



# **RAPORT KOŃCOWY**

*Badanie osiągniętych  
wartości wybranych  
wskaźników  
rezultatu (II etap)*

SACADA Pracownia  
Badawczo-Projektowa  
Sp.zo.o.



**STYCZEŃ 2022**

## ZAMAWIAJĄCY:



WOJEWÓDZTWO  
ŚWIĘTOKRZYSKIE

Województwo Świętokrzyskie  
- Urząd Marszałkowski Województwa  
Świętokrzyskiego w Kielcach  
al. IX Wieków Kielc 3, 25-516 Kielce

## WYKONAWCA:



SACADA Pracownia Badawczo-  
Projektowa Sp. z o.o

ul. Fatimska 41a/310  
31831 Kraków  
e-mail: [office@sacada.pl](mailto:office@sacada.pl)  
tel. 504 094 736



## Spis treści

Słownik pojęć.....	4
Streszczenie raportu.....	5
Summary .....	7
<b>I. WPROWADZENIE</b>	<b>9</b>
I.1. Przedmiot badania .....	9
I.2. Cele badania .....	10
<b>II. METODYKA BADANIA</b>	<b>12</b>
II.1. Opis przebiegu badania .....	12
II.2. Opis zastosowanej metodologii .....	14
<b>III. CHARAKTERYSTYKA RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA</b>	<b>34</b>
III.1. Sytuacja demograficzna .....	34
III.2. Zasoby siły roboczej.....	36
III.3. Rynek pracy .....	42
<b>IV. WYNIKI BADANIA</b>	<b>46</b>
IV.1. Sytuacja zawodowa uczestników w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie.....	46
IV.2. Zmiana sytuacji zawodowej w wyniku uczestnictwa w projekcie .....	51
IV.3. Ocena udzielonego wsparcia .....	62
IV.4. Wpływ form wsparcia na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy .....	67
IV.5. Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian w ramach PI 8v .....	73
<b>V. PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADANIA</b>	<b>75</b>
V.1. Wskaźnik rezultatu „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” .....	75
V.2. Porównanie Priorytetów Inwestycyjnych .....	81
V.3. Wnioski i rekomendacje.....	86
<b>VI. ANEKS</b>	<b>93</b>
VI.1. Bibliografia .....	93
VI.2. Spis tabel .....	95
VI.3. Narzędzia badawcze.....	98
<b>VII. ZAŁĄCZNIKI</b>	<b>112</b>

## Słownik pojęć

---

Skrót	Znaczenie
BUR	Baza Usług Rozwojowych
CATI	Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (Computer-Assisted Telephone Interview)
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
BDL GUS	Bank Danych Lokalnych - Główny Urząd Statystyczny
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony (Individual In-depth Interview)
MŚP	Małe i średnie przedsiębiorstwa
OPZ	Opis Przedmiotu Zamówienia
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności Gospodarczej
RPO WŚ 2014-2020	Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020
SZOOP RPO WŚ 2014-2020	Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020
TIK	Technologie Informacyjno-Komunikacyjne
WLWK	Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych

## Streszczenie raportu

---

Niniejszy raport stanowi podsumowanie badania, którego celami były: (i) ocena wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” oraz (ii) ocena wpływu wsparcia RPOWŚ 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia, w tym analiza wyników w odniesieniu do rodzajów wsparcia, które miały największy wpływ na zmianę statusu zatrudnienia uczestników projektów.

Badanie przeprowadzone zostało z uczestnikami projektów, którzy w chwili rozpoczęcia korzystania ze wsparcia: (i) byli zatrudnieni, (ii) korzystali ze wsparcia w ramach wybranych Priorytetów Inwestycyjnych (PI) współfinansowanych z EFS i (iii) zakończyli udział we wsparciu w okresie od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.; a zatem w przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.

Z osobami, które korzystały ze wsparcia w ramach projektów, przeprowadzone zostały wywiady metodą CATI zgodnie ze wzorem zaproponowanym w „Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020”. Dodatkowo, badaniu poddano beneficjentów realizujących projekty w ramach działania 10.5 RPOWŚ 2014-2020 – przeprowadzono z nimi indywidualne wywiady pogłębione.

Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” wyniosła 12,0%, co oznacza znaczący wzrost w porównaniu do sytuacji z I etapu badania, prowadzonego w roku 2019, kiedy to wskaźnik przyjął wartość 6,7%. Wartość netto wskaźnika wyniosła 4,3% - była więc niewiele wyższa od tej uzyskanej w I etapie badania – 3,6%, co wynikało z dużo niższych ocen użyteczności wsparcia, uzyskanych w II etapie badania.

Struktura rodzajów i form zatrudnienia uczestników wsparcia, była bardzo korzystna jeszcze przed rozpoczęciem udziału w projekcie. Zdecydowana większość respondentów zatrudnionych była na etacie, na ogół na umowę o pracę na czas nieokreślony. W wyniku realizacji projektu nastąpiło przejście 5,8% badanych z niepewnego do pewnego zatrudnienia i tylko 0,8% badanych z niepełnego do pełnego zatrudnienia. Mimo to struktura sytuacji zawodowej respondentów, zarówno w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, jak i sześć miesięcy po jego zakończeniu, była bardzo zbliżona. Stało się tak, ponieważ aż 7,0% badanych zmieniło pracę na wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji, albo wiążącą się z większą odpowiedzialnością, co spowodowało przejście przez nich na inną formę umowy, niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Ponadto innym, dostrzeżonym przez respondentów, efektem w zakresie ich sytuacji zawodowej, było sprawniejsze radzenie sobie z wykonywaniem zadań służbowych.

Zmiany sytuacji zawodowej udało się dokonać głównie uczestnikom PI: 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia”, 10iv. „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego” oraz 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego”. Miały one jednak różny charakter. Uczestnicy wsparcia w ramach PI 9v znacznie częściej niż inni zmieniali stanowisko na wyższe i wymagające większych kompetencji. Uczestnicy wsparcia w ramach PI 10iv wyraźnie częściej, niż uczestnicy projektów ramach innych PI, wychodzili z niepewnego zatrudnienia, ale również bardzo często zmieniali pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji. Wreszcie respondenci w ramach PI 8iv, dokonywali częstych zmian na wszystkich poziomach: wyjścia z niepewnego i niepełnego zatrudnienia oraz zmiany stanowiska na wymagające wyższych kompetencji.

W kilku PI widoczna była bardzo wyraźna poprawa, w zakresie zmiany sytuacji zawodowej uczestników wsparcia, w porównaniu do I etapu badania. W ramach PI 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego” oraz PI 9i. „Aktywna integracja zwiększająca szanse na zatrudnienie” nastąpił kilkukrotny wzrost odsetka uczestników, którzy wyszli z niepewnego zatrudnienia. W przypadku PI: 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego”, 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian”, 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia” oraz 10iv. „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego” – kilkukrotnie wyższy był odsetek uczestników wsparcia, którzy zmienili pracę na wymagającą wyższych kwalifikacji i wiążącą się z wyższą odpowiedzialnością.

Zarówno z poprzedniej edycji badania, jak i z obecnej wynika, że wsparcie dotyczące PI 8vi. „Aktywne i zdrowe starzenie się” w najmniejszym stopniu wpłynęło na poprawę sytuacji zawodowej ankietowanych.

Respondenci reprezentujący PI 8v – dedykowany przedsiębiorcom i ich pracownikom - dokonali oceny skutków pandemii Covid-19 na prowadzoną przez siebie działalność. Niemal 90% badanych dostrzegło negatywne skutki pandemii Covid-19. Były to zarówno konsekwencje poważne, zagrażające stabilności firmy, ale również skutki nieznaczne. Niecałe 10% badanych nie dostrzegło żadnych negatywnych skutków, a nieliczni dostrzegli nawet pozytywne aspekty pandemii, na przykład wzrost swojej elastyczności, czy wzrost efektywności podczas pracy zdalnej.

## Summary

---

The survey had two main objectives: (i) assessment of the value of the long-term result indicator: "Number of people in a better situation on the labor market six months after leaving the program" and (ii) assessment of the impact of support of RPOWŚ 2014-2020 to change the situation of project participants working at the time of support. This including analysis of the results in relation to the types of support that had the most impact on changing the employment status of project participants.

The study was carried out with project participants who: (i) were employed, (ii) used support under selected investment priorities co-financed from ESF and (iii) completed their support before 31 December 2020. Therefore, it elapsed six months from the arrangement of the participation of us support.

The CATI method was carried out in accordance with the rise proposed in 'Guidelines for monitoring the progress of material for the implementation of operational programs for the years 2014-2020'. In addition, the IDI study was subjected to beneficiaries carrying out projects under the measure 10.5 RPOWŚ 2014-2020.

The gross value of the indicator "Number of people in a better situation on the labor market, six months after, leaving the program" amounted to 12.0%, which means a significant increase compared to and to the situation of the stage of stage, conducted in 2019, when the indicator adopted 6.7%. The net value of the indicator amounted to 4.3% - was therefore not much higher than those obtained in the first stage of the study - 3.6%, which resulted from highly evaluations in the second stage of the study.

The structure of the types and the employment form of the participants of the support was a very favorable forefic rider participation in the project. The supervision of the responses of employed employed were full-time, generally for a contract for an indefinite period. As a result of the project, 5.8% of the respondents were carried out from uncell to some employment and only 0.8% of the respondents from incomplete to full employment. Despite the structure of the care situation of respondents, both at the time of commencement of the project, as I have six months after the end of it was very close. It became such because as much as 7.0% of the respondents changed the work on demanding higher competences / skills / qualifications, or binding with greater responsibility, which resulted in through them to other forms of contracts than a contract for an indefinite period. In addition, another, cash intake by respondents, the effect of their professional situation, was the case to deal with the exercise of business.

Changes in the professional situation will "support economics and an enterprise in the objective of facility access to the weakening", 10V. "Development and high quality of vocational education ore" and 8iV. "Equality of men and women in all Dzijsky, including

access to weakening, development of Koriery, reconciliation of occupational and private life". However, they had a different character. Participants of support under PI 9V significantly parts NG Others changed the position to a higher and demanding rod competence. Participants in support under PI 10IV expressed a partial, than the schoolchildren 'projects framework, they came out of uncertainty, but also very often change work on another, requiring highly competences. Finally, respondents under Pi 8IV, made frequent changes on the horizontal intervals: exception from uncommon and incomplete employment and changes in a position for requiring highly competences.

A very clear improvement was visible in a few pi, in terms of changing the professional situation of the participants of support, worry to the first stage of the study. As part of Pi 8IV. "Equality of men and women in all of the index, including access to weakening, career development, reconciliation of occupational and private life" and Pi 9i. "Active integration with the fibers of employment chances" took several times the percentage of participants who came out of uncertain employment. In the speed of Pi: 8IV. "Equality between men and women in all indoors, including access to weaknesses, development of ciers, reconciliation of occupational and private life", 8v. "Adaptation of employees, enterprise and entrepreneurs to change", 9V. "Supporting economics and an enterprise in the objectives of facilitating access to heading" and 10V. "Celebrating and high quality of vocational education and continuing sequence" - several times higher than the percentage of support participants who have had work on demanding high-level qualifications and binding anointing

Both from the previous edition of the study and the current one appears that support for PI 8VI. "Active and healthy aging" in the least.



# I. Wprowadzenie

## I.1. Przedmiot badania

Przedmiotem badania było obliczenie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” oraz ocena wpływu wsparcia RPOWŚ 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia.

Przeprowadzenie badania było obligatoryjne z uwagi na treść programu, przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r., przewidujące obowiązek monitorowania losów uczestników projektów sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (Art. 5 i pkt 4 załącznika nr 1 Rozporządzenia dotyczącego EFS 1304/2013). Będzie to drugi, z trzech zaplanowanych pomiarów wartości wskaźnika.

Badanie obejmowało pracujących uczestników projektów, którzy zakończyli udział we wsparciu do 31 grudnia 2020 r. Uwzględnieni zostali uczestnicy projektów, w ramach PI:

- 8iv (Działanie 8.1). „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego”;
- 8v (Działanie 10.5). „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian”;
- 8vi (Działanie 8.2). „Aktywne i zdrowe starzenie się”;
- 9i (Działanie 9.1). „Aktywna integracja zwiększająca szanse na zatrudnienie”;
- 9iv (Działanie 9.2). „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych”;
- 9v (Działanie 9.3). „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia”;
- 10i (Działanie 8.3). „Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego”;
- 10iii (Działanie 8.4). „Kształcenie ustawiczne osób dorosłych”;
- 10iv (Działanie 8.5). „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego”.

Przyjęty sposób oceny nie brał pod uwagę wpływu aktywnych polityk na równowagę ogólną, to znaczy nie uwzględnił efektów zewnętrznych, które towarzyszyły prowadzeniu działań aktywizacyjnych (substytucji, wypychania oraz zniekształceń podatkowych). Stanowił jednak pierwszy etap całościowej, makroekonomicznej ewaluacji aktywnej polityki rynku pracy. Uwzględniony został również czynnik wpływu pandemii Covid-19 na rezultaty wsparcia.

## I.2. Cele badania

---

**Celem głównym badania** było dokonanie analizy, w jaki sposób wsparcie z EFS przyczyniło się do zmiany sytuacji uczestników projektów, którzy pracowali w momencie przystąpienia do projektu.

**Cel główny** został zrealizowany poprzez następujące **cele szczegółowe**:

- oszacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”
- ocena wpływu wsparcia RPOWŚ 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia, w tym analiza wyników w odniesieniu do rodzajów wsparcia, które miały największy wpływ na zmianę statusu zatrudnienia uczestników projektów

Cele badania zostały zrealizowane, dzięki udzieleniu odpowiedzi na następujące **pytania badawcze**:

1. Jaką wartość brutto oraz netto osiągnął wskaźnik rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”?
2. Jaka jest struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po sześciu miesiącach od opuszczenia programu, tj. jaki odsetek z nich:
  - a) przeszedł z niepewnego do stabilnego zatrudnienia;
  - b) przeszedł z niepełnego do pełnego zatrudnienia;
  - c) zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością;
  - d) awansował w pracy;
  - e) dostrzega inne korzystne zmiany zidentyfikowane przez Wykonawcę, np. poprawę sytuacji finansowej, zmniejszenie zagrożenia likwidacji stanowiska pracy;
  - f) nie dostrzega jakichkolwiek zmian;
  - g) dostrzega zmiany niekorzystne (jakie)?
3. Czy w wyniku otrzymanego wsparcia nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy poprzez uzyskanie wyższego wynagrodzenia (tzw. awans płacowy)?
4. Jak uczestnicy projektów oceniają jakość udzielonego wsparcia?
5. W jakim stopniu efekty wsparcia, są zgodne z potrzebami uczestników projektów?
6. Jakie formy wsparcia, z którego skorzystali uczestnicy miały największy wpływ na poprawę ich sytuacji na rynku pracy?

7. Czy efekty wsparcia uzyskane przez uczestników projektów utrzymały się/uległy zmianie po 12 miesiącach i 24 miesiące od zakończenia uczestnictwa w projekcie?
8. W jaki sposób skutki pandemii wpłynęły na sytuację uczestników po zakończeniu udziału we wsparciu.
9. Czy i w jakim stopniu cele Działań odpowiadają na realne potrzeby odbiorców?
10. W jakim stopniu nakłady były proporcjonalne do rezultatów?

## II. Metodyka badania

### II.1. Opis przebiegu badania

Na potrzeby niniejszego badania opracowano **konceptyjny model badawczy**, w który wpisano procedury analizy i wnioskowania. Model badawczy składa się z pięciu modułów pogrupowanych w ramach trzech etapów badawczych: **eksploracji, diagnozy i weryfikacji**. Zastosowanie modelu pozwoliło na łączenie kompleksowych analiz, prowadzonych na różnych poziomach, w sposób spójny i logiczny, zmierzający do udzielania odpowiedzi na poszczególne pytania ewaluacyjne.

#### Etap eksploracji

W ramach etapu eksploracji wykonana została porządkowanie wszelkich danych zastanych, a następnie ich analiza.

W pierwszej kolejności nastąpiła weryfikacja i uporządkowanie danych zastanych z literatury i źródeł omówione w podrozdziale II.1. Analiza danych zastanych. Pozwoliło to na diagnozę kontekstu społeczno-ekonomicznego badania.

Następnie dokonany został przegląd wskaźników monitoringowych dotyczących rynku pracy w województwie świętokrzyskim z:

- dokumentacji konkursowej;
- sprawozdań z wdrażania poszczególnych Działań w ramach wytypowanych priorytetów;
- bazy SL2014;
- raportu ewaluacyjnego z I etapu niniejszego przedmiotu badania.

**Krytycznym obszarem szacowania wskaźników jest spójny system pomiaru**, niezmienny w czasie i wolny od interpretacji lub oceny arbitralnej. W ramach badania został dokonany przegląd źródeł, w celu odtworzenia sposobu obliczania wartości wskaźnika. Pozwoliło to zachować ciągłość obserwacji w czasie i dokonywanie porównań z wynikami I etapu badania.

#### Etap diagnozy

W ramach tego etapu wykonane zostały badania reaktywne: CATI z beneficjentami wytypowanych Działań oraz IDI z beneficjentami Działania 10.5 RPO WŚ. Interakcje pomiędzy badaniami ilościowymi i jakościowymi oraz pomiędzy badaniami reaktywnymi i gabinetowymi posłużyły poszukiwaniu szerokich, nieoczywistych prawidłowości osadzonych w szerszym kontekście społeczno-ekonomicznym.

Badanie ilościowe pozwoliło na identyfikację opinii uczestników projektów oraz ocenę subiektywnie postrzeganych zmian, które dokonały się w wyniku realizacji projektów. Dzięki

zachowanej reprezentatywności i kontroli błędu losowego, analiza pozwoliła na szacowanie parametrów, czyli określenie istotności statystycznej uzyskanych wyników.

Konstrukcja narzędzia do badania ilościowego, sprawiała respondentom trudności w zakresie udzielania odpowiedzi na niektóre pytania. Pytania 13 i 14 miały charakter jednokrotnego wyboru, mimo że zmiana pracy, bądź stanowiska, często wiąże się również z innymi zmianami, na przykład ze zmianą wysokości wynagrodzenia. W badaniu w sposób niekonsekwentny traktowane były osoby, prowadzące działalność gospodarczą. Respondenci, którzy w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, prowadzili własną działalność gospodarczą lub własne gospodarstwo rolne, byli następnie pytani o umowę, na którą są zatrudnieni. Takiej możliwości nie mieli, opisując sytuację z momentu przystąpienia do projektu.

Ponadto w trakcie realizacji badania wystąpiły problemy z odmowami respondentów, m.in. ze względu na deklarowany brak pamięci o skorzystaniu ze wsparcia. Dotyczyło to szczególnie Beneficjentów działań, którzy brali udział w projektach w ramach systemu BUR, gdzie w bazie danych (operat badania) jako wnioskodawca był podany jedynie Operator projektu (którego respondenci nie kojarzyli), a nie Wnioskodawca. Brak było również informacji o szczegółowym zakresie wsparcia, którego sami badani nie pamiętali. Beneficjenci czasami nie pamiętali także samego udziału we wsparciu ze względu na odległą perspektywę czasową.

Realizacja badania IDI z Beneficjentami Działania 10.5 RPOWŚ (Świętokrzyskie Centrum Innowacji i Transferu Technologii Sp. z o.o., Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa) pozwoliła na uzupełnienie i pogłębienie wiedzy pozyskanej w wyniku realizacji badania ilościowego.

### **Etap weryfikacji**

Na etapie weryfikacji dokonana została ewaluacja skuteczności analiz oraz kontrola poprawności wnioskowania na podstawie danych ilościowych. Weryfikacja i kontrola polegały na zestawieniu wyników uzyskanych w ramach różnych metod i technik badawczych, dzięki czemu dane mogły zostać uznane za prawidłowe, bądź wymagające sprawdzenia. Procedura umożliwiła również uzupełnienie odpowiedzi na pytania ewaluacyjne. Uzyskane w ten sposób kompletne i zweryfikowane wyniki badań, posłużyły do opracowania wniosków i rekomendacji.

## II.2. Opis zastosowanej metodologii

Dla uzyskania wiarygodnych i miarodajnych danych, które posłużyły formułowaniu wniosków o efektach projektów realizowanych w ramach RPO WŚ 2014-2020, konieczne było zastosowanie triangulacji metodologicznej na różnych poziomach. W ramach niniejszego badania triangulacja zastosowana została na poziomie: źródeł danych oraz metod badawczych.

**Triangulacja źródeł danych** polega na analizie danych pozyskanych z wielu różnych źródeł. Pozwoli to na konfrontację danych, a tym samym na wzajemną kontrolę ich poprawności i wiarygodności. Triangulacja danych zapewni podjęcie działań korygujących, takich jak zastosowanie metod kontrolnych, w przypadku istotnych rozbieżności pomiędzy danymi lub potwierdzi słuszność wyciąganych wniosków, (gdy różne dane prowadzić będą do podobnych konkluzji).

**Triangulacja metod badawczych** polega na zastosowaniu zarówno metody ilościowej jak i jakościowej w badaniu oraz na zróżnicowaniu technik badawczych. Pozyskanie informacji od beneficjentów MRPO zarówno w drodze badań ankietowych, jak i wywiadów pogłębionych pozwoli na porównanie i weryfikację otrzymanych wyników. Dane uzyskane od beneficjentów oraz przedstawicieli instytucji zarządzającej i wdrażającej zostaną zaś zweryfikowane poprzez analizę dokumentów i danych statystycznych.

Zgodnie z założeniami triangulacji metodologicznej w ramach badania wykorzystane zostały następujące techniki badawcze.

**Tabela 1. Metody i techniki badawcze i analityczne**

Typ badania		Metody i techniki gromadzenia i analizy danych		Próba badawcza	
1	<b>BADANIA WTÓRNE</b>	1	Desk Research	-	
2	<b>PIERWOTNE</b>	<b>ILOŚCIOWE</b>	2	Badanie ankietowe CATI z uczestnikami projektów	N = 3 300
		<b>JAKOŚCIOWE</b>	3	Badanie IDI beneficjentami Działania 10.5 RPOWŚ	N = 2
			4	Warsztat implementacyjny	N = 1

Źródło: Opracowanie własne

Poniższa tabela zawiera zestawienie pytań, technik badawczych oraz kryteriów ewaluacyjnych.

**Tabela 2.** Przypisanie technik badawczych i kryteriów ewaluacyjnych do pytań badawczych

- DR – analiza desk research
- CATI – telefoniczne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo
- IDI – pogłębione wywiady indywidualne
- WI – Warsztat implementacyjny

Lp.	Pytanie badawcze	Kryterium	DR	CATI	IDI	WI
1.	Jaką wartość brutto oraz netto osiągnął wskaźnik rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”?	Skuteczność		X		
2.	Jaka jest struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po sześciu miesiącach od opuszczenia programu?	Skuteczność Użyteczność		X		
3.	Czy w wyniku otrzymanego wsparcia nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy poprzez uzyskanie wyższego wynagrodzenia (tzw. awans płacowy)?	Użyteczność		X		
4.	Jak uczestnicy projektów oceniają jakość udzielonego wsparcia?	Użyteczność		X		
5.	W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami uczestników projektów?	Użyteczność		X		
6.	Jakie formy wsparcia, z którego skorzystali uczestnicy, miały największy wpływ na poprawę ich sytuacji na rynku pracy?	Efektywność	X	X	X	X
7.	Czy efekty wsparcia uzyskane przez uczestników projektów utrzymały się/ uległy zmianie po 12 miesiącach i 24 miesiącach od zakończenia uczestnictwa w projekcie?	Trwałość		X		
8.	W jaki sposób skutki pandemii wpłynęły na sytuację uczestników po zakończeniu udziału we wsparciu?	-	X	X	X	
9.	Czy i w jakim stopniu cele Działań odpowiadają na realne potrzeby odbiorców?	Trafność	X	X	X	
10.	W jakim stopniu nakłady były proporcjonalne do rezultatów?	Efektywność	X	X	X	X

Źródło: Opracowanie własne

## Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych jest metodą badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. W wyniku desk research następuje scalenie, przetworzenie i analiza danych rozproszonych dotychczas wśród rozproszonych źródeł.

