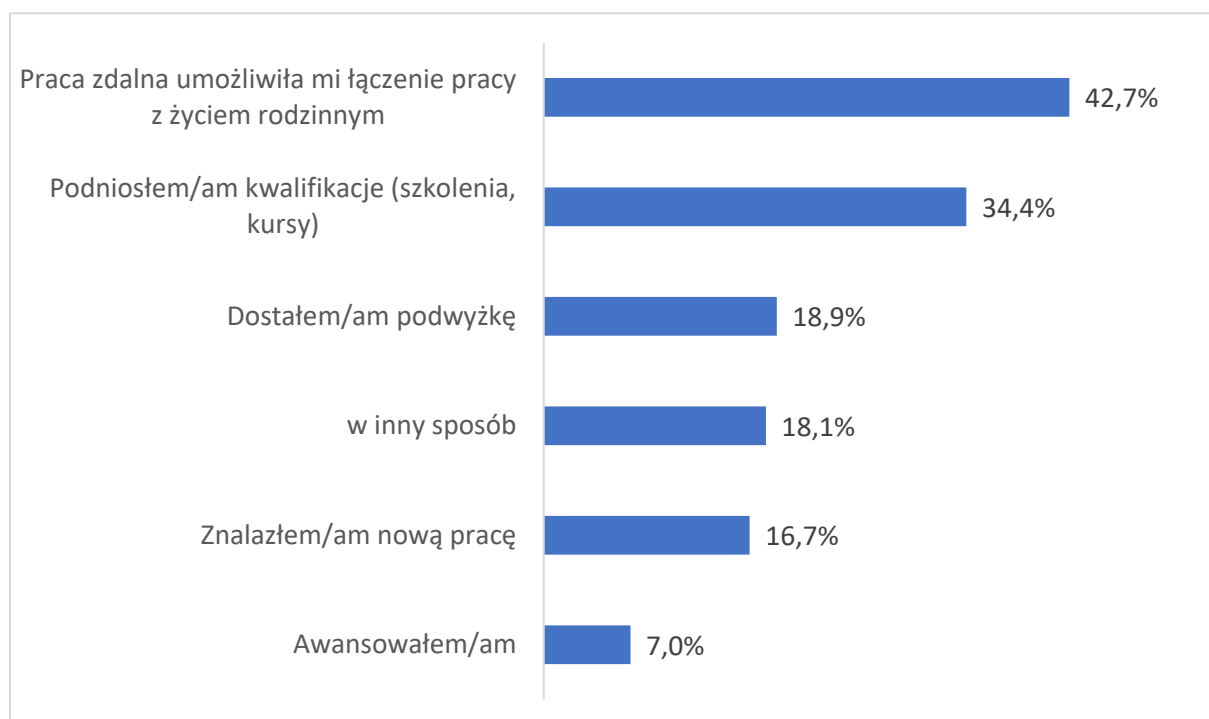
Wykres 14 Negatywne skutki pandemii COVID-19 i jej wpływ na sytuację badanych na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Pozytywne zmiany wskazane były tylko przez 4,6% badanych i należy mieć to na uwadze analizując poniższy wykres. Najczęściej wskazywanym pozytywnym skutkiem pandemii była możliwość łączenia pracy z życiem rodzinnym dzięki pracy zdalnej – 42,7% respondentów uznało ten aspekt za korzyść. Na drugim miejscu znalazło się podnoszenie kwalifikacji poprzez szkolenia i kursy (34,4%). Nieco rzadziej pandemia była kojarzona z poprawą sytuacji finansowej – podwyżkę otrzymało 18,9% badanych. Najmniejszy odsetek badanych (7,0%) wskazał na awans. Analizując powyższe, uznać należy, że pozytywne skutki pandemii – jeżeli już występowały – dotyczyły głównie elastyczności pracy i rozwoju kompetencji, natomiast korzyści związane z awansem czy zmianą pracy miały charakter marginalny.

