



Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap)

Raport końcowy

Kielce, kwiecień 2019

Zamawiający:

Województwo Świętokrzyskie – Urząd Marszałkowski

Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach

al. IX Wieków Kielc 3

25-516 Kielce



Wykonawca:

"EU-CONSULT" Sp. z o.o.

ul. Toruńska 18C, lokal D

80-747 Gdańsk



Gdańsk 2019

Badanie zrealizowane w ramach Działania 11.1 Skuteczny i efektywny system wdrażania RPOWŚ 2014-2020 Osi priorytetowej 11. Pomoc Techniczna Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Spis treści

Streszczenie	5
Abstract	9
Wykaz skrótów i pojęć.....	13
1. Wprowadzenie	14
1.1. Kontekst badania ewaluacyjnego.....	14
1.1.1. Cel badania	14
1.1.2. Założenia badania	14
1.1.3. Pytania badawcze.....	15
2. Opis zastosowanej metodologii	16
2.1. Analiza desk research (analiza danych zastanych)	16
2.2. Badanie ilościowe (CAWI/CATI).....	17
2.3. Badanie jakościowe (IDI)	19
2.4. Warsztat implementacyjny	20
3. Tło realizacji badania	21
3.1. Skrócona charakterystyka rynku pracy województwa świętokrzyskiego	21
3.1.1. Charakterystyka województwa	21
3.1.2. Sytuacja społeczna	21
3.1.3. Zasoby siły roboczej	23
3.1.4. Sytuacja gospodarcza	29
3.2. Rynek pracy w RPOWŚ 2014-2020	32
4. Wyniki badania	39
4.1 Wskaźnik rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”	39
4.2 Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian w ramach PI 8v	49
4.3 Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach po opuszczeniu programu.....	52
4.4 Ocena jakości udzielonego wsparcia	68
4.5 Zgodność efektów wsparcia z potrzebami uczestników projektów	73
4.6 Wpływ form wsparcia na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy.....	76
4.7 Trwałość efektów wsparcia	80
5. Wnioski i rekomendacje	85
6. Spis tabel i rysunków	90
6.1 Spis tabel	90
6.2 Spis wykresów	93
7. Aneksy	94
7.1 Narzędzia badawcze zastosowane w badaniu ewaluacyjnym	94
7.1.1 Kwestionariusz badania ilościowego.....	94



Fundusze Europejskie
Program Regionalny



**Rzeczpospolita
Polska**



WOJEWÓDZTWO
ŚWIĘTOKRZYSKIE

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



7.1.2 Scenariusz badania IDI z przedstawicielem Staropolskiej Izby Przemysłowo-Handlowej	98
7.1.3 Scenariusz badania IDI z przedstawicielem Świętokrzyskiego Centrum Innowacji i Transferu Technologii sp. z o.o.	99
7.1.4 Scenariusz warsztatu implementacyjnego.....	100

Streszczenie

Celem niniejszego badania było dokonanie analizy tego, w jaki sposób wsparcie z EFS przyczyniło się do zmiany sytuacji uczestników projektów, którzy byli zatrudnieni w momencie przystąpienia do projektu. W wyniku zrealizowanego badania oszacowano wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”, a także dokonano oceny wpływu wsparcia RPOWŚ 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów. Ocenie poddano skuteczność, efektywność, użyteczność, trwałość oraz efektywność działań podjętych w ramach RPOWŚ 2014-2020.

Badanie przeprowadzone zostało z uczestnikami projektów, którzy w chwili rozpoczęcia korzystania ze wsparcia byli zatrudnieni, korzystali ze wsparcia w ramach wybranych Priorytetów Inwestycyjnych (PI) współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w okresie od początku realizacji RPOWŚ 2014-2020 do 30 czerwca 2018 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 CAWI wspomagane 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.

Biorąc pod uwagę sytuację społeczno-gospodarczą województwa świętokrzyskiego wskazać należy, że interwencja dotycząca wsparcia kierowanego do osób pracujących jest zasadna. Na uwagę zasługują zmniejszająca się liczba ludności zamieszkującej analizowany obszar oraz zmniejszenie odsetka osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym w populacji województwa. Należy również zwrócić uwagę na wysoką (choć malejącą) stopę bezrobocia, która znajduje się na wyższym poziomie, niż średnia krajowa.

Analiza stopnia wykształcenia mieszkańców województwa świętokrzyskiego pokazała, że wśród osób aktywnych zawodowo bardzo liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym. 45,08% mieszkańców województwa stanowią osoby bierne zawodowo – blisko 40% z nich posiada wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niższe. Jednocześnie niespełna 3% wszystkich osób dorosłych (w wieku 25-64 lat) zamieszkujących obszar województwa świętokrzyskiego uczestniczyło w kształceniu bądź szkoleniu.

Analizując sytuację gospodarczą województwa, należy wskazać, że na obszarze tym funkcjonują przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa. Specyfika takich przedsiębiorstw powoduje, że od pracowników oczekuje się szerokich i zróżnicowanych umiejętności.

Potrzeby regionu w zakresie wsparcia rynku pracy, kierowanego przede wszystkim do pracowników, potwierdza również diagnoza sporządzona w celu opracowania dokumentu RPOWŚ 2014-2020 oraz uzasadnienie podziału alokacji pomiędzy Cele Tematyczne i Priorytety Inwestycyjne. W Programie podkreśla się, że *koniecznym jest podejmowanie działań ukierunkowanych na wzmocnienie aktywności zawodowej i społecznej mieszkańców regionu, którzy w chwili obecnej stanowią zasoby siły roboczej (jak również budowanie jej potencjału w przyszłości)*¹. Biorąc pod uwagę podział alokacji pomiędzy poszczególne cele i priorytety, wskazać należy, że wsparcie oferowane w odniesieniu do rynku pracy jest w pełni uzasadnione.

Przeprowadzone badanie ilościowe umożliwiło oszacowanie wartości brutto i netto wskaźnika² „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”. Wartość brutto wskaźnika wyniosła 7,56%. Oznacza to, że na każde 1000 osób objętych wsparciem sytuacja na rynku pracy poprawiła się średnio u około 76 z nich. Wartość wskaźnika może zdawać się relatywnie niska, jednak należy zwrócić uwagę, iż:

- Założona w Załączniku 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* metodologia nie uwzględnia przy obliczaniu wartości wskaźnika brutto wzrostu oceny wynagrodzenia;
- Większość respondentów już przed uczestnictwem w projekcie znajdowała się w korzystnej sytuacji na rynku pracy (82,77% respondentów było regularnymi pracownikami, 73,55% pracowało na umowę o pracę na czas nieokreślony, 89,6% było zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin/na pełen etat), dlatego udział w projekcie nie mógł przyczynić się do znacznej poprawy.

Najwyższa wartość brutto wskaźnika została odnotowana w przypadku PI 10iv (Działanie 8.5) (13,48%), PI 9i (Działanie 9.1) (10,26%) oraz PI 9v (Działanie 9.3) (9,29%), zaś najniższa dla PI 8vi (Działanie 8.2) (3,46%) oraz PI 8iv (Działanie 8.1) (3,51%).

Wartość netto wskaźnika wyniosła 3,58%. Niska wartość wskaźnika netto jest rezultatem metodologii jego obliczania. Pytanie 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"), decydujące o tym, iż w przypadku danej osoby stwierdzana jest poprawa sytuacji na rynku pracy kwalifikująca do wliczenia do wskaźnika netto, zadawane było wyłącznie

¹ Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020, s. 158.

² Do określenia wartości brutto nie są brane pod uwagę subiektywne oceny wpływu wsparcia na zmianę sytuacji na rynku pracy, natomiast by obliczyć wartość netto w analizie odpowiedzi uwzględnia się subiektywną ocenę wpływu wsparcia.

osobom, które w pytaniu 7 (Czy w tamtym okresie, tj. sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko?) wskazały odpowiedź „tak” – znacznie ograniczało to liczbę respondentów, których opinie były brane pod uwagę w obliczeniach – jeśli sytuacja danego uczestnika poprawiła się znacznie i w jego opinii był to rezultat udzielonego wsparcia, ale nie zmienił on pracy lub stanowiska, to jego odpowiedzi nie podwyższały wartości wskaźnika.

Wyniki badania z uczestnikami projektów ukazały, że niewielki odsetek badanych po 6 miesiącach od zakończenia udziału we wsparciu przeszedł z niepewnego do stabilnego zatrudnienia oraz z niepełnego do pełnego zatrudnienia. Wśród osób, które zadeklarowały wystąpienie takiej zmiany, dominowali mężczyźni. Zaobserwowane tendencje pozwalają jednak na stwierdzenie, że w wyniku uczestnictwa w projekcie w odniesieniu do uczestników zaszły następujące zmiany:

- Częstsze stosowanie przez pracodawców wobec uczestników projektów formy umów o pracę w miejsce umów cywilno-prawnych.
- Częstsze stosowanie przez pracodawców wobec uczestników projektów formy umów o pracę na czas nieokreślony w miejsce terminowych umów o pracę.

Zaobserwować można również wzrost zadowolenia uczestników projektów ze swojego wynagrodzenia w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu. Największą satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia wyrażali uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3). Uczestnicy projektów wskazywali ponadto, że w wyniku udziału we wsparciu w ich sytuacji zawodowej doszło do zmiany polegającej na uzyskaniu większego poważania w pracy: zarówno ze strony pracodawcy, jak też ze strony współpracowników. Analizując opinie uczestników projektów dotyczące uzyskania przez nich większego szacunku ze strony pracodawcy, należy wskazać, że częściej efekt taki deklarowali mężczyźni, zaś wzrost poważania ze strony współpracowników częściej zauważany był przez kobiety. Relatywnie wysoki (10,86%) był odsetek respondentów, którzy wskazali, że uczestnictwo w projekcie pozwoliło im na sprawniejsze wykonywanie zadań służbowych. Wyniki badania ilościowego świadczą o tym, że uczestnicy projektów są bardzo zadowoleni z jakości udzielonego wsparcia – w skali od 1 do 10 zostało ono ocenione przeciętnie na 8,33. Najwyższe oceny przyznały osoby uczestniczące w projektach realizowanych w ramach 9i (Działanie 9.1) i PI 10iv (Działanie 8.5) – odpowiednio 9,39 i 9,06. Najniżej oceniono jakość wsparcia zapewnionego w ramach PI 9iv (Działanie 9.2) i PI 10i (Działanie 8.3) odpowiednio 7,61 i 7,63. Fakt, iż w przypadku żadnego z PI średnia ocen nie spadła poniżej 7,5 świadczy o tym, iż nie występuje Priorytet Inwestycyjny, w przypadku którego oferowano by wsparcie o niskiej jakości.

W ramach ewaluacji zbadano również, czy efekty wsparcia są zgodne z potrzebami uczestników wsparcia – respondenci ocenili tę zgodność średnio na 8,34 w skali od 1 do 10, co świadczy o zgodności rezultatów wsparcia z potrzebami jego odbiorców.

Do form wsparcia, które miały największy wpływ na poprawę sytuacji zawodowej uczestników projektów, należą kursy i szkolenia, doradztwo oraz doskonalenie zawodowe. Wsparcie to pozwoliło odbiorcom wsparcia na poszerzenie wiedzy oraz zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji, co z kolei przełożyło się na uzyskanie wyższego wynagrodzenia i otrzymanie awansu bądź znalezienie lepszej pracy. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 9i (Działanie 9.1) wskazywali najczęściej na pozytywny wpływ usług aktywnej integracji, zaś uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 9v (Działanie 9.3) na skuteczność wizyt studyjnych. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 8iv (Działanie 8.1) wskazywali najczęściej na pozytywny wpływ zapewnienia opieki nad dziećmi, dzięki której nie musieli rezygnować z aktywności zawodowej, zaś uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 8vi (Działanie 8.2) wskazywali na uczestnictwo w programach zdrowotnych, które wpłynęły na poprawę stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, a w rezultacie większą motywację do pracy.

W przypadku 83,22% badanych uczestników uzyskane efekty wsparcia utrzymały się po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia uczestnictwa w projekcie. Zmianę na lepsze w kwestii zawodowej po upływie 12 miesięcy wskazał co dziesiąty badany (10,32%), w tym najczęściej uczestnicy projektów realizowanych w ramach działania 9.2 oraz działania 9.1. Najczęściej wskazywaną zmianą był wzrost wysokości wynagrodzenia (63,41%), Blisko jedna piąta respondentów (19,51%) wskazała na efekt w postaci zmiany formy umowy. Stanowisko lub miejsce pracy zmieniło 26,02% respondentów. Wyniki badania świadczą o tym, że wsparcie realizowane w ramach analizowanych Priorytetów Inwestycyjnych RPOWŚ 2014-2020 z całą pewnością cechuje się trwałością. Należy również zauważyć, iż istotny odsetek respondentów zaobserwował zmiany na lepsze, co świadczy o tym, iż nie można oceniać efektów interwencji wyłącznie poprzez pryzmat efektów osiągniętych w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu – dzięki powiększeniu wiedzy i umiejętności oraz motywacji uczestników projektów ich sytuacja na rynku pracy ulega stopniowej poprawie, a pomoc uzyskana w ramach RPOWŚ 2014-2020 stanowi zachętę do dalszego rozwijania się.

Abstract

The objective of present study was to analyse how ESF support has affected the change of the situation of project participants who had been employed at the time of joining the project. Both the value of the long-term result indicator "*Number of people in a better situation on the labour market six months after leaving the programme*" and the impact of support of Regional Operational Programme of the Świętokrzyskie Voivodeship 2014-2020 on the situation of project participants were estimated as the result of the study. The effectiveness, efficiency, usefulness and durability of the activities undertaken under ROP ŚV 2014-2020 were assessed.

The study was conducted with project participants who had been employed at the time of starting using the support, used the support under selected Investment Priorities (IP) co-financed by the ESF and finished the participation in the support in the period from the beginning of implementation of ROPŚV 2014-2020 to June 30, 2018 - therefore those who stopped using the support at least 6 months ago.

The CAWI/CATI interviews were conducted with people who benefited from the project support, in accordance with the template proposed in the *Guidelines for monitoring of the progress of the implementation of operational programmes for 2014-2020*. Moreover, beneficiaries implementing projects under measure 10.5 of ROP SV 2014-2020 participated in the individual in-depth interviews. Taking into account the socio-economic situation of the Świętokrzyskie Voivodeship, attention shall be drawn to the fact that the intervention concerning support addressed to the employed is justified. Noteworthy is the declining population of the analysed area and the reduction in the percentage of people in pre-working and working age in the population of the Voivodeship. Also a relatively high (although decreasing) unemployment rate, which is at a higher level than the national average for this indicator, should be pointed out.

The analysis of the education level of the inhabitants of the Świętokrzyskie Voivodeship showed that people with post-secondary, secondary vocational and basic vocational education consist a considerable percentage among the professionally active people. 45,08% of residents are professionally inactive. In the case of economically inactive people living in the Świętokrzyskie Voivodeship, nearly 40% have lower secondary, primary and lower education. At the same time, less than 3% of all adults (aged 25-64) living in the Świętokrzyskie Voivodeship participated in trainings.

Subjecting the economic situation of the Voivodeship to the analysis, it appears that mainly small and medium enterprises operate in this area. Such specificity of enterprises determines the fact that wide and diverse skills are expected from employees.

The needs of the region in the scope of labour market support (primarily addressed to employees) are also confirmed by the diagnosis prepared for the development of the ROP ŚV 2014-2020 and the rationale for distributing allocations in the Thematic Objectives and Investment Priorities. In the Programme it is underlined that *it is necessary to undertake activities aimed at strengthening the professional and social activity of the region's inhabitants, who are currently constituting the resources of the labour force (as well as building its potential in the future)*³. Taking into account the division of allocations between individual objectives and priorities, it should be pointed out that the support offered in relation to the labour market is fully justified.

The quantitative survey made it possible to estimate the gross and net value of the indicator⁴ "Number of people in a better situation on the labour market six months after leaving the programme". The gross value of the ratio was 7.56%. This means that among every 1000 supported persons, the situation on the labour market improved for about 76 of them. The value of the indicator may seem relatively low, however, it should be noted that:

- Established in Annex No. 6 to the *Guidelines for monitoring of the progress of the implementation of operational programmes for 2014-2020 - the manner of the implementation of ESF long-term result indicators*, for which the evaluation is the source of data, the methodology does not include the increase in the remuneration assessment in the calculation of the gross indicator value;
- The majority of respondents were in a favourable situation on the labour market before participation in the project (82.77% of respondents were regular employees, 73.55% worked on an indefinite contract, 89.6% were employed full-time), therefore participation in the project could not contribute to a significant improvement.

The highest gross value of the ratio was noted in the case of IP 10iv (Measure 8.5) (13.48%), IP 9i (Measure 9.1) (10.26%) and IP 9v (Measure 9.3) (9.29%), and the lowest for IP 8vi (Measure 8.2) (3.46%) and IP 8iv (Measure 8.1) (3.51%).

The net value of the ratio was 3.58%. The low value of the net indicator is the result of the methodology of its calculation. Question 8 (To what extent did participation in the project contribute to this change? Please rate on a scale of 1 to 10, where 1 means "did not contribute at all", and 10 means "contributed to a large extent"), decisive for the fact that in the case of a given person an improvement in the labour market situation qualified to assess the net indicator was observed, was asked only to persons who in question 7 (Did you change the job or the position

³ Regional Operational Programme for Świętokrzyskie Voivodeship 2014-2020, p. 158.

⁴ Subjective assessments of the impact of support on the change in the situation on the labour market are not being considered in estimating the gross value, however, subjective assessments in this scope are used in the analysis of the responses in order to determine the net value.

in that period (that is six months after completing participation in the project)?) indicated the answer "yes" - it significantly limited the number of respondents whose opinions were taken into account in the calculations - if the respondent did not change their job or position, but their situation improved significantly and, in their opinion, it was the result of the provided support, their answers did not increase the value of the indicator.

The results of the study with project participants showed that an inconsiderable percentage of respondents went from uncertain to stable employment and from incomplete to full employment after six months from the end of participation in support. In the case of people who declared the occurrence of such change, men constituted a larger percentage than women. However, the observed trends make it possible to state that the following changes have occurred in relation to the participants as the result of participation in the project:

- More frequent use of the form of employment contracts instead of civil law contracts by employers towards project participants.
- More frequent use of employment contracts for an indefinite period instead of fixed-term employment contracts by employers towards project participants.

It is also possible to observe an increase in the satisfaction of project participants from their remuneration within 6 months after completing the participation in the support. The greatest satisfaction from the received remuneration was expressed by participants of projects implemented under IP 10i (Measure 8.3). Participants of the projects also indicated that as the result of participation in support there was a change in their professional situation concerning obtaining greater respect at work: both from the employer and from co-workers. Analysing the opinions of project participants regarding their increased respect from the employer, it should be pointed out that this effect was more often declared by men, and when it comes to the increase of respect from colleagues, it was more often noticed by women.

Relatively high (10.86%) percentage concerned respondents who indicated that participation in the project allowed them to perform their business tasks more efficiently.

The results of the quantitative survey show that project participants are considerably satisfied with the quality of support - on a scale of 1 to 10, it was rated on average at 8.33. The highest scores were attributed by persons participating in the projects implemented under IP 9i (Measure 9.1) and IP 10iv (Measure 8.5) - respectively 9.39 and 9.06. The quality of support provided under IP 9iv (Measure 9.2) and IP 10i (Measure 8.3) was rated the lowest, respectively 7.61 and 7.63. The fact that the average rating was not lower than 7.5 in the case of all IPs shows that there is no Investment Priority characterized by a low quality of offered support.

The evaluation also analysed whether the effects of support are consistent with the needs of support participants - respondents rated this compliance on average at 8,34 on a scale of 1 to 10, which proves the compatibility of the support results with the needs of its recipients.