W ramach niniejszego badania dokonano analizy trzech rodzajów źródeł: (i) dokumenty strategiczne i programowe, (ii) literatury dotyczącej rynku pracy województwa świętokrzyskiego, (iii) danych statystycznych dotyczących rynku pracy województwa świętokrzyskiego.

Dokumenty związane z RPO WŚ 2014-2020 pozwoliły na zapoznanie się z zakresem poszczególnych Działań RPO WŚ 2014-2020, co posłużyło do opisu i interpretacji wyników, dotyczących poszczególnych Działań. Dokumenty strategiczne i programowe, dotyczące monitoringu i ewaluacji, dostarczyły wiedzy w zakresie definiowania kluczowych dla badania pojęć. Zgromadzona wiedza pozwoliła na weryfikację metodyki obliczania liczby uczestników wsparcia, którzy wyszli z niepewnego i niepełnego zatrudnienia oraz sposobu obliczania wskaźnika rezultatu długoterminowego. Wreszcie dane na temat liczby osób pracujących, objętych wsparciem w ramach RPO WŚ 2014-2020, umożliwiły dokonanie doboru reprezentatywnej dla badania próby respondentów.

Dane statystyczne z GUS umożliwiły wykonanie diagnozy rynku pracy województwa świętokrzyskiego. Diagnoza dostarczyła szerokiego kontekstu dla omawiania zjawisk, dostrzeżonych w wyniku realizacji badania ilościowego.

Główną pozycją z zakresu literatury branżowej był raport z I etapu badania – „Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT” Sp. z o.o., Gdańsk 2019”. Dane z raportu posłużyły do porównania wyników uzyskanych w ramach niniejszej ewaluacji. Pozostała literatura branżowa zawiera cenne informacje w zakresie funkcjonowania mechanizmów wsparcia polityki rynku pracy. Znacząco ułatwiły one interpretację zjawisk zaobserwowanych w wyniku realizacji badania.

## Badanie Ilościowe CATI

W niniejszym badaniu – mając na względzie uzyskanie jak najwyższych wskaźników responsywności – zastosowana została technika wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI). CATI jest techniką, w której ankieter prowadzi rozmowę z respondentem, korzystając z pomocy komputera wyposażonego w specjalistyczne oprogramowanie. Rozmowy prowadzone są ze specjalnie przygotowanych stanowisk ankieterskich. Zapis wyników dokonywany jest na bieżąco przy zastosowaniu sieci komputerowych sprzężonych z centralą telefoniczną. Płynny przebieg wywiadu, zgodnie z zakładaną procedurą oraz automatyczne kodowanie danych, gwarantowane są przez specjalistyczne oprogramowanie, dedykowane realizacji badań telefonicznych.



**Populację badaną stanowili** pracujący uczestnicy projektów, którzy spełnili następujące warunki:

- byli uczestnikami projektów RPOWŚ w ramach wybranych Priorytetów Inwestycyjnych (PI) współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w okresie od 01.07.2018 roku do 31 grudnia 2020 r.;
- byli zatrudnieni w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie;
- w przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.

Powyższe warunki spełniła następująca liczba uczestników:

- PI 8iv (Działanie 8.1) - 501
- PI 8v (Działanie 10.5) - 3619
- PI 8vi (Działanie 8.2) - 10979
- PI 9i (Działanie 9.1) - 17
- PI 9iv (Działanie 9.2) - 1097
- PI 9v (Działanie 9.3) - 942
- PI 10i (Działanie 8.3) - 1943
- PI 10iii (Działanie 8.4) - 2526
- PI 10iv (Działanie 8.5) - 3869

łącznie **25 493**.

W badaniu zastosowany został dobór warstwowo-losowy. Wykonawca dokonał warstwowania populacji uwzględniając następujące poziomy losowania:

- Warstwy główne: priorytet inwestycyjny, płeć;
- Warstwy dodatkowe: grupy wiekowe<sup>1</sup>, wykształcenie<sup>2</sup>.

W pierwszym etapie wyodrębnione zostały warstwy główne - wydzielone na podstawie Priorytetów Inwestycyjnych oraz płci badanych. Z każdej warstwy wylosowana została próba proporcjonalna do liczebności danej warstwy. W przypadku **PI 8iv i 9i** została podjęta próba zrealizowania badania **na całej populacji**, rozumianej jako liczba uczestników projektów w obrębie danego PI. Zestawienie zrealizowanej wielkości próby przedstawia poniższa tabela.

---

<sup>1</sup> Przedziały wiekowe będą zgodne z definicją zawartą w WLWK

<sup>2</sup> Podstawowe (ISCED 1), gimnazjalne (ISCED 2), ponadgimnazjalne (ISCED 3) policealne (ISCED 4), wyższe (ISCED 5-8)

**Tabela 3. Proporcjonalny dobór próby dla wszystkich warstw**

Priorytet	Populacja		Razem	Struktura		Próba		
	K	M		K	M	K	M	Razem
<b>Priorytety, z których dokonywane było losowanie próby</b>								
8v (Działanie 10.5)	2 049	1 570	3 619	8,2%	6,3%	245	188	433
8vi (Działanie 8.2)	9 895	1 084	10 979	39,6%	4,3%	1 183	130	1 313
9iv (Działanie 9.2)	752	345	1 097	3,0%	1,4%	90	41	131
9v (Działanie 9.3)	674	268	942	2,7%	1,1%	81	32	113
10i (Działanie 8.3)	1 659	284	1 943	6,6%	1,1%	198	34	232
10iii (Działanie 8.4)	1 785	741	2 526	7,1%	3,0%	213	89	302
10iv (Działanie 8.5)	1 245	2 624	3 869	5,0%	10,5%	150	313	463
<b>RAZEM</b>	<b>18 059</b>	<b>6 916</b>	<b>24 975</b>	-	-	<b>2 160</b>	<b>827</b>	<b>2 987</b>
<b>Priorytety, w ramach których podjęto realizację próby pełnej</b>								
8iv (Działanie 8.1)	460	41	501	Próba pełna		282	22	304
9i (Działanie 9.1)	12	5	17			8	1	9
<b>RAZEM</b>	<b>472</b>	<b>46</b>	<b>518</b>	-	-	<b>290</b>	<b>23</b>	<b>313</b>
<b>CAŁE BADANIE</b>	<b>18 531</b>	<b>6 962</b>	<b>25 493</b>	-	-	<b>2 450</b>	<b>850</b>	<b>3 300</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych RPO WŚ 2014-2020

W przypadku PI 8iv i 9i, Wykonawca podjął próbę zrealizowania próby pełnej. Ostatecznie udało się zrealizować 304 wywiady w ramach PI 8iv oraz 9 wywiadów w ramach PI 9i.

W drugim etapie doboru próby, dla każdej frakcji (powstałej w wyniku warstwowania Priorytetu Inwestycyjnego i płci) ustalono strukturę wieku i wykształcenia. Następnie przeprowadzono procedurę analogiczną do tej stosowanej w I etapie. Strukturę każdej frakcji przeliczono na udział procentowy poszczególnych komórek, a następnie dokonano proporcjonalnej alokacji wielkości próby. Proces ten obrazują poniższe tabele.

**Tabela 4. Dobór próby w ramach Priorytetu 8v (Działanie 10.5)**

PI 8v (Działanie 10.5) – wielkość populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	5	0	4	1	10
	Gimnazjalne	5	2	3	0	10
	Ponadgimnazjalne	106	54	215	24	399
	Policealne	46	36	123	14	219
	Wyższe	57	349	963	42	1411
<b>SUMA</b>		219	441	1308	81	<b>2049</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	3	2	11	7	23
	Gimnazjalne	6	3	5	3	17
	Ponadgimnazjalne	87	96	315	60	558
	Policealne	29	26	88	10	153
	Wyższe	21	146	606	46	819
<b>SUMA</b>		146	273	1025	126	<b>1570</b>

PI 8v (Działanie 10.5) - struktura populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%
	Gimnazjalne	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%
	Ponadgimnazjalne	5,2%	2,6%	10,5%	1,2%
	Policealne	2,2%	1,8%	6,0%	0,7%
	Wyższe	2,8%	17,0%	47,0%	2,0%
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0,2%	0,1%	0,7%	0,4%
	Gimnazjalne	0,4%	0,2%	0,3%	0,2%
	Ponadgimnazjalne	5,5%	6,1%	20,1%	3,8%
	Policealne	1,8%	1,7%	5,6%	0,6%
	Wyższe	1,3%	9,3%	38,6%	2,9%

PI 8v (Działanie 10.5) - liczebność próby		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	1	0	0	0	1
	Gimnazjalne	1	0	0	0	1
	Ponadgimnazjalne	13	6	26	3	48
	Policealne	6	4	15	2	27
	Wyższe	7	42	114	5	168
<b>SUMA</b>		28	52	155	10	<b>245</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	1	1	2
	Gimnazjalne	1	0	1	0	2
	Ponadgimnazjalne	10	11	38	7	66
	Policealne	3	3	11	1	18
	Wyższe	3	17	74	6	100
<b>SUMA</b>		17	31	125	15	<b>188</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych RPO WŚ 2014-2020

Tabela 5. Dobór próby w ramach Priorytetu 8vi (Działanie 8.2)

PI 8vi (Działanie 8.2) – wielkość populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	5	11	16
	Gimnazjalne	4	14	385	153	556
	Ponadgimnazjalne	9	46	1144	423	1622
	Policealne	3	36	654	220	913
	Wyższe	59	383	3946	2400	6788
<b>SUMA</b>		75	479	6134	3207	<b>9895</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	7	11	18
	Gimnazjalne	4	7	85	49	145
	Ponadgimnazjalne	6	11	158	65	240
	Policealne	9	8	108	33	158
	Wyższe	5	45	381	92	523
<b>SUMA</b>		24	71	739	250	<b>1084</b>

PI 8vi (Działanie 8.2) - struktura populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	Gimnazjalne	0,0%	0,1%	3,9%	1,5%
	Ponadgimnazjalne	0,1%	0,5%	11,6%	4,3%
	Policealne	0,0%	0,4%	6,6%	2,2%
	Wyższe	0,6%	3,9%	39,9%	24,3%
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0,0%	0,0%	0,6%	1,0%
	Gimnazjalne	0,4%	0,6%	7,8%	4,5%
	Ponadgimnazjalne	0,6%	1,0%	14,6%	6,0%
	Policealne	0,8%	0,7%	10,0%	3,0%
	Wyższe	0,5%	4,2%	35,1%	8,5%

<b>PI 8vi (Działanie 8.2) – liczebność próby</b>		<b>&lt; 25 lat</b>	<b>25-29 lat</b>	<b>30-54 lat</b>	<b>54 lata &lt;</b>	<b>SUMA</b>
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	1	1	2
	Gimnazjalne	0	2	46	18	66
	Ponadgimnazjalne	1	5	137	51	194
	Policealne	0	4	78	26	108
	Wyższe	7	46	472	288	813
<b>SUMA</b>		<b>8</b>	<b>57</b>	<b>734</b>	<b>384</b>	<b>1183</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	1	1	2
	Gimnazjalne	0	1	10	6	17
	Ponadgimnazjalne	1	1	19	8	29
	Policealne	1	1	13	4	19
	Wyższe	1	5	46	11	63
<b>SUMA</b>		<b>3</b>	<b>8</b>	<b>89</b>	<b>30</b>	<b>130</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych RPO WŚ 2014-2020

Tabela 6. Dobór próby w ramach Priorytetu 9iv (Działanie 9.2)

PI 9iv (Działanie 9.2) – wielkość populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	10	2	12
	Gimnazjalne	0	2	24	4	30
	Ponadgimnazjalne	5	12	229	31	277
	Policealne	2	5	57	13	77
	Wyższe	4	22	250	80	356
<b>SUMA</b>		11	41	570	130	<b>752</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	14	6	20
	Gimnazjalne	0	0	16	5	21
	Ponadgimnazjalne	6	10	146	30	192
	Policealne	6	7	31	4	48
	Wyższe	0	4	48	12	64
<b>SUMA</b>		12	21	255	57	<b>345</b>

PI 9iv (Działanie 9.2) - struktura populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0,0%	0,0%	1,3%	0,3%
	Gimnazjalne	0,0%	0,3%	3,2%	0,5%
	Ponadgimnazjalne	0,7%	1,6%	30,5%	4,1%
	Policealne	0,3%	0,7%	7,6%	1,7%
	Wyższe	0,5%	2,9%	33,2%	10,6%
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0,0%	0,0%	4,1%	1,7%
	Gimnazjalne	0,0%	0,0%	4,6%	1,4%
	Ponadgimnazjalne	1,7%	2,9%	42,3%	8,7%
	Policealne	1,7%	2,0%	9,0%	1,2%
	Wyższe	0,0%	1,2%	13,9%	3,5%

<b>PI 9iv (Działanie 9.2) – liczebność próby</b>		<b>&lt; 25 lat</b>	<b>25-29 lat</b>	<b>30-54 lat</b>	<b>54 lata &lt;</b>	<b>SUMA</b>
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	1	0	1
	Gimnazjalne	0	0	3	0	3
	Ponadgimnazjalne	1	1	27	4	33
	Policealne	0	1	7	2	10
	Wyższe	0	3	30	10	43
<b>SUMA</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>68</b>	<b>16</b>	<b>90</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	1	1	2
	Gimnazjalne	0	0	1	1	2
	Ponadgimnazjalne	1	1	17	4	23
	Policealne	1	1	4	0	6
	Wyższe	0	0	7	1	8
<b>SUMA</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>41</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych RPO WŚ 2014-2020



Tabela 7. Dobór próby w ramach Priorytet 9v (Działanie 9.3)

PI 9v (Działanie 9.3) – wielkość populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	1	0	7	2	10
	Gimnazjalne	0	2	1	0	3
	Ponadgimnazjalne	4	3	95	10	112
	Policealne	1	4	43	7	55
	Wyższe	7	50	408	29	494
<b>SUMA</b>		13	59	554	48	<b>674</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	0	0	0
	Gimnazjalne	0	0	2	1	3
	Ponadgimnazjalne	1	8	32	13	54
	Policealne	1	0	13	5	19
	Wyższe	5	12	157	18	192
<b>SUMA</b>		7	20	204	37	<b>268</b>

PI 9v (Działanie 9.3) - struktura populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0,1%	0,0%	1,0%	0,3%
	Gimnazjalne	0,0%	0,3%	0,1%	0,0%
	Ponadgimnazjalne	0,6%	0,4%	14,1%	1,5%
	Policealne	0,1%	0,6%	6,4%	1,0%
	Wyższe	1,0%	7,4%	60,5%	4,3%
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Gimnazjalne	0,0%	0,0%	0,7%	0,4%
	Ponadgimnazjalne	0,4%	3,0%	11,9%	4,9%
	Policealne	0,4%	0,0%	4,9%	1,9%
	Wyższe	1,9%	4,5%	58,6%	6,7%

<b>PI 9v (Działanie 9.3) – liczebność próby</b>		<b>&lt; 25 lat</b>	<b>25-29 lat</b>	<b>30-54 lat</b>	<b>54 lata &lt;</b>	<b>SUMA</b>
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	1	0	1
	Gimnazjalne	0	0	0	0	0
	Ponadgimnazjalne	0	0	12	2	14
	Policealne	0	0	5	1	6
	Wyższe	1	7	49	3	60
<b>SUMA</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>67</b>	<b>6</b>	<b>81</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	0	0	0
	Gimnazjalne	0	0	0	0	0
	Ponadgimnazjalne	0	1	4	1	6
	Policealne	0	0	2	1	3
	Wyższe	1	1	19	2	23
<b>SUMA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>32</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych RPO WŚ 2014-2020

Tabela 8. Dobór próby w ramach Priorytetu 10i

PI 10i (Działanie 8.3) – wielkość populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	0	0	0
	Gimnazjalne	0	0	0	0	0
	Ponadgimnazjalne	0	0	1	0	1
	Policealne	0	0	1	1	2
	Wyższe	11	62	1328	255	1656
<b>SUMA</b>		11	62	1330	256	<b>1659</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	0	0	0
	Gimnazjalne	0	0	0	0	0
	Ponadgimnazjalne	0	0	0	0	0
	Policealne	0	0	0	0	0
	Wyższe	0	7	223	54	284
<b>SUMA</b>		0	7	223	54	<b>284</b>

PI 10i (Działanie 8.3) - struktura populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Gimnazjalne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ponadgimnazjalne	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	Policealne	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	Wyższe	0,7%	3,7%	80,0%	15,4%
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Gimnazjalne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ponadgimnazjalne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Policealne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Wyższe	0,0%	2,5%	78,5%	19,0%

PI 10i (Działanie 8.3) – liczebność próby		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	0	0	0
	Gimnazjalne	0	0	0	0	0
	Ponadgimnazjalne	0	0	0	0	0
	Policealne	0	0	0	0	0
	Wyższe	1	7	159	31	198
<b>SUMA</b>		1	7	159	31	<b>198</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	0	0	0
	Gimnazjalne	0	0	0	0	0
	Ponadgimnazjalne	0	0	0	0	0
	Policealne	0	0	0	0	0
	Wyższe	0	1	27	6	34
<b>SUMA</b>		0	1	27	6	<b>34</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych RPO WŚ 2014-2020

Tabela 9. Dobór próby w ramach Priorytetu 10iii (Działanie 8.4)

PI 10iii (Działanie 8.4) – wielkość populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	13	9	22
	Gimnazjalne	0	2	21	11	34
	Ponadgimnazjalne	0	143	1086	204	1433
	Policealne	0	0	25	28	53
	Wyższe	0	5	145	93	243
<b>SUMA</b>		0	150	1290	345	<b>1785</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	1	13	4	18
	Gimnazjalne	0	5	9	7	21
	Ponadgimnazjalne	0	67	415	138	620
	Policealne	0	0	8	8	16
	Wyższe	0	0	35	31	66
<b>SUMA</b>		0	73	480	188	<b>741</b>

PI 10iii (Działanie 8.4) - struktura populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0,0%	0,0%	0,7%	0,5%
	Gimnazjalne	0,0%	0,1%	1,2%	0,6%
	Ponadgimnazjalne	0,0%	8,0%	60,8%	11,4%
	Policealne	0,0%	0,0%	1,4%	1,6%
	Wyższe	0,0%	0,3%	8,1%	5,2%
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0,0%	0,1%	1,8%	0,5%
	Gimnazjalne	0,0%	0,7%	1,2%	0,9%
	Ponadgimnazjalne	0,0%	9,0%	56,0%	18,6%
	Policealne	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%

	Wyższe	0,0%	0,0%	4,7%	4,2%
--	--------	------	------	------	------

PI 10iii (Działanie 8.4) – liczebność próby		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	2	1	3
	Gimnazjalne	0	0	3	1	4
	Ponadgimnazjalne	0	17	130	24	171
	Policealne	0	0	3	3	6
	Wyższe	0	1	17	11	29
<b>SUMA</b>		0	18	155	40	<b>213</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0	0	2	0	2
	Gimnazjalne	0	1	1	1	3
	Ponadgimnazjalne	0	8	49	17	74
	Policealne	0	0	1	1	2
	Wyższe	0	0	4	4	8
<b>SUMA</b>		0	9	57	23	<b>89</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych RPO WŚ 2014-2020

Tabela 10. Dobór próby w ramach Priorytetu 10iv (Działanie 8.5)

PI 10iv (Działanie 8.5) – wielkość populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	1	30	4	35
	Gimnazjalne	6	12	42	2	62
	Ponadgimnazjalne	55	34	190	25	304
	Policealne	10	12	61	13	96
	Wyższe	15	96	551	86	748
<b>SUMA</b>		86	155	874	130	<b>1245</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	7	12	141	7	167
	Gimnazjalne	82	83	218	13	396
	Ponadgimnazjalne	189	208	673	59	1129
	Policealne	21	34	132	12	199
	Wyższe	10	90	562	71	733
<b>SUMA</b>		309	427	1726	162	<b>2624</b>

PI 10iv (Działanie 8.5) - struktura populacji		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0,0%	0,1%	2,4%	0,3%
	Gimnazjalne	0,5%	1,0%	3,4%	0,2%
	Ponadgimnazjalne	4,4%	2,7%	15,3%	2,0%
	Policealne	0,8%	1,0%	4,9%	1,0%
	Wyższe	1,2%	7,7%	44,3%	6,9%
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	0,3%	0,5%	5,4%	0,3%
	Gimnazjalne	3,1%	3,2%	8,3%	0,5%
	Ponadgimnazjalne	7,2%	7,9%	25,6%	2,2%
	Policealne	0,8%	1,3%	5,0%	0,5%

	Wyższe	0,4%	3,4%	21,4%	2,7%
--	--------	------	------	-------	------

PI 10iv (Działanie 8.5) – liczebność próby		< 25 lat	25-29 lat	30-54 lat	54 lata <	SUMA
<b>Kobiety</b>	Podstawowe	0	0	4	0	4
	Gimnazjalne	1	1	5	0	7
	Ponadgimnazjalne	7	4	23	3	37
	Policealne	1	1	7	2	11
	Wyższe	2	12	67	10	91
<b>SUMA</b>		11	18	106	15	<b>150</b>
<b>Mężczyźni</b>	Podstawowe	1	1	17	1	20
	Gimnazjalne	10	10	25	2	47
	Ponadgimnazjalne	23	25	80	7	135
	Policealne	3	4	16	1	24
	Wyższe	1	11	67	8	87
<b>SUMA</b>		38	51	205	19	<b>313</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych RPO WŚ 2014-2020

### Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Technika ta polega na bezpośredniej rozmowie z konkretnym rozmówcą, którą prowadzi odpowiednio przeszkolona osoba, czyli moderator. W trakcie rozmowy moderator dysponuje listą pytań, ma jednak możliwość dopasowania przebiegu konwersacji do wiedzy i kompetencji respondenta, uszczegółowienia jego wypowiedzi, czy dostrzeżenia ekspresji emocjonalnych. Rozmowa ma więc charakter częściowo ustrukturyzowany, co oznacza, że rozmówca ma sporą dowolność wypowiedzi – może swobodnie wyrażać myśli i rozwijać wybrane wątki. Rolą moderatora jest takie pokierowanie rozmowy, aby respondent udzielił jak najbardziej wyczerpujących i szczerych informacji. Celem wywiadów pogłębionych jest dotarcie do precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem, przez co technika ta znajduje zastosowanie jako uzupełnienie i poszerzenie danych uzyskanych w wyniku realizacji innych technik badawczych.



W ramach niniejszego badania zrealizowane zostały **dwa indywidualne wywiady pogłębione** z przedstawicielami Beneficjentów Działania 10.5 RPOWŚ:

- Świętokrzyskiego Centrum Innowacji i Transferu Technologii Sp. z o.o.,
- Staropolskiej Izby Przemysłowo-Handlowej.

Respondenci zostali dobrani do badania celowo. Oznacza to, że zaproszeni zostali ci przedstawiciele wybranych podmiotów, którzy posiadali największą wiedzę o udziale w analizowanym projekcie, realizowanym w ramach RPO WŚ 2014-2020.

### **Warsztat implementacyjny**

Warsztat implementacyjny pełnił funkcję podsumowującą. W jego ramach Wykonawca zaprezentował wyniki badania oraz projekt raportu końcowego i sformułowane propozycje rekomendacji. Dzięki przeprowadzeniu warsztatu implementacyjnego możliwe było uzyskanie oceny realności sformułowanych przez Wykonawcę propozycji rekomendacji oraz wypracowanie optymalnych sposobów ich wdrażania.

### III. Charakterystyka rynku pracy województwa

#### III.1. Sytuacja demograficzna

Województwo świętokrzyskie zlokalizowane jest w południowo-wschodniej Polsce. Sąsiaduje z województwami: lubelskim, łódzkim, małopolskim, mazowieckim, podkarpackim i śląskim. Poniższa tabela przedstawia liczbę ludności województwa w latach 2013-2020.