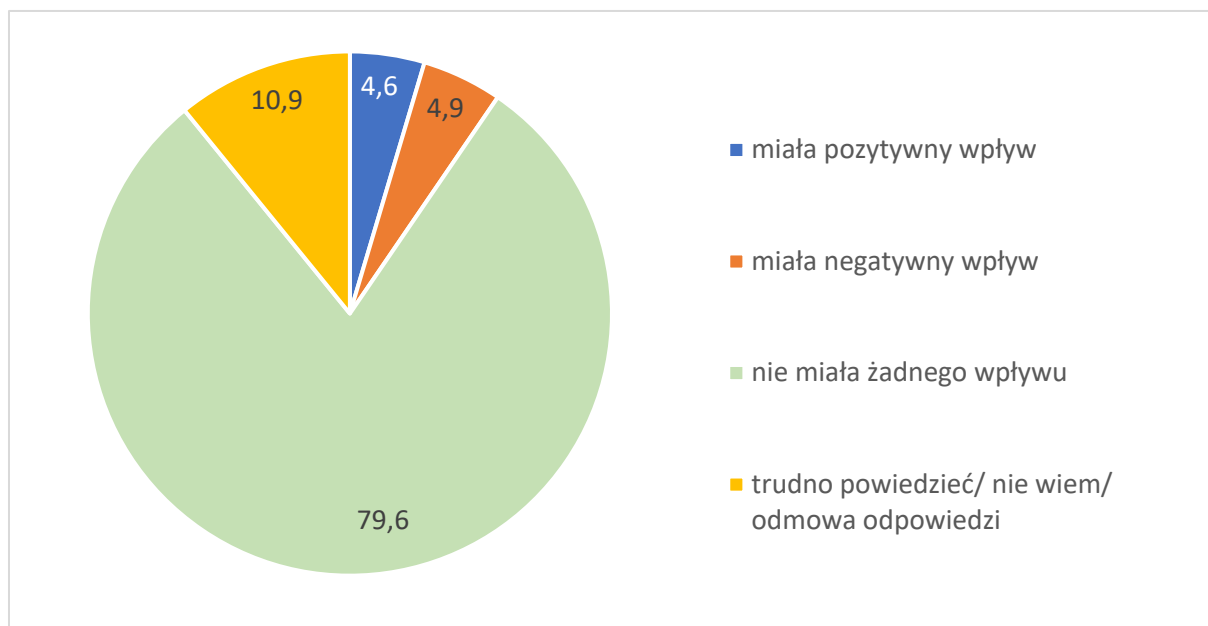
Wykres 15 Pozytywne skutki pandemii COVID-19 i jej wpływ na sytuację badanych na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Badanych zapytano ponadto o to, czy dostrzegali jakiś pozytywny lub negatywny wpływ pandemii na ich udział w projekcie. Większość z nich, bo aż 79,6% wskazało, że pandemia nie miała żadnego wpływu na udział w projektach. Niemal równy odsetek badanych wskazał na pozytywne (4,6%), jak i negatywne (4,9%) aspekty.

Wykres 16 Wpływ pandemii na udział uczestników w projekcie



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z uczestnikami N=4 608

Jeżeli chodzi o pozytywny wpływ pandemii na udział w projektach, to badani najczęściej wskazywali, że pandemia umożliwiła im rozwój zawodowy poprzez udział w szkoleniach, kursach i zdobycie nowych kompetencji, w tym cyfrowych. Duże znaczenie miała organizacja czasu – praca zdalna i brak dojazdów pozwoliły na większą dyspozycyjność i skupienie na nauce. Wiele osób podkreślało poprawę zdrowia dzięki rehabilitacji, badaniom profilaktycznym oraz większej trosce o kondycję fizyczną i psychiczną. Pandemia stała się również impulsem do zmiany pracy, otwarcia własnej działalności czy podjęcia nowych wyzwań zawodowych. Istotnym pozytywnym aspektem było wdrożenie technologii zdalnych, które zwiększyły kompetencje cyfrowe uczestników i ułatwiły realizację projektu. Ogólnie korzystny wpływ pandemii na udział badanych w projekcie można pogrupować w następujące kategorie wypowiedzi:

Rozwój zawodowy i edukacyjny

- Możliwość zdobycia nowych umiejętności, kwalifikacji i uprawnień.
- Podniesienie kompetencji, w tym cyfrowych (obsługa narzędzi online, praca zdalna).
- Udział w szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych.
- Poszerzenie wiedzy, przygotowanie do lepszego stanowiska pracy.

Organizacja czasu i dostępność

- Więcej czasu na naukę i szkolenia dzięki pracy zdalnej.
- Brak konieczności dojazdów, zajęcia online.
- Możliwość pogodzenia udziału w projekcie z opieką nad dzieckiem.

Zdrowie i samopoczucie

- Poprawa kondycji fizycznej i psychicznej (rehabilitacja, ćwiczenia, relaksacja).

- Wykonanie badań profilaktycznych, większa troska o zdrowie.
- Wzmocnienie odporności, poprawa samopoczucia po chorobie.

Nowe możliwości zawodowe

- Szansa na znalezienie pracy lub zmianę branży.
- Rozwój własnej działalności gospodarczej.
- Zwiększenie pewności siebie i motywacji do działania.

Technologie i innowacje

- Wdrożenie nowych narzędzi pracy zdalnej.
- Nauka obsługi platform i systemów IT.
- Zwiększenie kompetencji cyfrowych w pracy i edukacji.