Forms of support that had the greatest impact on the improvement of the professional situation of project participants include courses, trainings, counselling and professional development. The support allowed them to broaden their knowledge and acquire new skills and qualifications, which in turn resulted in higher pay and promotion, or the possibility to find a better job. Participants of projects implemented under IP 9i (Measure 9.1) most often indicated the positive impact of active inclusion services, while participants of projects implemented under IP 9v (Measure 9.3) – the effectiveness of study visits. Participants of projects implemented under IP 8iv (Measure 8.1) most often indicated the positive impact of childcare, due to which they did not have to resign from professional activity, whereas participants of projects implemented under IP 8vi (Measure 8.2) indicated participation in health programmes, which have improved physical and mental health and, as a result, increased motivation to work.

In the case of 83.22% of participants of the study, obtained support effects were maintained after 12 months or more from the end of the participation in the project. The positive change in the professional scope after 12 months was indicated by every tenth respondent (10.32%), most often by the participants of projects implemented as part of measure 9.2 and measure 9.1. The most frequently declared change concerned the increase in remuneration (63.41%), nearly one fifth of respondents (19.51%) indicated the change of the form of the contract. 26.02% of respondents changed their professional occupation. The results of the research show that the support implemented under the analysed Investment Priorities ensures long-lasting effects, and in the case of a significant number of people the situation is improved in the long term - therefore, not merely effects for the employed person within 6 months from the completion of the participation in the support should be subjected to the analysis, but also the effects observed in the longer time frame.

Wykaz skrótów i pojęć

CSR	<i>Zalecenia Rady nr 1 na 2014 r.</i>
CT	<i>Cel Tematyczny</i>
Działanie 8.1	Działanie 8.1 realizowane w ramach RPOWŚ 2014-2020: Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego
Działanie 8.2	Działanie 8.2 realizowane w ramach RPOWŚ 2014-2020: Aktywne i zdrowe starzenie się
Działanie 8.3	Działanie 8.3 realizowane w ramach RPOWŚ 2014-2020: Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego
Działanie 8.4	Działanie 8.4 realizowane w ramach RPOWŚ 2014-2020: Kształcenie ustawiczne osób dorosłych
Działanie 8.5	Działanie 8.5 realizowane w ramach RPOWŚ 2014-2020: Rozwój i wysoka jakość szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego
Działanie 9.1	Działanie 9.1 realizowane w ramach RPOWŚ 2014-2020: Aktywna integracja zwiększająca szanse na zatrudnienie
Działanie 9.2	Działanie 9.2 realizowane w ramach RPOWŚ 2014-2020: Ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych
Działanie 9.3	Działanie 9.3 realizowane w ramach RPOWŚ 2014-2020: Wspieranie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia
Działanie 10.5	Działanie 10.5 realizowane w ramach RPOWŚ 2014-2020: Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian
EFS	<i>Europejski Fundusz Społeczny</i>
OP	<i>Oś Priorytetowa</i>
PARP	<i>Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości</i>
PI	<i>Priorytet Inwestycyjny</i>
PKD	<i>Polska Klasyfikacja Działalności</i>
RPOWŚ 2014-2020	<i>Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020</i>
ŚARR	<i>Świętokrzyska Agencja Rozwoju Regionu</i>
TBE	<i>Ewaluacja oparta na teorii (z j. ang. Theory-based evaluation)</i>
TIK	<i>Technologie Informacyjno-Komunikacyjne (z j. ang. Information and Communication Technologies - ICT)</i>
UP	<i>Umowa Partnerstwa</i>

1. Wprowadzenie

1.1. Kontekst badania ewaluacyjnego

1.1.1. Cel badania

Celem przedmiotowego badania ewaluacyjnego była analiza wsparcia pochodzącego z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) pod kątem efektywności wpływu na zmiany sytuacji uczestników projektów, którzy, w momencie przystąpienia do projektu, byli osobami pracującymi.

Cel główny został zrealizowany przy uwzględnieniu poniższych celów szczegółowych:

1. Oszacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu;*
2. Ocena wpływu wsparcia RPOWŚ 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia, w tym analiza wyników odnośnie do rodzajów wsparcia, które miały największy wpływ na zmianę statusu zatrudnienia uczestników projektów.

Badaniu poddana została jakość realizowanej interwencji w ramach RPOWŚ 2014-2020, która skierowana była do osób pracujących. Ocenie poddana została skuteczność, efektywność i użyteczność działań podjętych w ramach RPOWŚ 2014-2020.

1.1.2. Założenia badania

Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu zostało zrealizowane w oparciu o koncepcję ewaluacji bazującej na teorii (*Theory-based evaluation – TBE*) zwanej realistyczną ewaluacją (*realistic evaluation*)⁵. Podejście to zakłada, że rezultat stanowi wypadkową kontekstu i mechanizmu. Zgodnie z tą teorią dana interwencja (w przypadku niniejszej ewaluacji wsparcie w ramach Działań 8.1, 10.5, 8.2, 9.1, 9.2, 9.3, 8.3, 8.4, 8.5 RPOWŚ 2014-2020) ma potencjał generowania określonych rezultatów, ale kwestia zainicjowania mechanizmów zmiany jest uzależniona od podlegających interwencji interesariuszy. Efekty (zamierzone i niezamierzone) generowane są na skutek działalności prowadzonej w określonym kontekście i zgodnie z pewnym mechanizmem. W związku z tym, że interwencja przynosi zróżnicowane wyniki w zależności od interesariuszy i kontekstu, dla procesu decyzyjnego istotne jest ustalenie w trakcie ewaluacji reakcji odbiorców oraz innych czynników wpływających na podejmowanie decyzji i partycypację w interwencji. Umożliwia to skuteczną realizację przyszłych działań.

⁵ R. Pawson, N. Tilley, *Realistic Evaluation*, Sage, Londyn 1997.

Badanie ewaluacyjne zostało zrealizowane na reprezentatywnej próbie uczestników projektów lub całej populacji (w zależności od liczebności uczestników w obrębie danego Priorytetu Inwestycyjnego), którzy łącznie spełnili poniższe warunki:

1. Byli uczestnikami projektów RPOWŚ w ramach wybranych Priorytetów Inwestycyjnych (PI) współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w okresie od początku realizacji RPOWŚ 2014-2020 do 30 czerwca 2018 r.;
2. Byli zatrudnieni w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie;
3. W przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.

1.1.3. Pytania badawcze

Realizacja badania ewaluacyjnego umożliwiła odpowiedź na poniższe pytania ewaluacyjne:

- 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 6 miesiącach od opuszczenia programu, tj. jaki odsetek z nich:
 - przeszedł z niepewnego do stabilnego zatrudnienia;
 - przeszedł z niepełnego do pełnego zatrudnienia;
 - zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością;
 - awansował w pracy;
 - dostrzega inne korzystne zmiany zidentyfikowane przez Wykonawcę, np. poprawę sytuacji finansowej, zmniejszenie zagrożenia likwidacji stanowiska pracy;
 - nie dostrzega jakichkolwiek zmian;
 - dostrzega zmiany niekorzystne (jakie)?
- 3) Jak uczestnicy projektów oceniają jakość udzielonego wsparcia?
- 4) W jakim stopniu efekty wsparcia, są zgodne z potrzebami uczestników projektów?
- 5) Jakie formy wsparcia z którego skorzystali uczestnicy miały największy wpływ na poprawę ich sytuacji na rynku pracy?
- 6) Czy efekty wsparcia uzyskane przez uczestników projektów utrzymały się/uległy zmianie po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia uczestnictwa w projekcie?

2. Opis zastosowanej metodologii

2.1. Analiza desk research (analiza danych zastanych)

Analiza danych zastanych stanowi metodę 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.

Na potrzeby przedmiotowego badania analizie poddane zostały następujące dane i dokumenty:

- *Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020;*
- *Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020, wraz z załącznikami;*
- *Wytyczne Ministra Rozwoju i Finansów w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, wraz z załącznikiem nr 6: Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne z dnia 9 lipca 2018 r.;*
- *Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności na lata 2014-2020 z 10 października 2018 r.;*
- *Wytyczne Komisji Europejskiej: The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy – European Social Fund. Guidance Document;*
- *Plan Ewaluacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020;*
- *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020;*
- *Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020;*
- *Strategia Polityki Społecznej Województwa Świętokrzyskiego na lata 2012-2020;*
- *Umowa Partnerstwa. Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020;*
- *Dane z systemu SL2014 na temat liczby osób pracujących, objętych wsparciem w Programie, które zakończyły udział we wsparciu do 30 czerwca 2018 r.;*
- *Dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego (Bank Danych Lokalnych) związane z rynkiem pracy województwa świętokrzyskiego;*
- *Badanie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w województwie świętokrzyskim wraz z analizą postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zawodowy pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników powyżej 45 roku życia – raport końcowy, EPRD Biuro Polityki Gospodarczej i Rozwoju Regionalnego Sp. z o. o., Kielce, czerwiec 2015;*
- *Badanie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w województwie świętokrzyskim wraz z analizą kluczowych i deficytowych kwalifikacji w branżach stanowiących inteligentne*

specjalizacje regionu – raport końcowy, EPRD Biuro Polityki Gospodarczej i Rozwoju Regionalnego Sp. z o. o., Kielce, czerwiec 2016;

- *Barometr zawodów 2018: Raport podsumowujący badanie w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kraków 2017;
- Opracowania i publikacje branżowe związane z rynkiem pracy województwa świętokrzyskiego udostępniane przez takie instytucje jak: PARP i ŚARR.

2.2. Badanie ilościowe (CAWI/CATI)

Badanie ilościowe zrealizowane zostało przy pomocy techniki CAWI wspomagane CATI (podejście *mixed-mode*). Do potencjalnych respondentów wysłane zostały e-maile, zawierające: informację o badaniu, list polecający oraz link do ankiety. Osoby, które nie zareagowały na maila, otrzymały maile przypominające o badaniu, a następnie podjęta została próba kontaktu telefonicznego, służącego realizacji badania CATI.

Zastosowanie ankiety internetowej, oferującej pełną anonimowość, umożliwiło uzyskanie pełniejszych informacji na temat zagadnień poruszanych w badaniu, a zwłaszcza na pytania delikatnej natury, na które respondenci niechętnie udzielają odpowiedzi, gdy mają kontakt z ankieterem. Technika CATI pozwoliła na dotarcie z badaniem do osób, które ignorują ankiety internetowe, za to są skłonne do wzięcia udziału w wywiadzie, gdy zostaną o to poproszone przez ankietera.

Populacja badana: pracujący uczestnicy projektów, którzy zakończyli udział w projekcie do 30 czerwca 2018 r., w przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.

Tabela 1 Struktura próby badania ilościowego

Priorytet Inwestycyjny	Liczebność populacji	Liczebność próby	Liczba zrealizowanych wywiadów
8iv (Działanie 8.1)	72	72	57
8v (Działanie 10.5)	672	672	277
8vi (Działanie 8.2)	7079	664	664
9i (Działanie 9.1)	41	41	39
9iv (Działanie 9.2)	251	251	236
9v (Działanie 9.3)	463	463	366
10i (Działanie 8.3)	1110	383	383
10iii (Działanie 8.4)	144	144	129
10iv (Działanie 8.5)	141	141	141
RAZEM	9973	2831	2292

Źródło: opracowanie własne. W przypadku PI 8iv, 8v, 9i, 9iv, 9v, 10iii, 10iv założeniem badania była jego realizacja na całej populacji, rozumianej jako liczba uczestników projektów w obrębie danego PI. W badaniu internetowym (CAWI udział wzięło 515 osób, co przekłada się na 22% uczestników badania.

Poniższe tabele przedstawiają warstwowanie próby w badaniu ilościowym ze względu na grupy wiekowe oraz za względu na wykształcenie dla PI 8vi (Działanie 8.2) oraz PI 10i (Działanie 8.3):

Tabela 2 Warstwowanie próby PI 8vi (Działanie 8.2) ze względu na grupy wieku

przedział wieku	Struktura populacji			Struktura próby		
	płeć			płeć		
	kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
poniżej 25	16	57	73	1	12	13
między 25 a 29	161	124	285	10	26	36
między 30 a 54	3761	964	4725	241	199	440
powyżej 54	1665	331	1996	107	68	175
razem	5603	1476	7079	359	305	664

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego.

Tabela 3 Warstwowanie próby PI 8vi (Działanie 8.2) ze względu na wykształcenie

wykształcenie	Struktura populacji			Struktura próby:		
	płeć			płeć		
	kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
niższe niż podstawowe (ISCED 0)	20	6	26	1	1	2
podstawowe (ISCED 1)	10	0	10	1	0	1
gimnazjalne (ISCED 2)	295	97	392	19	20	39
ponadgimnazjalne (ISCED 3)	1272	351	1623	81	73	154
policealne (ISCED 4)	1011	242	1253	65	50	115
wyższe (ISCED 5-8)	2995	780	3775	192	161	353
razem	5603	1476	7079	359	305	664

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego.

Tabela 4 Warstwowanie próby PI 10i (Działanie 8.3) ze względu na grupy wieku

przedział wieku	Struktura populacji			Struktura próby		
	płeć			płeć		
	kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
poniżej 25	6	0	6	2	0	2
między 25 a 29	38	8	46	11	6	17
między 30 a 54	808	107	915	229	83	312
powyżej 54	118	25	143	33	19	52
razem	970	140	1110	275	108	383

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego.

Tabela 5 Warstwowanie próby PI 10i (Działanie 8.3) ze względu na wykształcenie

wykształcenie	Struktura populacji			Struktura próby		
	płeć			płeć		
	kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
niższe niż podstawowe (ISCED 0)	0	0	0	0	0	0
podstawowe (ISCED 1)	0	0	0	0	0	0
gimnazjalne (ISCED 2)	0	0	0	0	0	0
ponadgimnazjalne (ISCED 3)	0	0	0	0	0	0
policealne (ISCED 4)	1	0	1	0	0	0
wyższe (ISCED 5-8)	969	140	1109	275	108	383
razem	970	140	1110	275	108	383

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego.

2.3. Badanie jakościowe (IDI)

Realizacja indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) polegała na przeprowadzeniu z respondentem ustrukturyzowanej rozmowy, której celem było uzyskanie konkretnych informacji w sposób planowy i metodyczny według określonego schematu, zwanego scenariuszem wywiadu.

Standaryzacja poruszanych zagadnień, a w szczególności celu rozmowy umożliwiła pozyskanie informacji istotnych z punktu widzenia celów badania. Charakter rozmowy i duża swoboda w komunikacji ułatwiły pogłębienie poruszanych zagadnień i wyjaśnianie zdiagnozowanych zjawisk. Celem indywidualnych wywiadów pogłębionych było przede wszystkim odpowiedzenie na pytanie dlaczego dane zjawisko występuje, a nie samo proste stwierdzenie jego występowania. Mała liczebność populacji oraz konieczność uzyskania wiedzy o konkretnych zjawiskach i mechanizmach sprawiają, że wywiady pogłębione stanowiły idealną technikę służącą realizacji założonych celów.

Populacja badana: beneficjenci Działania 10.5 RPOWŚ 2014-2020.

Liczba wywiadów: 2.

Struktura próby: Wykonawca przeprowadził wywiad z przedstawicielem Staropolskiej Izby Przemysłowo-Handlowej oraz z przedstawicielem Świętokrzyskiego Centrum Innowacji i Transferu Technologii sp. z o.o.

2.4. 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.

Populacja badana: przedstawiciele Wykonawcy i Zamawiającego.

3. Tło realizacji badania

3.1. Skrócona charakterystyka rynku pracy województwa świętokrzyskiego

3.1.1. Charakterystyka województwa

Województwo świętokrzyskie zlokalizowane jest w południowo-wschodniej Polsce. Sąsiaduje z województwami: lubelskim, łódzkim, małopolskim, mazowieckim, podkarpackim i śląskim. Województwo zajmuje obszar 11 711 km², co stanowi 3,75% powierzchni Polski; znajduje się ono w bliskim sąsiedztwie wschodniej granicy Unii Europejskiej oraz w dużej bliskości silnie rozwiniętych ośrodków, wpływających na rozwój społeczno-gospodarczy regionu – np. Krakowa.

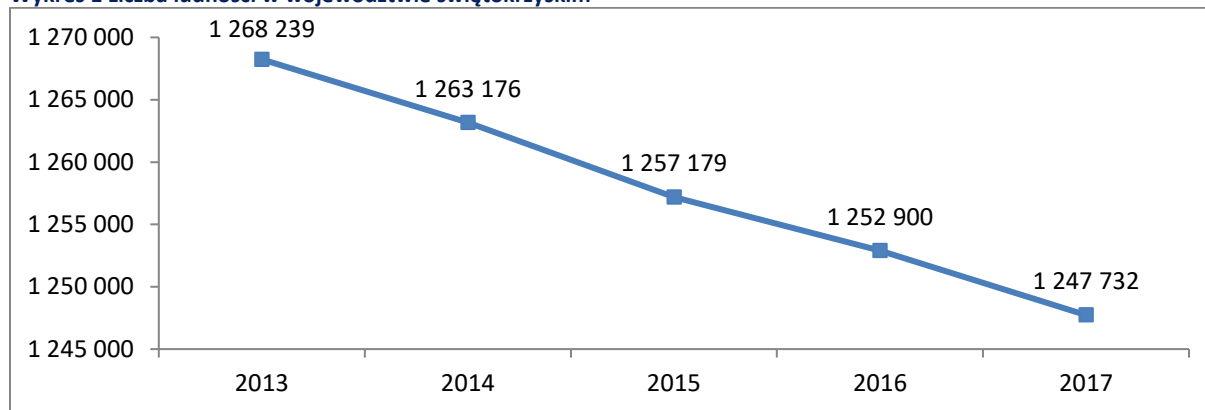
Na obszarze województwa zauważalne są problemy o charakterze społeczno-gospodarczym, takie jak wysoka stopa bezrobocia oraz niekorzystna struktura gospodarcza, a także przestrzenne, tj. dysproporcje w rozwoju regionalnym. Niski poziom wskaźników społeczno-gospodarczych wynika m.in. z dużej wrażliwości gospodarki regionu na negatywne skutki kryzysu gospodarczego, który miał wpływ również na rynek pracy. Obszar województwa charakteryzują wysoki poziom stopy bezrobocia oraz zaawansowane procesy depopulacji, dezurbanizacji i starzenia się społeczeństwa. Ponadto, pomimo tendencji wzrostowej dotyczącej poziomu wykształcenia ludności, województwo świętokrzyskie cechuje się malejącą liczbą kadry naukowej i osób studiujących na lokalnych uczelniach. Zmniejszająca się z roku na rok liczba studentów w regionie jest nie tylko konsekwencją niżu demograficznego, ale również preferowania przez młodzież uczelni wyższych w innych województwach. Pomimo wysokiej skali bezrobocia, na świętokrzyskim rynku pracy dostrzegalne są również pozytywne zjawiska, takie jak relatywnie wysoki odsetek osób kształcących się, czy wysoki poziom aktywności zawodowej osób w wieku poprodukcyjnym⁶.

3.1.2. Sytuacja społeczna

W latach 2013-2017 liczba osób zamieszkujących województwo świętokrzyskie zmniejszała się sukcesywnie. W analizowanym okresie zauważyć można spadek liczby ludności województwa o ponad 20,5 tys. osób, co ukazuje poniższy wykres.

⁶ Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020. Kielce, 2013, załącznik do uchwały nr XXXIII/589/13 Sejmiku Województwa Świętokrzyskiego z dnia 16 lipca 2013 r. w sprawie przyjęcia aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020.

Wykres 1 Liczba ludności w województwie świętokrzyskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Malejąca liczba ludności związana jest również ze strukturą demograficzną osób zamieszkujących obszar województwa. Analiza struktury wiekowej mieszkańców województwa świętokrzyskiego wykazała zwiększający się udział w populacji osób w wieku poprodukcyjnym (o 2,31 pp. w latach 2013-2020). Jednocześnie obserwuje się spadek liczby dzieci w wieku do 14 roku życia oraz osób w wieku produkcyjnym (15-64 roku życia).