**Tabela 11.** Liczba ludności w województwie świętokrzyskim

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 268 239	1 263 176	1 257 179	1 252 900	1 247 732	1 241 546	1 233 961	1 224 626

Źródło: dane BDL GUS

Liczba mieszkańców regionu sukcesywnie maleje. W analizowanym okresie spadła o 43,5 tys., czyli o ponad 3%. Obszar województwa charakteryzują więc zaawansowane procesy depopulacji. Jednym z wyjaśnień są ogólnopolskie tendencje starzenia się społeczeństwa, co obrazuje poniższa tabela, ukazująca liczbę ludności w podziale na kategorie wiekowe.

**Tabela 12.** Struktura ludności województwa świętokrzyskiego wg grup wieku w latach 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
0-4 lat	4,64%	4,48%	4,36%	4,29%	4,26%	4,29%	4,26%	4,20%
5-9 lat	4,65%	4,81%	4,90%	4,96%	4,91%	4,73%	4,58%	4,48%
10-14 lat	4,70%	4,61%	4,55%	4,51%	4,58%	4,75%	4,92%	5,03%
<b>Do 14 roku życia</b>	<b>13,99%</b>	<b>13,90%</b>	<b>13,81%</b>	<b>13,75%</b>	<b>13,75%</b>	<b>13,76%</b>	<b>13,76%</b>	<b>13,72%</b>
15-19 lat	5,71%	5,45%	5,26%	5,08%	4,91%	4,77%	4,67%	4,64%
20-24 lata	6,93%	6,77%	6,55%	6,28%	6,00%	5,76%	5,51%	5,35%
25-29 lat	7,61%	7,35%	7,17%	7,10%	7,07%	6,94%	6,76%	6,55%
30-34 lata	7,98%	8,04%	8,02%	7,94%	7,69%	7,42%	7,15%	6,98%
35-39 lat	7,44%	7,57%	7,68%	7,72%	7,83%	7,94%	7,99%	8,00%
40-44 lata	6,44%	6,65%	6,88%	7,11%	7,30%	7,46%	7,62%	7,76%

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
45-49 lat	5,99%	5,96%	6,01%	6,12%	6,28%	6,47%	6,70%	6,94%
50-54 lata	6,92%	6,61%	6,36%	6,17%	6,06%	5,99%	5,97%	6,04%
55-59 lat	7,86%	7,85%	7,67%	7,44%	7,13%	6,82%	6,54%	6,31%
60-64 lata	7,05%	7,25%	7,42%	7,51%	7,58%	7,61%	7,61%	7,45%
<b>Od 15 do 64 roku życia</b>	<b>69,92%</b>	<b>69,50%</b>	<b>69,02%</b>	<b>68,46%</b>	<b>67,85%</b>	<b>67,19%</b>	<b>66,53%</b>	<b>66,02%</b>
65-69 lat	4,96%	5,39%	5,90%	6,23%	6,44%	6,65%	6,85%	7,01%
70-74 lata	3,36%	3,32%	3,30%	3,60%	4,07%	4,54%	4,92%	5,38%
75-79 lat	3,29%	3,29%	3,27%	3,15%	3,00%	2,92%	2,89%	2,86%
80-84 lata	2,55%	2,56%	2,54%	2,55%	2,56%	2,57%	2,59%	2,55%
85 i więcej lat	1,92%	2,04%	2,15%	2,27%	2,33%	2,37%	2,45%	2,47%
<b>Powyżej 64 roku życia</b>	<b>16,09%</b>	<b>16,60%</b>	<b>17,17%</b>	<b>17,79%</b>	<b>18,40%</b>	<b>19,04%</b>	<b>19,71%</b>	<b>20,26%</b>

Źródło: dane BDL GUS

W województwie świętokrzyskim obserwowany jest sukcesywny spadek udziału osób w wieku produkcyjnym, przy jednoczesnym znaczącym wzroście odsetka osób w wieku poprodukcyjnym. W mniejszym stopniu spada również udział dzieci w ogóle ludności.

Dodatkowym czynnikiem, wpływającym na demografię województwa, są dane dotyczące ruchów migracyjnych. Zostały one zaprezentowane w poniższej tabeli.

**Tabela 13.** Migracje na pobyt stały wewnętrzne i zagraniczne w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Saldo migracji wewnętrznych	-2 618	-2 464	-2 268	-1 971	-2 426	-2 628	-3 719	-2 143
Saldo migracji zagranicznych	-191	-106	0	221	201	176	257	130

Źródło: dane BDL GUS

Saldo migracji jest ujemne. Do roku 2016 odpływ ludności małał, jednak w latach 2017-2019 znacząco wzrósł. Warto pamiętać, że saldo migracji zależne jest od wielu czynników, takich jak: (i) możliwość podjęcia pracy zarobkowej, (ii) warunki mieszkaniowe, czy (iii) jakość usług publicznych. Ujemne saldo migracji świadczy o słabym poziomie tych czynników w regionie.

### III.2. Zasoby siły roboczej

Kluczowym czynnikiem wpływającym na zasoby siły roboczej, jest wykształcenie ludności. Poniższa tabela prezentuje poziom wykształcenia ludności województwa w latach 2013-2020.

**Tabela 14.** Ludność wg poziomu wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 (wg BAEL)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Wyższe	20,4%	20,2%	19,5%	21,1%	21,8%	21,9%	22,5%	24,0%
Policealne oraz średnie zawodowe	23,2%	23,3%	23,7%	23,2%	23,8%	24,3%	24,4%	24,9%
Średnie ogólnokształcące	9,0%	8,8%	8,6%	8,6%	9,2%	9,3%	9,6%	8,5%
Zasadnicze zawodowe	23,9%	24,5%	25,4%	25,0%	24,2%	24,0%	24,1%	24,3%
Gimnazjalne, podstawowe i niższe	23,3%	23,4%	23,0%	22,2%	21,2%	20,4%	19,4%	18,1%

Źródło: dane BDL GUS

Struktura wykształcenia w województwie świętokrzyskim jest bardzo zbliżona do struktury wykształcenia w całej Polsce. Odsetek osób z wyższym wykształceniem jest nieco niższy – wynosi 24,0% przy 25,7% dla całej Polski, zaś odsetek osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym nieco wyższy – 18,1% przy 16,4% dla całej Polski. W dłuższej perspektywie czasowej w województwie świętokrzyskim, zaobserwować można pewne zmiany w strukturze wykształcenia ludności. Wzrasta udział osób z wykształceniem wyższym, a jednocześnie spada odsetek osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. Udział mieszkańców z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym, pozostaje na bardzo zbliżonym poziomie. Oznacza to powolne zbliżanie się do struktury ogólnokrajowej.

Województwo świętokrzyskie charakteryzuje się wskaźnikiem zatrudnienia poniżej średniej krajowej. W roku 2020 wskaźnik zatrudnienia wynosił 54,3% dla Polski i 52,7% dla województwa świętokrzyskiego. Poniższa tabela przedstawia dane o zatrudnieniu w podziale na poszczególne kategorie wiekowe w latach 2013-2020.

**Tabela 15.** Wskaźnik zatrudnienia w województwie świętokrzyskim wg grup wieku i miejsca zamieszkania w latach 2013-2020

	Ogółem	Miasto	Wieś
<b>2013</b>			
W wieku 15 - 24 lata	23,5%	20,9%	25,3%
W wieku 18 - 59/64 lata	63,4%	61,6%	65,1%
W wieku 50 lat i więcej	31,2%	29,1%	33,3%
<b>2014</b>			
W wieku 15 - 24 lata	26,0%	18,5%	30,8%
W wieku 18 - 59/64 lata	64,8%	62,4%	66,9%
W wieku 50 lat i więcej	32,2%	29,3%	35,0%
<b>2015</b>			
W wieku 15 - 24 lata	27,2%	20,0%	31,2%
W wieku 18 - 59/64 lata	66,6%	65,4%	67,5%
W wieku 50 lat i więcej	33,1%	30,6%	35,5%
<b>2016</b>			
W wieku 15 - 24 lata	26,3%	22,4%	27,3%
W wieku 18 - 59/64 lata	67,7%	68,3%	67,4%
W wieku 50 lat i więcej	33,0%	30,4%	35,3%
<b>2017</b>			
W wieku 15 - 24 lata	30,0%	21,7%	34,5%
W wieku 18 - 59/64 lata	69,1%	68,2%	69,8%
W wieku 50 lat i więcej	33,5%	31,3%	35,6%
<b>2018</b>			
W wieku 15 - 24 lata	29,0%	26,7%	30,0%

	Ogółem	Miasto	Wieś
W wieku 18 - 59/64 lata	69,2%	71,3%	67,7%
W wieku 50 lat i więcej	32,1%	30,7%	33,3%
<b>2019</b>			
W wieku 15 - 24 lata	27,7%	27,9%	28,0%
W wieku 18 - 59/64 lata	71,4%	73,6%	69,8%
W wieku 50 lat i więcej	32,5%	31,3%	33,6%
<b>2020</b>			
W wieku 15 - 24 lata	26,3%	20,9%	29,2%
W wieku 18 - 59/64 lata	73,8%	74,2%	73,5%
W wieku 50 lat i więcej	34,3%	31,9%	36,4%

Źródło: dane BDL GUS

Zatrudnienie wśród osób w wieku produkcyjnym regularnie wzrasta w całym analizowanym okresie. Co ważne w ciągu ostatnich dwóch lat nastąpiło wyrównanie poziomu zatrudnienia w miastach i na obszarach wiejskich. Zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia, po spadku w roku 2018, również wzrasta. Od roku 2017 maleje jednak zatrudnienie osób młodych, co stanowi niepokojącą tendencję, utrudniającą osobom młodym pozostanie w regionie.

Uzupełnienie charakterystyki poziomu zatrudnienia stanowi wskaźnik zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata. Jego dynamika w latach 2013-2020 została przedstawiona w poniższej tabeli.

**Tabela 16.** Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 [w %]

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
24,4	24,2	26,1	26,3	26,8	22,9	24,6	28,3

Źródło: dane BDL GUS

Po znaczącym spadku w latach 2018-2019, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych znaczących wzrósł w roku 2020, osiągając tym samym najwyższą wartość w zestawieniu.

Przeciętny, na tle kraju, poziom zatrudnienia, można wyjaśnić poprzez zestawienie przyczyn bierności zawodowej mieszkańców województwa. Przyczyny te zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

**Tabela 17. Struktura przyczyn bierności zawodowej w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Emerytura	51,8%	51,4%	50,1%	51,8%	52,0%	53,1%	54,7%	58,0%
Nauka, uzupełnianie kwalifikacji	20,4%	19,8%	19,4%	17,8%	16,2%	15,7%	15,7%	16,3%
Choroba, niepełnosprawność	13,2%	12,9%	13,1%	12,4%	12,5%	12,4%	11,9%	11,0%
Obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	10,4%	11,0%	13,7%	15,1%	16,7%	17,2%	15,9%	14,5%
Wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy	2,2%	2,7%	2,1%	1,5%	1,3%	1,3%	1,5%	BD
Przekonanie o niemożności znalezienia pracy	1,8%	1,9%	1,3%	1,1%	1,1%	BD	BD	BD

Źródło: dane BDL GUS

W perspektywie lat 2013-2020 rosnącą przyczyną bierności zawodowej jest przejście na emeryturę. Dzieje się tak pomimo wzrostu zatrudnienia w najstarszej kategorii wiekowej, co pokazuje, że działania aktywizacyjne na rzecz osób starszych wciąż są niewystarczające. Znacząco spada udział przyczyny w postaci nauki i uzupełniania kwalifikacji. Jest to zastanawiające ze względu na malejące zatrudnienie wśród osób młodych, sugeruje bowiem, że ich rosnąca bierność zawodowa nie wynika wcale z przedłużającej się nauki. Ponadto coraz więcej osób rezygnuje z pracy na rzecz wypełniania obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu.

Mimo, że poziom zatrudnienia w województwie świętokrzyskim, jest zbliżony do średniej ogólnopolskiej, to region cechuje się wyjątkowo wysoką stopą bezrobocia. Poniższa tabela zawiera zestawienie stopy bezrobocia ogółem oraz w porównaniu do średniej ogólnopolskiej.

**Tabela 18. Stopa bezrobocia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ogółem	16,6%	14,1%	12,5%	10,8%	8,8%	8,3%	8,0%	8,5%
Relatywnie do średniej ogólnopolskiej	123,9	123,7	128,9	131,7	133,3%	143,1	153,8	134,9

Źródło: dane BDL GUS

Mimo, że w latach 2013-2020 bezrobocie w województwie świętokrzyskim, znacząco spadło, to jego relatywna wartość w stosunku do średniej ogólnopolskiej wzrosła. Dynamika przemian rynku pracy w regionie jest więc znacznie niższa niż w innych częściach kraju. Dodatkowo w poniższej tabeli zaprezentowane dane dotyczące osób długotrwale bezrobotnych.

**Tabela 19. Odsetek osób zarejestrowanych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok w województwie świętokrzyskim**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mężczyźni w % bezrobotnych mężczyzn	35,2%	38,7%	34,5%	33,7%	30,6%	31,0%	31,9%	38,7%
Kobiety w % bezrobotnych kobiet	41,3%	45,4%	40,3%	41,6%	40,1%	41,8%	43,2%	48,2%
Ogółem w % bezrobotnych ogółem	38,2%	41,9%	37,3%	37,7%	35,5%	36,7%	37,8%	43,6%

Źródło: dane BDL GUS

Mimo znaczącego spadku odsetka osób bezrobotnych, wzrasta udział wśród nich osób długotrwale bezrobotnych. W roku 2013 wyniósł on 38,2%, a w roku 2020 już 43,6%. Świadczy to o różnicowaniu kategorii osób pozostających bez pracy.

O potencjale dostępnej siły roboczej świadczy również poziom wykształcenia społeczeństwa. Poniższa tabela prezentuje liczbę studentów w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020.

**Tabela 20. Liczba studentów w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020**

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
33 760	30 160	26 966	24 796	25 333	22 685	20 155	19 604

Źródło: dane BDL GU

Ponadto, pomimo tendencji wzrostowej dotyczącej poziomu wykształcenia ludności, województwo świętokrzyskie cechuje się malejącą liczbą studentów na lokalnych uczelniach.



W konsekwencji prowadzi to również do spadku liczebności kadry naukowej. Jest to nie tylko konsekwencja niżu demograficznego, ale również preferowania przez młodzież uczelni wyższych w innych województwach.

Podobną tendencję zauważyć można również w zakresie kształcenia ustawicznego, co prezentuje poniższa tabela.

**Tabela 21.** Osoby dorosłe w wieku 25-64 lata, uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu, w województwie świętokrzyskim [%]

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
3,1%	3,0%	2,5%	2,8%	2,9%	3,2%	2,6%	2,0%

Źródło: dane BDL GUS

Mimo początkowego wzrostu odsetka osób korzystających z kształcenia ustawicznego, w latach 2019-2020 nastąpił znaczący spadek. W roku 2020 z kształcenia ustawicznego korzystało jedynie 2,0% mieszkańców województwa, co oznacza, że doszkalanie się osób dorosłych ma charakter marginalny. Wraz ze spadkiem liczby ludności oraz drastycznie malejącą liczbą studentów, można przewidywać dalsze pogarszanie się dostępności siły roboczej w regionie.

### III.3. Rynek pracy

Problemami o charakterze gospodarczym, z jakimi mierzy się województwo, są:

(i) niekorzystna struktura gospodarcza, (ii) dysproporcje w rozwoju regionalnym, (iii) niski poziom wskaźników społeczno-gospodarczych. Warto zwrócić uwagę również na fakt, że koniunktura gospodarcza województwa świętokrzyskiego w 2020 roku uległa poprawie względem lat poprzednich.

W województwie świętokrzyskim na koniec grudnia 2020 r. w rejestrze REGON wpisanych było 120,1 tys. osób prawnych, jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej oraz osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, tj. o 3,1% więcej niż na koniec roku 2019. z czego najwięcej było firm zatrudniających do 9 pracowników (mikro) – stanowiły one aż 95,7% przedsiębiorców w województwie; drugie miejsce pod względem liczebności zajmowały przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników (małe) – takich podmiotów było 3,49%. Poniższa tabela prezentuje strukturę sektorową przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim.

**Tabela 22. Sektorowa struktura przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim wg PKD 2007 w latach 2013-2020**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sekcja A	1,8%	1,7%	1,7%	1,7%	1,6%	1,5%	1,5%	1,4%
Sekcja B	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%
Sekcja C	9,2%	9,3%	9,3%	9,4%	9,4%	9,2%	9,1%	9,0%
Sekcja D	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%
Sekcja E	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%	0,7%
Sekcja F	13,2%	13,0%	13,1%	13,2%	13,5%	14,0%	14,7%	15,3%
Sekcja G	31,7%	31,1%	30,4%	29,7%	29,0%	28,0%	27,0%	26,3%
Sekcja H	6,5%	6,5%	6,5%	6,5%	6,6%	6,6%	6,6%	6,5%
Sekcja I	2,7%	2,6%	2,6%	2,6%	2,6%	2,6%	2,6%	2,7%
Sekcja J	1,9%	1,9%	1,9%	2,0%	2,1%	2,2%	2,3%	2,4%
Sekcja K	3,0%	2,9%	2,8%	2,7%	2,7%	2,6%	2,6%	2,5%
Sekcja L	2,8%	2,9%	3,0%	3,0%	3,1%	3,1%	3,2%	3,2%
Sekcja M	7,1%	7,3%	7,4%	7,6%	7,7%	7,9%	8,0%	8,1%

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sekcja N	1,9%	2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,3%	2,3%	2,3%
Sekcja O	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%
Sekcja P	3,7%	3,6%	3,6%	3,6%	3,4%	3,5%	3,4%	3,3%
Sekcja Q	4,8%	4,9%	5,0%	5,1%	5,1%	5,2%	5,3%	5,3%
Sekcja R	1,6%	1,6%	1,6%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,8%
Sekcje S i T	6,4%	6,7%	6,8%	6,9%	7,1%	7,4%	7,6%	7,6%
Sekcja U	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: dane BDL GUS

Analiza sektorowej struktury przedsiębiorstw ukazuje wyższy niż w przypadku pozostałych województw, udział przedsiębiorstw z sektora rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo w strukturze działalności gospodarczej. Spośród przedsiębiorców działających w regionie, blisko 30% prowadziło firmy w sektorze handlu i naprawy pojazdów, 13% w branży budowlanej, natomiast co dziesiąty – w przetwórstwie przemysłowym.

Kolejna tabela przedstawia strukturę pracujących według sektorów ekonomicznych.

**Tabela 23.** Struktura pracujących w województwie świętokrzyskim według sektorów ekonomicznych w latach 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sektor rolniczy	21,8	22,6	22,7	19,1	19,5	17,9	17,7	19,7
Sektor przemysłowy	27,8	28,3	28,3	30,0	29,3	29,2	29,3	28,1
Sektor usługowy	50,4	49,1	49,1	50,9	51,2	52,9	53,0	52,3

Źródło: dane BDL GUS

Województwo świętokrzyskie wpisuje się w ogólnopolski trend zmniejszania się udziału osób pracujących w sektorze rolniczym na rzecz pracowników sektora usługowego. Rok 2020 przyniósł jednak odwrócenie tego trendu – udział pracujących w sektorze rolniczym wzrósł do poziomu zbliżonego do roku 2017.

Możliwości w zakresie działań na rynku pracy w dużej mierze zależą od liczby dostępnych miejsc pracy. Poniższa tabela prezentuje liczbę nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie świętokrzyskim.

**Tabela 24.** Liczba nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 w tys.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Liczba nowo utworzonych miejsc pracy	14,5	16,1	12,9	13,0	15,2	18,5	14,0	8,2
Liczba zlikwidowanych miejsc pracy	9,7	9,3	9,3	6,6	6,2	8,8	7,6	7,0

Źródło: dane BDL GUS

W latach 2013-2020 sukcesywnemu zmniejszaniu uległa liczba likwidowanych miejsc pracy, aby w 2020 r. osiągnąć wartość 7,0 tys. Z kolei liczba nowoutworzonych miejsc pracy wahała się od 12,9 tys. do 18,5 tys. rocznie, przy czym w 2020 r. osiągnęła najmniejszą wartość – jedynie 8,2 tys. rocznie.

Kolejna tabela zawiera zestawienie liczby ofert pracy w województwie świętokrzyskim.

**Tabela 25.** Oferty pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
styczeń	2118	2015	1764	2491	3267	2733	3083	1998	1610
luty	3682	4159	3084	5048	4532	3655	3452	3141	3077
marzec	3253	3310	3022	4097	4542	3379	2934	1533	2665
kwiecień	3201	3714	3242	4582	3735	4066	2765	729	2107
maj	2227	2839	3660	3531	3866	3761	3047	1202	2234
czerwiec	2946	2172	3049	4267	4025	2635	2637	1641	2426
lipiec	1963	2788	3348	3529	3497	3323	2229	2340	1882
sierpień	2179	2592	3803	3512	3433	2969	2125	1921	2112
wrzesień	1858	4068	4219	3881	3362	2915	2438	2260	2513
październik	1542	2955	2962	2670	3161	2364	1754	1440	2480
listopad	1445	1930	2616	2296	2465	2126	1679	1154	1581
grudzień	1014	1362	1680	2030	1716	1171	720	960	BD
<b>łącznie</b>	<b>29441</b>	<b>35918</b>	<b>38464</b>	<b>43950</b>	<b>43618</b>	<b>37115</b>	<b>30882</b>	<b>22339</b>	<b>26708</b>

Źródło: dane BDL GUS

W 2021 r. na obszarze województwa świętokrzyskiego zgłoszono **26 708** ofert pracy. Tendencja wskazuje, że największa liczba zgłoszonych ofert pracy odnotowywana jest głównie w lutym oraz w marcu. Na okres jesienno-zimowy przypadała największa liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych na jedną osobę, co związane jest z brakiem ofert pracy sezonowej.

Kolejnym aspektem rynku pracy jest zróżnicowanie miesięcznego wynagrodzenia w różnych regionach województwa świętokrzyskiego, co obrazuje poniższa tabela.

**Tabela 26.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 (Polska=100%)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>ŚWIĘTOKRZYSKIE</b>	<b>86,4</b>	<b>85,8</b>	<b>86,3</b>	<b>85,5</b>	<b>86,4</b>	<b>86,3</b>	<b>86,7</b>	<b>86,9</b>
Powiat buski	79,0	78,9	79,5	79,3	79,2	79,6	80,4	79,2
Powiat jędrzejowski	93,6	95,2	94,0	93,1	92,3	91,9	91,0	90,0
Powiat kazimierski	77,4	76,3	75,7	75,5	73,1	73,3	73,2	76,7
Powiat kielecki	78,5	77,3	78,2	76,7	76,8	78,1	78,3	78,9
Powiat konecki	81,4	81,4	80,8	81,4	79,2	81,6	80,8	81,1
Powiat opatowski	79,6	78,8	78,4	76,4	76,3	76,4	76,0	77,3
Powiat ostrowiecki	81,4	80,6	80,5	79,8	79,4	78,9	79,7	80,5
Powiat pińczowski	80,7	81,1	80,7	80,7	81,1	81,2	80,0	80,5
Powiat sandomierski	88,1	88,1	88,3	87,5	87,9	90,2	89,9	89,9
Powiat skarżyski	84,6	84,8	83,1	84,6	85,2	82,0	84,9	86,1
Powiat starachowicki	79,5	79,9	81,6	80,3	90,9	86,3	86,5	84,9
Powiat staszowski	89,5	89,6	90,6	91,8	89,3	88,4	87,2	87,4
Powiat włoszczowski	85,3	84,5	84,6	83,7	83,1	84,6	86,1	85,5
Powiat m. Kielce	92,8	91,6	92,6	91,4	92,7	92,9	94,2	94,5

Źródło: dane BDL GUS

Przeciętne wynagrodzenie w województwie świętokrzyskim w 2020 r. wynosiło 86,9% względem średniej krajowej brutto, czyli podobnie jak na przestrzeni całości ośmiu lat.