W przypadku negatywnego skutku pandemii na udział w projektach badani najczęściej wskazywali, że pandemia spowodowała przerwanie lub opóźnienie realizacji projektu, w tym odwołanie kursów, wydłużenie czasu trwania szkoleń i brak możliwości uzyskania certyfikatów. Dużym utrudnieniem była konieczność przejścia na formę zdalną, co obniżało jakość nauki i utrudniało realizację zajęć praktycznych. Wiele osób podkreślało brak bezpośredniego kontaktu z uczestnikami i trenerami, izolację społeczną oraz problemy z komunikacją. Istotnym problemem były również kwestie organizacyjne, takie jak zamknięcie placówek opiekuńczych i trudności w pogodzeniu udziału w projekcie z opieką nad dziećmi. Dodatkowo pandemia wpłynęła na zdrowie uczestników – pojawiały się zachorowania, pobyty w szpitalu oraz wysoki poziom stresu związany z obawą przed zakażeniem. Ogólnie pandemia w pewnym stopniu utrudniła realizację projektów, zmniejszając ich efektywność i komfort uczestnictwa. Poniżej znajdują się pogrupowane kategorie wypowiedzi badanych:

Przerwanie lub opóźnienie realizacji projektu

- Kursy i szkolenia były przerywane, skracane lub całkowicie odwoływane.
- Wydłużenie czasu trwania projektu, przesuwanie terminów zajęć i egzaminów.
- Brak możliwości ukończenia kursów, brak certyfikatów.

Przejście na formę zdalną i problemy techniczne

- Zajęcia odbywały się online zamiast stacjonarnie, co obniżało jakość nauki.
- Problemy z transmisją, brak odpowiednich warunków technicznych.
- Trudności w realizacji ćwiczeń praktycznych w formie zdalnej.

Ograniczenia kontaktów i izolacja

- Brak bezpośredniego kontaktu z uczestnikami, trenerami, uczniami.
- Niemożność pracy w grupie, ograniczenie zajęć grupowych.
- Utrudniona komunikacja i współpraca, izolacja społeczna.

Problemy organizacyjne i opieka nad dziećmi

- Zamknięcie żłobków i przedszkoli, konieczność opieki nad dzieckiem w domu.
- Trudności w pogodzeniu udziału w projekcie z obowiązkami rodzinnymi.
- Nieregularność zajęć z powodu kwarantann i zachorowań.

Zdrowie i stres

- Choroba COVID–19 uczestników lub ich bliskich, pobyt w szpitalu.
- Wysoki poziom stresu, obawy przed zakażeniem.
- Problemy zdrowotne utrudniające aktywność w projekcie.

Badani biorący udział w badaniu jakościowym rzadko wskazywali na istotny wpływ pandemii COVID–19 na realizację projektów. Wiele osób uczestniczyło w działaniach projektowych przed wprowadzeniem lub już po zakończeniu najostrzejszych restrykcji sanitarnych. Dla tych, którzy brali udział w projektach w okresie obowiązywania obostrzeń, pandemia nie wpłynęła znacząco na osiąganie celów programowych, a jedynie wymusiła zmianę formy realizacji zajęć. W ich przypadku nie odnotowano znaczących trudności w osiąganiu założonych celów, choć w niektórych sytuacjach pojawiły się okresowe utrudnienia organizacyjne. Wskazywano, że ograniczenia sanitarne i zamknięcie instytucji wymusiły zmiany w sposobie realizacji zadań, szczególnie tych o charakterze praktycznym. Zmiana formuły zajęć z tradycyjnej na zdalną lub hybrydową wymagała dostosowania metod pracy i zaliczania modułów praktycznych, co w niektórych przypadkach opóźniało realizację działań.

„Podczas covidu trzeba było jakoś inaczej zaliczać te zajęcia praktyczne, to utrudniało. Też mieliśmy odbyć praktyki, też nie było możliwości takiej w pewnym momencie, bo były zamknięte placówki, więc też nie można było uczestniczyć w takich praktycznych zajęciach.”
(10(i)_kobieta_z_niepewnego_do_pewnego_1296)

Choć początkowo pandemia utrudniała bieżącą realizację zadań, w dłuższej perspektywie wymusiła wdrożenie nowych rozwiązań, które przyniosły pozytywne skutki. Konieczność adaptacji do pracy w warunkach zdalnych rozwinęła umiejętności organizacyjne i technologiczne, a także zwiększyła elastyczność uczestników projektu. Wypracowane wówczas rozwiązania, takie jak formy nauczania hybrydowego czy wykorzystanie narzędzi komunikacji online, w wielu przypadkach stały się trwałym elementem codziennej praktyki zawodowej.

„Dostrzegam kilka pozytywnych aspektów. (...) uruchomiliśmy pewne kompetencje, umiejętności pracy w innych warunkach, niż byliśmy do nich przyzwyczajeni. (...) Powróciliśmy w formie zdalnej, a potem przeszliśmy do formy hybrydowej. Wszystkie te formy się sprawdziły. Covid wpłynął wbrew pozorom, poprzez pewne problemy, które były z tym, temu towarzyszyły, wpłynął pozytywnie.”
(10(iii)_mężczyzna_zmienił_pracę_na_inną_lub_awansował_1412)

Dla części uczestników pandemia stała się wręcz impulsem do zaangażowania w projekt. Wskazywano, że ograniczenia i zmiany na rynku pracy zwiększyły gotowość do uczestnictwa w działaniach rozwojowych. Okres pandemii był postrzegany jako czas sprzyjający refleksji nad własną ścieżką zawodową i poszukiwaniu możliwości podniesienia kwalifikacji.