Tabela 6 Struktura mieszkańców województwa świętokrzyskiego wg grup wieku w latach 2013-2017

Przedział wiekowy	2013	2014	2015	2016	2017
0-4	4,64%	4,48%	4,36%	4,29%	4,26%
5-9	4,65%	4,81%	4,90%	4,96%	4,91%
10-14	4,70%	4,61%	4,55%	4,51%	4,58%
do 14 roku życia	13,99%	13,90%	13,81%	13,75%	13,75%
15-19	5,71%	5,45%	5,26%	5,08%	4,91%
20-24	6,93%	6,77%	6,55%	6,28%	6,00%
25-29	7,61%	7,35%	7,17%	7,10%	7,07%
30-34	7,98%	8,04%	8,02%	7,94%	7,69%
35-39	7,44%	7,57%	7,68%	7,72%	7,83%
40-44	6,44%	6,65%	6,88%	7,11%	7,30%
45-49	5,99%	5,96%	6,01%	6,12%	6,28%
50-54	6,92%	6,61%	6,36%	6,17%	6,06%
55-59	7,86%	7,85%	7,67%	7,44%	7,13%
60-64	7,05%	7,25%	7,42%	7,51%	7,58%
od 15 do 64 roku życia	69,92%	69,50%	69,02%	68,46%	67,85%
65-69	4,96%	5,39%	5,90%	6,23%	6,44%
70-74	3,36%	3,32%	3,30%	3,60%	4,07%
75-79	3,29%	3,29%	3,27%	3,15%	3,00%
80-84	2,55%	2,56%	2,54%	2,55%	2,56%
85 i więcej	1,92%	2,04%	2,15%	2,27%	2,33%
powyżej 64 roku życia	16,09%	16,60%	17,17%	17,79%	18,40%
RAZEM	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W przypadku województwa świętokrzyskiego saldo migracji jest ujemne, co wpływa na zmniejszeniu zasobów siły roboczej, a w konsekwencji – na spadek konkurencyjności województwa. Saldo migracji zależne jest od różnorodnych czynników, m.in. od możliwości podjęcia pracy zarobkowej, warunków

mieszaniowych, ekonomicznych i finansowych⁷. Zaprezentowane dane ukazują saldo migracji w województwie świętokrzyskim. Można zaobserwować zmniejszające się ujemne saldo migracji w latach 2013-2016 oraz jego znaczący wzrost w 2017 roku. Jednocześnie obserwuje się dodatnie saldo migracji z zagranicy na obszar województwa świętokrzyskiego.

Tabela 7 Migracje na pobyt stały wewnętrzne i zagraniczne

Saldo migracji	2013	2014	2015	2016	2017
Saldo migracji wewnętrznych	-2 618	-2 464	-2 268	-1 971	-2 426
Saldo migracji zagranicznych	-191	-106	b.d.	221	201
Saldo migracji ogółem	-2 809	-2 570	-2 268	-1 750	-2 225

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia ludności, na przestrzeni lat zaobserwować można wzrost odsetka osób charakteryzujących się wykształceniem wyższym. Jednocześnie spadł odsetek osób posiadających wykształcenie na najniższym poziomie (gimnazjalne, podstawowe i niższe). Zmiany w poszczególnych latach ukazuje poniższa tabela.

Tabela 8 Ludność wg poziomu wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017 (wg BAEL)

Wykształcenie	2013	2014	2015	2016	2017
Wyższe	20,40%	20,14%	19,45%	21,11%	21,73%
Policealne oraz średnie zawodowe	23,26%	23,27%	23,65%	23,17%	23,80%
Średnie ogólne	9,03%	8,80%	8,57%	8,60%	9,14%
Zasadnicze zawodowe	23,96%	24,45%	25,36%	24,93%	24,19%
Gimnazjalne, podstawowe i niższe	23,35%	23,35%	22,96%	22,19%	21,14%

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Stopniowemu zmniejszeniu uległa również liczba studentów w województwie świętokrzyskim, o czym wspomniano już we wcześniejszej części dokumentu. W 2017 roku odnotowano spadek liczby studentów względem 2014 roku o blisko 5 tys. (z poziomu 30 160 do 25 333 osób). Spadek liczby studentów obserwuje się zarówno w odniesieniu do szkół publicznych, jak również niepublicznych.

Tabela 9 Studenci w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2017 w podziale na studentów szkół publicznych oraz prywatnych

Typ szkół	2014	2015	2016	2017
Szkoły publiczne	20 974	19 450	17 778	16 938
Szkoły niepubliczne	9 186	7 516	7 018	8 395
Ogółem	30 160	26 966	24 796	25 333

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

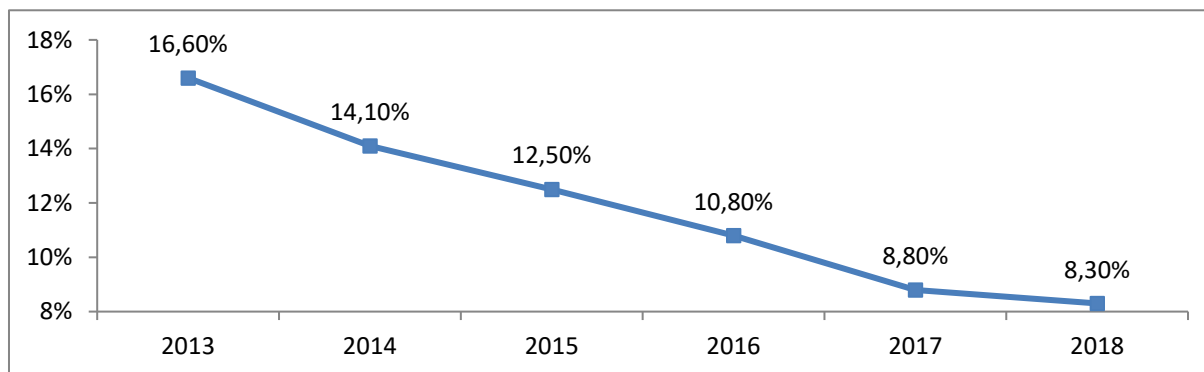
3.1.3. Zasoby siły roboczej

Stopa bezrobocia na terenie województwa świętokrzyskiego w 2018 r. wynosiła 8,3% i w latach 2013-2018 charakteryzowała się tendencją spadkową. W 2013 r. odnotowano stopę bezrobocia na poziomie 16,6%, natomiast w analizowanym okresie wartość stopy bezrobocia spadła o 8,3 pp.

⁷ Strategia Polityki Społecznej Województwa Świętokrzyskiego na lata 2012-2020, wersja aktualna z 5 sierpnia 2014.

(do poziomu 8,3%). W dalszym ciągu była jednak wyższa niż średnia stopa bezrobocia dla Polski, która w 2018 roku wyniosła 5,8%.

Wykres 2 Stopa bezrobocia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2018



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Jak wynika z analizy danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2017 roku jedynie nieco ponad 51% mieszkańców województwa stanowiły osoby aktywne zawodowo. Drugą grupą były osoby biernie zawodowo (45,08%). Osoby aktywne zawodowo bezrobotne stanowiły niespełna 4% populacji mieszkańców województwa. Analizując okres od 2013 r., można zauważyć wzrost udziału osób aktywnych zawodowo pracujących (o 3 pp.), oraz zmniejszenie udziału osób aktywnych zawodowo bezrobotnych w ogólnej strukturze mieszkańców województwa. Struktura populacji województwa świętokrzyskiego pod względem typu aktywności mieszkańców odbiega od analogicznego wskaźnika uwzględniającego populację całego kraju. Pod względem aktywności ekonomicznej ludności województwo świętokrzyskie prezentuje się niekorzystnie na tle kraju: wskaźnik osób aktywnych zawodowo jest o 2,6 pp. Niższy niż średnia dla Polski, zaś odsetek osób biernych zawodowo – o 1,5 pp. wyższy niż średnia dla kraju.

Warto zauważyć ponadto, że w latach 2013-2017 znacząco zmniejszył się w województwie świętokrzyskim odsetek osób długotrwale bezrobotnych. W 2013 roku wartość ta wynosiła 43,4%, zaś w 2017 roku jedynie 23,1%. Spadek wyniósł zatem 20,3 pp., przy czym należy zaznaczyć, że większy spadek nastąpił wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Szczegółowe dane dotyczące długotrwałego bezrobocia w województwie świętokrzyskim przedstawia poniższa tabela.

Tabela 10 Odsetek osób długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) wg płci w latach 2013-2017

Płeć	2013	2014	2015	2016	2017
Mężczyźni	40,0%	40,9%	36,8%	28,6%	27,3%
Kobiety	44,7%	38,7%	32,1%	31,8%	18,9%
Ogółem	43,4%	40,5%	34,8%	30,0%	23,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Analizie poddane zostały również przyczyny bierności zawodowej mieszkańców województwa świętokrzyskiego. W przypadku ponad połowy mieszkańców województwa powodem bierności

zawodowej było przebywanie na emeryturze. W następnej kolejności przyczyną bierności zawodowej było pobieranie nauki oraz uzyskiwanie kwalifikacji – z tej przyczyny biernych zawodowo w 2017 roku było 16,29% mieszkańców województwa. Odsetek osób biernych zawodowo z tej przyczyny zmalał o ponad 4 pp. od 2013 roku. Dalsze przyczyny to choroba bądź niepełnosprawność oraz obowiązki rodzinne, związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego. W przypadku obowiązków rodzinnych wskazać należy na sześciopunktowy wzrost wskazywania tej przyczyny jako uzasadnienia bierności zawodowej, co związane może być ze świadczeniem z Programu *Rodzina 500+* oraz związaną z tym możliwością rezygnacji z pracy zawodowej na rzecz zajmowania się domem i rodziną bez znaczącego uszczerbku dla budżetu gospodarstwa domowego. Jedynie niewielki odsetek mieszkańców województwa jako przyczynę bierności zawodowej wskazuje przekonanie o niemożności znalezienia pracy oraz wyczerpanie wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy – łącznie przyczyny te nie przekraczały 5% wskazań w 2013 i 2014 roku; w 2017 roku z tej przyczyny było biernych pod względem zawodowym jedynie 2,5% mieszkańców województwa.

Tabela 11 Przyczyny bierności zawodowej

Przyczyna bierności zawodowej	2013	2014	2015	2016	2017
Emerytura	51,84%	51,47%	50,10%	51,89%	52,01%
Nauka, uzupełnianie kwalifikacji	20,41%	19,84%	19,48%	17,82%	16,29%
Choroba, niepełnosprawność	13,27%	12,97%	13,12%	12,47%	12,50%
Obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	10,41%	11,00%	13,72%	15,14%	16,74%
Przekonanie o niemożności znalezienia pracy	2,24%	2,75%	2,19%	1,56%	1,34%
Wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy	1,84%	1,96%	1,39%	1,11%	1,12%

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W 2017 r. w województwie świętokrzyskim wśród osób pracujących najwięcej było osób z wykształceniem wyższym (16,1% całej populacji województwa świętokrzyskiego), kolejną grupę pod względem poziomu wykształcenia zajmowały osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (14,68%) oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym (14,11%). Jedynie nieco ponad 4,3% osób aktywnych zawodowo pracujących legitymowało się wykształceniem średnim ogólnym, zaś 3,6% - wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym bądź niższym. Wśród osób bezrobotnych aktywnych zawodowo największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym bądź niższym.

Charakterystyka ludności województwa świętokrzyskiego w podziale na typ aktywności oraz poziom wykształcenia umożliwiła określenie problemów, które na obszarze województwa dotyczą przede wszystkim wysokiego współczynnika osób biernych zawodowo, charakteryzujących się niskim poziomem wykształcenia.

Tabela 12 Ludność wg typu aktywności i poziomu wykształcenia (w populacji ogółem) w 2017 roku

Typ aktywności/wykształcenie	aktywni zawodowo pracujący	aktywni zawodowo bezrobotni	bierni zawodowo
wyższe	16,10%	4,73%	0,66%
policealne oraz średnie zawodowe	14,68%	8,33%	1,04%
średnie ogólnokształcące	4,36%	4,45%	0,47%
zasadnicze zawodowe	14,11%	9,19%	1,04%
gimnazjalne, podstawowe i niższe	3,60%	16,76%	0,47%
RAZEM	52,84%	43,47%	3,69%

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Dodatkowo analizie poddane zostało wykształcenie mieszkańców województwa świętokrzyskiego w podziale na poszczególne typy aktywności zawodowej. W przypadku osób aktywnych zawodowo pracujących najwięcej osób posiadało wykształcenie wyższe (31,47%), policealne oraz średnie zawodowe (27,80%) oraz zasadnicze zawodowe (26,64%). Aktywni zawodowo bezrobotni to najczęściej osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym (po 28,21%), natomiast osoby biernie zawodowo w zdecydowanej większości posiadały wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niższe (38,56%) oraz zasadnicze zawodowe (21,13%).

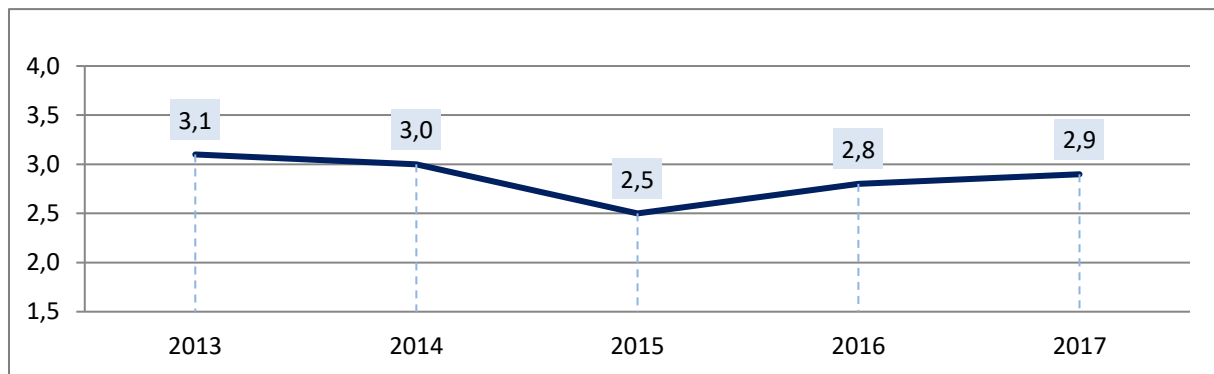
Tabela 13 Ludność i poziomu wykształcenia w podziale na typ aktywności

Typ aktywności/wykształcenie	aktywni zawodowo pracujący	aktywni zawodowo bezrobotni	bierni zawodowo
wyższe	31,47%	17,95%	10,89%
policealne oraz średnie zawodowe	27,80%	28,21%	19,17%
średnie ogólnokształcące	7,72%	12,82%	10,24%
zasadnicze zawodowe	26,64%	28,21%	21,13%
gimnazjalne, podstawowe i niższe	6,37%	12,82%	38,56%
SUMA:	100,00%	100,00%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Z punktu widzenia jakości zasobów rynku pracy istotny jest wskaźnik odnoszący się do osób dorosłych w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu. W województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017, oscylował on na poziomie ok. 3%. Wskaźnik ten dla całego kraju w 2017 r. był wyższy od wartości dla województwa świętokrzyskiego o 1,1 pp. i wynosił 4,0%.

Wykres 3 Osoby dorosłe w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w województwie świętokrzyskim [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Analizie poddane zostały również tendencje dotyczące zatrudnienia w podziale na poszczególne grupy wieku i miejsce zamieszkania. W analizowanym okresie w województwie świętokrzyskim najwyższy wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata odnotowano w latach 2015 r. (36,7%), natomiast najniższy w 2013 r. (34,6%). Wartość wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku 15-24 roku życia w całym analizowanym okresie była wyższa w przypadku terenów wiejskich, co może wiązać się z większym zapotrzebowaniem na proste, niewymagające wysokich kompetencji prace, które mogły podejmować osoby młode. Analizując wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej, zauważa się podobną tendencję – wskaźnik zatrudnienia takich osób na obszarach wiejskich jest o kilka punktów procentowych wyższy niż w przypadku obszarów miejskich. W przypadku osób powyżej 50 roku życia najniższą wartość wskaźnika odnotowano w 2013 roku.

Tendencja związana z większym odsetkiem zatrudnienia na obszarach wiejskich zauważalna jest również w odniesieniu do osób w wieku produkcyjnym ogółem (18-59/64 roku życia), jednak w ich przypadku różnice pomiędzy odsetkiem osób zatrudnionych w mieście i na obszarach wiejskich są mniejsze. Warto odnotowania jest również stale wzrastający odsetek zatrudnienia wśród osób w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata).

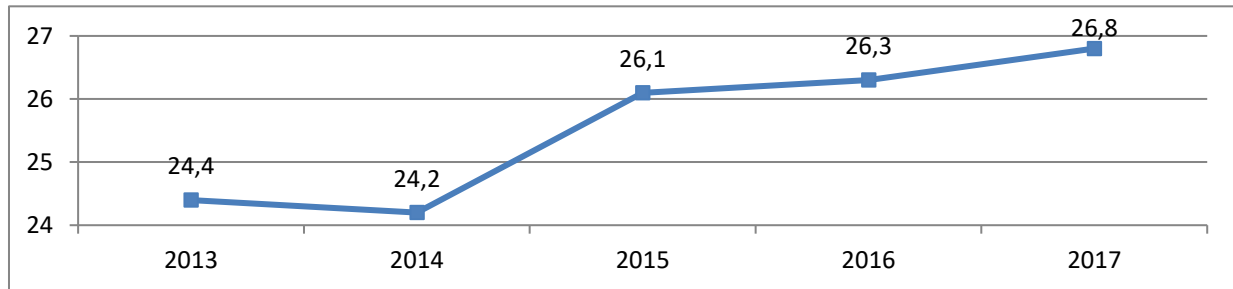
Tabela 14 Wskaźnik zatrudnienia w województwie świętokrzyskim wg grup wieku i miejsca zamieszkania w latach 2013-2017

Przedział wiekowy	2013			2014			2015			2016			2017		
	Ogółem	Miasto	Wieś	Ogółem	Miasto	Wieś	Ogółem	Miasto	Wieś	Ogółem	Miasto	Wieś	Ogółem	Miasto	Wieś
15-24 lata	34,6	31,3	36,8	35,5	26,2	41,3	36,7	28,3	41,3	35,0	30,6	36,4	36,2	28,3	40,5
18-59/64 lat	73,3	72,3	74,3	73,5	72,3	74,6	74,4	73,2	74,9	74,4	75,1	74,2	74,6	74,5	74,6
50 lat i więcej	33,8	32,5	35,3	34,3	31,9	37,0	35,0	32,5	37,0	34,5	32,1	36,9	34,8	33,0	36,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Uzupełnieniem charakterystyki poziomu zatrudnienia na terenie województwa świętokrzyskiego jest ocena wskaźnika zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata. Wskaźnik ten w analizowanym okresie wzrósł o 2,4 pp.

Wykres 4 Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017 [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W 2017 r. na terenie województwa świętokrzyskiego zgłoszono 43 618 ofert pracy, z czego średnio na 1 ofertę zarejestrowanych było 22 bezrobotnych. Największa liczba zgłoszonych ofert pracy odnotowana została w lutym oraz marcu. Na okres jesienno-zimowy przypadła największa liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych na jedną osobę, co związane jest z brakiem ofert pracy sezonowej.