## IV. Wyniki badania

### IV.1. Sytuacja zawodowa uczestników w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie

Badani uczestnicy wsparcia zostali poproszeni o opisanie swojej sytuacji zawodowej w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie. Charakterystyka objęła rodzaj i formę zatrudnienia oraz ocenę otrzymywanego wynagrodzenia.

#### Rodzaj zatrudnienia uczestników wsparcia

Pierwsza tabela prezentuje rodzaj zatrudnienia respondentów w podziale na Priorytet Inwestycyjny. Odsetki przedstawiają stosunek liczby odpowiedzi do liczby wszystkich badanych w ramach danego PI. Respondenci mieli możliwość wybrania kilku odpowiedzi, dlatego procenty nie sumują się do 100.

**Tabela 27.** Rodzaj zatrudnienia uczestników wsparcia w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie [w %]

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
Własna działalność gospodarcza	9,9%	43,6%	7,1%	0,0%	6,1%	11,5%	0,4%	12,9%	6,9%	<b>12,3%</b>
Regularna praca w firmie należącej do innej osoby	89,5%	59,6%	89,6%	55,6%	71,8%	65,5%	100%	73,8%	89,8%	<b>83,4%</b>
Praca dorywcza	0,3%	0,5%	0,5%	33,3%	3,1%	0,9%	0,4%	1,3%	2,2%	<b>0,9%</b>
Własne gospodarstwo rolne	0,3%	0,0%	4,0%	0,0%	16,8%	6,2%	0,0%	10,6%	0,4%	<b>3,5%</b>
Pomaganie w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,0%	0,0%	0,2%	11,1%	0,8%	0,9%	0,0%	2,0%	0,0%	<b>0,3%</b>
Płatny staż lub praktyka	0,3%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	1,0%	0,2%	<b>0,3%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3300]

Zdecydowana większość ogółu respondentów, w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu, regularnie pracowała w czyjejś firmie. Odsetki te były wyjątkowo wysokie w PI: 10i, 10iv, 8iv oraz 8vi.

Znacznie mniej popularnym rodzajem zatrudnienia było prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Wyjątek stanowili beneficjenci PI 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian (projekty konkursowe)”. Ze względu na to, że dedykowany był on zarówno przedsiębiorcom, jak i pracownikom, obydwie kategorie były w nim wysoce reprezentowane.

Jedynie kilka procent badanych prowadziło własne gospodarstwo rolne. Odsetek ten był jednak znacznie wyższy w przypadku priorytetów 9iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych” i 10iii. „Kształcenie ustawiczne osób dorosłych”.

Jedynie pojedynczy badani, w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu, odbywali płatny staż lub praktykę, bądź pracowali dorywczo. Również rzadko respondenci zajmowali się pomaganiem w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym.

#### Forma zatrudnienia uczestników wsparcia

W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, łącznie 2 736 spośród 3 300 badanych: (i) było regularnymi pracownikami w czyjejś firmie, (ii) pracowało dorywczo, (iii) było na płatnym stażu lub praktyce, bądź (iv) pomagało w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym. Zostali oni poproszeni o wskazanie formy w jakiej zostali zatrudnieni. Na jej podstawie dokonano wyodrębnienia uczestników wsparcia, których rodzaj zatrudnienia, w momencie przystąpienia do projektu, był niepewny. Poniższa tabela pokazuje zestawienie odpowiedzi w podziale na Priorytet Inwestycyjny.

**Tabela 28.** Forma zatrudnienia uczestników wsparcia w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu [w %]

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
Umowa o pracę na czas nieokreślony	72,3%	59,7%	83,6%	25,0%	55,6%	67,5%	81,4%	67,7%	65,7%	<b>76,1%</b>
Umowa o pracę na czas określony	20,4%	29,8%	12,0%	12,5%	30,3%	20,8%	16,5%	24,1%	26,8%	<b>19,4%</b>
Umowa o dzieło/zlecenie	1,8%	5,4%	1,9%	62,5%	7,1%	5,2%	0,0%	3,4%	4,7%	<b>3,0%</b>
Inna umowa	1,8%	1,6%	0,8%	0,0%	0,0%	2,6%	0,4%	1,7%	1,2%	<b>1,1%</b>

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
Praca bez umowy	0,0%	0,0%	0,3%	12,5%	2,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,7%	<b>0,4%</b>
Nie wiem/ nie pamiętam/ odmowa odpowiedzi	3,6%	3,5%	1,4%	0,0%	5,1%	3,9%	1,7%	2,2%	0,9%	<b>2,1%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=2736]

Najbardziej popularną formą zatrudnienia respondentów, w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu, była umowa o pracę na czas nieokreślony. Widoczne jest jednak silne zróżnicowanie struktury formy zatrudnienia pomiędzy poszczególnymi PI. Odsetek pracujących na umowę o pracę na czas nieokreślony był wyjątkowo wysoki w PI 8vi. „Aktywne i zdrowe starzenie się” i 10i. „Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego”. W przypadku PI 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian (projekty konkursowe)” i 9.iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych”, na umowę o pracę na czas nieokreślony pracowała jedynie niewiele ponad połowa badanych. W przypadku tych PI częściej, niż w innych, występowała umowa o pracę na czas określony – która była ogólnie drugą najbardziej popularną formą zatrudnienia.

Pozostałe formy zatrudnienia, czyli: (i) umowa o dzieło/zlecenie, (ii) inna umowa oraz (iii) praca bez umowy, zostały wskazane łącznie przez kilka procent badanych.

Na podstawie wymiaru czasu pracy, respondentów podzielono na tych, którzy cechowali się pełnym i niepełnym zatrudnieniem. Poniższa tabela pokazuje zestawienie odpowiedzi w podziale na Priorytet Inwestycyjny.



**Tabela 29.** Wymiar czasu pracy uczestników wsparcia w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu [w %]

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
W pełnym / na cały etat	94,5%	85,3%	95,0%	44,4%	82,8%	93,5%	87,0%	93,1%	92,5%	<b>92,4%</b>
W niepełnym / na część etatu, ale chciał pracować na pełen etat	2,6%	4,7%	1,3%	44,4%	8,1%	1,3%	5,6%	3,9%	2,8%	<b>2,8%</b>
W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał pracować na pełen etat	1,8%	7,8%	2,3%	11,1%	7,1%	5,2%	3,9%	2,2%	3,8%	<b>3,3%</b>
Nie wiem/ nie pamiętam/ odmowa odpowiedzi	1,1%	2,3%	1,4%	0,0%	2,0%	0,0%	3,5%	0,9%	0,9%	<b>1,5%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=2793]

Niemal wszyscy respondenci, którzy w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu, pracowali dla kogoś, byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu. Odsetek ten był nieco niższy w PI 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian (projekty konkursowe)” oraz 9.iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych”.

Jedynie kilka procent badanych pracowało w niepełnym wymiarze godzin. Większość z nich nie chciała jednak pracować na pełen etat.

### Ocena otrzymywanego wynagrodzenia

Respondenci, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie: (i) byli regularnymi pracownikami w czyjejś firmie, (ii) pracowali dorywczo, (iii) byli na płatnym stażu lub praktyce, bądź (iv) pomagali w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym, zostali poproszeni również o ocenę otrzymywanego wynagrodzenia. Ocena została dokonana na skali 10-stopniowej, gdzie 1 oznaczało, że wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy, a 10, że wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy. Wyniki zostały zaprezentowane w podziale na PI oraz rodzaj zatrudnienia.

**Tabela 30.** Ocena adekwatności wynagrodzenia do pracy wykonywanej w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie

Ocena na skali 10-stopniowej, gdzie 1 oznaczało „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10, że "wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
Prowadzący własną działalność gospodarczą	6,0	6,1	5,8	-	-	8,0	7,0	5,0	3,0	<b>5,8</b>
Prowadzący własne gospodarstwo rolne	-	-	5,7	-	7,0	-	-	4,0	7,0	<b>5,2</b>
Regularni pracownicy w czyjejs firmie	6,5	6,7	5,6	5,8	5,6	5,8	6,1	5,6	5,5	<b>5,8</b>
Pracujący dorywczo	8,0	6,0	7,2	4,5	6,8	6,0	5,0	4,3	6,0	<b>6,1</b>
Będący na płatnym stażu lub praktyce	1,0	10,0	5,7	-	-	5,5	-	8,7	2,0	<b>6,1</b>
Pomagający w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	-	-	3,3	-	10,0	1,0	-	2,2	-	<b>3,2</b>
<b>Ogółem</b>	<b>6,4</b>	<b>6,7</b>	<b>5,6</b>	<b>5,4</b>	<b>5,6</b>	<b>5,7</b>	<b>6,1</b>	<b>5,6</b>	<b>5,5</b>	<b>5,8</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=2752]

Adekwatność wynagrodzenia do pracy wykonywanej w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie była oceniana raczej przeciętnie – średnia ocena wynosiła jedynie 5,8.

Rozproszenie ocen w podziale na PI nie było zbyt wysokie – wahało się od 5,5 w przypadku PI 10iv do 6,7 w przypadku PI 8v.

Oceny nie były również różnicowane przez rodzaj zatrudnienia. Co ciekawe najbardziej zadowoleni byli respondenci pracujący dorywczo oraz będący na płatnym stażu lub praktyce. Te dwa rodzaje zatrudnienia rzadko kiedy wiążą się z wysokim wynagrodzeniem. Zbliżone oceny wystawili respondenci prowadzący własną działalność gospodarczą oraz regularnie pracując w czyjejs firmie, a nieco niższe osoby prowadzący własne gospodarstwo rolne. Zdecydowanie najbardziej niezadowoleni ze swojego wynagrodzenia byli pomagający w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym. Ich ocena wyraźnie wyróżniała się na tle pozostałych respondentów.

## IV.2. Zmiana sytuacji zawodowej w wyniku uczestnictwa w projekcie

Główną osią badania ilościowego było zdiagnozowanie zmian w sytuacji uczestników projektów. Pomiar dotyczył momentu sześciu miesięcy od zakończenia wsparcia. Zmiany, które miały miejsce w sytuacji zawodowej uczestników polegały na:

- Przejściu z niepewnego do stabilnego zatrudnienia;
- Przejściu z niepełnego do pełnego zatrudnienia;
- Zmianie pracy na wymagającą wyższych kompetencji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością;
- Wystąpieniu innych korzystnych zmian.

### Wyjście z niepewnego zatrudnienia

Określenie przejścia z niepewnego do pewnego zatrudnienia, wymaga w pierwszej kolejności dokonania diagnozy sytuacji zawodowej uczestników wsparcia w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Łącznie pracowało wtedy 3 084 spośród 3 300 badanych.

Poniższa tabela prezentuje strukturę rodzajów zatrudnienia respondentów w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Odsetki przedstawiają stosunek liczby odpowiedzi do liczby wszystkich badanych, którzy pracowali w tamtym okresie. Respondenci mieli możliwość wybrania kilku odpowiedzi, dlatego procenty nie sumują się do 100.

**Tabela 31.** Rodzaj zatrudnienia uczestników wsparcia sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie [w %]

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
Własna działalność gospodarcza	13,3%	45,9%	6,9%	0,0%	8,2%	10,9%	1,3%	14,1%	7,2%	<b>13,1%</b>
Regularna praca w czyjejś firmie	87,1%	58,5%	90,2%	75,0%	75,5%	79,3%	100%	75,1%	91,8%	<b>84,5%</b>
Praca dorywcza	0,4%	0,7%	0,6%	0,0%	0,0%	5,4%	0,4%	1,1%	1,6%	<b>0,9%</b>
Własne gospodarstwo rolne	0,4%	0,5%	3,8%	0,0%	16,4%	7,6%	0,0%	10,0%	0,0%	<b>3,3%</b>
Pomaganie w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,0%	0,2%	0,6%	12,5%	0,9%	1,1%	0,0%	1,9%	0,0%	<b>0,5%</b>
Płatny staż lub praktyka	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,4%	0,0%	<b>0,1%</b>
Żadne z powyższych	0,4%	0,0%	0,3%	12,5%	0,9%	0,0%	0,0%	1,5%	0,5%	<b>0,4%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3084]

Struktura rodzajów zatrudnienia respondentów była bardzo zbliżona do tej z czasu rozpoczęcia udziału w projekcie. Podobnie jak wtedy, zdecydowana większość badanych pracowała regularnie w czyjejs firmie. Odsetki te były wyjątkowo wysokie w PI: 10i, 10iv i 8vi.

Drugim najpopularniejszym rodzajem zatrudnienia było samozatrudnienie. W przypadku PI 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian” stanowiło niemal połowę wszystkich przypadków, co wynika ze specyficznej grupy docelowej tego PI.

Pozostałe rodzaje zatrudnienia, czyli: (i) praca dorywcza, (ii) prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego, (iii) pomaganie w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym, (iv) odbywanie płatnego stażu lub praktyki – występowały marginalnie. Należy zwrócić jednak uwagę na to, że własne gospodarstwo rolne znacznie częściej prowadzili beneficjenci PI 9iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych” oraz 10iii. „Kształcenie ustawiczne osób dorosłych”.

W terminie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, łącznie 2 724 badanych: (i) było regularnymi pracownikami w czyjejs firmie, (ii) pracowało dorywczo, (iii) było na płatnym stażu lub praktyce, bądź (iv) pomagało w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym. Zostali oni poproszeni o wskazanie formy w jakiej byli zatrudnieni. Poniższa tabela pokazuje zestawienie odpowiedzi w podziale na Priorytet Inwestycyjny. Respondenci mieli możliwość wybrania kilku odpowiedzi, dlatego procenty nie sumują się do 100.

**Tabela 32.** Forma zatrudnienia uczestników wsparcia sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie [w %]

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
Umowa o pracę na czas nieokreślony	79,2%	65,5%	84,9%	25,0%	64,4%	69,9%	85,5%	69,2%	69,3%	<b>77,8%</b>
Umowa o pracę na czas określony	17,9%	25,1%	9,5%	12,5%	25,6%	19,3%	12,3%	18,1%	24,0%	<b>15,7%</b>
Umowa o dzieło/ zlecenie	0,8%	3,1%	1,8%	50,0%	6,7%	7,2%	0,0%	3,1%	3,4%	<b>2,4%</b>
Inna umowa	0,0%	2,0%	1,8%	0,0%	0,0%	1,2%	0,4%	4,8%	1,7%	<b>1,7%</b>
Praca bez umowy	0,8%	0,4%	0,6%	12,5%	1,1%	1,2%	0,0%	2,2%	0,5%	<b>0,7%</b>
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,3%	3,9%	1,4%	0,0%	2,2%	1,2%	1,8%	2,6%	1,2%	<b>1,8%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI [N=2724]

Struktura form zatrudnienia, w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, była bardzo zbliżona do struktury sprzed rozpoczęcia projektu. Dominującą formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas nieokreślony. Ponownie najwyższy odsetek pracujących na umowę o pracę na czas nieokreślony odnotowano w PI 8vi. „Aktywne i zdrowe starzenie się” oraz 10i. „Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego”. W przypadku PI 9.iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych”, na umowę o pracę na czas nieokreślony pracowała jedynie niewiele ponad połowa badanych.

Drugą najpopularniejszą formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony, jednak występowała ona nieco rzadziej niż w okresie przystąpienia do projektu. Najczęściej forma ta występowała w PI: 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian”, 9iv „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych” oraz 10iv „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego”.

Pozostałe formy zatrudnienia, czyli: (i) umowa o dzieło/ zlecenie, (ii) inna umowa oraz (iii) praca bez umowy, zostały wskazane łącznie przez kilka procent badanych.

„Niepewne zatrudnienie” zostało zdefiniowane w dokumencie „Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych”, który stanowi załącznik nr 2 do „Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020”. Jest to „zatrudnienie tymczasowe” i praca na „umowę o pracę na czas określony”<sup>3</sup>.

Zgodnie z tą definicją, przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia, mogło odbyć się na różne sposoby, zależnie od sytuacji wyjściowej danego respondenta:

- Pierwsza sytuacja polegała na zmianie pracy o charakterze tymczasowym na pracę stałą. Za osoby, które przeszły z niepewnego do pewnego zatrudnienia uznano tych, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie: (i) pracowali dorywczo, (ii) odbywali płatny staż lub praktykę, (iii) pomagali w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym – a sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie: (i) prowadzili własną działalność gospodarczą, (ii) pracowali regularnie w czyjejś firmie, (iii) prowadzili własne gospodarstwo rolne.
- Druga sytuacja polegała na zmianie formy umownej na stałą. Za osoby, które przeszły z niepewnego do pewnego zatrudnienia uznano tych, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie byli zatrudnieni na: (i) umowę pracę na czas określony, (ii) umowę o dzieło/ zlecenie, (iii) na podstawie innej umowy - a sześć

---

<sup>3</sup> Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych - załącznik nr 2 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020

miesiący po zakończeniu udziału w projekcie byli zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony.

- Wreszcie trzecią kategorią osób, które przeszły z niepewnego do pewnego zatrudnienia, były osoby, które w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pracowały bez umowy - a sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie: (i) byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony, (ii) byli zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło/ zlecenie, (iii) prowadzili własną działalność gospodarczą.

Warto zwrócić uwagę, że powyższe przypadki nie mają charakteru rozłącznego. Możliwe było przykładowo przejście z pracy dorywczej na umowę o dzieło na umowę o pracę na czas nieokreślony, co oznaczało, że taki respondent wpisywał się w dwa pierwsze przypadki.

Poniższa tabela prezentuje odsetek uczestników wsparcia, którzy dokonali przejścia z niepewnego do pewnego zatrudnienia w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Odsetki zostały zestawione w podziale na Priorytety Inwestycyjne z wartościami uzyskanymi w pierwszym etapie badania, które zostało przeprowadzone w roku 2019.

**Tabela 33.** Odsetek uczestników wsparcia, którzy w okresie sześciu miesięcy od zakończenia udziału w projekcie przeszli z niepewnego do stabilnego zatrudnienia

	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	I etap	II etap	I etap	II etap	I etap	II etap
8iv (8.1)	1,8%	9,5%	1,8%	9,2%	0,0%	13,6%
8v (10.5)	6,5%	5,8%	7,0%	4,1%	5,9%	8,0%
8vi (8.2)	1,7%	3,4%	1,1%	3,5%	2,0%	3,1%
9i (9.1)	0,0%	11,1%	3,2%	12,5%	0,0%	0,0%
9iv (9.2)	2,1%	7,6%	4,6%	8,9%	0,0%	4,9%
9v (9.3)	4,4%	7,1%	0,0%	9,9%	6,7%	0,0%
10i (8.3)	1,8%	4,7%	2,9%	5,1%	3,7%	2,9%
10iii (8.4)	3,1%	6,6%	3,9%	6,6%	2,9%	6,7%
10iv (8.5)	6,4%	9,1%	7,0%	10,7%	8,0%	8,3%
<b>Ogółem</b>	<b>3,1%</b>	<b>5,8%</b>	<b>2,8%</b>	<b>5,4%</b>	<b>3,7%</b>	<b>6,7%</b>

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3300]

W okresie sześciu miesięcy od zakończenia udziału w projekcie z niepewnego do pewnego zatrudnienia przeszło 5,8% badanych, czyli niemal dwa razy więcej niż w I etapie badania. Największy sukces odnotowano w ramach PI 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego”, w którym wskaźnik wyniósł aż 9,5% - był więc ponad pięciokrotnie wyższy niż w I etapie badania. Znaczne wzrosty odnotowano również w ramach PI 9iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych” i 10i. „Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego”.

Pomimo dość znaczącego odsetka osób, które przeszły z niepewnego do pewnego zatrudnienia, struktura rodzajów i form zatrudnienia pozostała niemal niezmienną. Było to spowodowane zmianą miejsca pracy przez niektórych badanych. Przykładowo 1,6% ogółu respondentów przeszło z zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony. Kolejne 0,3% przeszło z umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o dzieło. Wreszcie 0,6% zmieniło zaś pracę na umowie na czas nieokreślony na samozatrudnienie.

#### Wyjście z niepełnego zatrudnienia

Poniższa tabela prezentuje strukturę wymiaru czasu pracy respondentów w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

**Tabela 34.** Wymiar czasu pracy uczestników wsparcia 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie [w %]

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
W pełnym / na cały etat	94,9%	89,4%	93,9%	50,0%	87,5%	89,1%	89,8%	90,9%	94,2%	<b>92,5%</b>
W niepełnym / na część etatu, ale chciał pracować na pełen etat	3,7%	2,4%	2,4%	37,5%	6,3%	7,6%	7,1%	3,3%	3,7%	<b>3,4%</b>
W niepełnym / na część etatu, ale nie chciał pracować na pełen etat	0,0%	4,1%	0,7%	12,5%	4,5%	0,0%	0,4%	1,1%	0,7%	<b>1,2%</b>
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,5%	4,1%	2,9%	0,0%	1,8%	3,3%	2,7%	4,7%	1,4%	<b>2,8%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3102]

Struktura wymiaru czasu pracy jest bardzo zbliżona do analogicznej z momentu przystąpienia do projektu. Zdecydowanie dominuje praca w pełnym wymiarze czasu.

W dokumencie „Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych” „niepełne zatrudnienie” definiowane jest jako „niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy”<sup>4</sup>. W ramach niniejszego badania za przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia, uznano więc sytuację, w której w momencie przystąpienia do projektu respondent był zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin, mimo że chciał pracować na pełen etat – zaś w sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie pracował na cały etat. Poniższa tabela zawiera zestawienie odsetka takich osób w podziale na PI oraz w porównaniu do wyników I etapu badania.

**Tabela 35. Odsetek uczestników wsparcia, którzy w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia**

	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	I etap	II etap	I etap	II etap	I etap	II etap
8iv (8.1)	0,0%	2,0%	0,0%	1,8%	0,0%	4,5%
8v (10.5)	0,7%	0,9%	0,7%	1,2%	0,7%	0,5%
8vi (8.2)	0,5%	0,2%	0,6%	0,3%	0,3%	0,0%
9i (9.1)	5,1%	0,0%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%
9iv (9.2)	1,7%	3,1%	2,4%	3,3%	0,0%	2,4%
9v (9.3)	0,0%	0,9%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%
10i (8.3)	2,4%	1,3%	1,5%	1,5%	4,6%	0,0%
10iii (8.4)	1,6%	0,7%	2,1%	0,5%	0,0%	1,1%
10iv (8.5)	3,6%	0,9%	3,0%	0,7%	4,0%	1,0%
<b>Ogółem</b>	<b>1,2%</b>	<b>0,8%</b>	<b>1,1%</b>	<b>0,8%</b>	<b>1,3%</b>	<b>0,8%</b>

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3300]

<sup>4</sup> Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych - załącznik nr 2 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020



Sytuacja, w której respondent przeszedł z niepełnego do pełnego zatrudnienia jest niezwykle rzadka – dotyczy niecałego procenta badanych. Wynika to z tego, że w momencie przystąpienia do projektu, bardzo nieliczni badani pracowali w niepełnym wymiarze czasu, a jeszcze mniejszej liczbie taka sytuacja nie odpowiadała.

Widoczny wzrost odsetka w porównaniu z I etapem badania, miał miejsce w PI 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego” oraz w PI 9iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych”. Co ważne, w przypadku PI 8iv tak dużej poprawy nie można wytłumaczyć samą sytuacją wyjściową – odsetek osób, które nie były zadowolone z pracy w niepełnym wymiarze czasu był w tym PI na przeciętnym poziomie. Podobny wzrost w porównaniu z I etapem badania, odnotowano dla tych PI również w przypadku wyjścia z niepewnego zatrudnienia.

Znacznie słabszą poprawę sytuacji, w porównaniu do I etapu badania, odnotowano zaś w przypadku PI 10iv. „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego”. Częściowo wynika ona z tego, że w ramach tego PI jedynie 3,4% badanych – w momencie przystąpienia do projektu - było niezadowolonych z pracy w niepełnym wymiarze czasu.