„Wpłynęła tak, że się w ogóle do niego zgłosiłem w sensie takim, że przez to mogłem wziąć w tym udział. Podejrzewam, że gdyby nie było pandemii, mogłoby się okazać, że byłoby to znacznie opóźnione.” (08(v)_mężczyzna_zmienił_pracę_na_inną_lub_awansował_354)

Pandemia przyczyniła się również do trwałych zmian w sposobie wykonywania pracy. Wskazywano, że rozwój kompetencji cyfrowych oraz doświadczenie pracy zdalnej umożliwiły lepsze dostosowanie do nowych wymagań rynku pracy, co w konsekwencji mogło sprzyjać osiągnięciu wskaźników rezultatu długoterminowego.

„Na pewno trochę koronawirus się przyczynił do tego, że te kompetencje, które sobie poprawiłem, był to czas, gdzie można było dużo się nauczyć i też ten rynek pracy trochę się zmienił. Można część pracy można było robić zdalnie.”

(08(v)_mężczyzna_zmienił_pracę_na_inną_lub_awansował_403)

W niektórych przypadkach nabyte w czasie pandemii umiejętności w zakresie pracy zdalnej i wykorzystania narzędzi cyfrowych okazały się użyteczne także po jej zakończeniu. Doświadczenia z tego okresu zostały trwale zaadaptowane w praktyce zawodowej, szczególnie w kontekście edukacji i wspierania innych współpracowników.

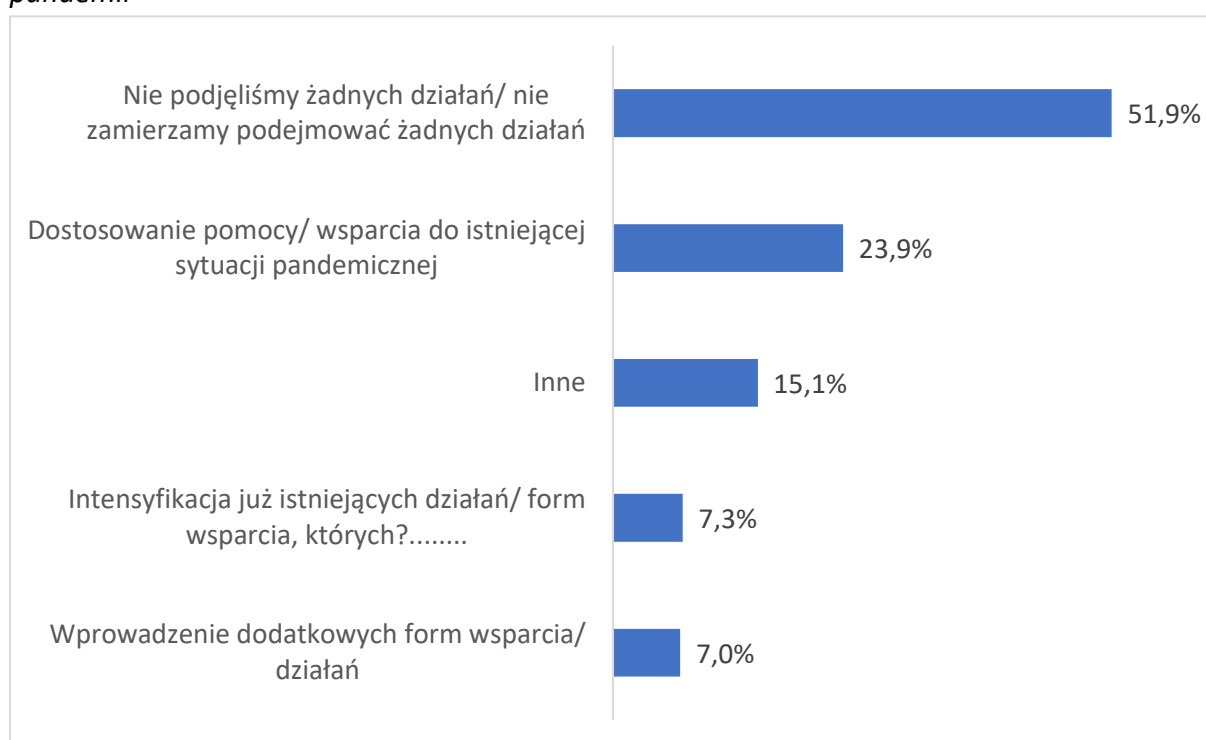
„Czego się nauczyłam, to wykorzystuję do dnia dzisiejszego, jeżeli chodzi o pracę, kwestie takich zdalnych, gdzie udostępniam materiały dzieciakom dodatkowe i tak dalej. (...) Udostępniamy sobie materiały, tam się też komunikujemy, jeżeli czegoś nie wiemy, jeżeli czegoś potrzebują, więc to jest chyba taka główna zaleta tego korzystania z tych różnych narzędzi.” (10(i)_kobieta_bez_zmian_795)

Działania podejmowane w celu zniwelowania skutków pandemii

Negatywny wpływ pandemii COVID–19 dostrzegany był także przez beneficjentów. Jak zostało wskazane w poprzedniej części niniejszego raportu, na trudności w realizacji projektów związane z pandemią COVID–19 wskazywało 40,8% beneficjentów¹⁷.