Tabela 15 Oferty pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017

Miesiąc	Oferty pracy zgłoszone w ciągu miesiąca					Oferty pracy – stan na koniec miesiąca				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
Styczeń	2 118	2 015	1 764	2 491	3 267	1 110	950	1 041	1 461	1 988
Luty	3 682	4 159	3 084	5 048	4 532	1 554	1 858	1 597	2 257	2 661
Marzec	3 253	3 310	3 022	4 097	4 542	1 463	1 512	1 559	2 289	2 793
Kwiecień	3 201	3 714	3 242	4 582	3 735	1 625	1 673	1 701	2 144	2 412
Maj	2 227	2 839	3 660	3 531	3 866	1 442	1 785	2 315	2 200	2 672
Czerwiec	2 946	2 172	3 049	4 267	4 025	1 767	1 697	2 148	3 041	3 121
Lipiec	1 963	2 788	3 348	3 529	3 497	1 163	1 818	2 048	2 245	2 871
Sierpień	2 179	2 592	3 803	3 512	3 433	1 550	1 687	1 934	2 819	2 947
Wrzesień	1 858	4 068	4 219	3 881	3 362	942	2 062	2 237	2 629	2 454
Październik	1 542	2 955	2 962	2 670	3 161	905	1 410	1 676	1 989	2 180
Listopad	1 445	1 930	2 616	2 296	2 465	881	1 174	1 411	1 776	2 139
Grudzień	1 014	1 362	1 680	2 030	1 716	606	659	756	1 630	1 228
RAZEM	29441	35918	38464	43950	43618	17021	20299	22438	28496	31483

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Tabela 16 Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w latach 2013-2017

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na jedną ofertę pracy					
Miesiąc	2013	2014	2015	2016	2017
Styczeń	83	100	77	48	30
Luty	60	51	50	31	22
Marzec	63	60	50	30	20
Kwiecień	55	51	44	30	22
Maj	60	46	31	28	19
Czerwiec	48	47	32	20	15
Lipiec	73	43	33	26	17
Sierpień	55	46	34	20	16
Wrzesień	92	37	29	22	19
Październik	95	52	38	28	21
Listopad	100	63	46	32	21
Grudzień	149	114	87	35	38
ŚREDNIO	78	59	46	29	22

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

3.1.4. Sytuacja gospodarcza

W województwie świętokrzyskim w 2017 r. funkcjonowało 113 717 przedsiębiorstw (wg rejestru REGON), z czego najwięcej było firm zatrudniających do 9 pracowników (mikro) – stanowiły one aż 108 825 podmiotów (95,7% przedsiębiorców w województwie); drugie miejsce pod względem liczebności zajmowały przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników (małe) – takich podmiotów było 3968 (3,49% wszystkich przedsiębiorców). Spośród przedsiębiorców działających w województwie świętokrzyskim blisko 30% prowadziło firmy w sektorze handlu i naprawy pojazdów, 13% w branży budowlanej, natomiast co dziesiąty – w przetwórstwie przemysłowym (wg sekcji PKD)⁸. Warto zwrócić uwagę również na fakt, iż koniunktura gospodarcza województwa świętokrzyskiego w 2018 r. uległa poprawie względem lat poprzednich. Według stanu na koniec 2018 r. w województwie świętokrzyskim działało o ponad 1400 podmiotów gospodarczych więcej niż w analogicznym okresie w roku ubiegłym. Największymi firmami pod względem zatrudnienia w województwie są:

- Grupa Kapitałowa ROVESE S.A. (producent wyrobów do wykańczania i wyposażenia łazienek),
- NSG Group w Polsce sp. z o.o. (produkcja i przetwarzanie szkła marki Pilkington),
- BARLINEK S.A. (produkcja parkietów i paneli podłogowych),
- Grupa Kapitałowa ZPUE (rozwiązania dla elektroenergetyki),
- MESKO S.A. (produkcja amunicji i raket),
- CELSA Huta Ostrowiec sp. z o.o.,

⁸ Raport końcowy „Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje w województwie świętokrzyskim wraz z analizą oczekiwań pracodawców wobec kształcenia zawodowego i ustawicznego”. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, 2017 r., Bank Danych Lokalnych GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/> (dostęp: 4.03.2019).

- Zakłady Górniczo-Metalowe „Zębiec” (produkcja kotłów c.o. do ogrzewania domów, produktów dla budownictwa, wiertnictwa i odlewnictwa),
- MAN Bus sp. z o.o. Starachowice (produkcja autobusów),
- NSK Bearings Polska S.A. (produkcja łożysk),
- KOLPORTER sp. z o.o. (dystrybucja prasy),
- Pod Telegrafem S.A. (produkcja wyrobów piekarniczych, cukierniczych i garmażeryjnych),
- VIVE TEXTILE RECYCLING (recykling tekstyliów)⁹.

Województwo świętokrzyskie wpisuje się w ogólnopolski trend zmniejszania się udziału osób pracujących w sektorze rolniczym na rzecz pracowników sektora usługowego i przemysłowego. W latach 2013-2017 odsetek pracujących w sektorze rolniczym zmniejszył się o 2,38 pp., natomiast w sektorach przemysłowym i usługowym wskaźnik ten zwiększył się odpowiednio o 1,5 i 0,8 pp. Wskazuje to na wzrost znaczenia działalności usługowej oraz przemysłowej na lokalnym rynku pracy. Zmniejszający się udział osób zatrudnionych w sektorze rolniczym w populacji osób pracujących w województwie świętokrzyskim ogółem może zaś wynikać z malejącej popularności podejmowania pracy w rolnictwie przez osoby młode.

Tabela 17 Odsetek pracujących wg sektorów ekonomicznych (%)

Sektor	2013	2014	2015	2016	2017
Sektor rolniczy	21,84%	22,63%	22,62%	19,10%	19,46%
Sektor przemysłowy	27,80%	28,32%	28,23%	30,02%	29,29%
Sektor usługowy	50,36%	49,05%	48,98%	50,88%	51,06%

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Analiza sektorowej struktury przedsiębiorstw ukazuje wyższy niż w przypadku pozostałych województw udział przedsiębiorstw z sektora rolnictwa (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) w ogólnej strukturze działalności gospodarczej. Do dominujących gałęzi gospodarki województwa świętokrzyskiego zaliczyć można handel hurtowy i detaliczny; naprawę pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz budownictwo. Wskazać także należy, że rozwój gospodarczy, w szczególności najsłabiej rozwiniętych regionów, zależny jest w największym stopniu od efektywności wykorzystania dostępnych zasobów.

⁹ EURES – Europejski Portal Mobilności Zawodowej. Informacje na temat rynku pracy [z:] <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=PL&acro=lmi&showRegion=true&lang=pl&mode=text®ionId=PL1&nuts2Code=P&nuts3Code=null&catId=2805> (dostęp: 06.02.2019).

Tabela 18 Sektorowa struktura przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim wg PKD 2007 w latach 2013-2017

Sektor PKD	2013	2014	2015	2016	2017
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2%	2%	2%	2%	2%
Górnictwo i wydobywanie	0%	0%	0%	0%	0%
Przetwórstwo przemysłowe	9%	9%	9%	9%	9%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0%	0%	0%	0%	0%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1%	1%	1%	1%	1%
Budownictwo	13%	13%	13%	13%	14%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	32%	31%	30%	30%	29%
Transport i gospodarka magazynowa	6%	6%	7%	7%	7%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3%	3%	3%	3%	3%
Informacja i komunikacja	2%	2%	2%	2%	2%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3%	3%	3%	3%	3%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3%	3%	3%	3%	3%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7%	7%	7%	8%	8%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2%	2%	2%	2%	2%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1%	1%	1%	1%	1%
Edukacja	4%	4%	4%	4%	3%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5%	5%	5%	5%	5%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2%	2%	2%	2%	2%
Pozostała działalność usługowa; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	6%	7%	7%	7%	7%
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0%	0%	0%	0%	0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Należy ponadto zwrócić uwagę na liczbę nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie świętokrzyskim w analizowanym okresie. Zaobserwować można, że w latach 2013-2017 sukcesywnemu zmniejszaniu uległa liczba likwidowanych miejsc pracy (spadek o 3,5 tys. miejsc). Liczba nowoutworzonych miejsc pracy wahała się od 12,9 tys. do 16,1 tys. rocznie, przy czym najwięcej miejsc pracy utworzono w 2014 roku.

Tabela 19 Liczba nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017

Rodzaj miejsc pracy	2013	2014	2015	2016	2017
Nowoutworzone miejsca pracy	14,5	16,1	12,9	13,0	15,2
Zlikwidowane miejsca pracy	9,7	9,3	9,3	6,6	6,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Jednym z aspektów obrazujących dysproporcje rozwoju regionalnego jest zróżnicowanie miesięcznego wynagrodzenia w różnych regionach województwa świętokrzyskiego. Przeciętne wynagrodzenie w województwie świętokrzyskim w 2017 r. względem średniej krajowej brutto wynosiło 86,4%, natomiast w podziale na powiaty wchodzące w skład województwa wartości

te oscyływały na poziomie pomiędzy 76,3% (powiat opatowski) a 92,7% (powiat m. Kielce). Zauważyć można ponadto utrzymywanie się wartości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej, która w 2017 roku osiągnęła taką samą wartość, jak w 2013 roku.

Tabela 20 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017 (Polska=100%)

2013	2014	2015	2016	2017
86,4	85,8	86,3	85,5	86,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Tabela 21 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100)

Powiat	%	Powiat	%
Powiat buski	79,2	Powiat pińczowski	81,1
Powiat jędrzejowski	92,3	Powiat sandomierski	87,9
Powiat kazimierski	73,1	Powiat skarżyski	85,2
Powiat kielecki	76,8	Powiat starachowicki	90,9
Powiat konecki	79,2	Powiat staszowski	89,3
Powiat opatowski	76,3	Powiat włoszczowski	83,1
Powiat ostrowiecki	79,4	Powiat m. Kielce	92,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

3.2. Rynek pracy w RPOWŚ 2014-2020

Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020 został zatwierdzony decyzją Komisji Europejskiej z grudnia 2014 roku, a następnie zmieniony w kwietniu 2016 roku oraz we wrześniu 2018 roku. Alokacja w ramach Programu została skierowana na wsparcie 10 celów tematycznych, sprecyzowanych przez Umowę Partnerstwa¹⁰, spośród czego 3 bezpośrednio odnoszą się do wsparcia rynku pracy:

- CT 8. Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników;
- CT 9. Promowanie włączenia społecznego, walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją;
- CT 10. Inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie.

Powiązanie celów tematycznych z osiami priorytetowymi i realizowanymi w ich ramach priorytetami inwestycyjnymi przedstawia poniższa tabela.

¹⁰ Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020.

Tabela 22 Transpozycja celów tematycznych na priorytety inwestycyjne i osie priorytetowe

Oś priorytetowa	Cel tematyczny	Priorytet inwestycyjny
OP 8. Rozwój edukacji i aktywne społeczeństwo	CT 8. Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników	<p>8iv: Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę.</p> <p>8vi: Aktywne i zdrowe starzenie się.</p>
	CT 10. Inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie	<p>10i: Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia.</p> <p>10iii: Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji.</p> <p>10iv: Lepsze dopasowywanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmocnienie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami.</p>
OP 9. Włączenie społeczne i walka z ubóstwem	CT 9. Promowanie włączenia społecznego, walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją	<p>9i: Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie.</p> <p>9iv: Ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług społecznych świadczonych w interesie ogólnym.</p> <p>9v: Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwiania dostępu do zatrudnienia.</p>
OP 10 Otwarty rynek pracy	CT 8. Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników	<p>8i: dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników .</p> <p>8iii: praca na własny rachunek, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw.</p> <p>8v: Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian.</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020.

Głównym czynnikiem wpływającym na sytuację makroregionu Polski Wschodniej (w tym województwa świętokrzyskiego) jest potencjał siły roboczej. Element ten wpływa na tempo postępu technologicznego jako głównego źródła wzrostu gospodarczego. Dostępność oraz możliwość wykorzystania potencjału siły roboczej i poprawy jej jakości decydują o konkurencyjności regionu¹¹.

W celu niwelowania zidentyfikowanych problemów świętokrzyskiego rynku pracy, promocji trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcia mobilności pracowników, w zakresie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego 2014-2020, realizowane są następujące cele szczegółowe¹²:

- **Priorytet inwestycyjny 8iv**: Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę:
 - Cel szczegółowy 1: Zwiększenie poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia wśród osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3.
 - Cel szczegółowy 2: Zwiększenie liczby miejsc opieki nad dziećmi do lat 3.
- **Priorytet inwestycyjny 8vi**: Aktywne i zdrowe starzenie się:
 - Cel szczegółowy: Wydłużenie aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym poprzez udział w programach zdrowotnych.
- **Priorytet inwestycyjny 10i**: Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia:
 - Cel szczegółowy 1: Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej.
 - Cel szczegółowy 2: Podniesienie kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych uczniów (w tym uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi) na każdym etapie edukacji ogólnej, w tym podstawowej i ponadpodstawowej, w kontekście potrzeb rynku pracy.
- **Priorytet inwestycyjny 10iii**: Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji:

¹¹ Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020. Aktualizacja. 2013 r./ Bank Danych Lokalnych GUS.

¹² Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020.



- Cel szczegółowy: Nabycie, podniesienie kompetencji lub uzyskiwanie kwalifikacji osób dorosłych w zakresie języków obcych i ICT.
- **Priorytet inwestycyjny 10iv**: Lepsze dopasowywanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmocnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami:
 - Cel szczegółowy 1: Podniesienie jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego w kontekście przyszłego zatrudnienia uczniów/ słuchaczy szkół prowadzących kształcenie zawodowe.
 - Cel szczegółowy 2. Upowszechnienie kształcenia się osób dorosłych z własnej inicjatywy ukierunkowane na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji istotnych na rynku pracy.
- **Priorytet inwestycyjny 9i**: Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie:
 - Cel szczegółowy: Aktywna integracja osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym poprzez wzmocnienie ich szans na zatrudnienie.
- **Priorytet inwestycyjny 9iv**: Ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym:
 - Cel szczegółowy 1: Zwiększenie dostępności usług społecznych w szczególności usług środowiskowych, opiekuńczych oraz usług wsparcia rodziny i pieczy zastępczej dla osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym.
 - Cel szczegółowy 2: Zwiększenie dostępności usług zdrowotnych
- **Priorytet inwestycyjny 9v**: Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwiania dostępu do zatrudnienia:
 - Cel szczegółowy: Wzmocnienie sektora ekonomii społecznej w kreowaniu nowych miejsc pracy.
- **Priorytet inwestycyjny 8i**: Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników:

- Cel szczegółowy: Wzrost aktywności zawodowej i zatrudnienia wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, które poszukują zatrudnienia oraz poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących.
- **Priorytet inwestycyjny 8iii**: Praca na własny rachunek, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro, małych i średnich przedsiębiorstw:
 - Cel szczegółowy 1: Zwiększenie liczby mikroprzedsiębiorstw tworzonych przez osoby bezrobotne i bierne zawodowo.
 - Cel szczegółowy 2: Zwiększenie liczby mikroprzedsiębiorstw tworzonych przez osoby odchodzące z rolnictwa.
 - Cel szczegółowy 3: Wzrost liczby nowopowstałych miejsc pracy w mikroprzedsiębiorstwach dzięki interwencji priorytetu.
- **Priorytet inwestycyjny 8v**: Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian:
 - Cel szczegółowy: Wzrost adaptacyjności MŚP w regionie, będący wynikiem zrealizowanych usług rozwojowych.

W kontekście wskaźnika objętego ewaluacją warto zwrócić uwagę na interwencję **OP 8 Rozwój edukacji i aktywne społeczeństwo**, która przyczynia się do realizacji celu głównego UP *Zwiększenie konkurencyjności gospodarki*, ze względu na realizację celów szczegółowych: *Lepsze kompetencje kadr gospodarki* i *Bardziej efektywne wykorzystanie zasobów rynku pracy*. Interwencja jest zasadna przede wszystkim z punktu widzenia sytuacji demograficznej w regionie, która jest jedną z najbardziej niekorzystnych w skali kraju. Procesy wpływające na depopulację oraz starzenie się społeczeństwa potęgowane są niskim poziomem współczynnika dzietności oraz wysokim stopniem migracji, zwłaszcza wśród osób młodych i wykształconych. Powyższe problemy przyczyniają się do redukcji zasobów siły roboczej na regionalnym rynku pracy. W *Strategii Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego* zostały one zidentyfikowane jako istotne bariery rozwoju społeczno-gospodarczego regionu. W związku z powyższym niezbędne jest podejmowanie działań służących wzmocnieniu aktywności zawodowej i społecznej mieszkańców. Na konieczność podejmowania interwencji w tym zakresie wskazują również zapisy *Strategii Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego 2020*, która jako podstawę budowania potencjału kadrowego traktuje sprzyjanie kumulowaniu kapitału ludzkiego, czyli zdrowych, kreatywnych i wykształconych ludzi. Do podstawowych problemów województwa świętokrzyskiego w aspekcie edukacji zaliczyć można niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, nierówności w dostępie do usług edukacyjnych, niedostatecznie wysoką jakość edukacji oraz niską świadomość mieszkańców w zakresie podnoszenia własnych kwalifikacji. Uwzględniając potrzeby rynku pracy oraz zmiany

zachodzące w gospodarce, interwencja uwzględniająca zwiększenie poziomu kompetencji i kwalifikacji mieszkańców województwa świętokrzyskiego jest konieczna i uzasadniona¹³.

Zgodnie z dokumentami strategicznymi (w tym CSR i UP) w zakresie CT 10 (8 OP) na poziomie regionalnym wsparcie udzielane jest przede wszystkim na działania:

- Mające na celu wzrost dostępności i powszechności edukacji przedszkolnej;
- Służące wyrównaniu szans edukacyjnych wśród dzieci na wszystkich poziomach nauczania;
- Wspierające wzrost jakości szkolnictwa zawodowego;
- Mające na celu podnoszenie wiedzy osób dorosłych;
- Mające na celu kształtowanie i doskonalenie tzw. kompetencji miękkich¹⁴.

W aspekcie badania osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu warto zwrócić również uwagę na **OP 9 Włączenie społeczne i walka z ubóstwem**, obejmującą cel tematyczny: *Promowanie włączenia społecznego, walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją*, która stanowi modelowe zapewnienie skuteczności interwencji oraz integrację wsparcia. Interwencja w ramach 9 OP jest zbieżna z dokumentem pt. *Strategia Europa 2020* w zakresie priorytetu sprzyjającego włączeniu społecznemu, zakładającemu zmniejszenie wskaźnika liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o 20 mln osób. Dla Polski jako cel krajowy przyjęto zmniejszenie tej liczby o 1,5 mln osób żyjących poniżej relatywnej granicy ubóstwa. Zapisy OP 9 są spójne z *Zaleceniami Rady nr 1 na 2014 r. (CSR)* i oddziałują na stopień realizacji celów szczegółowych UP¹⁵.

Zasadność zastosowanych kierunków wsparcia wynika z charakterystyki (zawartej w diagnozie – załączniku nr 1 do RPOWŚ 2014-2020) obszaru społecznego w województwie świętokrzyskim, której zapisy wskazują wzmożoną liczbę osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na analizowanym terenie. Wśród tych osób w pierwszej kolejności wsparciem należy objąć osoby ubogie, bezrobotne, z niepełnosprawnościami, starsze oraz kobiety¹⁶.

W związku z powyższym wsparcie udzielane w ramach OP 9:

- Ma na celu zwiększenie aktywności społecznej i zawodowej osób narażonych na wykluczenie;
- Służy kompleksowemu wsparciu edukacyjnemu, społecznemu, zawodowemu i zdrowotnemu;
- Prowadzi do zwiększenia dostępu do wysokiej jakości usług publicznych (np. profilaktyki społecznej, usług opiekuńczych i zdrowotnych, wsparcia rodziny i pieczy zastępczej);
- Ma na celu deinstytucjonalizację usług oraz rozwój rodzinnych i środowiskowych form wsparcia;

¹³ Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020.

¹⁶ Ibidem.

- Służy zwiększeniu aktywności zawodowej i społecznej osób doświadczających trudności w sferze społeczno-zawodowej;
- Wpływa na zwiększenie kompetencji i kondycji podmiotów ekonomii społecznej, a także instytucji wzmacniających ich potencjał na różnych poziomach, poprzez rozwój ośrodków wsparcia ekonomii społecznej¹⁷.