### Zmiana pracy

Kolejną możliwą zmianą sytuacji zawodowej uczestników wsparcia, była zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością. W ramach niniejszego badania, respondenci zostali zapytani wprost o to, czy taka zmiana nastąpiła pomiędzy przystąpieniem do projektu, a okresem sześciu miesięcy po jego zakończeniu. Odsetek odpowiedzi w podziale na PI, płeć oraz w porównaniu z I etapem badania, został przedstawiony w poniższej tabeli.

**Tabela 36.** Odsetek uczestników wsparcia, którzy w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie zmienili pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	I etap	II etap	I etap	II etap	I etap	II etap
8iv (8.1)	0,0%	10,2%	0,0%	10,3%	0,0%	9,1%
8v (10.5)	1,4%	8,3%	1,4%	6,1%	1,5%	11,2%
8vi (8.2)	1,4%	3,1%	0,8%	3,0%	2,0%	4,6%
9i (9.1)	7,7%	0,0%	6,9%	0,0%	10,0%	0,0%
9iv (9.2)	3,4%	9,2%	3,5%	8,9%	3,0%	9,8%
9v (9.3)	4,0%	17,7%	3,6%	19,8%	6,7%	12,5%
10i (8.3)	0,0%	3,4%	0,0%	2,0%	0,0%	11,8%
10iii (8.4)	3,9%	7,6%	4,2%	8,5%	3,0%	5,6%
10iv (8.5)	2,8%	12,5%	0,0%	11,3%	5,3%	13,1%
<b>Ogółem</b>	<b>2,1%</b>	<b>7,0%</b>	<b>1,9%</b>	<b>5,8%</b>	<b>2,5%</b>	<b>10,2%</b>

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3300]

Jak zauważono już wcześniej, sytuacja zawodowa respondentów w dniu przystąpienia do projektu, była na tyle dobra, że trudno było dokonać przejścia do pewnego, bądź pełnego zatrudnienia. Kluczową zmianą, która dokonała się w przeciągu sześciu miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, była więc zmiana pracy na wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością. Takiej zmiany doświadczyło aż 7,0% badanych, czyli ponad trzykrotni więcej niż w I etapie badania. Co ciekawe ten wzrost był dużo wyższy u mężczyzn, niż u kobiet.

Zmiany pracy udało się dokonać głównie uczestnikom PI: 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia”, 10iv. „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego” oraz 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego”. W porównaniu do I etapu badania, odsetek osób, które dokonały zmian był nawet czterokrotnie wyższy.

## Inne zmiany

Badani uczestnicy wsparcia zostali poproszeni również o wskazanie innych zmian w ich sytuacji zawodowej, które wystąpiły w wyniku wzięcia udziału w projekcie. Zestawienie odpowiedzi w podziale na PI zostało zaprezentowane w poniższej tabeli.

**Tabela 37.** Odsetek uczestników wsparcia, u których wystąpiły inne zmiany w sytuacji zawodowej na skutek realizacji projektu

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
Tak, zaszły zmiany pozytywne	39,5%	72,9%	15,1%	12,5%	31,3%	53,3%	64,4%	54,0%	54,8%	<b>39,3%</b>
Spadło zagrożenie, że stanowisko mojej pracy zostanie zlikwidowane	4,8%	1,9%	0,2%	0,0%	0,9%	0,0%	0,4%	2,5%	3,2%	<b>1,5%</b>
Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy	8,5%	9,9%	1,8%	0,0%	9,8%	2,2%	10,2%	6,9%	12,8%	<b>6,4%</b>
Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników	1,5%	4,3%	1,2%	12,5%	0,9%	7,6%	3,6%	6,2%	3,0%	<b>2,7%</b>
Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych	10,7%	40,1%	9,4%	0,0%	16,1%	28,3%	42,7%	27,5%	27,4%	<b>21,0%</b>
Inne zmiany	14,0%	16,7%	2,4%	0,0%	3,6%	15,2%	7,6%	10,9%	8,4%	<b>7,7%</b>
Nie nastąpiły zmiany	60,1%	25,1%	84,0%	87,5%	66,1%	45,7%	34,2%	43,8%	44,5%	<b>59,5%</b>
Tak, zaszły zmiany niekorzystne	0,4%	0,2%	0,4%	0,0%	1,8%	0,0%	0,4%	1,4%	0,2%	<b>0,5%</b>
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,0%	1,7%	0,6%	0,0%	0,9%	1,1%	0,9%	0,7%	0,5%	<b>0,7%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3101]

Niemal 40% respondentów dostrzegło pozytywne zmiany, które wystąpiły w ich sytuacji zawodowej na skutek realizacji projektu, zaś niemal 60% nie dostrzegło żadnych zmian. Zależność tych dwóch odpowiedzi była bardzo zróżnicowana w poszczególnych PI. W przypadku PI 8v pozytywne zmiany dostrzegło niemal trzy czwarte badanych. Bardzo

wysoki odsetek respondentów, którzy doświadczyli pozytywnych zmian odnotowano również w PI 10i.

Główną dostrzeżoną zmianą było sprawniejsze radzenie sobie z wykonywaniem zadań służbowych. Pozostałe powody, czyli: (i) spadek zagrożenia, że stanowisko pracy zostanie zlikwidowane, (ii) wzrost poważania ze strony pracodawcy oraz (iii) wzrost poważania ze strony współpracowników – występowały znacznie rzadziej.

Respondentów poproszono również o ocenę zadowolenia z wynagrodzenia, które otrzymywali za pracę wykonywaną w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu realizacji projektu. Oceny dokonywali na skali dziesięciostopniowej, w której 1 oznaczało „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy. Zestawienie

**Tabela 38.** Ocena adekwatności wynagrodzenia do pracy wykonywanej w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie

Ocena na skali 10-stopniowej, gdzie 1 oznaczało „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10, że „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
Prowadzący własną działalność gospodarczą	7,2	7,0	6,6	-	7,1	7,2	4,0	5,9	6,8	<b>6,8</b>
Prowadzący własne gospodarstwo rolne	4,0	6,0	4,3	-	4,7	4,6	-	4,3	-	<b>4,4</b>
Regularni pracownicy w czyjejś firmie	6,9	7,1	5,8	5,8	5,8	6,2	6,3	6,0	6,1	<b>6,1</b>
Pracujący dorywczo	10,0	8,0	6,3	-		6,0	-	8,0	5,6	<b>6,5</b>
Będący na płatnym stażu lub praktyce		10,0		-		5,0	-	8,0	-	<b>7,7</b>
Pomagający w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	-	7,0	5,3	-	10,0	5,0	-	3,8	-	<b>5,3</b>
<b>Ogółem</b>	<b>6,9</b>	<b>7,1</b>	<b>5,8</b>	<b>5,8</b>	<b>5,8</b>	<b>6,1</b>	<b>6,3</b>	<b>5,8</b>	<b>6,2</b>	<b>6,1</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3030]

Adekwatność wynagrodzenia do pracy wykonywanej w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, była oceniana raczej przeciętnie – średnia ocena wynosiła

jedynie 6,1. Rozproszenie ocen w podziale na PI nie było zbyt wysokie, a co więcej – same oceny były zbliżone do tych, które oceniały adekwatność pracy wykonywanej w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie.

Ciekawe są natomiast widoczne różnice w ocenach dokonywanych przez respondentów, będących w różnych sytuacjach zawodowych. Osoby: (i) prowadzące własną działalność gospodarczą, (ii) będące na płatnym stażu lub praktyce oraz (iii) pomagający w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym - ocenili adekwatność wynagrodzenia znacznie wyżej niż analogiczne kategorie w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie. Ponadto nieco wyższe, niż w momencie przystąpienia do projektu, oceny uzyskali regularni pracownicy w czyjejś firmie oraz pracujący dorywczo. Z drugiej strony ocena adekwatności wynagrodzenia przez osoby prowadzące własne gospodarstwo rolne, była wyraźnie niższa w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

Przedsiębiorców, biorących udział w projekcie, zapytano o skutki pandemii COVID-19 i jej konsekwencje dla prowadzonej działalności. Zestawienie odpowiedzi w podziale na PI zostało przedstawione w poniższej tabeli.

**Tabela 39.** Jakie były skutki pandemii COVID-19 i jej konsekwencje dla prowadzonej przez Pana/i firmę po zakończeniu udziału we wsparciu?

	8v (10.5)	9iv (9.2)	9v (9.3)	Ogółem
Poważnie negatywne	27,3%	50,0%	18,8%	<b>26,7%</b>
Zagrażające stabilności firmy	33,0%	0,0%	6,3%	<b>30,3%</b>
Nieznaczące	27,3%	50,0%	43,8%	<b>28,7%</b>
Brak negatywnych skutków	9,7%	0,0%	31,3%	<b>11,3%</b>
Pozytywne	2,8%	0,0%	0,0%	<b>3,1%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=195]

Respondenci reprezentowali niemal wyłącznie PI 8v – dedykowany przedsiębiorcom i ich pracownikom. Niemal 90% badanych dostrzegło skutki negatywne. Były to zarówno konsekwencje poważne, zagrażające stabilności firmy, ale również skutki nieznaczące. Niecałe 10% badanych nie dostrzegło żadnych negatywnych skutków, a nieliczni dostrzegli nawet pozytywne aspekty pandemii, na przykład wzrost swojej elastyczności, czy wzrost efektywności podczas pracy zdalnej.

### IV.3. Ocena udzielonego wsparcia

#### Ocena użyteczności wsparcia

Uczestnicy wsparcia, którzy zadeklarowali, że w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie zmieniali pracę lub stanowisko, zostali zapytani w jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany.

**Tabela 40.** Średnia ocen stopnia, w którym udział w projekcie przyczynił się do zmiany pracy lub stanowiska

Ocena na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił"

	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	I etap	II etap	I etap	II etap	I etap	II etap
8iv (8.1)	7,0	5,1	7,0	4,8	-	9,3
8v (10.5)	6,5	6,9	7,0	7,6	6,0	6,4
8vi (8.2)	5,6	2,5	5,3	2,4	5,8	2,8
9i (9.1)	7,6	1,0	7,7	1,0	7,5	-
9iv (9.2)	7,5	4,7	7,6	4,2	7,0	5,7
9v (9.3)	5,9	6,1	6,0	5,4	5,7	8,8
10i (8.3)	8,9	5,3	9,1	4,9	8,4	6,0
10iii (8.4)	5,4	5,8	5,0	5,9	8,0	5,4
10iv (8.5)	7,6	5,8	7,3	5,0	7,6	6,1
<b>Ogółem</b>	<b>7,1</b>	<b>5,1</b>	<b>7,2</b>	<b>4,5</b>	<b>6,9</b>	<b>6,0</b>

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=354]

Średnia ocena użyteczności wsparcia była przeciętna i wyniosła 5,1. Oznacza to znaczący spadek w porównaniu z I etapem badania. Oceny znacząco różniły się w ramach poszczególnych PI. Najwyższą ocenę odnotowano w ramach PI 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian” – była ona nawet wyższa niż w I etapie badania. Wysoko – również wyżej niż w I etapie badania – oceniono użyteczność

wsparcia w ramach PI 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia” i 10iii. „Kształcenie ustawiczne osób dorosłych”. Z drugiej strony bardzo słabo oceniono PI 8vi. „Aktywne i zdrowe starzenie się”.

Co ciekawe znaczące różnice wystąpiły również w podziale na płeć. Podobnie jak w pierwszym etapie badania, mężczyźni ocenili użyteczność wsparcia wyraźnie wyżej niż kobiety. Różnica była szczególnie widoczna w PI 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego” oraz 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia”.

### Ocena zgodności wsparcia z potrzebami

Uczestnicy projektów, zaproszeni do udziału w badaniu ilościowym, zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu efekty wsparcia były zgodne z ich potrzebami. W tym celu posługiwali się skalą dziesięciostopniową. Zestawienie średnich ocen w podziale na PI zostało zaprezentowane w poniższej tabeli.

**Tabela 41.** Średnia ocen stopnia, w którym efekty wsparcia były zgodne z potrzebami uczestników

Ocena w jakim stopniu efekty wsparcia były zgodne z potrzebami na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
8iv (8.1)	9,5	9,5	9,1
8v (10.5)	8,6	8,9	8,3
8vi (8.2)	8,6	8,6	8,5
9i (9.1)	7,3	7,3	7,0
9iv (9.2)	7,7	7,8	7,5
9v (9.3)	8,2	8,5	7,3
10i (8.3)	8,1	8,1	7,8
10iii (8.4)	8,2	8,5	7,7
10iv (8.5)	8,7	8,9	8,6
<b>Ogółem</b>	<b>8,6</b>	<b>8,7</b>	<b>8,3</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3115]

Ocena zgodności wsparcia z potrzebami uczestników była bardzo wysoka – wyniosła 8,6. Najwyżej ocenione zostało wsparcie świadczone w ramach PI 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego”. Najniżej, lecz wciąż wysoko, oceniono trafność wsparcia w ramach PI 9iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych”.

Co ciekawe oceny nie były zróżnicowane przez płeć badanych. Wyraźna różnica widoczna była jedynie w przypadku PI 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia”, którego trafność wyraźnie wyżej oceniły kobiety.

### Ocena jakości wsparcia

Badani dokonali również oceny jakości uzyskanego wsparcia. Ocena została dokonana na skali od 1 (ocena najniższa) do 10 (ocena najwyższa). Zestawienie średnich ocen zostało zaprezentowane poniżej. Dodatkowo zostały one zestawione z danymi z I etapu badania.

**Tabela 42.** Średnia ocen jakości uzyskanego wsparcia

Ocena jakości uzyskanego wsparcia w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą

	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	I etap	II etap	I etap	II etap	I etap	II etap
8iv (8.1)	8,7	9,5	8,7	9,5	10,0	9,3
8v (10.5)	8,6	8,7	8,6	8,9	8,5	8,5
8vi (8.2)	8,4	8,5	9,2	8,5	7,5	8,5
9i (9.1)	9,4	7,4	9,5	7,3	9,0	8,0
9iv (9.2)	7,6	7,8	7,7	8,1	7,4	7,1
9v (9.3)	8,3	8,3	8,3	8,5	8,2	7,5
10i (8.3)	7,6	8,1	7,9	8,1	7,1	7,9
10iii (8.4)	8,2	8,1	8,4	8,3	7,6	7,6
10iv (8.5)	9,1	8,8	9,3	9,1	8,9	8,6
<b>Ogółem</b>	<b>8,3</b>	<b>8,5</b>	<b>8,5</b>	<b>8,6</b>	<b>8,0</b>	<b>8,3</b>

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3108]



Oceny jakości wsparcia były bardzo wysokie, a ponadto bardzo zbliżone do tych uzyskanych w ramach I etapu badania. Jediną wyraźną różnicą jest ocena PI 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego”.

Pewne różnice dostrzec można również w podziale ocen na płeć. Kobiety na ogół oceniały jakość wsparcia udzielanego w ramach poszczególnych PI nieco wyżej.

### Ocena trwałości wsparcia

Uczestnicy projektów, w przypadku których upłynęło co najmniej 12 miesięcy od momentu zakończenia udziału we wsparciu zostali zapytani o to, czy uzyskane przez nich efekty wsparcia utrzymały się lub uległy zmianie po roku lub więcej od zakończenia uczestnictwa w projekcie. Zestawienie udzielonych odpowiedzi zostało zawarte w poniższej tabeli.

**Tabela 43.** Ocena trwałości wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej uczestników po 12 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie

	8iv (8.1)	8v (10.5)	8vi (8.2)	9i (9.1)	9iv (9.2)	9v (9.3)	10i (8.3)	10iii (8.4)	10iv (8.5)	Ogółem
Utrzymały się	70,6%	59,4%	75,9%	100%	67,9%	83,7%	85,8%	67,4%	69,1%	<b>72,2%</b>
Uległy zmianie na lepsze	16,1%	26,1%	10,2%	0,0%	19,6%	14,1%	8,4%	19,9%	21,1%	<b>15,6%</b>
Uległy zmianie na lepsze w zakresie: wysokości wynagrodzenia	12,2%	20,3%	6,7%	0,0%	8,0%	4,3%	3,1%	9,4%	12,5%	<b>9,7%</b>
Uległy zmianie na lepsze w zakresie: formy umowy	1,2%	2,2%	1,1%	0,0%	5,4%	1,1%	2,7%	1,1%	0,9%	<b>1,5%</b>
Uległy zmianie na lepsze w zakresie: zmiany stanowiska pracy/zmiany pracy	2,7%	3,6%	2,4%	0,0%	6,3%	8,7%	2,7%	9,4%	7,7%	<b>4,3%</b>
Uległy zmianie na gorsze	3,9%	3,4%	1,7%	0,0%	2,7%	0,0%	1,8%	3,3%	1,4%	<b>2,2%</b>
Inne	9,4%	8,0%	7,8%	0,0%	2,7%	1,1%	2,7%	8,7%	7,0%	<b>7,1%</b>
Odmowa odpowiedzi	0,0%	3,1%	4,3%	0,0%	7,1%	1,1%	1,3%	0,7%	1,4%	<b>2,9%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3085]

Według większości badanych, wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej uczestników po 12 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie, zostały utrzymane. Jedyne w 15% przypadków, respondenci dostrzegli nawet wystąpienie zmian na lepsze. Nieliczni stwierdzali zaś, że nastąpiły zmiany na gorsze.

Trwałość wsparcia była oceniana inaczej w zależności od PI. W ramach PI: 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia” oraz 10i. „Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego” - zdecydowana większość respondentów uznała, że zmiany się utrzymały. Zmiany na lepsze lub na gorsze miały zaś charakter marginalny.

W przypadku PI 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian”, znacznie częściej dostrzegano poprawę sytuacji w dłuższym okresie czasowym, zwłaszcza w zakresie wysokości wynagrodzenia.

Wysoki odsetek respondentów wskazujących na dodatkowe pozytywne zmiany po 12 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie, wystąpił również w PI: 9iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych”, 10iv. „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego” oraz 10iii. „Kształcenie ustawiczne osób dorosłych”. W przypadku tego ostatniego częściej niż w innych, dostrzeżonym pozytywnym była zmiana pracy lub stanowiska.

#### IV.4. Wpływ form wsparcia na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy

Uczestnicy projektów w ramach poszczególnych Działań RPO WŚ 2014-2020, mogli korzystać ze zróżnicowanych form wsparcia. W ramach niniejszego badania, respondenci zostali poproszeni o wskazanie tych form, które w jakikolwiek sposób przyczyniły się do poprawy ich sytuacji zawodowej. Poniższe tabele prezentują odsetki wskazań konkretnych form wsparcia. Odpowiedzi zostały zestawione z danymi z I etapu badania.

**Tabela 44.** Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów - PI 8iv (Działanie 8.1)

PI 8iv (Działanie 8.1)	Etap I	Etap II
Tak, miała wpływ: Opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7/ lub inną osobą zależną	19,3%	76,8%
Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	1,8%	0,4%
Nie miała wpływu	73,7%	22,4%
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	5,3%	0,4%

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=272]

Respondenci, korzystający ze wsparcia w ramach PI 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego”, znacząco wyróżnili spośród wszystkich uczestników badania. Zdecydowana większość z nich dostrzegła wpływ wsparcia - a konkretnie wsparcia w zakresie opieki nad dziećmi - na poprawę ich sytuacji zawodowej. W przypadku I etapu badania, odsetek wskazań był ponad trzykrotnie niższy.

**Tabela 45.** Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 8v (Działanie 10.5)

PI 8v (Działanie 10.5)	Etap I	Etap II
Tak, miała wpływ: Szkolenie kurs	28,8%	19,7%
Tak, miała wpływ: Usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa (usługa doradcza/szkoleniowa/studia/kształcenie podyplomowe)	25,9%	57,6%
Nie miała wpływu	43,1%	21,4%
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	2,2%	1,2%

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=401]

Większość uczestników projektów w ramach działania 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian”, uznało że otrzymane wsparcie miało wpływ na ich sytuację zawodową. Zdecydowanie częściej, niż w I etapie badania, wskazywali oni na użyteczność wsparcia w postaci usługi rozwojowej dla pracownika przedsiębiorstwa.

**Tabela 46.** Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 8vi (Działanie 8.2)

PI 8vi (Działanie 8.2)	Etap I	Etap II
Tak, miała wpływ: Program zdrowotny	7,1%	17,8%
Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	1,1%	5,8%
Inne	0,2%	0,9%
Nie miała wpływu	79,8%	74,5%
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	11,9%	1,0%

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=1269]

Zdecydowana większość uczestników projektów w ramach PI 8vi (Działanie 8.2). „Aktywne i zdrowe starzenie się”, nie dostrzegła wpływu otrzymanego wsparcia na poprawę ich sytuacji zawodowej. Odsetek osób, które ten wpływ dostrzegły, jest jednak wyraźnie wyższy, niż w I etapie badania. Na przydatność wsparcia w postaci programu zdrowotnego wskazało

ponad dwukrotnie więcej badanych niż w I etapie badania, zaś na wsparcie w postaci programu zdrowotnego ponad pięć razy więcej.

**Tabela 47.** Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów - PI 9i (Działanie 9.1)

PI 9i (Działanie 9.1)	Etap I	Etap II
Tak, miała wpływ: Doradztwo	19,3%	0,0%
Usługa aktywnej integracji (o charakterze zawodowym/społecznym)	1,8%	0,0%
Nie miała wpływu	73,7%	100%
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	5,3%	0,0%

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=8]

Wszyscy badani uczestnicy projektów w ramach PI 9i. „Aktywna integracja zwiększająca szanse na zatrudnienie”, uznali że otrzymane formy wsparcia nie przełożyły się na poprawę ich sytuacji na rynku pracy. Oznacza to wyraźny spadek w porównaniu do I etapu badania, w którym brak efektów dostrzegają trzy czwarte badanych. Należy jednak pamiętać, że uzyskano odpowiedzi od jedynie ośmiorga respondentów.

**Tabela 48.** Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 9iv (Działanie 9.2)

PI 9iv (Działanie 9.2)	Etap I	Etap II
Tak, miała wpływ: Doradztwo	5,1%	18,8%
Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	3,0%	18,8%
Tak, miała wpływ: Usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	2,1%	6,3%
Tak, miała wpływ: Usługa zdrowotna/medyczna	0,0%	3,6%
Tak, miała wpływ: Zajęcia dodatkowe	0,0%	8,0%
Nie miała wpływu	64,1%	42,9%
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedz	25,7%	1,8%

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=112]

W przypadku PI 9iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych”, dokonana się znacząca poprawa w stosunku do I etapu badania. Większość respondentów dostrzega pozytywny wpływ wsparcia na swoją sytuację zawodową. Najczęściej badani wskazywali na wpływ usług doradczych oraz szkoleń i kursów. Rzadziej do poprawy sytuacji przyczyniały się: usługi społeczne, usługi zdrowotne oraz zajęcia dodatkowe.

**Tabela 49.** Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 9v (Działanie 9.3)

PI 9v (Działanie 9.3)	Etap I	Etap II
Tak, miała wpływ: Doradztwo	16,9%	34,1%
Tak, miała wpływ: Wizyta studyjna	12,9%	27,3%
Nie miała wpływu	53,4%	28,4%
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	16,9%	10,2%

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=88]

W przypadku PI 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia”, w ramach II etapu badania respondenci znacznie częściej dostrzegali wpływ otrzymanego wsparcia na swoją sytuację zawodową. Podobnie jak w I etapie badania, wskazywali głównie na usługi doradcze, a nieco rzadziej na wizyty studyjne.