Beneficjentów zapytano wobec powyższego o to, jakie działania podjęli w celu minimalizacji wpływu pandemii COVID–19 na projekty. Ponad połowa badanych Beneficjentów (51,9%) nie podjęła żadnych działań, zaś prawie co czwarty dostosował pomoc/wsparcie do istniejącej sytuacji pandemicznej. Rzadko intensyfikowano już istniejące działania/formy wsparcia (7,3%) oraz wprowadzano dodatkowe formy wsparcia/działań (7,0%).

Wykres 17 Działania podjęte przez beneficjentów w celu zniwelowania negatywnego wpływu pandemii



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAWI/CATI z beneficjentami N=372

W ramach intensyfikacji działań, Beneficjenci dopytani zostali o to, jakie działania zostały poddane intensyfikacji; w ramach tej odpowiedzi wskazywano na zapewnienie bezpieczeństwa poprzez dezynfekcję powierzchni, przestrzeganie procedur sanitarnych, organizację zajęć w ograniczonej liczbie osób oraz wyposażenie uczestników w środki ochrony osobistej, takie jak maseczki i płyny dezynfekcyjne. Wprowadzono również dodatkowe procedury wewnętrzne oraz działania informacyjne dotyczące zagrożeń, a także zabezpieczono miejsca pracy (aby ograniczyć np. kontakt między pracownikami). Istotnym elementem było doposażenie pracowni, organizacja nowych kursów i szkoleń, w tym w formie online oraz wydłużenie czasu trwania projektów, aby umożliwić realizację doradztwa i zajęć zawodowych w bezpiecznych warunkach. W ramach wsparcia

¹⁷ Rozdział: 2.7 Skuteczność wsparcia, s.105

psychologicznego odbyły się konsultacje z psychologiem dotyczące radzenia sobie w czasie izolacji społecznej, a także zorganizowano zajęcia specjalistyczne, pedagogiczne, profilaktyczne, pomoc w nauce, dożywianie i wsparcie materialne dla wychowanków i ich rodzin. Podejmowano również działania związane z rekrutacją dodatkową i promocją projektów, aby utrzymać grupy uczestników oraz zapewniono możliwość integracji i edukacji dzieci w sposób dostosowany do obowiązujących zasad bezpieczeństwa. W obszarze usług zdrowotnych zakupiono dodatkowe środki ochrony niezbędne do zabezpieczenia personelu i pacjentów, a także zwracano uwagę na większą higienę wśród pacjentów.

Wprowadzono również dodatkowe/nowe formy wsparcia/działań. Najczęściej wskazywano na wprowadzenie form zdalnych i hybrydowych, obejmujących szkolenia online, webinary, konsultacje indywidualne, teleporady oraz realizację części zajęć w formie zdalnej dla uczestników projektu. Istotnym elementem było również dostosowanie procesu kształcenia do wymogów bezpieczeństwa poprzez nauczanie hybrydowe i zakup sprzętu komputerowego, co umożliwiło uczestnikom korzystanie z usług w czasie rzeczywistym. Wprowadzono również działania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa sanitarnego. W tym zakresie wskazywano na wprowadzenie dodatkowych procedur ochronnych, środków dezynfekcyjnych, maseczek i innych środków ochrony osobistej, a także przystosowanie pomieszczeń do roli izolatek i ścisłą współpracę ze służbami sanitarnymi. Deklarowano także zakup urządzeń do oczyszczania powietrza oraz stosowanie zasad zgodnych z obowiązującymi wymogami. Kolejną grupą działań były inicjatywy wspierające uczestników, takie jak dodatkowe zajęcia dla dzieci, kursy zgodne z potrzebami rynku pracy, spotkania wspierające, wsparcie psychologiczne oraz zachęta do profilaktyki zdrowotnej.

Jeżeli chodzi o dostosowanie pomocy/wsparcia do istniejącej sytuacji pandemicznej, najczęściej wskazywano na wykorzystanie form zdalnych, obejmujących kursy, szkolenia, zajęcia edukacyjne, korepetycje oraz doradztwo zawodowe, realizowane online lub w formule hybrydowej. Wprowadzono elektroniczne formy nauczania teorii, przygotowano platformy do zajęć zdalnych, zakupiono sprzęt informatyczny, w tym tablety graficzne oraz przeszkolono nauczycieli w obsłudze narzędzi cyfrowych. Istotnym elementem było dostosowanie harmonogramów wsparcia i indywidualne podejście do uczestników, uwzględniające ich sytuację zdrowotną i ograniczenia wynikające z pandemii. W zakresie bezpieczeństwa wdrożono rygorystyczne procedury sanitarne, w tym obowiązek stosowania maseczek, rękawiczek, płynów do dezynfekcji, dystansu społecznego oraz regularną dezynfekcję pomieszczeń. Zakupiono dodatkowe środki ochrony osobistej, urządzenia do dezynfekcji, ozonatory, a także wyposażono placówki w przyłbice i płyny dezynfekujące. Wprowadzono ograniczenia liczebności grup, podział uczestników na mniejsze zespoły, zajęcia indywidualne oraz możliwość prowadzenia aktywności na świeżym powietrzu. W niektórych przypadkach wydłużono czas trwania projektów i czas pracy placówek, aby zminimalizować ryzyko kontaktu między uczestnikami.