Interwencja podjęta w ramach **OP 10 Otwarty rynek pracy** jest odpowiedzią na problemy zidentyfikowane w ramach *Strategii Europa 2020*, w obszarze priorytetu: *wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu*. W ramach *Strategii Europa 2020* postęp realizacji wskaźnika monitorowany jest za pomocą poziomu zatrudnienia. Wartość docelowa wskaźnika dla 2020 r., dla całej Unii Europejskiej została ustanowiona na poziomie 75%, a dla Polski na poziomie 71,59%. W 2012 r., podczas programowania interwencji dla perspektywy finansowej 2014-2020, wskaźnik zatrudnienia przyjmował zróżnicowane wartości w różnych regionach kraju. Jego średnia wartość w całej Polsce wyniosła 64,7%, natomiast w województwie świętokrzyskim 64,1%. W związku z powyższym województwo świętokrzyskie do 2020 r. powinno zniwelować dystans do celu krajowego o 7,49 pp. Interwencja OP jest również zbieżna z *Zaleceniami Rady nr 1 na 2014 r. (CSR)* i oddziałuje na realizację *Umowy Partnerstwa* w ramach celu szczegółowego *Bardziej efektywne wykorzystanie zasobów rynku pracy*. Ponadto działania realizowane w ramach OP 10 odpowiadają na określone w UP kierunki działań dla tego celu szczegółowego¹⁸.

W ramach Osi Priorytetowej 10 wsparcie zostało skierowane na przedsięwzięcia:

- Mające na celu pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
- Wpływające na wzrost poziomu przedsiębiorczości i rozwoju samozatrudnienia;
- Służące powstawaniu nowych miejsc pracy; mające na celu wzrost kompetencji i kwalifikacji wśród osób aktywnych zawodowo bezrobotnych;
- Mające wpływ na zaadaptowanie przedsiębiorstw i ich pracowników;
- Wspierające *work-life balance*;
- Służące wydłużeniu aktywności zawodowej¹⁹.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020.

¹⁹ Ibidem.

4. Wyniki badania

4.1 Wskaźnik rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”

Wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” definiowany jest następująco²⁰:

„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”.

W celu obliczenia wartości brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” określono, u których uczestników projektów biorących udział w badaniu CAWI/CATI nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy. Do określenia wartości brutto nie są brane pod uwagę subiektywne oceny wpływu wsparcia na zmianę sytuacji na rynku pracy (ocena czynników obiektywnych).

Wykonawca uznał, iż u danego respondenta nastąpiła poprawa sytuacji, jeśli spełnił on co najmniej jeden z poniższych warunków:

- W pytaniu nr 1 odpowiedź „e” i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d” (przejście z pracy dorywczej do prowadzenia działalności gospodarczej, regularnej pracy w firmie należącej do innej osoby albo prowadzenia własnego gospodarstwa rolnego);
- W pytaniu nr 1 odpowiedź „g” i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d” (przejście z pomagania w rodzinnej działalności gospodarczej/gospodarstwie rolnym do prowadzenia działalności gospodarczej, regularnej pracy w firmie należącej do innej osoby albo prowadzenia własnego gospodarstwa rolnego);
- W pytaniu nr 1 odpowiedź „h” i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d” (przejście ze stażu/praktyki do prowadzenia działalności gospodarczej, regularnej pracy w firmie należącej do innej osoby albo prowadzenia własnego gospodarstwa rolnego);

²⁰ 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

- W pytaniu nr 2 odpowiedź „b” i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedź „a” (przejście z umowy o pracę na czas określony do umowy o pracę na czas nieokreślony);
- W pytaniu nr 2 odpowiedź „c” i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedź „a” (przejście z umowy o dzieło/zlecenie do umowy o pracę na czas nieokreślony);
- W pytaniu nr 2 odpowiedź „d” i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedź „a” (przejście z innej niż wskazane formy umowy do umowy o pracę na czas nieokreślony);
- W pytaniu nr 2 odpowiedź „e” i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedzi „a” lub „b” lub „c” lub „d” (przejście z pracy bez umowy do pracy na umowę);
- W pytaniu nr 9 odpowiedź „a” (zmiana pracy lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością);
- W pytaniu nr 11 odpowiedź „a” i jednocześnie w pytaniu nr 3 odpowiedź „b” (przejście z pracy w niepełnym wymiarze godzin/na część etatu w sytuacji, gdy respondent chciałby pracować na pełen etat do pracy na pełen etat).

Najwyższa wartość wskaźnika została odnotowana w przypadku PI 10iv (Działanie 8.5) – 13,48%. Projekty realizowane w ramach tego Priorytetu Inwestycyjnego skierowane są przede wszystkim do uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego, którzy stawiają pierwsze kroki na rynku pracy. W przypadku takich osób każda dodatkowa kompetencja przekłada się na istotny wzrost konkurencyjności na rynku pracy. Na drugim miejscu pod względem wartości wskaźnika znalazł się PI 9i (Działanie 9.1) – 10,26%, ukierunkowany m.in. na osoby zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym, w tym osoby z niepełnosprawnościami. W przypadku tego PI dużą rolę odgrywają usługi aktywnej integracji, które mają charakter:

- Społeczny – ich celem jest nabycie, przywrócenie lub wzmocnienie kompetencji społecznych, zaradności, samodzielności i aktywnej integracji;
- Zawodowy – ich celem jest pomoc w podjęciu decyzji dotyczącej wyboru lub zmiany zawodu, wyposażenie w kompetencje i kwalifikacje zawodowe oraz umiejętności pożądane na rynku pracy;
- Edukacyjny – ich celem jest wzrost poziomu wykształcenia, dostosowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy;
- Zdrowotny – ich celem jest wyeliminowanie lub złagodzenie barier zdrowotnych utrudniających funkcjonowanie w społeczeństwie lub powodujących oddalenie od rynku pracy²¹.

²¹ Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020

Trzecim pod względem wartości wskaźnika jest PI 9v (Działanie 9.3) – 9,29%, skoncentrowany na zapewnieniu wsparcia ekonomii społecznej, w tym pomocy osobom zagrożonym ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

Warto zauważyć, że najwyższą wartość wskaźnika osiągnięto w przypadku PI, których grupami docelowymi były osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oraz z niewielkim doświadczeniem zawodowym – osoby takie z reguły mają niezbyt mocną pozycję na rynku pracy i muszą dokładać znacznych starań, aby polepszyć swoją sytuację, a zaoferowane im w ramach RPOWŚ 2014-2020 wsparcie stanowiło okazję do pozyskania wartościowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji.

Najniższą wartość wskaźnik osiągnął dla PI 8vi (Działanie 8.2) (3,46%) oraz PI 8iv (Działanie 8.1) (3,51%). Priorytet Inwestycyjny 8vi skoncentrowany jest na programach zdrowotnych – konieczne jest wskazanie, że choć mają one ograniczony wpływ na poprawę sytuacji odbiorców na rynku pracy, to zapobiegają jej pogarszaniu, np. poprawa stanu zdrowia może sprawić, iż dana osoba nie będzie zmuszona do przejścia na rentę. Podobnie jest w przypadku Priorytetu Inwestycyjnego 8iv - choć zapewnienie dostępu do opieki nad dzieckiem do lat 3 nie przyczynia się zbyt często do poprawienia sytuacji na rynku pracy, to chroni przed jej pogorszeniem. W sytuacji, gdy rodzice mają trudności ze znalezieniem miejsca, w którym ich potomek mógłby spędzić dzień, jedno z nich, z reguły matka, zmuszone jest do rezygnacji z pracy bądź ograniczenia jej wymiaru - wsparcie w ramach RPOWŚ 2014-2020 przeciwdziało temu negatywnemu zjawisku.

W przypadku kobiet najwyższą wartość wskaźnika brutto osiągnięto w ramach PI 9i (Działanie 9.1) (10,34%), 10iv (Działanie 8.5) (9,09%) i 9v (Działanie 9.3) (8,5%), zaś u mężczyzn w ramach PI 10iv (Działanie 8.5) (17,33%), PI 9v (Działanie 9.3) (13,33%) oraz PI 9i (Działanie 9.1) (10%).

Ogólna wartość wskaźnika może na pierwszy rzut oka zdawać się niska, jednak należy zwrócić uwagę na dwa fakty:

- Założona w Załączniku 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* metodologia nie uwzględnia przy obliczaniu wartości wskaźnika brutto wzrostu oceny wynagrodzenia – wzrost dochodów jest zasadniczym efektem podwyższenia kompetencji, dlatego wykluczenie tego zjawiska z metodologii obliczania wartość brutto wskaźnika przełożyło się na jego relatywnie niewielką wartość;
- Większość respondentów już przed uczestnictwem w projekcie znajdowała się w korzystnej sytuacji na rynku pracy, dlatego udział w projekcie nie mógł przyczynić się do znacznej poprawy. Warto przy tym zauważyć, że w dzisiejszych czasach, gdy nieustannie wprowadzane

są innowacje, konieczne jest regularne doszkadzanie, zapobiegające pogorszeniu sytuacji na rynku pracy – udział w projektach umożliwi odbiorcom wsparcia zaktualizowanie wiedzy.

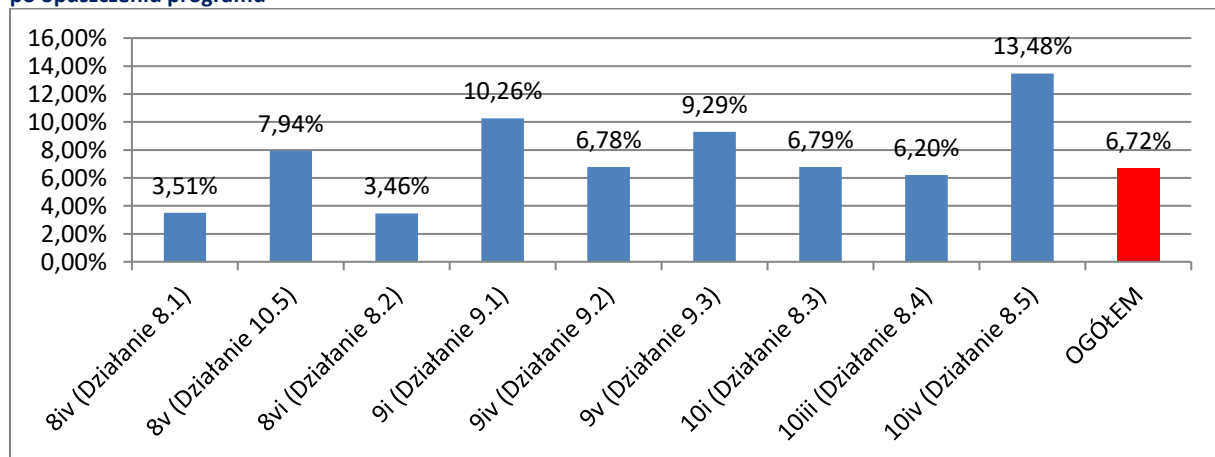
W celu osiągnięcia wyższej wartości wskaźnika Wykonawca rekomenduje położenie większego nacisku na realizację projektów skierowanych do osób znajdujących się w złej sytuacji na rynku pracy (przede wszystkim pracujących dorywczo, zatrudnionych na podstawie umów innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony, pracujących w niepełnym wymiarze godzin/na niepełny etat).

Tabela 23 Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	3,57%	0,00%	3,51%	2	0	2
8v (Działanie 10.5)	7,75%	8,15%	7,94%	11	11	22
8vi (Działanie 8.2)	2,51%	4,59%	3,46%	9	14	23
9i (Działanie 9.1)	10,34%	10,00%	10,26%	3	1	4
9iv (Działanie 9.2)	7,65%	4,55%	6,78%	13	3	16
9v (Działanie 9.3)	8,50%	13,33%	9,29%	26	8	34
10i (Działanie 8.3)	6,55%	7,41%	6,79%	18	8	26
10iii (Działanie 8.4)	6,32%	5,88%	6,20%	6	2	8
10iv (Działanie 8.5)	9,09%	17,33%	13,48%	6	13	19
OGÓŁEM	6,28%	7,56%	6,72%	94	60	154

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Wykres 5 Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Zdecydowana większość respondentów była w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie regularnymi pracownikami – wskazało tak 82,77% respondentów – w ramach niniejszego badania taka sytuacja na rynku pracy była traktowana jako pozytywna, podobnie jak prowadzenie własnej działalności gospodarczej (6,94% wskazań), prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego (2,01% wskazań) oraz odpowiedzi wskazane w ramach kategorii „żadne z powyższych (2,66% – respondenci wybierający tę opcję najczęściej wskazywali na urlop macierzyński). Jako niepewne zatrudnienie traktowane były:

- Praca dorywcza (5,8% wskazań);
- Pomaganie w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym (0,52% wskazań);
- Przebywanie na płatnym stażu lub praktyce (0,48%).

W związku z tym, że mniej niż 7% respondentów wskazało na niestabilne zatrudnienie, niemożliwe było osiągnięcie wysokiej wartości wskaźnika brutto.

Wysoki odsetek odpowiedzi świadczących o niestabilnym zatrudnieniu stwierdzono wyłącznie w przypadku 9i (Działanie 9.1) (17,95% respondentów wskazało, iż pracuje dorywczo) oraz 9iv (Działanie 9.2) (27,12% uczestników badania wskazało na pracę dorywczą) – wskazane Priorytety Inwestycyjne zostały omówione szerzej w dalszej części raportu.

Tabela 24 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w tym projekcie:”

Priorytet Inwestycyjny	Odpowiedź	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	1,79%	0,00%	1,75%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	67,86%	100,00%	68,42%
	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	3,57%	0,00%	3,51%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	0,00%	0,00%	0,00%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,00%	0,00%	0,00%
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	0,00%	0,00%	0,00%
	Żadne z powyższych	26,79%	0,00%	26,32%
8v (Działanie 10.5)	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	21,13%	42,96%	31,77%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	78,17%	57,04%	67,87%
	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	2,82%	2,22%	2,53%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	0,00%	0,70%	0,40%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,00%	0,00%	0,00%
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	0,00%	0,00%	0,00%
	Żadne z powyższych	0,00%	0,00%	0,00%
8vi (Działanie 8.2)	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	5,57%	2,30%	4,07%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	81,06%	90,49%	85,39%
	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	5,85%	5,25%	5,57%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	5,57%	0,33%	3,16%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	1,39%	0,66%	1,05%
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	0,28%	1,64%	0,90%
	Żadne z powyższych	1,39%	1,31%	1,36%
9i (Działanie 9.1)	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	10,34%	0,00%	7,69%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	17,24%	30,00%	20,51%

	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	20,69%	10,00%	17,95%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	41,38%	50,00%	43,59%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	6,90%	10,00%	7,69%
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	3,45%	0,00%	2,56%
	Żadne z powyższych	0,00%	0,00%	0,00%
9iv (Działanie 9.2)	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	1,18%	3,03%	1,69%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	71,18%	68,18%	70,34%
	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	27,06%	27,27%	27,12%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	0,00%	0,00%	0,00%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,00%	1,52%	0,42%
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	0,59%	0,00%	0,42%
	Żadne z powyższych	0,00%	0,00%	0,00%
9v (Działanie 9.3)	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	2,94%	10,00%	4,10%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	91,18%	83,33%	89,89%
	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	0,98%	3,33%	1,37%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	0,65%	3,33%	1,09%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,00%	0,00%	0,00%
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	0,98%	0,00%	0,82%
	Żadne z powyższych	3,92%	5,00%	4,10%
10i (Działanie 8.3)	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	0,73%	0,00%	0,52%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	92,73%	98,15%	94,26%
	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	0,73%	0,00%	0,52%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	0,00%	0,00%	0,00%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,00%	0,00%	0,00%
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	0,00%	0,00%	0,00%
	Żadne z powyższych	7,27%	1,85%	5,74%
10iii (Działanie 8.4)	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	8,42%	20,59%	11,63%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	84,21%	79,41%	82,95%
	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	3,16%	0,00%	2,33%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	3,16%	0,00%	2,33%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	1,05%	0,00%	0,78%
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	0,00%	0,00%	0,00%
	Żadne z powyższych	0,00%	0,00%	0,00%
10iv (Działanie 8.5)	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	4,55%	1,33%	2,84%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	92,42%	94,67%	93,62%
	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	4,55%	4,00%	4,26%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	0,00%	0,00%	0,00%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności	0,00%	0,00%	0,00%

Ogólnie	gospodarczej lub gospodarstwie rolnym			
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	0,00%	0,00%	0,00%
	Żadne z powyższych	0,00%	0,00%	0,00%
	Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	5,21%	10,20%	6,94%
	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie	82,84%	82,62%	82,77%
	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	6,01%	5,42%	5,80%
	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	2,47%	1,13%	2,01%
	Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,53%	0,50%	0,52%
	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	0,40%	0,63%	0,48%
	Żadne z powyższych	3,47%	1,13%	2,66%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Jak można zauważyć, w przypadku większości PI dominującą formą umowy, na podstawie której byli zatrudnieni respondenci w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, była umowa o pracę na czas nieokreślony (ogółem 73,55% wskazań, 74,52% wśród kobiet, 71,67% u mężczyzn). W związku z tym, że blisko ¾ respondentów pracujących u kogoś było zatrudnionych na podstawie najkorzystniejszej dla pracownika umowy, możliwości poprawienia ich sytuacji na rynku pracy były ograniczone – jest to jeden z czynników, który przyczynił się do osiągnięcia relatywnie niedużej wartości wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”.

Wyjątkami są tutaj:

- PI 9i (Działanie 9.1) – w przypadku tego Priorytetu Inwestycyjnego dominowały umowy o dzieło/zlecenie (36,84% wskazań) – jak wspomniano wcześniej, ten PI znalazł się na drugim miejscu pod względem osiągniętej wartości wskaźnika brutto, co świadczy o tym, że wsparcie przyczyniło się do poprawy sytuacji osób zatrudnionych na podstawie umów, które nie dają pracownikowi poczucia bezpieczeństwa;
- 9iv (Działanie 9.2) – w przypadku tego Priorytetu Inwestycyjnego respondenci najczęściej byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony (55,17%). Często wskazywano również na umowę o dzieło/zlecenie (30,17%), a jedynie 14,66% uczestników badania miało umowę o pracę na czas nieokreślony. Należy zwrócić uwagę, iż w ramach tego Priorytetu Inwestycyjnego wsparcie skierowane jest m.in. do osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym oraz sprawujących opiekę nad osobami niesamodzielnymi, w przypadku których pracodawcy mogą unikać umowy o pracę na czas nieokreślony ze względu na obawę przed długotrwałą nieobecnością w pracy.

Tabela 25 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy (w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie) zatrudniony?”