**Tabela 50.** Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 10i (Działanie 8.3)

PI 10i (Działanie 8.3)	Etap I	Etap II
Tak, miała wpływ: Doradztwo	0,7%	0,9%
Tak, miała wpływ: Doskonalenie zawodowe	6,8%	8,0%
Tak, miała wpływ: Studia/kształcenie podyplomowe	3,8%	2,7%
Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	22,4%	24,6%
Tak, miała wpływ: Wsparcie z wykorzystania TIK	12,0%	24,6%
Nie miała wpływu	47,5%	37,1%
Inne	0,0%	0,9%
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	4,9%	1,3%

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=224]

W II etapie badania uczestnicy projektów w ramach PI 10i. „Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego”, częściej niż w I etapie wskazywali, że otrzymane wsparcie wywarło wpływ na ich sytuację zawodową. Co ciekawe wzrost ocen pozytywnych wynika ze wzrostu odsetka wskazań na wsparcie z wykorzystania TIK. Pozostałe formy wsparcia były wskazywane równie często w obydwu etapach badania. Najczęściej wskazywaną użyteczną formą wsparcia były szkolenia i kursy, a w II etapie badania również wsparcie z wykorzystania TIK. Znacznie rzadziej badani wskazywali na doskonalenie zawodowe. Studia i kształcenie podyplomowe oraz doradztwo miały marginalne znaczenie.

**Tabela 51.** Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 10iv (Działanie 8.5)

PI 10iv (Działanie 8.5)	Etap I	Etap II
Tak, miała wpływ: Doradztwo	3,6%	1,4%
Tak, miała wpływ: Doskonalenie zawodowe	10,1%	16,7%
Tak, miała wpływ: Studia/kształcenie podyplomowe	0,7%	2,6%
Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	8,0%	51,4%
Tak, miała wpływ: Wsparcie z wykorzystania TIK	0,0%	4,0%
Nie miała wpływu	50,0%	21,9%
Inne	0,0%	1,4%
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	27,5%	0,7%

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=430]

W ramach PI 10iv. „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego”, w I etapie tylko co czwarty badany uznał, że otrzymane wsparcie miało wpływ na jego sytuację zawodową. W ramach II etapu była to już zdecydowana większość. Tak znaczący wzrost był wynikiem bardzo dużego wzrostu odsetka wskazań na użyteczność szkoleń – z 8,0% do aż 51,4%. Wzrosło również znaczenie wsparcia w postaci doskonalenia zawodowego. Wsparcie doradcze, studia i kształcenie podyplomowe oraz wsparcie z wykorzystania TIK miały charakter marginalny.



## IV.5. Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian w ramach PI 8v

---

Badania jakościowe przeprowadzone zostały z operatorami projektów skoncentrowanych na wsparciu MŚP w realizacji szkoleń dla swoich pracowników oraz dla samych przedsiębiorców.

Projekt „Biznes Adapter system wsparcia MŚP w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania” był prowadzony w latach 2016-2019 Świętokrzyskie Centrum Innowacji i Transferu Technologii. W jego ramach przedsiębiorcy mogli uzyskać do 80% refundacji kosztów usług rozwojowych, takich jak szkolenia i doradztwo, pod warunkiem, że były to usługi zarejestrowane w BUR.

Projekt wspierał głównie pracowników przedsiębiorstw. Rzadziej zdarzało się, że ze wsparcia korzystali sami przedsiębiorcy. Przedsiębiorcy chętniej korzystali z usług rozwijających umiejętności techniczne i specjalistyczne, na przykład z zakresu mechaniki samochodowej, fryzjerstwa, czy kosmologii. Pracownicy MŚP częściej korzystali zaś ze szkoleń z zakresu umiejętności miękkich, takich jak komunikacji w grupie, współpraca, języki obce. Ich pracodawcy wychodzili z założenia, że umiejętności technicznych i specjalistycznych, pracownicy mogą uczyć się w zakładzie pracy, albo w ramach oferty znajdującej się poza BUR. Interesującą kategorią były osoby powyżej 50 roku życia. Ich zainteresowania koncentrowały się głównie wokół nowych technologii (przede wszystkim teleinformatycznych) oraz języków obcych. Były więc nakierowanie na zmniejszenie deficytów w zakresie kompetencji istotnych dla współczesnego rynku pracy.

Dobłą praktyką, stosowaną przez pracowników Świętokrzyskiego Centrum Innowacji i Transferu Technologii, było dokonywanie diagnozy potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw. Dzięki temu możliwe było nie tylko zaproponowanie usług rozwojowych adekwatnych do potrzeb danego MŚP, ale również uświadomienie innych – często ukrytych potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji. Stanowiło to znaczące ułatwienie dla uczestników wsparcia w zakresie poruszania się po BUR. Drugą zidentyfikowaną główną praktyką było wdrożenie systemu elektronicznej obsługi składania wniosków, co znacząco przyspieszyło cały proces i ułatwiło go dla wnioskodawców.

Projekt „Podmiotowy System Finansowania” był prowadzony przez Staropolską Izbę Przemysłowo-Handlową. Głównym celem projektu było wsparcie procesów adaptacyjnych w MŚP, posiadających siedzibę w obszarach funkcjonalnych miast: Ostrowca Świętokrzyskiego, Skarżyska-Kamiennej oraz Starachowic. Wybór tych obszarów podyktowany był diagnozą mówiącą, że są to ośrodki miejskie tracące swoje funkcje społeczno-gospodarcze.

Celem projektu było kompleksowe wsparcie przedsiębiorców, polegające na przeprowadzeniu ich przez całą ścieżkę korzystania z usług rozwojowych zarejestrowanych

w BUR. W jego ramach oferowano więc zarówno dofinansowanie usług rozwojowych, jak również wsparcie w diagnozie potrzeb przedsiębiorstwa.

Główną trudnością w realizacji projektu była komunikacja z otoczeniem. Konieczne było dotarcie z ofertą do przedsiębiorstw zarejestrowanych na konkretnym obszarze, jednocześnie unikając napięć związanych z wykluczeniem innych obszarów województwa. Sprawę komplikował fakt, że sami pracownicy mogli mieszkać w różnych lokalizacjach, co powodowało pewne napięcia, wynikające na przykład z wykluczenia z projektu mieszkańca danego miasta, jeśli pracował w firmie zarejestrowanej w innej lokalizacji. Terytorialna koncentracja wsparcia miała swoją konsekwencję w postaci wysokiego zróżnicowania beneficjentów. Trudno było wskazać dominującą tematykę poszukiwanych szkoleń i doradztwa – działała raczej zasada, że ze wsparcia korzystały firmy, które spełniały wymagania.

Dobre praktyki, wypracowane w ramach projektu, znalazły już możliwość implementacji w jego kontynuacji. W ocenie Operatora dobrym pomysłem była rezygnacja ze wsparcia kierowanego terytorialnie. Obecnie korzystać ze wsparcia mogą wszystkie zainteresowane podmioty z obszaru województwa, bez względu na miejscowość, w której są zarejestrowane. Drugim wypracowanym rozwiązaniem było wdrożenie generatora składania wniosków, który znacząco ułatwił całą procedurę w okresie pandemicznym. Nie wszyscy przedsiębiorcy radzą sobie z takimi możliwościami, dlatego Operator prowadzi jednocześnie wsparcie w zakresie korzystania z generatora. Dobrą praktyką jest wyjątkowo rozbudowany system wsparcia dla przedsiębiorców, chcących skorzystać z projektu. Składają się na niego: spotkania prowadzone w punktach terenowych Operatora, wskazówki przekazywane drogą elektroniczną i telefoniczną, spotkania dedykowane. Wszystko to pozwala nie tylko przebrnąć przez procedurę składania i rozliczenia wniosku, ale przede wszystkim zapoznać się z możliwościami i zakresem oferowanego wsparcia.

## V. Podsumowanie wyników badania

### V.1. Wskaźnik rezultatu „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”

Dokument „Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne definiuje wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” jako:

„Osoby pracujące, które uzyskały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego i w ciągu sześciu miesięcy po opuszczeniu programu EFS przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia lub zmieniły pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, lub które awansowały w pracy.

Wskaźnik ten należy rozumieć jako zmianę statusu zatrudnienia uczestnika sześć miesięcy po opuszczeniu programu w porównaniu do sytuacji w chwili rozpoczęcia udziału”<sup>5</sup>.

W celu obliczenia wartości brutto wskaźnika, dla każdego respondenta dokonano indywidualnej oceny zmiany sytuacji na rynku pracy pomiędzy rozpoczęciem udziału w projekcie, a sześcioma miesiącami po zakończeniu udziału w nim. Za poprawę sytuacji na rynku pracy uznano:

- Przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia, które wystąpiło, w sytuacji, gdy:
  - W pytaniu nr 1 respondent zadeklarował, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, zajmował się: (i) pracą dorywczą, lub (ii) pomaganiem w rodzinnej działalności gospodarczej/gospodarstwie rolnym, lub (iii) odbywaniem płatnego stażu/ praktyki – zaś w pytaniu numer 6 zadeklarował, że w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie: (i) prowadził działalność gospodarczą, lub (ii) pracował regularnie w firmie należącej do innej osoby, lub (iii) prowadził własne gospodarstwo rolne,
  - W pytaniu nr 2 respondent zadeklarował, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pracował na: (i) umowie o pracę na czas określony, lub (ii) umowie o dzieło/ zlecenie, lub (iii) innej formie umowy – zaś w pytaniu 10

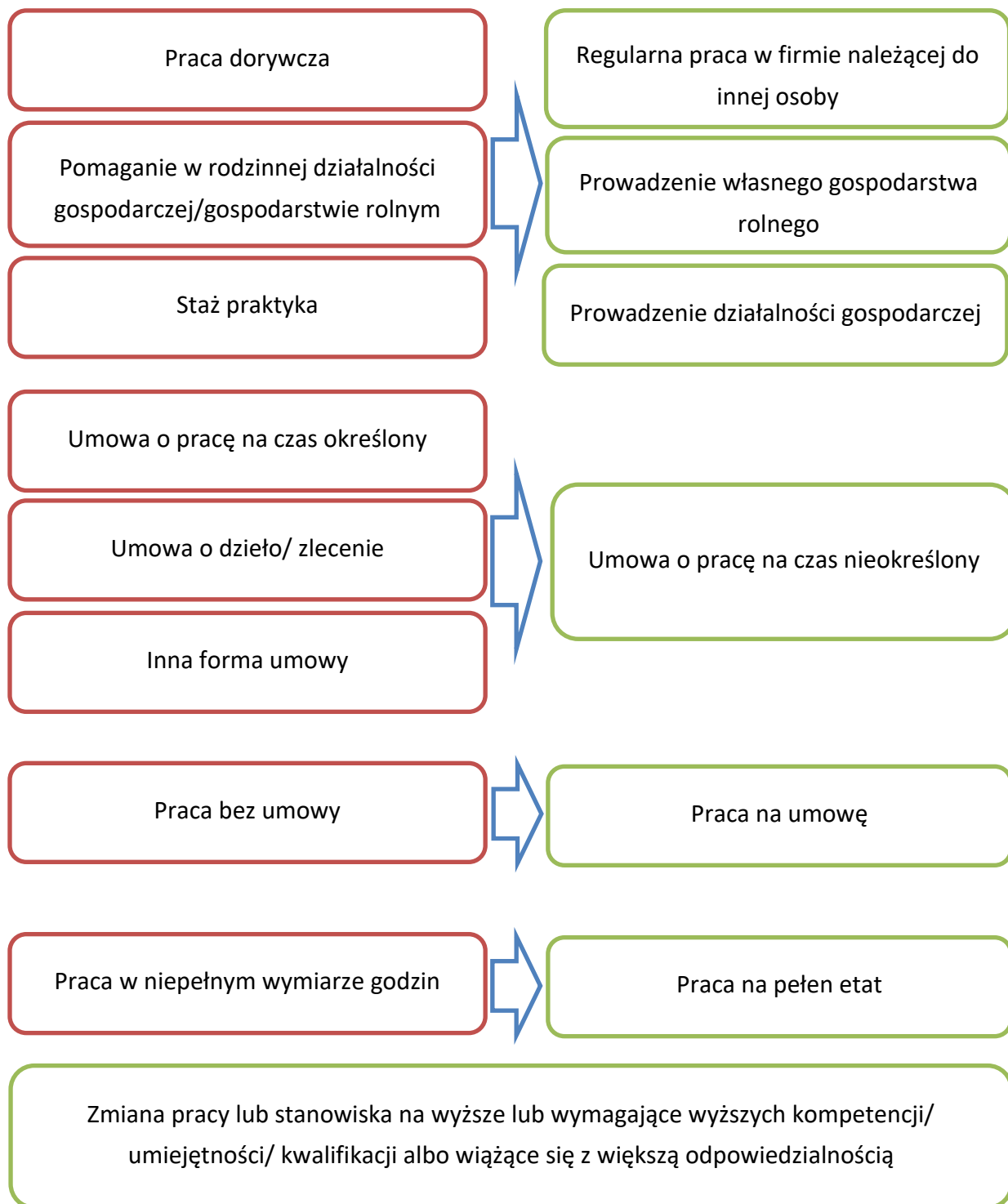
---

<sup>5</sup> Załącznik nr 6 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 – Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne

- zadeklarował, że w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, pracował na umowie o pracę na czas nieokreślony,
- W pytaniu nr 2 respondent zadeklarował, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pracował bez umowy – zaś w pytaniu 10 zadeklarował, że w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, pracował na umowie;
- Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia, które wystąpiło, w sytuacji, gdy:
- W pytaniu nr 3 respondent zadeklarował, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, pracował w niepełnym wymiarze godzin/ na część etatu, jednak chciał pracować na pełen etat - zaś w pytaniu 11 zadeklarował, że w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, pracował na pełen etat;
- Zmianę pracy lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji, w sytuacji, gdy:
- W pytaniu nr 9 respondent zadeklarował, że w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, zmienił pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji, albo wiążące się z większą odpowiedzialnością.

Logikę zmian sytuacji respondentów na rynku pracy, prezentuje poniższy schemat.

**Schemat 1.** Zmiany uznane za poprawę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne

Poniższa tabela prezentuje odsetek respondentów, u których nastąpiła co najmniej jedna z opisanych wyżej zmian sytuacji zawodowej. Jest to więc odsetek respondentów, którzy znajdują się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu. Wartości wskaźnika zostały przedstawione w podziale na PI i zestawione z wartościami z I etapu badania.

**Tabela 52.** Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”

	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	I etap	II etap	I etap	II etap	I etap	II etap
8iv (8.1)	3,5%	17,1%	3,6%	17,4%	0,0%	13,6%
8v (10.5)	3,5%	13,9%	2,5%	10,6%	4,6%	18,1%
8vi (8.2)	6,8%	6,3%	6,6%	6,3%	7,4%	6,9%
9i (9.1)	6,2%	11,1%	6,3%	12,5%	5,9%	0,0%
9iv (9.2)	13,5%	14,5%	9,1%	13,3%	17,3%	17,1%
9v (9.3)	10,3%	23,0%	10,3%	27,2%	10,0%	12,5%
10i (8.3)	6,8%	8,2%	7,7%	7,6%	4,6%	11,8%
10iii (8.4)	9,3%	12,9%	8,5%	13,6%	13,3%	11,2%
10iv (8.5)	7,9%	20,7%	7,8%	20,7%	8,2%	20,8%
<b>Ogółem</b>	<b>6,7%</b>	<b>12,0%</b>	<b>6,3%</b>	<b>10,6%</b>	<b>7,6%</b>	<b>16,0%</b>

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3300]

Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” wyniosła 12,0%, co oznacza znaczący wzrost w porównaniu do sytuacji z I etapu badania, prowadzonego w roku 2019. Osiągnięcie wyższej wartości wskaźnika było utrudnione z powodu relatywnie dobrej sytuacji zawodowej uczestników wsparcia w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie. Większość respondentów pracowała wtedy na pełnym etacie, przez co nie mogli oni wyjść z niepewnego czy niepełnego zatrudnienia. Wysoka – w porównaniu z poprzednim etapem badania - wartość wskaźnika, wynika więc głównie z dużego odsetka przypadków, w których

uczestnicy wsparcia zmienili pracę na wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością.

Należy dodać, że wartość wskaźnika silnie różniła się w zależności od płci uczestników oraz PI, w ramach którego korzystali ze wsparcia. Najwyższe wartości osiągnięto w PI: 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia”, 10iv. „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego”, 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego”. Wzrosty wartości wskaźnika w porównaniu z I etapem badania były bardzo wysokie. Równie spektakularny – kilkukrotny wzrost wartości wskaźnika – odnotowano w ramach PI 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian”. W pozostałych PI, wartości wskaźnika były w obydwu etapach badania, bardzo zbliżone.

W porównaniu z I etapem badania, utrzymana została wyraźna różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami - wartość wskaźnika dla mężczyzn była niemal dwukrotnie wyższa. Mężczyźni osiągnęli znacznie wyższą wartość wskaźnika w ramach PI 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian”; a kobiety w ramach PI 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia”.

W celu obliczenia wartości netto wskaźnika, uwzględniono dodatkowy czynnik – subiektywną ocenę stopnia, w którym udział w projekcie przyczynił się do zdiagnozowanej zmiany sytuacji zawodowej. Ocena dokonana została na skali dziesięciostopniowej, dlatego uznano, że dana osoba poprawiła swoją sytuację na rynku pracy, dzięki udziałowi w programie, jeżeli dokonała oceny pozytywnej, czyli z przedziału 6-10.

Zestawienie wartości netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”, znajduje się w poniższej tabeli.

**Tabela 53.** Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”

	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	I etap	II etap	I etap	II etap	I etap	II etap
8iv (8.1)	3,5%	6,3%	3,6%	6,0%	0,0%	9,1%
8v (10.5)	1,7%	6,7%	1,1%	5,7%	2,3%	8,0%
8vi (8.2)	4,4%	0,5%	4,7%	0,5%	3,7%	0,8%
9i (9.1)	3,1%	0,0%	3,2%	0,0%	2,9%	0,0%
9iv (9.2)	9,2%	3,8%	3,0%	3,3%	14,7%	4,9%
9v (9.3)	10,3%	13,3%	10,3%	13,6%	10,0%	12,5%
10i (8.3)	4,7%	2,6%	4,7%	2,0%	4,6%	5,9%
10iii (8.4)	4,1%	5,3%	3,9%	6,1%	5,0%	3,4%
10iv (8.5)	1,8%	9,3%	0,7%	6,0%	3,0%	10,9%
<b>Ogółem</b>	<b>3,6%</b>	<b>4,3%</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,2%</b>	<b>4,3%</b>	<b>7,4%</b>

Źródło: Etap I - Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019; Etap II - opracowanie własne na podstawie wyników CATI [N=3300]

Wartość wskaźnika netto w II etapie badania jest tylko nieznacznie wyższa od tej z I etapu badania. Wyraźnie wyższą wartość wskaźnika odnotowano w ramach PI 8v, 8iv i 10iv; ale w przypadku PI 8vi, 9i i 10i jego wartość była wyraźnie niższa niż w I etapie badania. Wartość wskaźnika netto ukazuje duże znaczenie subiektywnej oceny respondentów przy ocenie efektów udziału w projekcie.



## V.2. Porównanie Priorytetów Inwestycyjnych

### PI 8iv (Działanie 8.1)

W ramach PI 8iv. „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego” osiągnięto wyjątkowo dobre wyniki w zakresie poprawy sytuacji uczestników wsparcia na rynku pracy. W ramach tego PI dokonana została największa zmiana w porównaniu do I etapu badania. Tak dobre wyniki można tłumaczyć między innymi tym, że coraz więcej osób w województwie świętokrzyskim, rezygnuje z pracy na rzecz wypełniania obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu. Wsparcie w ramach PI 8iv dedykowane jest właśnie takim osobom – wpisuje się więc w rosnące potrzeby regionu.

Odsetek respondentów, którzy zmienili formę zatrudnienia z niepewnej na pewną wyniósł aż 9,5%. Była to druga najwyższa wartość w zestawieniu. Ponadto wskaźnik był aż pięciokrotnie wyższy niż w I etapie badania. Odsetek uczestników wsparcia, którzy przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia, również był wysoki – wyniósł 2,0% - w porównaniu do 0,0% w I etapie badania.

Znaczny wzrost skuteczności tego PI znalazł odzwierciedlenie również w zakresie zmiany pracy przez uczestników wsparcia. Co dziesiąty respondent zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością; podczas gdy w I etapie badania takich osób nie było wcale. Innym, dostrzeżonym przez respondentów, efektem w zakresie ich sytuacji zawodowej, było sprawniejsze radzenie sobie z wykonywaniem zadań służbowych.

Co ważne skuteczność wsparcia w ramach PI 8iv została potwierdzona również poprzez wskazanie konkretnych form wsparcia, użytecznych w zakresie poprawy sytuacji zawodowej uczestników. Opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7/ lub inną osobą zależną otrzymała aż 76,8%, przy 19,3% w I etapie badania. To największy wzrost w zakresie oceny przydatności konkretnych form wsparcia pomiędzy I a II etapem badania. Nie dziwi więc, że uczestnicy wsparcia w ramach PI 8iv, najwyżej ze wszystkich oceniali jakość otrzymanego wsparcia oraz jego adekwatność do ich sytuacji.

### PI 8v (Działanie 10.5)

Uczestnicy wsparcia w ramach PI 8v. „Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian” stanowili kategorię specyficzną. Około połowa spośród nich zarówno w dniu przystąpienia do projektu, jak i sześć miesięcy po jego zakończeniu, prowadziła własne przedsiębiorstwa. Wśród pozostałych – zatrudnionych głównie na etat – więcej niż w innych PI pracowała zaś na umowie o pracę na czas określony.

Z niepewnego zatrudnienia wyszło 5,8% badanych, czyli nieco mniej niż w I etapie badania – 6,5%. Z zatrudnienia niepełnego wyszedł zaś zbliżony odsetek badanych – 0,9% przy 0,7% w I etapie badania. Główną zmianą, która dokonała się w ramach tego wsparcia, była zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością zmienilo. Odsetek respondentów, które dokonały takiej zmiany wyniósł 8,3% - był więc aż sześciokrotnie wyższy niż w I etapie badania. Ponadto częściej niż w pozostałych PI, respondenci dostrzegali inne korzystne zmiany – głównie to, że sprawniej radzą sobie z wykonywaniem zadań służbowych.

W ramach tego PI, uczestnicy wyraźnie częściej niż w I etapie badania, wskazywali na przydatność konkretnych form wsparcia dla poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Znacząco wzrósł odsetek wskazań na wsparcie rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa (usługa doradcza/szkoleniowa/studia/kształcenie podyplomowe) – z 25,9% w I etapie badania do 57,6% w II etapie badania. Co ciekawe wsparcie to było wskazywane w równym stopniu przez przedsiębiorców, jak i pracowników.

### **PI 8vi (Działanie 8.2)**

W przypadku PI 8vi. „Aktywne i zdrowe starzenie się” stopień poprawy sytuacji uczestników na rynku pracy był dość niski. Odsetek respondentów, którzy przeszli z niepewnego do pewnego zatrudnienia wyniósł jedynie 3,1% i był najniższy w zestawieniu. Stanowił jednak widoczną poprawę w stosunku do I etapu badania, w którym wyniósł 1,4%. Również odsetek osób, które przeszły z niepełnego do pełnego zatrudnienia był bardzo niski – 0,2%, a ponadto niższy niż w I etapie badania, kiedy to wyniósł 1,4%.

Sytuacja była podobna w zakresie zmiany pracy na wymagającą wyższych kompetencji. Udało się to jedynie 3,1% uczestników wsparcia, co stanowiło drugi najniższy wynik wśród PI. Był one jednak ponad dwa razy wyższy, niż w I etapie badania. Respondenci, uczestniczący w projektach w ramach PI 8vi, najrzadziej ze wszystkich wskazywali również na inne pozytywne zmiany dla ich sytuacji zawodowej, wynikające z realizacji projektu. W zdecydowanej większości nie dostrzegali również wpływu konkretnych form wsparcia na poprawę ich sytuacji zawodowej.

Tym samym nie dziwi, że respondenci wystawiali jedną z najniższych ocen stopnia, w którym udział w projekcie przyczynił się do zmiany pracy lub stanowiska. Mimo to jakość wsparcia oraz jego adekwatność do ich sytuacji, ocenili równie wysoko jak pozostali.