Beneficjenci wymieniali także inne wprowadzone przez nich rozwiązania. W wielu przypadkach konieczne było dostosowanie harmonogramów, wydłużenie terminów realizacji projektów oraz częściowe przejście na formę zdalną, obejmującą zajęcia online, kontakt z uczestnikami czy szkolenia dla pracowników. Niektóre podmioty wprowadzały dodatkowe rozwiązania, takie jak certyfikacja antycovidowa (np. DEKRA), organizacja pomocy żywnościowej czy promocja medialna projektu. Wskazywano również na rotację uczestników i dodatkowe rekrutacje, wynikające z rezygnacji osób obawiających się wychodzenia z domu.

3. WNIOSKI I POWIĄZANE Z NIMI REKOMENDACJE

Poniżej znajduje się tabela wniosków wraz z przypisanymi rekomendacjami.

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 4)		
Numer rekomendacji	1	2	3
Treść wniosku (nr strony w raporcie)	<p>Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego dla wszystkich Priorytetów Inwestycyjnych (PI) wyniosła średnio 20,0%, przy czym kobiety osiągnęły nieco wyższy poziom (21,0%) niż mężczyźni (18,7%). Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w PI 09(i) (natomiast należy brać pod uwagę niewielki odsetek osób badanych). Wysokie wartości odnotowano w PI 08(iv) – 28,8%. W ramach tego PI zaprojektowano wsparcie mające na celu zwiększenie szans</p>	<p>Na wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego wpływ miał nie tylko charakter interwencji realizowanych w ramach poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych, ale również liczba form wsparcia, z których skorzystali uczestnicy projektów. Analiza wykazała, że im więcej form wsparcia otrzymała dana osoba, tym większe były jej szanse na poprawę sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie. Wskaźnik rezultatu dla osób korzystających z jednej formy wsparcia wynosił 19,3%, natomiast dla osób, które skorzystały z trzech lub więcej form – aż</p>	<p>Działania w ramach niektórych PI ocenione zostały jako trwające za krótko. Najwyższy odsetek odpowiedzi wskazujących na zbyt krótki czas trwania wsparcia odnotowano w PI 10(iii) – 42,0%, oraz 08(iv) – 31,1% i 08(vi) – 29,8%. W przypadku PI 08(vi) oraz PI 10(iii), wartość oszacowanego wskaźnika rezultatu długoterminowego była również stosunkowo niska (odpowiednio: 13,3%, co stanowi najniższy wynik ze wszystkich PI, oraz 16,2%). Również uczestnicy badania</p>

	na utrzymanie zatrudnienia przez osoby pełniące funkcje rodzicielskie poprzez tworzenie miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 i działania aktywizacyjne. (str. 43-45)	28,3%, co oznacza różnicę o 9 punktów procentowych. Wskazuje to na istotny wpływ kompleksowości wsparcia na trwałość efektów interwencji. Wyniki te potwierdzają zasadność stosowania zintegrowanych działań, łączących różne typy wsparcia, w celu zwiększenia skuteczności projektów aktywizacyjnych. (str. 56-57; 88-89)	jakościowego wskazywali na potrzebę wydłużenia czasu trwania oferowanego wsparcia. Należy sądzić, że wydłużenie czasu trwania wsparcia realizowanego przede wszystkim w PI wskazanych powyżej, mogłoby przyczynić się do uzyskania wyższych wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego. (str. 113; 106-108)
Treść rekomendacji	<p>Wzmocnienie w przyszłej perspektywie działań wspierających osoby pełniące funkcje rodzicielskie, w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> kontynuowanie tworzenia nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3, rozszerzenie działań aktywizacyjnych dla rodziców, tak aby zwiększyć ich szanse na utrzymanie zatrudnienia i powrót na rynek pracy. 	<p>Wprowadzenie rozwiązań mających na celu zwiększenie liczby form wsparcia dostępnych dla uczestników projektów, w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> aktywne zachęcanie do korzystania z co najmniej dwóch lub trzech form wsparcia w ramach jednego projektu/interwencji, rozwijanie mechanizmów elastycznego łączenia różnych typów działań (np. szkolenia + doradztwo + staże), co pozwoli na osiągnięcie wyższych wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego. 	<p>Wydłużenie czasu trwania wsparcia w PI, w których odnotowano najniższe wartości wskaźnika oraz wysoki odsetek opinii o zbyt krótkim czasie realizacji, w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> PI 08(vi) oraz PI 10(iii), dostosowanie czasu trwania szkoleń i działań profilaktycznych do potrzeb uczestników (np. rozbięcie zajęć na mniejsze bloki, wydłużenie okresu realizacji wsparcia), co może przełożyć się na trwałą poprawę sytuacji zawodowej uczestników.