Priorytet Inwestycyjny	Odpowiedź	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	81,82%	100,00%	82,14%
	Umowy o pracę na czas określony	14,55%	0,00%	14,29%

	Umowy o dzieło/zlecenie	0,00%	0,00%	0,00%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	3,64%	0,00%	3,57%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
8v (Działanie 10.5)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	78,76%	75,00%	77,20%
	Umowy o pracę na czas określony	12,39%	12,50%	12,44%
	Umowy o dzieło/zlecenie	4,42%	1,25%	3,11%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	0,00%	3,75%	1,55%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	4,42%	7,50%	5,70%
8vi (Działanie 8.2)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	79,26%	73,33%	76,40%
	Umowy o pracę na czas określony	11,46%	20,33%	15,73%
	Umowy o dzieło/zlecenie	4,33%	4,00%	4,17%
	Innej umowy	1,24%	0,33%	0,80%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	1,55%	0,67%	1,12%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	2,17%	1,33%	1,77%
9i (Działanie 9.1)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	28,57%	40,00%	31,58%
	Umowy o pracę na czas określony	14,29%	20,00%	15,79%
	Umowy o dzieło/zlecenie	42,86%	20,00%	36,84%
	Innej umowy	7,14%	0,00%	5,26%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	7,14%	20,00%	10,53%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
9iv (Działanie 9.2)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	13,69%	17,19%	14,66%
	Umowy o pracę na czas określony	54,76%	56,25%	55,17%
	Umowy o dzieło/zlecenie	31,55%	26,56%	30,17%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
9v (Działanie 9.3)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	82,15%	75,93%	81,20%
	Umowy o pracę na czas określony	13,47%	12,96%	13,39%
	Umowy o dzieło/zlecenie	1,68%	7,41%	2,56%
	Innej umowy	1,68%	0,00%	1,42%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,01%	3,70%	1,42%
10i (Działanie 8.3)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	92,73%	90,74%	92,17%
	Umowy o pracę na czas określony	6,91%	7,41%	7,05%
	Umowy o dzieło/zlecenie	0,36%	1,85%	0,78%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
10iii (Działanie 8.4)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	85,71%	92,59%	87,39%
	Umowy o pracę na czas określony	2,38%	3,70%	2,70%
	Umowy o dzieło/zlecenie	1,19%	3,70%	1,80%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	1,19%	0,00%	0,90%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	9,52%	0,00%	7,21%
10iv (Działanie 8.5)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	78,13%	71,62%	74,64%
	Umowy o pracę na czas określony	17,19%	22,97%	20,29%
	Umowy o dzieło/zlecenie	4,69%	5,41%	5,07%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%

Ogólnie	Umowy o pracę na czas nieokreślony	74,52%	71,67%	73,55%
	Umowy o pracę na czas określony	16,15%	19,78%	17,38%
	Umowy o dzieło/zlecenie	6,32%	5,89%	6,17%
	Innej umowy	0,72%	0,14%	0,52%
	Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	0,65%	0,84%	0,71%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,65%	1,68%	1,66%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Blisko 9 na 10 respondentów było zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin/na pełen etat (89,6% wskazań), zaś 1,85% uczestników badania wskazało, iż pracowało w niepełnym wymiarze godzin/na część etatu i było zadowolonych z takiej sytuacji. Jedynie 7,64% osób biorących udział w CAWI/CATI pracowało w niepełnym wymiarze godzin/na część etatu, ale chcieli pracować na pełen etat. W związku z tym możliwość poprawienia się sytuacji uczestników projektów w zakresie wymiaru czasu pracy na skutek otrzymanego wsparcia była bardzo niewielka – z tego względu osiągnięcie wysokiej wartości wskaźnika brutto nie było możliwe.

Tabela 26 Odpowiedzi respondentów na pytanie „W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy (w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie) pracowała?”

Priorytet Inwestycyjny	Odpowiedź	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	W pełnym / na cały etat	96,36%	100,00%	96,43%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,00%	0,00%	0,00%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	3,64%	0,00%	3,57%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
8v (Działanie 10.5)	W pełnym / na cały etat	92,92%	92,50%	92,75%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	4,42%	7,50%	5,70%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	2,65%	0,00%	1,55%
8vi (Działanie 8.2)	W pełnym / na cały etat	90,09%	87,67%	88,92%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	7,74%	7,00%	7,38%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,62%	4,33%	2,41%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,55%	1,00%	1,28%
9i (Działanie 9.1)	W pełnym / na cały etat	57,14%	80,00%	63,16%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	42,86%	20,00%	36,84%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
9iv (Działanie 9.2)	W pełnym / na cały etat	67,86%	71,88%	68,97%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	25,60%	21,88%	24,57%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	6,55%	6,25%	6,47%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%

9v (Działanie 9.3)	W pełnym / na cały etat	95,29%	94,44%	95,16%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	1,68%	3,70%	1,99%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	1,35%	0,00%	1,14%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,68%	1,85%	1,71%
10i (Działanie 8.3)	W pełnym / na cały etat	94,91%	87,96%	92,95%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	4,00%	11,11%	6,01%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,36%	0,93%	0,52%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,73%	0,00%	0,52%
10iii (Działanie 8.4)	W pełnym / na cały etat	95,24%	100,00%	96,40%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	3,57%	0,00%	2,70%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	1,19%	0,00%	0,90%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
10iv (Działanie 8.5)	W pełnym / na cały etat	96,88%	93,24%	94,93%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	3,13%	6,76%	5,07%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
Ogólnie	W pełnym / na cały etat	90,24%	88,36%	89,60%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	7,18%	8,56%	7,64%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	1,51%	2,52%	1,85%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,08%	0,56%	0,90%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

By obliczyć wartość netto wskaźnika w analizie odpowiedzi uwzględnia się subiektywną ocenę wpływu wsparcia. W związku z tym, w celu oszacowania wartości netto wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* (w dalszej części niniejszego raportu nazywanego wskaźnikiem netto) pod uwagę brane były odpowiedzi uwzględniane przy obliczaniu wartości brutto wskaźnika (czynniki obiektywne) oraz odpowiedzi udzielane na pytanie 8 – ocena subiektywna (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"). Wykonawca uznał, iż u danego respondenta nastąpiła poprawa sytuacji kwalifikująca do wliczenia do wartości netto wskaźnika, jeśli spełnił on co najmniej jeden z warunków dotyczących wskaźnika brutto oraz w pytaniu 8 wskazał odpowiedzi 6, 7, 8, 9 lub 10.

Jak można zauważyć, osiągnięta wartość wskaźnika netto jest bardzo niska – ogółem 3,58%, w tym 3,2% w przypadku kobiet i 4,28% w przypadku mężczyzn. Jest to związane z metodologią jego obliczania przedstawioną w Załączniku nr 6 do *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 – Sposób pomiaru wskaźników*

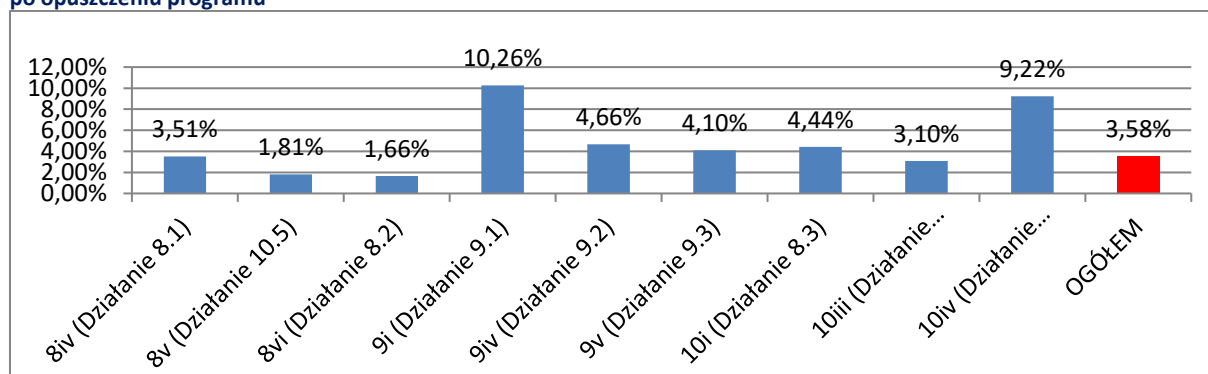
rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne. Pytanie 8, decydujące o tym, iż w przypadku danej osoby stwierdzana jest poprawa sytuacji na rynku pracy kwalifikująca do wliczenia do wskaźnika netto, zadawane było wyłącznie osobom, które w pytaniu 7 (Czy w tamtym okresie, tj. sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko?) wskazały odpowiedź „tak” – znacznie ograniczało to liczbę respondentów, których opinie były brane pod uwagę w obliczeniach – jeśli sytuacja danego uczestnika poprawiła się znacznie i w jego opinii był to rezultat udzielonego wsparcia, ale nie zmienił on pracy lub stanowiska, to jego odpowiedzi nie podwyższały wartości wskaźnika.

Tabela 27 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	3,57%	0,00%	3,51%	2	0	2
8v (Działanie 10.5)	0,70%	2,96%	1,81%	1	4	5
8vi (Działanie 8.2)	1,11%	2,30%	1,66%	4	7	11
9i (Działanie 9.1)	10,34%	10,00%	10,26%	3	1	4
9iv (Działanie 9.2)	4,71%	4,55%	4,66%	8	3	11
9v (Działanie 9.3)	3,92%	5,00%	4,10%	12	3	15
10i (Działanie 8.3)	4,73%	3,70%	4,44%	13	4	17
10iii (Działanie 8.4)	3,16%	2,94%	3,10%	3	1	4
10iv (Działanie 8.5)	3,03%	14,67%	9,22%	2	11	13
OGÓŁEM	3,20%	4,28%	3,58%	48	34	82

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Wykres 6 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

4.2 Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian w ramach PI 8v

W ramach ewaluacji przeprowadzono wywiady pogłębione z beneficjentami wsparcia w ramach PI 8v (Działania 10.5), którzy zostali Operatorami Podmiotowego Systemu Finansowania (PSF). Operatorzy realizują usługi rozwojowe dla świętokrzyskich przedsiębiorców. Przedsiębiorcy mogą uzyskać

dofinansowanie na refundację kosztów usług rozwojowych (szkolenia i doradztwo) zarejestrowanych w Bazie Usług Rozwojowych (BUR) prowadzonej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Usługa rozwojowa to usługa mająca na celu nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw.

Dofinansowanie na poziomie 80% mogą otrzymać osoby samozatrudnione, mikro przedsiębiorstwa, małe przedsiębiorstwa oraz średnie przedsiębiorstwa, jeśli spełniają jeden z poniższych warunków:

- Są przedsiębiorstwem wysokiego wzrostu;
- Funkcjonują w białym, zielonym lub srebrnym sektorze gospodarki;
- Prowadzą działalność gospodarczą w obszarze stanowiącym specjalizację regionu: metalowo-odlewniczym, zasobooszczędnym budownictwie, turystyce zdrowotnej i prozdrowotnej;
- Prowadzą działalność w branżach o najwyższym potencjale do tworzenia nowych miejsc pracy tj.: metalurgicznej, maszynowej, odlewniczej, motoryzacyjnej, wydobywczej i przeróbki surowców skalnych, budowlanej oraz turystycznej;
- Uzyskały wsparcie w postaci analizy potrzeb rozwojowych lub planów rozwoju w ramach działania 2.2. POWER;
- Planowane usługi rozwojowe prowadzą do nabycia, potwierdzenia lub wzrostu wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych przedsiębiorców i ich pracowników, w tym mają na celu zdobycie kwalifikacji, o których mowa w art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, lub pozwalającą na ich rozwój.

Pozostałe średnie przedsiębiorstwa mogą otrzymać dofinansowanie na poziomie 50%.

Beneficjenci wskazali, że uczestnicy projektu oczekiwali od organizowanych kursów i szkoleń wzrostu kwalifikacji i kompetencji oraz uzyskania doradztwa w zakresie prowadzonej działalności. Nie zauważono różnic między oczekiwaniami kobiet i mężczyzn, gdyż były one i uzależnione od indywidualnych potrzeb danego przedsiębiorstwa i pracownika.

Beneficjenci wskazali, że znaczna część uczestników projektów korzystała ze szkoleń, kursów i studiów podyplomowych w ramach branży kosmetycznej, fizjoterapii i kursów komputerowych. Znacznie mniejszym zainteresowaniem uczestników cieszyły się kursy i szkolenia z tematyki ogólnej, np. z obsługi trudnego klienta. Zdaniem badanych, wsparcie było szczególnie skuteczne dla osób po 50 roku życia, osób z niskimi kwalifikacjami oraz kobiet wracających z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, którym groziło wykluczenie z rynku pracy.

Proponowane tematy szkoleń i kursów w większości są dostosowane do potrzeb przedsiębiorców, czasem jednak pewien problem stanowi ich jakość. Uczestnicy projektów wskazywali beneficjentom, że nie mogą wybrać dowolnego szkolenia, które w najlepszy sposób odpowiada na ich potrzeby i uznawane jest przez nich za dobre jakościowo, ponieważ swój wybór muszą ograniczyć do szkoleń i

kursów dostępnych w ramach BUR. Uczestnicy, szczególnie zaś osoby po 50 roku życia i osoby z niskimi kwalifikacjami wskazywali także na bariery techniczne w systemie BUR (rejestracja, logowanie, brak intuicyjności bazy).

Beneficjenci zapytani, jakie założenia dotyczące wsparcia chcieliby zmienić, wskazali na kilka kwestii:

- Bardziej szczegółową weryfikację szkoleń i kursów, które zostają włączone do usług w ramach Bazy Usług Rozwojowych;
- Uproszczenie Bazy Usług Rozwojowych – skomplikowanie działania systemu prowadzi do wielu błędów w zapisach, co z kolei powoduje problemy z rozliczeniem szkoleń;
- Wprowadzenie większej liczby usług związanych z doradztwem;
- Ograniczenie biurokracji - uproszczenie systemu wnioskowania, wyjaśnienie kwestii VAT w przypadku dofinansowań powyżej 70%;
- Trudności w osiągnięciu założonych wskaźników, szczególnie w kwestii liczby uczestników projektów.

Wśród dobrych praktyk wskazano na:

- Funkcjonowanie infolinii przez 5 dni w tygodniu (możliwość wyjaśnienia wątpliwości, zapisania na spotkanie w celu sprawdzenia wniosku);
- Uruchomienie dużej liczby biur, do których mogą się udać osoby zainteresowane wsparciem;
- Zaoferowanie przedsiębiorcom możliwości umawiania spotkań poza standardowymi godzinami pracy;
- Dojeżdżanie do siedzib przedsiębiorców w celu udzielenia wsparcia, np. sprawdzenia wniosku;
- Bliską współpracę z przedsiębiorcami zarówno podczas naboru, jak i przy doborze szkoleń.

Należy także zwrócić uwagę na niską wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w przypadku Działania 10.5 (1,81%). Na tak niską wartość, podobnie jak przypadku analizowanych pozostałych priorytetów, ma metodologia jego obliczania. Przedsiębiorstwa korzystające ze wsparcia w ramach Działania 10.5 to z założenia mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, w których zmiana stanowiska na wyższe często nie jest możliwa, a pracownicy mają już zapewnione stabilne zatrudnienie na pełen etat. Uczestnictwo w szkoleniach i kursach w mniejszym stopniu ma na celu zmiany pracy, a bardziej podniesienie kompetencji pracownika (a tym samym rozwój danego przedsiębiorstwa), z założenia więc nie zachodzi metodologiczna możliwość poprawy sytuacji na rynku pracy. Uczestnicy projektów wskazywali jednak na inne liczne zalety korzystania ze wsparcia i wpływ na poprawę ich sytuacji na rynku pracy, m.in. wzrost wynagrodzenia, jednorazowe lub cykliczne gratyfikacje, mniejsze zagrożenie likwidacją stanowiska lub zwolnieniem, ale także korzyści relacyjne i samorealizacyjne:

wzrost poważania w pracy, większą pewność siebie. Warto również zauważyć, że 42,6% uczestników projektów realizowanych w ramach Działania 10.5 odnotowało wzrost wynagrodzenia, a gdyby poprawa sytuacji materialnej była brana pod uwagę przy obliczaniu wartości wskaźnika, to jego wartość brutto dla Działania 10.5 wyniosłaby 45,8%, zaś wartość netto – 40,1%.

4.3 Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach po opuszczeniu programu

W ramach ewaluacji analizie poddano zmiany, jakie zaszły w sytuacji uczestników projektów co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu korzystania przez nich ze wsparcia w ramach Programu.

Badanie wykazało zmiany w zakresie sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia przez nich Programu. Polegały one m.in. na:

- Przejściu z niepewnego do stabilnego zatrudnienia;
- Przejściu z niepełnego do pełnego zatrudnienia;
- Zmianie pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością;
- Awansie w pracy;
- Wystąpieniu innych korzystnych zmian zidentyfikowanych przez Wykonawcę, np. poprawy sytuacji finansowej, zmniejszenia zagrożenia likwidacją stanowiska pracy.

O przejściu z niepewnego do stabilnego zatrudnienia świadczyła sytuacja, w której respondent wskazał na to, że:

- W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pracował dorywczo lub pomagał w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym lub był na płatnym stażu lub praktyce, zaś 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie prowadził własną działalność gospodarczą, był regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie lub prowadził własne gospodarstwo rolne;
- W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na podstawie umowy o dzieło/zlecenie lub na podstawie innej umowy, zaś 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;
- W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pracował bez umowy, zaś 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, umowy o pracę na czas określony, umowy o dzieło/zlecenie bądź był samozatrudniony (prowadził działalność gospodarczą na zasadach ogólnych).

Zgodnie ze *Wspólną Listą Wskaźników Kluczowych*, stanowiącą załącznik nr 2 do *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* jako „niepewne zatrudnienie” należy rozumieć „zatrudnienie tymczasowe” i „umowę o pracę na czas określony”. Biorąc pod uwagę rozbieżności instytucjonalne, pojęcia „tymczasowe zatrudnienie” i „umowa o pracę na czas określony” odnoszą się do sytuacji, które w różnych kontekstach instytucjonalnych można uznać za podobne. Osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony to takie, których główna praca zakończy się po upływie okresu ustalonego z góry lub nieokreślonego z wyprzedzeniem, lecz wskazanego przez obiektywne kryteria, takie jak: ukończenie zadania lub koniec okresu tymczasowego zastępstwa pracownika²².

Wyniki badania ukazują, że jedynie 3,1% uczestników projektów przeszło z niepewnego do stabilnego zatrudnienia. Najwyższą wartość w tym zakresie obserwuje się w przypadku PI 8v (Działanie 10.5) – zmianę zadeklarowało 6,5% uczestników projektów realizowanych w ramach tego Priorytetu Inwestycyjnego. W drugiej kolejności należy wskazać PI 10iv (Działanie 8.5) – 6,38%. Ogółem wartość w tym zakresie jest wyższa wśród mężczyzn niż wśród kobiet (3,65% mężczyzn wobec 2,8% wśród kobiet).

Tabela 28 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	1,79%	0,00%	1,75%	1	0	1
8v (Działanie 10.5)	7,04%	5,93%	6,50%	10	8	18
8vi (Działanie 8.2)	1,39%	1,97%	1,66%	5	6	11
9i (Działanie 9.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9iv (Działanie 9.2)	2,94%	0,00%	2,12%	5	0	5
9v (Działanie 9.3)	3,92%	6,67%	4,37%	12	4	16
10i (Działanie 8.3)	1,09%	3,70%	1,83%	3	4	7
10iii (Działanie 8.4)	3,16%	2,94%	3,10%	3	1	4
10iv (Działanie 8.5)	4,55%	8,00%	6,38%	3	6	9
Ogółem	2,80%	3,65%	3,10%	42	29	71

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Jako „niepełne zatrudnienie” postrzega się *niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat²³. Przejście od niepełnego do pełnego zatrudnienia w myśl *Wytycznych* ma miejsce wówczas, gdy 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie uczestnik projektu pracował na cały etat, zaś przed uczestnictwem w projekcie pracował w niepełnym wymiarze czasu, a deklarował chęć pracy na cały etat.

²² *Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych* - załącznik nr 2 do *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*.

²³ *Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych* - załącznik nr 2 do *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*.

W wyniku realizacji interwencji w ramach RPOWŚ 2014-2020 obserwuje się niewielką zmianę w zakresie przejścia z niepełnego do pełnego zatrudniania wśród uczestników projektów, którzy zakończyli swój udział we wsparciu co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem badania – zmianę tego typu zaobserwowano u 1,18% badanych uczestników projektów. W przypadku PI 8iv (Działanie 8.1) oraz PI 9v (Działanie 9.3) w ogóle nie zaobserwowano zmiany w tym zakresie. W przypadku pozostałych PI zmiana ta wyniosła niewiele ponad 5 punktów procentowych. Najwyższą wartość w zakresie przejścia z niepełnego do pełnego zatrudnienia obserwuje się w przypadku PI 9i (Działanie 9.1) – 5,13%. Warto wskazać, że w przypadku kobiet najskuteczniejszy był PI 9i (Działanie 9.1), zaś w przypadku mężczyzn zmianie tego rodzaju sprzyjało uczestnictwo w ramach projektów realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3).