### **PI 9i (Działanie 9.1)**

W ramach PI 9i „Aktywna integracja zwiększająca szanse na zatrudnienie” ze wsparcia skorzystało jedynie 17 osób. W ramach niniejszego badania udało się przeprowadzić wywiad z dziewięciorgiem spośród nich. Respondenci z tego PI wyraźnie częściej niż inni pracowali

dorywczo, a ponadto na umowy o dzieło/ zlecenie. Wciąż dominującą formą zatrudnienia pozostawał jednak etat, choć niepełny.

Tylko jedna osoba, w ramach PI 9i, zmieniła swoją sytuację zawodową. Polegała ona na zmianie formy umowy z dzieło/ zlecenie na umowę o pracę. Ponadto respondentka uważa, że cieszy się większym poważaniem ze strony współpracowników. Pozostali pracownicy pozostali przy swoich formach zatrudnienia. W konsekwencji wsparcie w ramach tego PI otrzymało bardzo niskie oceny w zakresie jego wpływu na sytuację zawodową respondentów oraz dość niskie w zakresie jego jakości i adekwatności do sytuacji uczestników.

### **PI 9iv (Działanie 9.2)**

Uczestnicy wsparcia w ramach 9iv. „Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych” charakteryzowali się wyższym niż w innych PI odsetkiem osób prowadzących własne gospodarstwa rolne - 16,8%. Dominującą formą zatrudnienia – podobnie jak w pozostałych PI – pozostała umowa o pracę, ale częściej niż w innych, była to umowa na czas określony.

Trudniejsza sytuacja wyjściowa umożliwiła wysoką – w porównaniu do pozostałych PI – poprawę sytuacji na rynku pracy. Z niepełnego do pełnego zatrudnienia przeszło 7,6% badanych, czyli ponad trzykrotnie więcej niż w I etapie badania. Z niepewnego do pewnego zatrudnienia przeszło zaś 3,1% respondentów, przy 1,7% w I etapie badania. Przełożyło się to na wyraźną zmianę w strukturze zatrudnienia uczestników wsparcia. W okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, większy odsetek uczestników wsparcia pracował regularnie w czyjejs firmie. Jeszcze bardziej widoczną zmianą był wzrost odsetka umów o pracę na czas nieokreślony, kosztem umów o pracę na czas określony. Uczestnicy wsparcia częściej niż w I etapie badania zmieniali pracę na wymagającą wyższych kompetencji - 9,2% wskazań, przy 3,4% w I etapie badania. Dość rzadko dostrzegali jednak inne zmiany.

Respondenci wyżej, niż w I etapie badania, ocenili przydatność wszystkich poszczególnych form wsparcia. Mimo to bardzo słabo ocenili wpływ wsparcia, a słabo jego adekwatność i jakość. Co ważne w ocenie adekwatności wystąpiła bardzo duża różnica pomiędzy tymi, którym udało się dokonać zmiany swojej sytuacji, a tymi którzy takiej zmiany nie dokonali. W ramach tego PI rysuje się więc wyraźniejsza niż w pozostałych PI różnica, między osobami którym udało, a osobami którym nie udało się wykorzystać w pełni oferowanego wsparcia.

### **PI 9v (Działanie 9.3)**

W ramach PI 9v. „Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia” uczestnicy osiągnęli przeciętne wskaźniki w zakresie zmiany swojej sytuacji zawodowej. Skala tych zmian stanowiła jednak postęp w stosunku do I etapu badania. Z niepewnego do pewnego zatrudnienia przeszło 7,1% badanych, przy 4,4%

w I etapie badania. Z niepełnego do pełnego zatrudnienia przeszło zaś 0,9% badanych, podczas gdy w I etapie badania w ogóle nie było takich przypadków.

Wyróżnikiem tego PI był najwyższy w zestawieniu odsetek uczestników wsparcia, którzy zmienili stanowisko na wyższe i wymagające większych kompetencji. Odsetek ten wyniósł aż 17,7% i był ponad czterokrotnie wyższy, niż w I etapie badania. Respondenci dość rzadko dostrzegali jednak inne zmiany, wynikające z udziału w projekcie i związane z ich sytuacją na rynku pracy.

Przydatność, jakość i adekwatność wsparcia, w ramach PI 9v, zostały ocenione przeciętnie. Warto jednak zwrócić uwagę na wzrost wskazań na wpływ konkretnych form wsparcia – doradztwo oraz wizyty studyjne – na sytuację respondentów na rynku pracy. Interesujące jest również to, że uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 9v, wraz z uczestniczącymi w ramach PI 10i, wyróżnili się najwyższą oceną trwałości wsparcia w okresie 12 miesięcy po zakończeniu realizacji projektu.

### **PI 10i (Działanie 8.3)**

Wszyscy spośród uczestników wsparcia w ramach PI 10i. „Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego” – zarówno w momencie rozpoczęcia projektu, jak i w sześć miesięcy po jego zakończeniu - pracowali w czyjejs firmie. Respondenci w zdecydowanej większości pracowali na umowę o pracę na czas nieokreślony – a odsetek ten jeszcze wzrósł w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu realizacji projektu.

Struktura formy zatrudnienia respondentów, nie dawała dużych możliwości poprawy sytuacji zawodowej. Dlatego też jedynie 4,7% badanych wyszło z niepełnego do pełnego zatrudnienia. Stanowi to jednak znaczący postęp w stosunku do I etapu badania, kiedy odsetek ten wyniósł 1,8%. Z niepełnego do pełnego zatrudnienia przeszło 1,3% badanych, podczas gdy w I etapie badania odsetek ten wyniósł 2,4%. Przeciętny był również odsetek badanych, którzy zmienili pracę na wymagającą wyższych kompetencji. Wyniósł 7,6% w porównaniu do 3,9% w I etapie badania. Z tego powodu ocena stopnia przyczynienia się projektu do zmiany pracy lub stanowiska, była przeciętna i niska w porównaniu z oceną z I etapu badania. Również oceny jakości i adekwatności wsparcia były przeciętne, ale jednocześnie wyraźnie niższe niż w I etapie badania.

Badani bardzo często dostrzegali inne zmiany, w ich sytuacji zawodowej. Dzięki udziałowi w projekcie sprawniej radzą sobie oni z wykonywaniem zadań służbowych. Ponadto PI wyróżnił się najwyższą w zestawieniu oceną trwałości wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej w okresie 12 miesięcy po zakończeniu realizacji projektu.

Ciekawą zmianą w porównaniu do I etapu badania jest znaczny wzrost odsetka wskazań na użyteczność wsparcia w zakresie korzystania z TIK. Z tej formy wsparcia korzystał co czwarty

respondent, który poprawił swoją sytuację na rynku pracy. Mimo to osoby uznające wsparcie z zakresu TIK za przydatne, słabiej niż inni, ocenili wpływ projektu na zmianę swojej sytuacji zawodowej.

#### **PI 10iii (Działanie 8.4)**

Wskaźniki uzyskiwane w ramach PI 10iii. „Kształcenie ustawiczne osób dorosłych” są przeciętne na tle pozostałych. Z niepełnego do pełnego zatrudnienia przeszło 6,6% badanych, co oznacza dwukrotny wzrost w porównaniu z I etapem badania. Zmiana zatrudnienia z niepełnego na pełne dotyczyła jedynie 0,7% badanych, co oznacza spadek w porównaniu do 1,6% w I etapie badania. Uczestnicy wsparcia w ramach PI 10iii, dwa razy częściej niż w I etapie zmieniali pracę na wymagającą wyższych kompetencji. Respondenci dość często dostrzegali również inne zmiany – głównie to, że sprawniej radzą sobie z wykonywaniem zadań służbowych.

#### **PI 10iv (Działanie 8.5)**

Uczestnicy wsparcia w ramach PI 10iv. „Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego” wyraźnie częściej, niż uczestnicy projektów ramach innych PI, wychodzili z niepewnego zatrudnienia. Odsetek osób, którym udało się tego dokonać wynosił 9,1% i był wyższy niż analogiczny dla I etapu badania – 6,4%. W zakresie przechodzenia z niepełnego zatrudnienia, ich wynik był przeciętny i wynosił 0,9%. Ponadto był to odsetek dużo niższy niż w I etapie badania, w którym wyniósł 3,6%.

Głównym wyróżnikiem uczestników wsparcia w ramach tego PI, była częsta zmiana pracy, w wyniku realizacji projektu, na wymagającą wyższych kompetencji. Zmiany pracy podjęto się aż 12,5% uczestników wsparcia w ramach tego PI, co oznacza że był to drugi najwyższych wynik w zestawieniu, a ponad znacznie wyższy niż w I etapie badania, kiedy wynosił 2,8%. Ponadto respondenci dość często dostrzegali inne zmiany, będące efektem realizacji projektu. Przede wszystkim sprawniej radzili sobie z wykonywaniem zadań służbowych.

Na skuteczność wsparcia w ramach PI 10iv składa się przede wszystkim poprawa jakości szkoleń. Za użyteczne w zakresie poprawy ich sytuacji na rynku pracy, uznało je aż 51,4% respondentów, czyli ponad sześciokrotnie więcej niż w I etapie badania. Co ciekawe ocena ta była niezależna od rzeczywistej zmiany, dokonanej w życiu zawodowym badanych. Zarówno respondenci, którzy zmienili pracę, jak i jej nie zmienili oraz respondenci, którzy zmienili formę zatrudnienia, jak i ci, którzy jej nie zmienili – równie często uznawali szkolenia za użyteczną formę wsparcia.

### V.3. Wnioski i rekomendacje

Poniższa tabela zawiera wnioski z badania i przypisane do nich rekomendacje.

**Tabela 54.** Tabela wniosków rekomendacji

L.p.	Wniosek wynikający z badania	Proponowana rekomendacja	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
1.	Województwo świętokrzyskie charakteryzuje zmniejszająca się liczba ludności oraz spadek udziału osób w wieku produkcyjnym. Maleje również liczba studentów oraz osób dorosłych, korzystających z kształcenia ustawicznego. Trendy te ograniczają dostępność wykwalifikowanej siły roboczej. Mimo to w regionie utrzymuje się wysoka stopa bezrobocia (s. 34-35, 40-41).	Biorąc pod uwagę sytuację społeczno-gospodarczą województwa świętokrzyskiego należy uznać, że interwencja skoncentrowana na poprawie sytuacji i wzmocnieniu kompetencji osób pracujących jest zasadna i należy ją kontynuować (s. 86).	IZ/IP RPO WŚ	Interwencję należy kontynuować, wprowadzając ewentualne modyfikacje tematyczne, wynikające ze zróżnicowanej skuteczności jej poszczególnych obszarów.	Perspektywa Finansowa 2021-2027	Rekomendacja programowa - operacyjna	Rynek pracy

L.p.	Wniosek wynikający z badania	Proponowana rekomendacja	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
2.	W momencie rozpoczęcia projektu zdecydowana większość uczestników wsparcia była zatrudniona na etacie, na ogół na umowę o pracę na czas nieokreślony. Dokonanie zmiany rodzaju i formy zatrudnienia na bardziej korzystne było więc niemożliwe dla wielu spośród uczestników wsparcia, ponieważ większość osób objętych wsparciem, już w chwili przystąpienia do projektu, znajdowało się w sytuacji definiowanej jako korzystna (s. 46-49, 54, 56).	Rekomenduje się rozszerzenie sposobu obliczania wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”, tak aby uwzględniał on więcej czynników, świadczących o rzeczywistej zmianie sytuacji zawodowej uczestników wsparcia, w ramach ich obecnego miejsca pracy. Dzięki temu wartość wskaźnika uwzględni dodatkowe obiektywne zmiany w sytuacji zawodowej respondentów (s. 87).	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	W badaniu ilościowym należy uwzględnić dodatkowe czynniki, świadczące o dokonaniu obiektywnej zmiany w obecnym miejscu pracy uczestnika wsparcia. Proponowane jest wprowadzenie dwóch pytań o zmiany dokonane pomiędzy rozpoczęciem udziału w projekcie, a sześcioma miesiącami po zakończeniu udziału w nim: (i) otrzymanie przez respondenta awansu w ramach swojego miejsca pracy, (ii) wzrost wynagrodzenia w ramach swojego miejsca pracy. Nastąpienie chociaż jednej z tych zmian powinno zostać uznane za znalezienie się przez uczestnika w lepszej sytuacji na rynku pracy.	III kwartał 2022	Rekomendacja horyzontalna operacyjna	Metodologia monitorowania postępu w realizacji programów operacyjnych

L.p.	Wniosek wynikający z badania	Proponowana rekomendacja	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
3.	Mimo, że wysoki odsetek badanych wyszedł z niepewnego zatrudnienia, struktura rodzajów i form zatrudnienia zarówno przed rozpoczęciem udziału w projekcie, jak i sześć miesięcy po jego zakończeniu, była bardzo zbliżona. Potwierdza to, że liczni uczestnicy wsparcia zmienili pracę na inną, co często wiązało się ze zmianą formy umowy na niepewną (s. 46-49, 51-56).	Rekomenduje się wdrożenie sposobu pomiaru skutków zmiany miejsca pracy uczestników wsparcia. Obecnie respondenci są pytani jedynie o aktualny rodzaj i formę zatrudnienia. Warto prześledzić na ile zmiana miejsca pracy rzeczywiście jest dla nich korzystna (s. 88).	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	W ramach badania ilościowego, należy uwzględnić dodatkowe pytania dotyczące zmiany miejsca pracy przez uczestników wsparcia. Pytania powinny: (i) zmiany wysokości wynagrodzenia w stosunku do poprzedniej pracy, (ii) charakterystyki stanowiska – czy wymaga ono większych kompetencji i wiąże się z większą odpowiedzialnością. Czynniki te mogłyby decydować o tym, czy zmiana miejsca pracy, polegająca na okresowym przejściu do niepewnego zatrudnienia, w rzeczywistości nie stanowiła zmiany korzystnej dla uczestnika wsparcia.	III kwartał 2022	Rekomendacja horyzontalna operacyjna	Metodologia monitorowania postępu w realizacji programów operacyjnych



L.p.	Wniosek wynikający z badania	Proponowana rekomendacja	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
4.	W stosunku do I etapu badania, nastąpiła znacząca poprawa w zakresie oceny wpływu konkretnych form wsparcia na zmianę sytuacji zawodowej jego uczestników. Wysoki odsetek wskazań w ramach danego PI, przekładał się również na częstą zmianę sytuacji zawodowej uczestników wsparcia. Szczególnie widoczne było to we wsparciu w opiece nad dziećmi, które przełożyło się na poprawę zarówno rodzaju i formy zatrudnienia, jak i stanowiska respondentów. Skuteczne doradztwo i wizyty	Rekomenduje się kontynuację wymienionych - szczególnie skutecznych form wsparcia – i poszerzenie ich zakresu – objęcie wsparciem większej liczby pracowników (s. 89).	IZ/IP RPO WŚ	Należy przedsięwziąć, jakie zmiany w okresie 2019-2021 nastąpiły w realizacji takich form wsparcia jak: (i) wsparcie w opiece nad dziećmi, (ii) doradztwo w zakresie ekonomii społecznej, (iii) wizyty studyjne w zakresie ekonomii społecznej, (iv) doradztwo zawodowe, (v) doskonalenie zawodowe, (vi) szkolenia i kursy zawodowe). Dzięki temu możliwe będzie wyodrębnienie dobrych praktyk, które przyczyniły się do wzrostu ich skuteczności. Wymienione formy wsparcia należy stosować możliwie często w przyszłej perspektywie finansowej i wzmacniać ich skuteczność	Perspektywa Finansowa 2021-2027	Rekomendacja programowa - operacyjna	Metodologia monitorowania postępu w realizacji programów operacyjnych

L.p.	Wniosek wynikający z badania	Proponowana rekomendacja	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	<p>studyjne, w ramach wspierania ekonomii i przedsiębiorczości społecznej, przełożyły się na częste zmiany stanowisk na wymagające wyższych kompetencji. Zróżnicowane formy wsparcia, w ramach rozwoju szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego, były zaś najskuteczniejsze w zakresie wychodzenia z niepewnego zatrudnienia (s. 67, 70-71, 81, 83-84).</p>			zidentyfikowanymi dobrymi praktykami.			
5.	<p>Respondenci, wskazując umowę, na której są zatrudnieni w okresie sześciu miesięcy po rozpoczęciu udziału w projekcie (pytanie 10), mają możliwość wyboru</p>	<p>Rekomendowane jest przebudowanie obligatoryjnego elementu narzędzia badawczego w taki sposób, by wyeliminować opisane mankamenty (s. 90-91).</p>	<p>Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej</p>	<p>Należy zmienić reguły przejścia w pytaniu 6, tak aby były one spójne z regułami przejścia w analogicznym pytaniu 1. Respondenci, którzy wskażą, że w okresie sześciu miesięcy po</p>	<p>III kwartał 2022</p>	<p>Rekomendacja horyzontalna operacyjna</p>	<p>Metodologia monitorowania postępu w realizacji programów operacyjnych</p>

L.p.	Wniosek wynikający z badania	Proponowana rekomendacja	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	<p>samozatrudnienia/ prowadzenia działalności gospodarczej na zasadach ogólnych. Nie jest to możliwe w przypadku analogicznego pytania o umowę w momencie przystąpienia do projektu (pytanie 2). Nie jest również zasadne, ponieważ o tym, że dany respondent prowadzi działalność gospodarczą, powiadamia w pytaniach o rodzaj zatrudnienia (pytania 1 i 6). Konstrukcja kwestionariusza utrudnia więc dokonywanie porównań sytuacji sprzed rozpoczęcia projektu oraz z okresu sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w nim (s. 13).</p>			<p>zakończeniu udziału w projekcie, prowadzili własną działalność gospodarczą, bądź własne gospodarstwo rolne, nie powinni odpowiadać na pytanie 10 o umowę, na której są zatrudnieni. Jednocześnie z pytania 10 powinna zostać usunięta odpowiedź o samozatrudnieniu/ prowadzeniu działalności gospodarczej na zasadach ogólnych.</p>			

L.p.	Wniosek wynikający z badania	Proponowana rekomendacja	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
6.	W trakcie realizacji badania wystąpiły problemy z realizacją próby w przypadku Beneficjentów PI 8v, którzy korzystali ze wsparcia w ramach BUR za pośrednictwem Operatora projektu. Respondenci często nie kojarzyli Operatora projektu (a tylko on był podany w operacie badania), a nawet nie pamiętali samego udziału w projekcie ze względu na odległą perspektywę czasową (s. 13).	Rekomenduje się przekazywanie uczestnikom wsparcia bardziej szczegółowych informacji nt. dofinansowania projektów przez UE oraz informacji o wyrażeniu zgody na udział w badaniu ankietowym nt. oceny wsparcia w perspektywie kilku lat (s. 92).	IZ/IP RPO WŚ	Uczestnikom wsparcia należy przekazywać szczegółowe informacje o projektach, w których uczestniczą. Informacje o (i) zakresie projektu, (ii) jego Operatorze oraz (iii) deklaracji wzięcia udziału w badaniu ewaluacyjnym. Informacje powinny być przekazywane za pomocą regulaminów konkursów oraz podczas spotkań informacyjnych. Warto utrwać przekazywane komunikaty podczas trwania projektu.	Perspektywa Finansowa 2021-2027	Rekomendacja programowa – operacyjna	Rynek pracy

Źródło: Opracowanie własne

## VI. Aneks

### VI.1. Bibliografia

#### Dokumenty

- 1) Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020 - wersja 11.0 przyjęty decyzją KE C(2021) 9737 z 22.12.2021 r.;
- 2) Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020 - (wersja 52)\_styczeń 2022, wraz z załącznikami;
- 3) Wytyczne Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 z sierpnia 2020 r. wraz z załącznikami;
- 4) Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności na lata 2014-2020 z 15 czerwca 2021 roku;
- 5) Wytyczne Komisji Europejskiej: The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy – European Social Fund. Guidance Document;
- 6) Plan Ewaluacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020 - aktualizacja 4 z dnia 10 listopada 2021 roku;
- 7) Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020;
- 8) Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020;
- 9) Strategia Polityki Społecznej Województwa Świętokrzyskiego na lata 2012-2020;
- 10) Umowa Partnerstwa. Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020;
- 11) Dane z systemu SL2014 na temat liczby osób pracujących, objętych wsparciem w Programie, które zakończyły udział we wsparciu do 31 grudnia 2020 r.);

#### Literatura

- 1) Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap), EU-CONSULT" Sp. z o.o., Gdańsk 2019;
- 2) Barometr zawodów 2020: Raport podsumowujący badanie w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kraków 2019;
- 3) Aktywne polityki rynku pracy, Europejski Semestr – Zestawienie Informacji Tematycznych, [w:] red. Z. Wiśniewskiego i K. Zawadzkiego, Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim;
- 4) L. Calmfors, Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features, Institute for International Economic Studies, Seminar Paper 1994, nr 563, s. 4–17 oraz L. Calmfors;

- 5) P. Skedinger, Does Active Labour Market Policy Increase Employment? – Theoretical Considerations and Some;
- 6) Empirical Evidence from Sweden, Institute for International Economic Studies, Seminar Paper 1995, nr 590;
- 7) M. Maksim, Metody ewaluacji aktywnej polityki rynku pracyw Unii Europejskiej, w: Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim, pod.red. Z. Wiśniewskiego i K. Zawadzkiego.

#### Dane statystyczne z BDL GUS

- 1) Liczba ludności w województwie świętokrzyskim;
- 2) Struktura mieszkańców województwa świętokrzyskiego według grup wieku w latach 2013-2020;
- 3) Migracje na pobyt stały wewnętrzne i zagraniczne w latach 2013-2020;
- 4) Ludność wg poziomu wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 (według BAEL);
- 5) Studenci w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020;
- 6) Stopa bezrobocia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020;
- 7) Odsetek osób zarejestrowanych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok;
- 8) Struktura przyczyn bierności zawodowej w latach 2013-2020;
- 9) Osoby dorosłe w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w województwie świętokrzyskim [%];
- 10) Wskaźnik zatrudnienia w województwie świętokrzyskim wg grup wieku i miejsca zamieszkania w latach 2013-2020;
- 11) Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 [w %];
- 12) Liczba ofert pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020;
- 13) Struktura pracujących w sektorach ekonomicznych w latach 2013-2020;
- 14) Sektorowa struktura przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim wg PKD 2007 w latach 2013-2020;
- 15) Liczba nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020;
- 16) Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 (Polska=100%).