Obszar tematyczny	Rynek pracy, włączenie społeczne	Rynek pracy, włączenie społeczne, edukacja	Rynek pracy
Adresat rekomendacji	IZ FEŁ 2027 (Departament Wdrażania EFS) MFIPR	IZ FEŁ 2027 (Departament Wdrażania EFS) IP FEŁ 2027 (WUP)	IZ FEŁ 2027 (Departament Wdrażania EFS) IP FEŁ 2027 (WUP)
Sugerowany sposób wdrożenia	Analiza możliwości zwiększenia dofinansowanej liczby nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3	Analiza możliwości rozwijania mechanizmów łączenia różnych typów wsparcia w ramach jednego projektu.	Analiza możliwości wydłużenia niektórych form wsparcia, w szczególności tych, które sprzyjają nabywaniu kompetencji zawodowych (np. kursy, szkolenia, studia podyplomowe).
Termin wdrożenia (kwartał, rok)	31.12.2028	31.12.2028	31.12.2028
Klasa / podklasa rekomendacji	horyzontalna operacyjna	programowa operacyjna	programowa operacyjna

Źródło: opracowanie własne

BIBLIOGRAFIA

- 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.);
- 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;
- Umowa Partnerstwa (Programowanie perspektywy finansowej 2014 –2020);

- Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.);
- Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020;
- Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030 (Uchwała Nr XXXI/414/21 Sejmiku Województwa Łódzkiego z dnia 6 maja 2021 r.).

Inne źródła danych:

- Bartkowski M., Pytlak M., Pracownicy „Pokolenia Z”. Czy zmienią lokalny rynek pracy? Czy rynek zmieni ich?, Zeszyty Naukowe ANS im. Haliny Konopackiej, 2024;
- 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;
- 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);
- Personnel Service, Barometr polskiego rynku pracy, VII edycja;
- Wasilczuk E.J., Płeć a motywacje przedsiębiorcze oraz podejmowane przez mikroprzedsiębiorców decyzje zarządcze, Problemy Zarządzania 13/14, 2015;
- Wawrzonek A., Wyłaniający się rynek pracy – realia i wyzwania rzeczywistości postpandemicznej, Studia Edukacyjne nr 58/2020;
- Wojnar J., Wykształcenie ludności na obszarach wiejskich a stopień wykorzystania nowoczesnych technologii informacyjnych. Stowarzyszenie Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu, Roczniki Naukowe, tom XVII, zeszyt 2;
- Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2025 dla województwa łódzkiego;

- 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 – dotyczący pomiaru nr 1, 2 i 3;
- Dane wygenerowane przez Zamawiającego z aplikacji SL2014;
- Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS/BDL).

Spis tabel

Tabela 1 Priorytety Inwestycyjne RPO Wł 2014–2020 brane pod uwagę do czwartego pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu.....	19
Tabela 2 Działania w ramach Osi Priorytetowych RPO Wł 2014–2020 brane pod uwagę do czwartego pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu	21
Tabela 3 Struktura populacji ogólnej uczestników	29
Tabela 4 Struktura próby badawczej do badania z uczestnikami	30
Tabela 5 Charakterystyka badanych	31
Tabela 6 Populacja ogólna oraz struktura próby badawczej do badania z beneficjentami.....	32
Tabela 7 Struktura próby badań jakościowych– podział na PI.....	33
Tabela 8 Obszary terytorialne objęte interwencją.....	38
Tabela 9 Współczynnik feminizacji.....	40
Tabela 10 Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (wiek/płeć)	41
Tabela 11 Współczynnik dyskryminacji zwielokrotnionej (niepełnosprawność/płeć)	42
Tabela 12 Pytania świadczące o zmianie sytuacji na lepszą – wartość brutto	43
Tabela 13 Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego – podział na PI i płeć dla 4 pomiarów	46
Tabela 14 Wartość wskaźnika rezultatu – podział na poddziałania i płeć (4 pomiar)	47
Tabela 15 Ekstrapolacja na całą populację (4 pomiar).....	47
Tabela 16 Pytania świadczące o zmianie sytuacji na lepszą – wartość netto	48
Tabela 17 Wartość wskaźnika NETTO – podział na PI i płeć	49
Tabela 18 Wartość wskaźnika NETTO – podział na poddziałania i płeć.....	50
Tabela 19 Koszty efektywne.....	51
Tabela 20 Wiek, wykształcenie i niepełnosprawność a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego (4 i 3 pomiar, brak danych dla pomiaru 1 i 2)	52
Tabela 21 Rodzaj wsparcia (na podstawie bazy SL2014) a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego (4 i 3 pomiar, brak danych dla pomiaru 1 i 2)	54
Tabela 22 Rodzaj wsparcia (na podstawie wskazań badanych) a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego.....	55
Tabela 23 Subregion a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego	56
Tabela 24 Liczba form wsparcia a wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego (dla pomiaru 4 i 3, 1 i 2).....	56
Tabela 25 Wartość wskaźnika netto a płeć, wiek – w podziale na ocenę intensywności określonych form wsparcia	58
Tabela 26 Zmiana oceny poziomu wynagrodzenia	65
Tabela 27 Struktura zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu projektu – w podziale na PI	66
Tabela 28 Struktura zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu projektu – w podziale na inne zmienne społeczno–demograficzne	68