Tabela 29 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
8v (Działanie 10.5)	0,70%	0,74%	0,72%	1	1	2
8vi (Działanie 8.2)	0,56%	0,33%	0,45%	2	1	3
9i (Działanie 9.1)	6,90%	0,00%	5,13%	2	0	2
9iv (Działanie 9.2)	2,35%	0,00%	1,69%	4	0	4
9v (Działanie 9.3)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
10i (Działanie 8.3)	1,45%	4,63%	2,35%	4	5	9
10iii (Działanie 8.4)	2,11%	0,00%	1,55%	2	0	2
10iv (Działanie 8.5)	3,03%	4,00%	3,55%	2	3	5
Ogółem	1,13%	1,26%	1,18%	17	10	27

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Dane te można zestawić z informacjami dotyczącymi zatrudnienia uczestników przed uczestnictwem w projekcie. W niemal wszystkich PI z wyjątkiem PI 9i (Działanie 9.1) oraz PI 9iv (Działanie 9.2) dominującą formę zatrudnienia stanowiła umowa o pracę na czas określony oraz nieokreślony. W przypadku dwóch ww. PI uczestnicy wskazywali, że byli zatrudnieni w oparciu o umowę cywilnoprawną, zaś w przypadku projektów realizowanych w ramach PI 9i (Działanie 9.1) uczestnicy wskazywali dodatkowo, że pracowali bez umowy – sytuacja taka dotyczyła 10,53% uczestników projektów.

Wśród uczestników projektów biorących udział w badaniu zaobserwować można zwiększenie poziomu stabilności zatrudnienia. Respondenci deklarowali bowiem, że byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę – na czas nieokreślony bądź określony. Zestawiając dane, zauważyć można:

- Częstsze stosowanie przez pracodawców wobec uczestników projektów umów o pracę w miejsce umów cywilnoprawnych.
- Częstsze stosowanie przez pracodawców wobec uczestników projektów umowy o pracę na czas nieokreślony w miejsce terminowych umów o pracę.

Na szczególną uwagę zasługują uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3), gdzie 100% kobiet oraz 98,98% mężczyzn uczestniczących w projektach zadeklarowało posiadanie umowy o pracę. Równie korzystna sytuacja dotyczy PI 8iv (Działanie 8.1), gdzie posiadanie takiej umowy zadeklarowało 100% mężczyzn oraz 96,07% kobiet, którzy zakończyli uczestnictwo w projekcie. W najmniej korzystnej sytuacji po zakończeniu uczestnictwa w projekcie znajdowały się osoby, które korzystały ze wsparcia w ramach projektów realizowanych w PI 9i (Działanie 9.1) – posiadanie umowy o pracę zadeklarowało tylko 28,00% kobiet oraz 33,33% mężczyzn uczestniczących w badaniu.

Tabela 30 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę spróbować sobie przypomnieć, na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy (po zakończeniu uczestnictwa w projekcie) zatrudniony(a)”

Priorytet Inwestycyjny	Ocena	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	84,31%	100,00%	84,62%
	Umowy o pracę na czas określony	11,76%	0,00%	11,54%
	Umowy o dzieło/zlecenie	0,00%	0,00%	0,00%
	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	0,00%	0,00%	0,00%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	3,92%	0,00%	3,85%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
8v (Działanie 10.5)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	69,57%	51,56%	60,90%
	Umowy o pracę na czas określony	5,07%	2,34%	3,76%
	Umowy o dzieło/zlecenie	2,90%	0,78%	1,88%
	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	20,29%	42,97%	31,20%
	Innej umowy	0,72%	0,00%	0,38%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	0,00%	1,56%	0,75%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,45%	0,78%	1,13%
8vi (Działanie 8.2)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	75,00%	72,07%	73,63%
	Umowy o pracę na czas określony	7,83%	20,00%	13,50%
	Umowy o dzieło/zlecenie	3,01%	3,79%	3,38%
	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	6,02%	1,72%	4,02%
	Innej umowy	5,12%	0,34%	2,89%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	0,90%	0,69%	0,80%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	2,11%	1,38%	1,77%
9i (Działanie 9.1)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	12,00%	22,22%	14,71%
	Umowy o pracę na czas określony	16,00%	11,11%	14,71%
	Umowy o dzieło/zlecenie	24,00%	11,11%	20,59%
	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	4,00%	11,11%	5,88%
	Innej umowy	20,00%	44,44%	26,47%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	16,00%	0,00%	11,76%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	8,00%	0,00%	5,88%
9iv (Działanie 9.2)	Umowy o pracę na czas nieokreślony	18,06%	18,97%	18,32%
	Umowy o pracę na czas określony	56,94%	56,90%	56,93%
	Umowy o dzieło/zlecenie	24,31%	20,69%	23,27%

	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	0,69%	3,45%	1,49%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
	Umowy o pracę na czas nieokreślony	84,25%	77,19%	83,09%
9v (Działanie 9.3)	Umowy o pracę na czas określony	9,93%	8,77%	9,74%
	Umowy o dzieło/zlecenie	1,71%	3,51%	2,01%
	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	2,05%	8,77%	3,15%
	Innej umowy	1,37%	0,00%	1,15%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	0,00%	0,00%	0,00%
10i (Działanie 8.3)	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,68%	1,75%	0,86%
	Umowy o pracę na czas nieokreślony	92,38%	94,90%	93,15%
	Umowy o pracę na czas określony	7,62%	4,08%	6,54%
	Umowy o dzieło/zlecenie	0,00%	1,02%	0,31%
	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	0,00%	0,00%	0,00%
10iii (Działanie 8.4)	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
	Umowy o pracę na czas nieokreślony	79,79%	76,47%	78,91%
	Umowy o pracę na czas określony	3,19%	0,00%	2,34%
10iv (Działanie 8.5)	Umowy o dzieło/zlecenie	0,00%	0,00%	0,00%
	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	10,64%	23,53%	14,06%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	1,06%	0,00%	0,78%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	5,32%	0,00%	3,91%
Ogółem	Umowy o pracę na czas nieokreślony	80,33%	78,08%	79,10%
	Umowy o pracę na czas określony	14,75%	19,18%	17,16%
	Umowy o dzieło/zlecenie	1,64%	2,74%	2,24%
	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	3,28%	0,00%	1,49%
	Innej umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
	Umowy o pracę na czas nieokreślony	73,01%	68,05%	71,25%
	Umowy o pracę na czas określony	13,46%	15,78%	14,28%
	Umowy o dzieło/zlecenie	4,49%	4,01%	4,32%
	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	5,00%	10,16%	6,83%
	Innej umowy	1,99%	0,67%	1,52%
	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	0,74%	0,53%	0,66%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,32%	0,80%	1,14%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Warto wskazać również, w jakim wymiarze czasu pracowali uczestnicy projektów przed rozpoczęciem udziału we wsparciu oraz w 6 miesięcy po jego zakończeniu. Zaprezentowane dane ukazują, że wzrósł odsetek osób, które po zakończeniu udziału we wsparciu pracowały w pełnym wymiarze czasu pracy (na pełen etat). Zmniejszył się natomiast odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu.

Ponadto należy zauważyć, że w pełnym wymiarze czasu częściej pracowały kobiety, niż mężczyźni i trend ten występował również po zakończeniu udziału we wsparciu.

Tabela 31 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę spróbować sobie przypomnieć, w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy (6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu) pracował(a)”

Priorytet Inwestycyjny	Ocena	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	W pełnym / na cały etat	94,12%	100,00%	94,23%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,00%	0,00%	0,00%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	3,92%	0,00%	3,85%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,96%	0,00%	1,92%
8v (Działanie 10.5)	W pełnym / na cały etat	94,20%	96,09%	95,11%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	3,62%	3,91%	3,76%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	2,17%	0,00%	1,13%
8vi (Działanie 8.2)	W pełnym / na cały etat	93,98%	88,28%	91,32%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	4,52%	6,21%	5,31%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,60%	4,48%	2,41%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,90%	1,03%	0,96%
9i (Działanie 9.1)	W pełnym / na cały etat	68,00%	66,67%	67,65%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	24,00%	11,11%	20,59%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	8,00%	22,22%	11,76%
9iv (Działanie 9.2)	W pełnym / na cały etat	75,69%	77,59%	76,24%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	20,14%	17,24%	19,31%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	4,17%	5,17%	4,46%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
9v (Działanie 9.3)	W pełnym / na cały etat	94,52%	94,74%	94,56%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	1,71%	3,51%	2,01%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	1,71%	0,00%	1,43%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	2,05%	1,75%	2,01%
10i (Działanie 8.3)	W pełnym / na cały etat	96,86%	95,92%	96,57%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	2,69%	4,08%	3,12%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,45%	0,00%	0,31%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
10iii (Działanie 8.4)	W pełnym / na cały etat	97,87%	100,00%	98,44%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	1,06%	0,00%	0,78%

10iv (Działanie 8.5)	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	1,06%	0,00%	0,78%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
	W pełnym / na cały etat	100,00%	95,89%	97,76%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,00%	4,11%	2,24%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	0,00%	0,00%	0,00%
Ogółem	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
	W pełnym / na cały etat	92,72%	91,31%	92,22%
	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	4,85%	5,75%	5,17%
	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	1,25%	2,14%	1,57%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,18%	0,80%	1,04%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością ma miejsce wówczas, gdy w sytuacji zawodowej uczestnika projektu w 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu nastąpiła zmiana pracodawcy w celu wykonywania pracy wymagającej wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji i wiążącej się z większą odpowiedzialnością.

Niewielki odsetek uczestników projektów, którzy zakończyli swój udział we wsparciu co najmniej 6 miesięcy przed datą realizacji badania zadeklarował, że udział w projekcie pozwolił na poprawę ich sytuacji zawodowej poprzez zmianę pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością. Ogółem zmiana ta zaszła w przypadku 2,09% uczestników projektów, a częściej dotyczyła mężczyzn (2,52% wśród mężczyzn wobec 1,87% wśród kobiet).

Tabela 32 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
8v (Działanie 10.5)	1,41%	1,48%	1,44%	2	2	4
8vi (Działanie 8.2)	0,84%	1,97%	1,36%	3	6	9
9i (Działanie 9.1)	6,90%	10,00%	7,69%	2	1	3
9iv (Działanie 9.2)	3,53%	3,03%	3,39%	6	2	8
9v (Działanie 9.3)	3,59%	6,67%	4,10%	11	4	15
10i (Działanie 8.3)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
10iii (Działanie 8.4)	4,21%	2,94%	3,88%	4	1	5
10iv (Działanie 8.5)	0,00%	5,33%	2,84%	0	4	4
Ogółem	1,87%	2,52%	2,09%	28	20	48

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Uczestnicy projektów zostali również zapytani o wpływ uczestnictwa w projekcie na uzyskanie awansu w pracy. Istnienie takiej korelacji zaobserwowano u 1,79% badanych osób. Wartość ta jest

nieznacznie wyższa w przypadku kobiet, niż w przypadku mężczyzn (1,94% wśród kobiet wobec 1,51% wśród mężczyzn). Najczęściej poprawę deklarowały kobiety uczestniczące w projektach realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3.) oraz mężczyźni uczestniczący w projektach realizowanych w ramach 10iv (Działanie 8.5).

Tabela 33 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: awans w pracy

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	3,57%	0,00%	3,51%	2	0	2
8v (Działanie 10.5)	0,00%	1,48%	0,72%	0	2	2
8vi (Działanie 8.2)	0,28%	0,66%	0,45%	1	2	3
9i (Działanie 9.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9iv (Działanie 9.2)	1,76%	1,52%	1,69%	3	1	4
9v (Działanie 9.3)	2,61%	1,67%	2,46%	8	1	9
10i (Działanie 8.3)	4,36%	2,78%	3,92%	12	3	15
10iii (Działanie 8.4)	1,05%	0,00%	0,78%	1	0	1
10iv (Działanie 8.5)	3,03%	4,00%	3,55%	2	3	5
Ogółem	1,94%	1,51%	1,79%	29	12	41

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach RPOWŚ 2014-2020 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa we wsparciu oceniali stopień zadowolenia z posiadanego wynagrodzenia wyżej, niż w momencie rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie. Średni stopień zadowolenia z wynagrodzenia w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie wyniósł 6,78 (w skali 1-10), zaś 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie wzrósł on do 7,01 (w skali 1-10). Średnia ocena wynagrodzenia w momencie rozpoczęcia projektu wahała się, w zależności od PI, w ramach którego dana osoba uzyskała wsparcie, od 5,42 do 7,55 (w skali 1-10). Biorąc pod uwagę średnią ocenę wynagrodzenia, zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia wzrosło najbardziej w przypadku uczestników projektów realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3) – o 0,53 pp., najmniej zaś – w przypadku uczestników projektów wspieranych w ramach PI 8vi (Działanie 8.2) – o 0,02 pp.

Biorąc pod uwagę zadowolenie z wynagrodzenia co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, największą satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia wyrażali uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3) – w przypadku tych respondentów zadowolenie z wynagrodzenia oceniono średnio na 8,08 w skali 1-10. Najmniejsze zadowolenie wyrażali uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 9i (Działanie 9.1) – w przypadku tych respondentów zadowolenie z wynagrodzenia zostało ocenione na średnim poziomie 5,74 w skali 1-10.

Tabela 34 Odpowiedzi respondentów na pytania „Jak ocenił(a)by Pan(i) wysokość swojego wynagrodzenia w momencie rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy? 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 w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy”

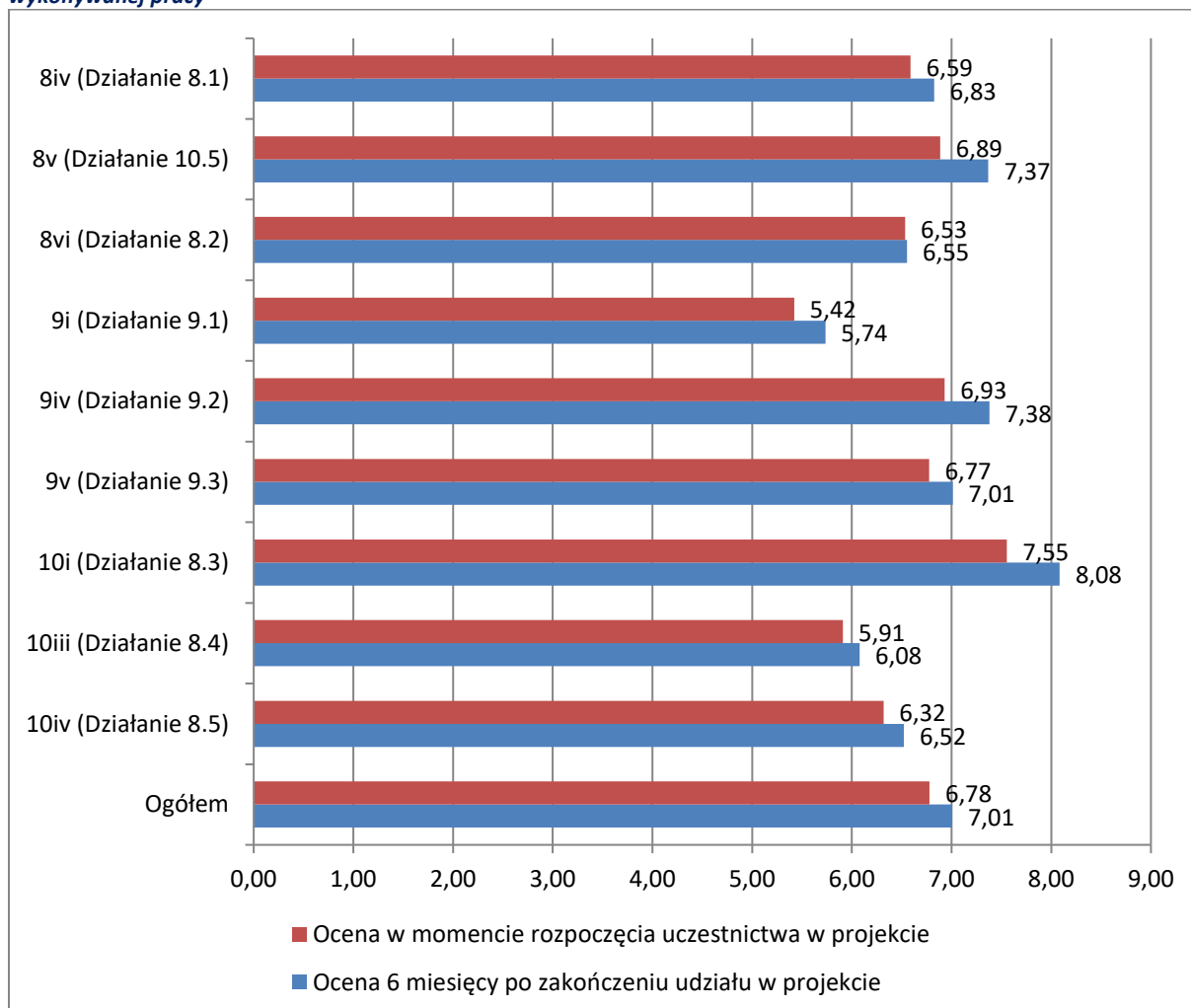
Priorytet Inwestycyjny	Ocena	Ocena w momencie rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie			Ocena 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	1	1,82%	0,00%	1,79%	1,96%	0,00%	1,92%
	2	3,64%	0,00%	3,57%	0,00%	0,00%	0,00%
	3	7,27%	0,00%	7,14%	7,84%	0,00%	7,69%
	4	3,64%	0,00%	3,57%	1,96%	0,00%	1,92%
	5	9,09%	0,00%	8,93%	7,84%	0,00%	7,69%
	6	10,91%	0,00%	10,71%	15,69%	0,00%	15,38%
	7	27,27%	0,00%	26,79%	25,49%	0,00%	25,00%
	8	20,00%	100,00%	21,43%	19,61%	100,00%	21,15%
	9	14,55%	0,00%	14,29%	17,65%	0,00%	17,31%
	10	1,82%	0,00%	1,79%	1,96%	0,00%	1,92%
8v (Działanie 10.5)	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	2	0,88%	1,25%	1,04%	0,00%	0,78%	0,38%
	3	0,88%	0,00%	0,52%	0,00%	0,00%	0,00%
	4	4,42%	1,25%	3,11%	2,90%	0,78%	1,88%
	5	15,04%	3,75%	10,36%	13,77%	3,13%	8,65%
	6	18,58%	21,25%	19,69%	13,04%	12,50%	12,78%
	7	29,20%	38,75%	33,16%	26,81%	29,69%	28,20%
	8	20,35%	23,75%	21,76%	28,26%	28,13%	28,20%
	9	7,08%	7,50%	7,25%	11,59%	15,63%	13,53%
	10	3,54%	2,50%	3,11%	3,62%	9,38%	6,39%
8vi (Działanie 8.2)	1	1,24%	0,67%	0,96%	0,90%	1,03%	0,96%
	2	0,62%	0,67%	0,64%	0,90%	1,38%	1,13%
	3	1,24%	3,67%	2,41%	0,90%	3,10%	1,93%
	4	0,62%	5,00%	2,73%	0,30%	5,52%	2,73%
	5	16,10%	15,67%	15,89%	15,96%	15,17%	15,59%
	6	25,39%	22,00%	23,76%	25,30%	21,38%	23,47%
	7	27,24%	28,33%	27,77%	25,90%	27,59%	26,69%
	8	22,29%	14,33%	18,46%	24,40%	14,14%	19,61%
	9	3,41%	6,67%	4,98%	4,22%	7,93%	5,95%
	10	1,86%	3,00%	2,41%	1,20%	2,76%	1,93%
9i (Działanie 9.1)	1	21,43%	20,00%	21,05%	0,00%	0,00%	0,00%
	2	28,57%	0,00%	21,05%	0,00%	0,00%	0,00%
	3	28,57%	80,00%	42,11%	4,00%	0,00%	2,94%
	4	92,86%	20,00%	73,68%	12,00%	11,11%	11,76%
	5	150,00%	80,00%	131,58%	36,00%	11,11%	29,41%
	6	142,86%	20,00%	110,53%	20,00%	44,44%	26,47%
	7	407,14%	260,00%	368,42%	20,00%	33,33%	23,53%
	8	564,29%	880,00%	647,37%	8,00%	0,00%	5,88%
	9	221,43%	660,00%	336,84%	0,00%	0,00%	0,00%
	10	307,14%	140,00%	263,16%	0,00%	0,00%	0,00%
9iv (Działanie 9.2)	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	3	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	4	1,19%	0,00%	0,86%	0,00%	0,00%	0,00%
	5	2,38%	6,25%	3,45%	0,69%	1,72%	0,99%
	6	20,24%	25,00%	21,55%	4,17%	12,07%	6,44%
	7	50,00%	53,13%	50,86%	50,00%	44,83%	48,51%