## VI.2. Spis tabel

---

<b>Tabela 1.</b> Metody i techniki badawcze i analityczne .....	14
<b>Tabela 2.</b> Przypisanie technik badawczych i kryteriów ewaluacyjnych do pytań badawczych15	
<b>Tabela 3.</b> Proporcjonalny dobór próby dla wszystkich warstw .....	18
<b>Tabela 4.</b> Dobór próby w ramach Priorytetu 8v (Działanie 10.5) .....	19
<b>Tabela 5.</b> Dobór próby w ramach Priorytetu 8vi (Działanie 8.2) .....	21
<b>Tabela 6.</b> Dobór próby w ramach Priorytetu 9iv (Działanie 9.2) .....	23
<b>Tabela 7.</b> Dobór próby w ramach Priorytet 9v (Działanie 9.3) .....	25
<b>Tabela 8.</b> Dobór próby w ramach Priorytetu 10i .....	27
<b>Tabela 9.</b> Dobór próby w ramach Priorytetu 10iii (Działanie 8.4) .....	29
<b>Tabela 10.</b> Dobór próby w ramach Priorytetu 10iv (Działanie 8.5) .....	31
<b>Tabela 11.</b> Liczba ludności w województwie świętokrzyskim.....	34
<b>Tabela 12.</b> Struktura ludności województwa świętokrzyskiego wg grup wieku w latach 2013-2020.....	34
<b>Tabela 13.</b> Migracje na pobyt stały wewnętrzne i zagraniczne w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 .....	35
<b>Tabela 14.</b> Ludność wg poziomu wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 (wg BAEL) .....	36
<b>Tabela 15.</b> Wskaźnik zatrudnienia w województwie świętokrzyskim wg grup wieku i miejsca zamieszkania w latach 2013-2020.....	37
<b>Tabela 16.</b> Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 [w %].....	38
<b>Tabela 17.</b> Struktura przyczyn bierności zawodowej w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020.....	39
<b>Tabela 18.</b> Stopa bezrobocia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020.....	40
<b>Tabela 19.</b> Odsetek osób zarejestrowanych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok w województwie świętokrzyskim.....	40
<b>Tabela 20.</b> Liczba studentów w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020.....	40
<b>Tabela 21.</b> Osoby dorosłe w wieku 25-64 lata, uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu, w województwie świętokrzyskim [%] .....	41

<b>Tabela 22.</b> Sektorowa struktura przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim wg PKD 2007 w latach 2013-2020 .....	42
<b>Tabela 23.</b> Struktura pracujących w województwie świętokrzyskim według sektorów ekonomicznych w latach 2013-2020 .....	43
<b>Tabela 24.</b> Liczba nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 w tys. ....	44
<b>Tabela 25.</b> Oferty pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020.....	44
<b>Tabela 26.</b> Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2020 (Polska=100%) .....	45
<b>Tabela 27.</b> Rodzaj zatrudnienia uczestników wsparcia w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie [w %] .....	46
<b>Tabela 28.</b> Forma zatrudnienia uczestników wsparcia w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu [w %] .....	47
<b>Tabela 29.</b> Wymiar czasu pracy uczestników wsparcia w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu [w %] .....	49
<b>Tabela 30.</b> Ocena adekwatności wynagrodzenia do pracy wykonywanej w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie.....	50
<b>Tabela 31.</b> Rodzaj zatrudnienia uczestników wsparcia sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie [w %] .....	51
<b>Tabela 32.</b> Forma zatrudnienia uczestników wsparcia sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie [w %] .....	52
<b>Tabela 33.</b> Odsetek uczestników wsparcia, którzy w okresie sześciu miesięcy od zakończenia udziału w projekcie przeszli z niepewnego do stabilnego zatrudnienia .....	54
<b>Tabela 34.</b> Wymiar czasu pracy uczestników wsparcia 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie [w %] .....	55
<b>Tabela 35.</b> Odsetek uczestników wsparcia, którzy w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia.....	56
<b>Tabela 36.</b> Odsetek uczestników wsparcia, którzy w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie zmienili pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością.....	58
<b>Tabela 37.</b> Odsetek uczestników wsparcia, u których wystąpiły inne zmiany w sytuacji zawodowej na skutek realizacji projektu .....	59



<b>Tabela 38.</b> Ocena adekwatności wynagrodzenia do pracy wykonywanej w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.....	60
<b>Tabela 39.</b> Jakie były skutki pandemii COVID-19 i jej konsekwencje dla prowadzonej przez Pana/i firmę po zakończeniu udziału we wsparciu? .....	61
<b>Tabela 40.</b> Średnia ocen stopnia, w którym udział w projekcie przyczynił się do zmiany pracy lub stanowiska.....	62
<b>Tabela 41.</b> Średnia ocen stopnia, w którym efekty wsparcia były zgodne z potrzebami uczestników .....	63
<b>Tabela 42.</b> Średnia ocen jakości uzyskanego wsparcia .....	64
<b>Tabela 43.</b> Ocena trwałości wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej uczestników po 12 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie .....	65
<b>Tabela 44.</b> Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów - PI 8iv (Działanie 8.1) .....	67
<b>Tabela 45.</b> Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 8v (Działanie 10.5) .....	68
<b>Tabela 46.</b> Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 8vi (Działanie 8.2).....	68
<b>Tabela 47.</b> Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów - PI 9i (Działanie 9.1) .....	69
<b>Tabela 48.</b> Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 9iv (Działanie 9.2).....	69
<b>Tabela 49.</b> Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 9v (Działanie 9.3) .....	70
<b>Tabela 50.</b> Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 10i (Działanie 8.3) .....	71
<b>Tabela 51.</b> Struktura wskazań form wsparcia, które wpłynęły na poprawę sytuacji zawodowej respondentów – PI 10iv (Działanie 8.5).....	72
<b>Tabela 52.</b> Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” .....	78
<b>Tabela 53.</b> Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” .....	80
<b>Tabela 54.</b> Tabela wniosków rekomendacji.....	86

## VI.3. Narzędzia badawcze

### Kwestionariusz ankiety CATI/ CATI

#### WSTĘP

Dzień Dobry. Nazywam się [ANKIETER] i jestem pracownikiem firmy SACADA, czy mógłbym/abym porozmawiać z Panem(ią) [IMIĘ I NAZWISKO RESPONDENTA Z BAZY]?

Ankieter: jeszcze raz odczytać jeśli zmiana rozmówcy:

Dzień Dobry. Nazywam się [ANKIETER] i jestem pracownikiem firmy SACADA, która na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego prowadzi badanie wśród osób, które uczestniczyły w projektach finansowanych z funduszy unijnych. Celem tego badania jest sprawdzenie skuteczności wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego. Według informacji otrzymanych z (nazwa instytucji) od [MIESIĄC I ROK ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY] do [MIESIĄC I ROK ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY] uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie o nazwie [NAZWA PROJEKTU Z BAZY] realizowanym przez [NAZWA BENEFICJENTA]. Przystępując do tego projektu, wyraził(a) Pan(i) zgodę na uczestnictwo w badaniu oraz na przekazanie danych niezbędnych do przeprowadzenia tego wywiadu.

Chciał(a)bym teraz zadać Panu(i) kilkanaście pytań związanych z uczestnictwem w tym projekcie. Rozmowa potrwa około 10 minut. Pana(i) wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w zbiorczych zestawieniach statystycznych, bez możliwości połączenia ich z konkretną osobą. Tutaj nie ma dobrych ani złych odpowiedzi. Chcemy poznać prawdziwe opinie i doświadczenia. Pana(i) udział w badaniu jest dla nas bardzo ważny. Dzięki Pana(i) opinii możliwa będzie ocena efektów obecnie realizowanych projektów unijnych oraz zaprojektowanie lepszych rozwiązań na przyszłość.

#### CZĘŚĆ ZASADNICZA

1. Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w tym projekcie tj. ... **(ROK I MIESIĄC ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY):**

**Możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.**

- a) Był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy jako bezrobotny(a) – **zakończyć wywiad**
- b) Nie pracował(a) Pan(i), ale nie był(a) Pan(i) zarejestrowany w urzędzie pracy – **zakończyć wywiad**
- c) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą – **przejdź do pytania 5**
- d) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie

- e) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
- f) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne – **przejsć do pytania 5**
- g) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
- h) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
- i) Żadne z powyższych (dopytać i odnotować) .....
- j) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – **zakończyć wywiad**

**2. Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a?**

- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
- b) Umowy o pracę na czas określony
- c) Umowy o dzieło/zlecenie
- d) Innej umowy (jakiej?) .....
- e) Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy
- f) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

**3. W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)?**

- a) W pełnym / na cały etat
- b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- d) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

**4. Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że "wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”**

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**PYTANIA O SYTUACJĘ PO PROJEKCIE**

Proszę teraz spróbować sobie przypomnieć swoją sytuację **sześć miesięcy** po zakończeniu udziału w projekcie tj. w (Podać datę określoną jako: **ROK I MIESIĄC ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY + 6 miesięcy**). Kolejne pytania będą dotyczyły właśnie tego okresu.

5. Czy wtedy Pracował(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie, w tym odbywał(a) staż, prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą?

- a) Tak
- b) Nie - zakończyć wywiad
- c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

6. W jakiej formie był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony?

Uwaga: w pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.

- a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą
- b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem<sup>6</sup>, ale nie we własnej firmie
- c) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
- d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne
- e) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
- f) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
- g) W innej formie (dopytać i odnotować)
- h) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

7. Czy w tamtym okresie (tj. sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie) zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko?

- a) Tak
- b) Nie – przejść do pyt. nr 10
- c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

8. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

---

<sup>6</sup> Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą - nawet jeśli jego podstawą umową zatrudnienia jest umowa cywilno - prawna.

- a) Tak
- b) Nie
- c) (**NIE CZYTAĆ**) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

**10. Proszę spróbować sobie przypomnieć na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony(a) ?**

- 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
- e) Innej umowy (**dopytać i odnotować**)
- f) Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy
- g) (**NIE CZYTAĆ**) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

**11. Proszę spróbować sobie przypomnieć, w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)?**

- a) W pełnym / na cały etat
- b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- d) (**NIE CZYTAĆ**) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

**12. Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że "wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”.**

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana(i) sytuacji zawodowej na skutek realizacji projektu?**

- a) Tak, zaszły zmiany pozytywne
  - a1) Spadło zagrożenie, że stanowisko mojej pracy zostanie zlikwidowane
  - b1) Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy
  - c1) Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników
  - d1) Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych
  - e1) Inne (jakie?) .....

- b) Nie nastąpiły zmiany
- c) Tak, zaszły zmiany niekorzystne (jakie?) ...
- d) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

**Poniższe pytanie wyświetli się/zostanie zadane respondentom, w przypadku których upłynął okres co najmniej 12 miesięcy od momentu zakończenia udziału we wsparciu.**

**14. Czy efekty wsparcia w postaci zmiany Pana/i sytuacji zawodowej utrzymały się, czy też uległy zmianie po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia przez Pana/ią udziału w projekcie?**

- a) Utrzymały się
- b) Uległy zmianie na lepsze w zakresie:
  - b1) wysokości wynagrodzenia
  - c1) formy umowy
  - d1) zmiany stanowiska pracy/zmiany pracy
- c) Uległy zmianie na gorsze
- d) (Nie czytać) Odmowa odpowiedzi

**15. Proszę ocenić w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, jak ogółem ocenia Pan(i) jakość uzyskanego wsparcia.**

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, w jakim stopniu efekty wsparcia były zgodne z Pana/i potrzebami.**

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Respondent zostanie zapytany wyłącznie o formy wsparcia, które realizowano w Działaniu, w ramach którego uczestniczył w projekcie zgodnie z poniższą tabelą.**

**Ze względu na to, że w ramach Działania 8.4 realizowano wyłącznie szkolenia/kursy, w przypadku osób, które uczestniczyły w projektach realizowanych w ramach tego Działania pytanie zostanie pominięte.**

**17. Czy któraś ze wskazanych form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej, a jeśli tak, to która?**

### **Pytanie do uczestników Działania 8.1**

a) Tak, miała wpływ:

a1) Opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną

b1) Szkolenie/kurs

b) Nie miała wpływu

c) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

### **Pytanie do uczestników Działania 8.2**

a) Tak, miała wpływ:

a1) Program zdrowotny

b1) Szkolenie/kurs

c1) Inne, jakie? (zapisać)

b) Nie miała wpływu

c) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

### **Pytanie do uczestników Działania 8.3**

a) Tak, miała wpływ:

a1) Doradztwo

b1) Doskonalenie zawodowe

c1) Studia/kształcenie podyplomowe

d1) Szkolenie/kurs

e1) Wsparcie z wykorzystania TIK

f1) Inne, jakie? (zapisać)

b) Nie miała wpływu

c) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

### **Pytanie do uczestników Działania 8.5**

a) Tak, miała wpływ:

a1) Doradztwo

b1) Doskonalenie zawodowe

c1) Studia/kształcenie podyplomowe

d1) Szkolenie/kurs

- b) Nie miała wpływu
- c) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

**Pytanie do uczestników Działania 9.1**

- a) Tak, miała wpływ:
  - a1) Doradztwo
  - b1) Usługa aktywnej integracji (o charakterze zawodowym/społecznym)
- b) Nie miała wpływu
- c) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

**Pytanie do uczestników Działania 9.2**

- a) Tak, miała wpływ:
  - a1) Doradztwo
  - b1) Szkolenie/kurs
  - c1) Usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym
  - d1) Usługa zdrowotna/medyczna
  - e1) Zajęcia dodatkowe
  - f1) Inne, jakie? (zapisać)
- b) Nie miała wpływu
- c) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

**Pytanie do uczestników Działania 9.3**

- a) Tak, miała wpływ:
  - a1) Doradztwo
  - b1) Wizyta studyjna
- b) Nie miała wpływu
- c) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

**Pytanie do uczestników Działania 10.5**

- a) Tak, miała wpływ:
  - a1) Szkolenie kurs
  - b1) Usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa (usługa doradcza/szkoleniowa/studia/kształcenie podyplomowe)
- b) Nie miała wpływu



c) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie zostanie zadane wyłącznie respondentom, którzy w pytaniu 17 wskazali odpowiedź „a”.

**18. Dlaczego ta forma wsparcia sprawdziła się w Pana(i) przypadku najlepiej? (otwarte)**

.....

**19. Jakie były skutki pandemii COVID-19 i jej konsekwencje dla prowadzonej przez Pana/i firmę po zakończeniu udziału we wsparciu?**

- a) Poważnie negatywne
- b) Zagrożające stabilności firmy
- c) Nieznaczące
- d) Brak negatywnych skutków
- e) Pozytywne

**Metryczka:**

**M1. Płeć respondenta (Ankieterze, zaznacz samodzielnie)**

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

**M2. Wykształcenie**

- a) Podstawowe
- b) Gimnazjalne
- c) Ponadgimnazjalne
- d) Policealne
- e) Wyższe

**M3. Wiek:**

- a) Do 25 lat
- b) 25-29 lat
- c) 30-54 lata
- d) 55 i więcej lat

## Scenariusz IDI z przedstawicielem Świętokrzyskiego Centrum Innowacji i Transferu Technologii sp. z o.o.

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem firmy SACADA. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego przeprowadzamy badanie ewaluacyjne „Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (II etap)”. Jednym z jego elementów jest przeprowadzenie wywiadów z beneficjentami Działania 10.5 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020. W związku z tym chciał(a)bym poprosić Pana/ią o wzięcie udziału w indywidualnym wywiadzie pogłębionym. Uprzejmie proszę o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na moje pytania.

1. Na początku chciał(a)bym zapytać o to, jaką pełnił/a Pan/i funkcję w ramach projektu „Biznes Adapter – system wsparcia MŚP w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania”?
2. Jakie były kluczowe założenia projektu?
3. Jakich efektów wsparcia oczekiwali uczestnicy projektu?

Jakie różnice występowały między oczekiwaniami uczestników płci męskiej a oczekiwaniami uczestników płci żeńskiej?

Czy osoby pracujące na własny rachunek miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?

Czy osoby po 50. roku życia miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?

Czy osoby o niskich kwalifikacjach miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?

4. Jakie efekty wsparcia udało się osiągnąć do tej pory w odniesieniu do uczestników projektów?

Które z efektów wsparcia są najbardziej widoczne, a której najmniej i dlaczego?

Czy występują różnice pomiędzy efektami wsparcia osiągniętymi dla kobiet i mężczyzn, a jeśli tak, to jakie są to różnice?

Jakie specyficzne efekty wsparcia udało osiągnąć się w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek?

Jakie specyficzne efekty wsparcia udało osiągnąć się w odniesieniu do osób po 50. roku życia?

Jakie specyficzne efekty wsparcia udało osiągnąć się w odniesieniu do osób o niskich kwalifikacjach?

5. Jak Pan/i ocenia, w jaki stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami uczestników projektów. Proszę uzasadnić odpowiedź.

W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami uczestników płci męskiej, a w jakim z potrzebami uczestników płci żeńskiej?

W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami osób pracujących na własny rachunek?

W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami osób po 50. roku życia?

W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami osób o niskich kwalifikacjach?

6. Czy otrzymali Państwo od uczestników informację, iż wsparcie w jakimś zakresie nie odpowiada na ich potrzeby?

Jeśli tak, to wsparcie w jakim zakresie nie odpowiadało uczestnikom?

Czym cechowali się uczestnicy, którym nie odpowiadało wsparcie?

Jakie działania zaradcze Państwo wdrożyli?

7. Jaki był wpływ poszczególnych form wsparcia, z których skorzystali uczestnicy projektu, na ich sytuację na rynku pracy?

Które z zastosowanych form wsparcia (szkolenia ogólne, szkolenie specjalistyczne, studia podyplomowe, e-learning) miały największy wpływ w tym zakresie i dlaczego?

Które z zastosowanych form wsparcia były najbardziej skuteczne w odniesieniu do poszczególnych grup uczestników (kobiety, mężczyźni, osoby pracujące na własny rachunek, osoby po 50. roku życia, osoby o niskich kwalifikacjach) i dlaczego?

8. Proszę sobie wyobrazić, że mają Państwo możliwość rozpoczęcia realizacji projektu od nowa i mogą Państwo zmienić założenia dotyczące realizacji wsparcia. Co by Państwo zmienili, aby zwiększyć skuteczność zaoferowanego wsparcia?

Dopytać o to, czy uwzględniono by dodatkowe formy wsparcia lub zrezygnowano z obecnie realizowanych.

9. Jakie może Pan(i) wskazać dobre praktyki, czyli wyjątkowo skuteczne, innowacyjne rozwiązania, które uwzględnili Państwo w projekcie w celu skuteczniejszego wspierania uczestników?

10. Czy chciał(a)by Pan(i) dodać coś na koniec naszej rozmowy?

Dziękuję bardzo za poświęcony czas!

## Scenariusz IDI z przedstawicielem Staropolskiej Izby Przemysłowo-Handlowej

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem firmy SACADA. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego przeprowadzamy badanie ewaluacyjne „Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (II etap)”. Jednym z jego elementów jest przeprowadzenie wywiadów z beneficjentami Działania 10.5 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020. W związku z tym chciał(a)bym poprosić Pana/ią o wzięcie udziału w indywidualnym wywiadzie pogłębionym. Uprzejmie proszę o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na moje pytania.

1. Na początku chciał(a)bym zapytać o to, jaką pełnił(a) Pan(i) funkcję w ramach projektu „Operator usług rozwojowych dla MŚP z obszarów funkcjonalnych miast: Ostrowiec Świętokrzyski, Starachowice, Skarżysko-Kamienna dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych BUR”?

2. Jakie były kluczowe założenia projektu?

3. Jakich efektów wsparcia oczekiwali uczestnicy projektu?

Jakie różnice występowały między oczekiwaniami uczestników płci męskiej a oczekiwaniami uczestników płci żeńskiej?

Czy osoby po 50. roku życia miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?

Czy osoby o niskich kwalifikacjach miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?

4. Jakie efekty wsparcia udało się osiągnąć do tej pory w odniesieniu do uczestników projektów?

Które z efektów wsparcia są najbardziej widoczne, a której najmniej i dlaczego?

Czy występują różnice pomiędzy efektami wsparcia osiągniętymi dla kobiet i mężczyzn, a jeśli tak, to jakie są to różnice?

Jakie specyficzne efekty wsparcia udało osiągnąć się w odniesieniu do osób po 50. roku życia?

Jakie specyficzne efekty wsparcia udało osiągnąć się w odniesieniu do osób o niskich kwalifikacjach?

5. Jak Pan(i) ocenia, w jaki stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami uczestników projektów. Proszę uzasadnić odpowiedź.

W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami uczestników płci męskiej, a w jakim z potrzebami uczestników płci żeńskiej?

W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami osób po 50. roku życia?

W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami osób o niskich kwalifikacjach?

6. Czy otrzymali Państwo od uczestników informację, iż wsparcie w jakimś zakresie nie odpowiada na ich potrzeby?

Jeśli tak, to wsparcie w jakim zakresie nie odpowiadało uczestnikom?

Czym cechowali się uczestnicy, którym nie odpowiadało wsparcie?

Jakie działania zaradcze Państwo wdrożyli?

7. Jaki był wpływ poszczególnych form wsparcia, z których skorzystali uczestnicy projektu, na ich sytuację na rynku pracy?

Które z zastosowanych form wsparcia (szkolenia ogólne, szkolenie specjalistyczne, studia podyplomowe, e-learning) miały największy wpływ w tym zakresie i dlaczego?

Które z zastosowanych form wsparcia były najbardziej skuteczne w odniesieniu do poszczególnych grup uczestników (kobiety, mężczyźni, osoby po 50. roku życia, osoby o niskich kwalifikacjach) i dlaczego?

8. Proszę sobie wyobrazić, że mają Państwo możliwość rozpoczęcia realizacji projektu od nowa i mogą Państwo zmienić założenia dotyczące realizacji wsparcia. Co by Państwo zmienili, aby zwiększyć skuteczność zaoferowanego wsparcia?

Dopytać o to, czy uwzględniono by dodatkowe formy wsparcia lub zrezygnowano z obecnie realizowanych.

9. Jakie może Pan(i) wskazać dobre praktyki, czyli wyjątkowo skuteczne, innowacyjne rozwiązania, które uwzględnili Państwo w projekcie w celu skuteczniejszego wspierania uczestników?

10. Czy chciał(a)by Pan(i) dodać coś na koniec naszej rozmowy?

Dziękuję bardzo za poświęcony czas!

## Scenariusz warsztatu implementacyjnego

Szanowni Państwo, celem dzisiejszego spotkania jest omówienie wyników badania ewaluacyjnego „Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (II etap)”. Pierwsza część naszego spotkania skoncentruje się na omówieniu wyników zrealizowanych badań, natomiast podczas drugiej omówione zostaną wnioski wyciągnięte przez Zespół Badawczy oraz realność wdrażania rekomendacji zaproponowanych przez Wykonawcę.

1. Omówienie wartości brutto i netto wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”.

Czy osiągniętą wartość wskaźnika można uznać za satysfakcjonującą? Dlaczego tak/dlaczego nie?

Jakie można wdrożyć rozwiązania, aby w przyszłości skuteczniej realizować wartość wskaźnika?

2. Omówienie procentowej struktury zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu:

- Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia;
- Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia;
- Zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością;
- Awans w pracy;
- Dostrzeganie innych korzystnych zmian, np. poprawa sytuacji finansowej, zmniejszenie zagrożenia likwidacji stanowiska;
- Niedostrzeganie jakichkolwiek zmian;
- Dostrzeganie zmian niekorzystnych.

W których obszarach procentową strukturę zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu należy uznać za satysfakcjonującą, a w których za niezadowalającą?

Jakie można wdrożyć rozwiązania, aby u większego odsetka uczestników projektów następowały pozytywne zmiany?

3. Omówienie oceny jakości wsparcia wystawionej przez uczestników projektów.

Co można zrobić, aby uczestnicy projektów wyżej oceniali jakość wsparcia?

Które z zaproponowanych działań powinny mieć priorytet?

4. Omówienie dostosowania efektów wsparcia do potrzeb uczestników projektów.

Co można zrobić, aby efekty wsparcia były w większym stopniu dostosowane do potrzeb uczestników projektów?

Zaspokojenie których potrzeb uczestników jest priorytetowe i dlaczego?

5. Omówienie form wsparcia, które miały największy wpływ na sytuację uczestników na rynku pracy.

Dlaczego te formy wsparcia miały największy wpływ na sytuację uczestników na rynku pracy?

Które z form wsparcia powinny być wykorzystywane częściej, a które rzadziej?

Czy można wskazać formy wsparcia, z których należy zrezygnować?

Czy należałoby uwzględnić w projektach jakieś formy wsparcia, które nie są obecnie stosowane?

6. Omówienie kwestii utrzymywania się efektów wsparcia po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia uczestnictwa w projekcie.

Jakie czynniki wpływają na to, że efekty wsparcia utrzymują się w okresie 12 miesięcy+, a jakie czynniki wpływają na to, że efekty wsparcia nie są trwałe?

Co można zmienić, aby zwiększyć trwałość efektów wsparcia?

7. Omówienie wstępnych wniosków wyciągniętych przez Zespół Badawczy.

Określenie, które wnioski można pozostawić w zaproponowanej formie, które należy zmodyfikować, a które są nietrafne.

Uzupełnienie katalogów wniosków o dodatkowe wnioski sporządzone w ramach warsztatu.

8. Omówienie realności wdrożenia rekomendacji zaproponowanych przez Wykonawcę

Określenie, które rekomendacje można wdrożyć w zaproponowanej formie, które należy zmodyfikować, a które są nierealne do wdrożenia.

Uzupełnienie katalogów rekomendacji o dodatkowe rekomendacje sporządzone w ramach warsztatu.

## VII. Załączniki

- **Załącznik 1.** Baza danych CATI
- **Załącznik 2.** Transkrypcje z wywiadów IDI