Tabela 29 Struktura zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu projektu a typ wsparcia	69
Tabela 30 Rodzaj zmian a PI	72
Tabela 31 Rodzaj zmian a płeć, wiek, niepełnosprawność, wykształcenie i miejsce zamieszkania.....	73
Tabela 32 Rodzaj zmian a formy wsparcia	74
Tabela 33 Utrzymanie korzystnej sytuacji na rynku pracy a PI	82
Tabela 34 Utrzymanie korzystnej sytuacji na rynku pracy a płeć, wiek, wykształcenie, niepełnosprawność i miejsce zamieszkania	83
Tabela 35 Pogorszenie sytuacji badanych uczestników na rynku pracy w chwili badania (4 i 3 pomiar, brak danych dla 1 i 2 pomiaru)	85
Tabela 36 Pogorszenie sytuacji badanych na rynku pracy (w chwili badania) a PI.....	85
Tabela 37 Pogorszenie sytuacji badanych na rynku pracy (w chwili badania) a płeć, wiek, wykształcenie, niepełnosprawność oraz miejsce zamieszkania	87
Tabela 38 Ogólna ocena skuteczności wsparcia przez uczestników	91
Tabela 39 Ocena skuteczności konkretnych form wsparcia	92
Tabela 40 Ocena konkretnych form wsparcia przez kobiety i mężczyzn.....	93
Tabela 41 Ocena konkretnych form wsparcia przez osoby w różnym wieku	95
Tabela 42 Ogólne oceny uzyskanego wsparcia a płeć, wiek, wykształcenie, niepełnosprawność i miejsce zamieszkania	97
Tabela 43 Osoby w różnym wieku, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie a realizowane przez nie formy wsparcia.....	98
Tabela 44 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie szansy na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy.....	99
Tabela 45 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie zwiększenia kompetencji i umiejętności uczestników	100
Tabela 46 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie zmniejszenia ryzyka zwolnienia lub utraty pracy	101
Tabela 47 Ocena skuteczności wsparcia w zakresie poprawy ogólnej jakości życia uczestników.....	102
Tabela 48 Ocena adekwatności wsparcia a PI.....	106
Tabela 49 Ocena długości wsparcia a PI.....	107
Tabela 50 Wpływ pandemii COVID–19 na sytuację na rynku pracy uczestników a PI	116
Tabela 51 Wpływ pandemii COVID–19 na sytuację na rynku pracy uczestników a płeć, wiek, wykształcenie, niepełnosprawność i miejsce zamieszkania	118

Spis wykresów

Wykres 1 Zmiana formy zatrudnienia*	62
Wykres 2 Zmiana rodzaju umowy	63
Wykres 3 Zmiana wymiaru czasu pracy	64

Wykres 4 Struktura zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (4 i 3 pomiar)	66
Wykres 5 Charakter zmian, jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (dla 4 i 3 pomiaru, brak danych dla 1 i 2 pomiaru)	70
Wykres 6 Rodzaj pozytywnych zmian jakie zaszły w sytuacji badanych 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu	71
Wykres 7 Czynniki, które sprzyjają pozytywnym zmianom zachodzącym w sytuacji zawodowej Uczestników	76
Wykres 8 Utrzymanie korzystnej sytuacji na rynku pracy przez uczestników (4 i 3 pomiar, brak danych dla 1 i 2 pomiaru).....	81
Wykres 9 Doświadczenie problemów w realizacji projektów (dla 4 i 3 pomiaru, brak danych dla pomiaru 1 i 2)	104
Wykres 10 Rodzaj problemów jakie wystąpiły przy realizacji projektów	105
Wykres 11 Działania, które mogłyby podnieść skuteczność podobnych projektów w przyszłości.....	108
Wykres 12 Napotkane bariery/ trudności instytucjonalne lub administracyjne	109
Wykres 13 Wpływ pandemii COVID–19 na sytuację badanych na rynku pracy (4 i 3 pomiar, brak danych dla pomiaru 1 i 2).....	114
Wykres 14 Negatywne skutki pandemii COVID–19 i jej wpływ na sytuację badanych na rynku pracy	119
Wykres 15 Pozytywne skutki pandemii COVID–19 i jej wpływ na sytuację badanych na rynku pracy	120
Wykres 16 Wpływ pandemii na udział uczestników w projekcie	121
Wykres 17 Działania podjęte przez beneficjentów w celu zniwelowania negatywnego wpływu pandemii.....	125