9v (Działanie 9.3)	8	25,00%	15,63%	22,41%	43,06%	37,93%	41,58%
	9	1,19%	0,00%	0,86%	2,08%	3,45%	2,48%
	10	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	1	1,35%	0,00%	1,14%	0,68%	0,00%	0,57%
	2	2,02%	0,00%	1,71%	1,03%	0,00%	0,86%
	3	2,69%	1,85%	2,56%	1,71%	0,00%	1,43%
	4	0,67%	0,00%	0,57%	0,68%	1,75%	0,86%
	5	5,39%	14,81%	6,84%	5,48%	12,28%	6,59%
	6	15,82%	14,81%	15,67%	14,73%	12,28%	14,33%
	7	44,78%	38,89%	43,87%	40,07%	35,09%	39,26%
10i (Działanie 8.3)	8	22,56%	20,37%	22,22%	28,77%	29,82%	28,94%
	9	3,37%	9,26%	4,27%	5,14%	8,77%	5,73%
	10	1,35%	0,00%	1,14%	1,71%	0,00%	1,43%
	1	1,09%	0,93%	1,04%	0,45%	0,00%	0,31%
	2	1,45%	0,00%	1,04%	0,90%	0,00%	0,62%
	3	1,45%	3,70%	2,09%	1,35%	3,06%	1,87%
	4	4,73%	0,93%	3,66%	3,14%	0,00%	2,18%
	5	7,64%	3,70%	6,53%	5,83%	1,02%	4,36%
	6	7,27%	0,93%	5,48%	7,17%	2,04%	5,61%
	7	20,73%	12,04%	18,28%	13,45%	10,20%	12,46%
10iii (Działanie 8.4)	8	28,73%	40,74%	32,11%	21,97%	37,76%	26,79%
	9	11,27%	30,56%	16,71%	17,94%	32,65%	22,43%
	10	15,64%	6,48%	13,05%	27,80%	13,27%	23,36%
	1	4,76%	0,00%	3,60%	4,26%	0,00%	3,13%
	2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	3	2,38%	3,70%	2,70%	0,00%	0,00%	0,00%
	4	4,76%	0,00%	3,60%	4,26%	0,00%	3,13%
	5	21,43%	11,11%	18,92%	21,28%	11,76%	18,75%
	6	38,10%	51,85%	41,44%	40,43%	50,00%	42,97%
	7	17,86%	33,33%	21,62%	17,02%	35,29%	21,88%
10iv (Działanie 8.5)	8	5,95%	0,00%	4,50%	7,45%	2,94%	6,25%
	9	2,38%	0,00%	1,80%	2,13%	0,00%	1,56%
	10	2,38%	0,00%	1,80%	3,19%	0,00%	2,34%
	1	0,00%	1,35%	0,72%	0,00%	1,37%	0,75%
	2	3,13%	0,00%	1,45%	1,64%	0,00%	0,75%
	3	4,69%	2,70%	3,62%	4,92%	2,74%	3,73%
	4	9,38%	5,41%	7,25%	6,56%	2,74%	4,48%
	5	12,50%	13,51%	13,04%	11,48%	12,33%	11,94%
	6	15,63%	21,62%	18,84%	16,39%	13,70%	14,93%
	7	34,38%	36,49%	35,51%	37,70%	45,21%	41,79%
Ogółem	8	17,19%	14,86%	15,94%	16,39%	19,18%	17,91%
	9	1,56%	2,70%	2,17%	1,64%	1,37%	1,49%
	10	1,56%	1,35%	1,45%	3,28%	1,37%	2,24%
	1	1,22%	0,56%	1,00%	0,81%	0,53%	0,71%
	2	1,22%	0,42%	0,95%	0,66%	0,67%	0,66%
	3	1,94%	2,66%	2,18%	1,40%	1,87%	1,57%
	4	2,80%	3,09%	2,90%	1,91%	2,81%	2,23%
	5	10,34%	11,08%	10,59%	10,44%	9,49%	10,10%
	6	18,16%	19,78%	18,71%	16,76%	16,71%	16,75%
7	32,30%	31,00%	31,86%	29,34%	29,68%	29,46%	
8	22,40%	19,50%	21,42%	1,96%	0,00%	1,92%	
9	5,24%	9,26%	6,60%	0,00%	0,00%	0,00%	

10 4,38% 2,66% 3,80% 7,84% 0,00% 7,69%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Wykres 7 Odpowiedzi respondentów na pytania „Jak ocenił(a)by Pan(i) wysokość swojego wynagrodzenia w momencie rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy? 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 w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy*”



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Niewielki odsetek respondentów wskazał, że udział w projekcie spowodował, iż spadło ryzyko likwidacji ich stanowiska pracy. Na aspekt ten wskazało jedynie 1,05% uczestników projektów. Warto również zauważyć, że mężczyźni częściej niż kobiety zwracali uwagę na korelację pomiędzy uczestnictwem w projekcie, a spadkiem zagrożenia likwidacją stanowiska pracy.

Tabela 35 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: spadek zagrożenia, że stanowisko pracy zostanie zlikwidowane

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
8v (Działanie 10.5)	2,11%	0,74%	1,44%	3	1	4
8vi (Działanie 8.2)	0,56%	0,66%	0,60%	2	2	4
9i (Działanie 9.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9iv (Działanie 9.2)	0,60%	0,00%	0,40%	1	0	1
9v (Działanie 9.3)	0,65%	5,00%	1,37%	2	3	5
10i (Działanie 8.3)	0,73%	0,93%	0,78%	2	1	3
10iii (Działanie 8.4)	1,05%	0,00%	0,78%	1	0	1
10iv (Działanie 8.5)	1,52%	6,67%	4,26%	1	5	6
Ogółem	0,80%	1,51%	1,05%	12	12	24

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Uczestnictwo w projektach sprzyjało również uzyskaniu przez badane osoby większego poważania w pracy: zarówno ze strony pracodawcy, jak też ze strony współpracowników. Na wzrost poważania ze strony pracodawcy w wyniku partycypacji w projekcie wskazało 4,14% respondentów, zaś na wzrost poważania ze strony współpracowników – 3,88% uczestników CAWI/CATI. Analizując opinie uczestników projektów dotyczące uzyskania przez nich większego szacunku ze strony pracodawcy, należy wskazać, że częściej efekt taki deklarowali mężczyźni, zaś wzrost poważania ze strony współpracowników częściej zauważany był przez kobiety. Wzrost poważania ze strony zarówno pracodawcy, jak też współpracowników zauważalny był przede wszystkim przez uczestników projektów realizowanych w ramach PI 9iv (Działanie 9.2).

Tabela 36 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: wzrost poważania ze strony pracodawcy

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	3,57%	0,00%	3,51%	200	0	200
8v (Działanie 10.5)	6,34%	3,70%	5,05%	900	500	1400
8vi (Działanie 8.2)	0,28%	3,28%	1,66%	100	1000	1100
9i (Działanie 9.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9iv (Działanie 9.2)	8,82%	9,09%	8,90%	1500	600	2100
9v (Działanie 9.3)	2,61%	3,33%	2,73%	800	200	1000
10i (Działanie 8.3)	8,36%	8,33%	8,36%	2300	900	3200
10iii (Działanie 8.4)	1,05%	2,94%	1,55%	100	100	200
10iv (Działanie 8.5)	3,03%	1,33%	2,13%	200	100	300
Ogółem	4,07%	4,28%	4,14%	6100	3400	9500

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Tabela 37 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: wzrost poważania ze strony współpracowników

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	3,57%	0,00%	3,51%	2	0	2
8v (Działanie 10.5)	2,11%	2,22%	2,17%	3	3	6
8vi (Działanie 8.2)	0,56%	1,31%	0,90%	2	4	6
9i (Działanie 9.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9iv (Działanie 9.2)	11,76%	10,61%	11,44%	20	7	27
9v (Działanie 9.3)	3,27%	5,00%	3,55%	10	3	13
10i (Działanie 8.3)	7,64%	7,41%	7,57%	21	8	29
10iii (Działanie 8.4)	1,05%	0,00%	0,78%	1	0	1
10iv (Działanie 8.5)	4,55%	2,67%	3,55%	3	2	5
Ogółem	4,14%	3,40%	3,88%	62	27	89

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Uczestnicy projektów, którzy zakończyli swój udział we wsparciu co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem przeprowadzania badania wskazali również, że do pozytywnych zjawisk związanych z uczestnictwem w projekcie zaliczyć należy wzrost sprawności wykonywania przez nich zadań służbowych. Na efekt taki wskazywali przede wszystkim uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 8v (Działanie 10.5) – wskazało tak 36,46% respondentów, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach tego Priorytetu Inwestycyjnego.

Tabela 38 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: wzrost sprawności wykonywania zadań służbowych

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	5,36%	0,00%	5,26%	3	0	3
8v (Działanie 10.5)	41,55%	31,11%	36,46%	59	42	101
8vi (Działanie 8.2)	1,39%	4,26%	2,71%	5	13	18
9i (Działanie 9.1)	10,34%	0,00%	7,69%	3	0	3
9iv (Działanie 9.2)	8,82%	12,12%	9,75%	15	8	23
9v (Działanie 9.3)	10,13%	10,00%	10,11%	31	6	37
10i (Działanie 8.3)	6,91%	0,93%	5,22%	19	1	20
10iii (Działanie 8.4)	17,89%	14,71%	17,05%	17	5	22
10iv (Działanie 8.5)	16,67%	14,67%	15,60%	11	11	22
Ogółem	10,88%	10,83%	10,86%	163	86	249

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Badane osoby wskazywały również na inne pozytywne aspekty udzielonego im wsparcia. Odpowiedzi powtarzały się niezależnie od PI, w ramach którego realizowane było wsparcie. Uczestnicy projektów wskazywali przede wszystkim na nabycie nowej wiedzy i nowych kompetencji, co wpłynęło pozytywnie na ich rozwój osobisty i rozwój przedsiębiorstwa, w którym są oni zatrudnieni. Ponadto wskazywano na zwiększenie motywacji do wykonywania zadań służbowych, wzrost pewności siebie i dobre samopoczucie w miejscu pracy.

Tabela 39 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: inne pozytywne zmiany, zidentyfikowane na podstawie odpowiedzi na pytanie półotwarte

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	3,57%	0,00%	3,51%	2	0	2
8v (Działanie 10.5)	28,17%	14,81%	21,66%	40	20	60
8vi (Działanie 8.2)	3,06%	0,33%	1,81%	11	1	12
9i (Działanie 9.1)	3,45%	10,00%	5,13%	1	1	2
9iv (Działanie 9.2)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9v (Działanie 9.3)	8,17%	15,00%	9,29%	25	9	34
10i (Działanie 8.3)	6,55%	0,00%	4,70%	18	0	18
10iii (Działanie 8.4)	11,58%	2,94%	9,30%	11	1	12
10iv (Działanie 8.5)	3,03%	2,67%	2,84%	2	2	4
Ogółem	7,34%	4,28%	6,28%	110	34	144

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Należy jednak zwrócić uwagę, że ponad połowa uczestników projektów, którzy zakończyli swój udział we wsparciu nie dostrzega jakichkolwiek zmian w swojej sytuacji zawodowej – ani pozytywnych, ani negatywnych. Wyższy poziom odpowiedzi wskazujących na ten aspekt obserwuje się w przypadku mężczyzn, niż w przypadku kobiet (56,05% wśród mężczyzn wobec 51,27% wśród kobiet). W przypadku PI 8iv (Działanie 8.1) wszyscy biorący w badaniu mężczyźni wskazali, że nie obserwują zmian w zakresie swojej sytuacji na rynku pracy. Kobiety uczestniczące w projektach z tego zakresu również bardzo często wskazywały, że nie dostrzegają jakichkolwiek zmian związanych ze swoją sytuacją zawodową – stwierdziło tak 80,36% badanych uczestniczek projektów.

Tabela 40 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: brak jakichkolwiek zmian

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	80,36%	100,00%	80,70%	45	1	46
8v (Działanie 10.5)	26,76%	31,85%	29,24%	38	43	81
8vi (Działanie 8.2)	63,23%	73,11%	67,77%	227	223	450
9i (Działanie 9.1)	37,93%	20,00%	33,33%	11	2	13
9iv (Działanie 9.2)	31,76%	27,27%	30,51%	54	18	72
9v (Działanie 9.3)	62,09%	53,33%	60,66%	190	32	222
10i (Działanie 8.3)	39,64%	51,85%	43,08%	109	56	165
10iii (Działanie 8.4)	58,95%	67,65%	61,24%	56	23	79
10iv (Działanie 8.5)	57,58%	62,67%	60,28%	38	47	85
Ogółem	51,27%	56,05%	52,92%	768	445	1213

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

7,46% uczestników projektów zadeklarowało, że dostrzega niekorzystne zmiany w swojej sytuacji zawodowej, które wiążą się z uczestnictwem w projekcie – zmiany te dotyczyły rezygnacji z zatrudnienia bądź utraty stanowiska. Najczęściej na niekorzystne zmiany wskazywali uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3), zaś efekt ten zauważały częściej kobiety niż mężczyźni.

Tabela 41 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: zmiany niekorzystne (jakie)?

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	7,14%	0,00%	7,02%	4	0	4
8v (Działanie 10.5)	2,82%	5,19%	3,97%	4	7	11
8vi (Działanie 8.2)	7,52%	4,59%	6,17%	27	14	41
9i (Działanie 9.1)	3,45%	10,00%	5,13%	1	1	2
9iv (Działanie 9.2)	15,29%	12,12%	14,41%	26	8	34
9v (Działanie 9.3)	4,25%	5,00%	4,37%	13	3	16
10i (Działanie 8.3)	17,09%	9,26%	14,88%	47	10	57
10iii (Działanie 8.4)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
10iv (Działanie 8.5)	6,06%	2,67%	4,26%	4	2	6
Ogółem	8,41%	5,67%	7,46%	126	45	171

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Wśród niekorzystnych zmian, jakie zaszły w sytuacji uczestników projektów, wskazywano także m.in. na przejście ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia. Przejście od stabilnego do niepewnego zatrudnienia miało miejsce, jeżeli uczestnik przed rozpoczęciem uczestnictwa w projekcie prowadził własną działalność gospodarczą, był pracownikiem regularnym, ale nie we własnej firmie bądź prowadził własne gospodarstwo rolne, zaś 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie pracował dorywczo, pomagał w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym albo uczestniczył w płatnym stażu bądź praktykach. Sytuacje związane z przejściem ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia stanowiły niewielki odsetek wskazań (0,70%).

Tabela 42 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: zmiany niekorzystne - przejście ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia, zaś najczęściej wskazań nastąpiło ze strony uczestników projektów realizowanych w ramach PI 9i (Działanie 9.1)

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	1,79%	0,00%	1,75%	1	0	1
8v (Działanie 10.5)	0,70%	0,00%	0,36%	1	0	1
8vi (Działanie 8.2)	1,11%	0,98%	1,05%	4	3	7
9i (Działanie 9.1)	3,45%	0,00%	2,56%	1	0	1
9iv (Działanie 9.2)	1,76%	0,00%	1,27%	3	0	3
9v (Działanie 9.3)	0,33%	1,67%	0,55%	1	1	2
10i (Działanie 8.3)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
10iii (Działanie 8.4)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
10iv (Działanie 8.5)	0,00%	1,33%	0,71%	0	1	1
Ogółem	0,73%	0,63%	0,70%	11	5	16

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Niewielki odsetek respondentów wskazał także, że w ich sytuacji zawodowej zaszła niekorzystna zmiana związana z przejściem z pełnego do niepełnego zatrudnienia w sytuacji, gdy respondent chciałby pracować na pełen etat. Aspekt ten został wskazany przez 0,26% uczestników projektów i częściej był dostrzegany przez kobiety, niż przez mężczyzn. Niekorzystne zmiany, polegające

na przejściu z pełnego do niepełnego zatrudnienia, zauważyli uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 9iv (Działanie 9.2), PI 10i (Działanie 8.3) oraz PI 10iv (Działanie 8.5).

Tabela 43 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: przejście z pełnego do niepełnego zatrudnienia w sytuacji, gdy respondent chciałby pracować na pełen etat

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
8v (Działanie 10.5)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
8vi (Działanie 8.2)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9i (Działanie 9.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9iv (Działanie 9.2)	2,35%	0,00%	1,69%	4	0	4
9v (Działanie 9.3)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
10i (Działanie 8.3)	0,36%	0,00%	0,26%	1	0	1
10iii (Działanie 8.4)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
10iv (Działanie 8.5)	0,00%	1,33%	0,71%	0	1	1
Ogółem	0,33%	0,13%	0,26%	5	1	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

12,22% uczestników projektów, którzy zakończyli korzystanie ze wsparcia co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem udziału w badaniu wskazało, że ocenia swoje wynagrodzenie w stosunku do wykonywanej pracy gorzej, niż miało to miejsce na początku udziału w projekcie. Na aspekt ten częściej zwracały uwagę kobiety, niż mężczyźni, zaś największy odsetek wskazań zaobserwowano wśród uczestników projektów realizowanych w ramach Pi 9iv (Działanie 9.2) oraz PI 10i (Działanie 8.3) – odpowiednio 22,88% oraz 22,72%.

Tabela 44 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: Spadek oceny wysokości wynagrodzenia w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	7,14%	0,00%	7,02%	4	0	4
8v (Działanie 10.5)	4,23%	9,63%	6,86%	6	13	19
8vi (Działanie 8.2)	13,93%	12,13%	13,10%	50	37	87
9i (Działanie 9.1)	3,45%	10,00%	5,13%	1	1	2
9iv (Działanie 9.2)	22,35%	24,24%	22,88%	38	16	54
9v (Działanie 9.3)	5,23%	5,00%	5,19%	16	3	19
10i (Działanie 8.3)	24,00%	19,44%	22,72%	66	21	87
10iii (Działanie 8.4)	1,05%	0,00%	0,78%	1	0	1
10iv (Działanie 8.5)	7,58%	2,67%	4,96%	5	2	7
Ogółem	12,48%	11,71%	12,22%	187	93	280

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Wśród innych negatywnych zmian w sytuacji zawodowej zidentyfikowano m.in. zwiększone obciążenie obowiązkami wynikającymi z wykonywanej pracy na skutek łączenia zatrudnienia w dwóch miejscach jednocześnie. Łącznie wypowiedzi w tym zakresie nie przekroczyły 0,39%.

Tabela 45 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: inne negatywne zmiany, zidentyfikowane na podstawie odpowiedzi na pytanie półotwarte

Priorytet Inwestycyjny	Wartość procentowa			Liczba osób		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
8v (Działanie 10.5)	0,00%	1,48%	0,72%	0	2	2
8vi (Działanie 8.2)	0,28%	0,33%	0,30%	1	1	2
9i (Działanie 9.1)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9iv (Działanie 9.2)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
9v (Działanie 9.3)	0,30%	0,00%	0,30%	1	0	1
10i (Działanie 8.3)	0,73%	0,93%	0,78%	2	1	3
10iii (Działanie 8.4)	1,05%	0,00%	0,78%	1	0	1
10iv (Działanie 8.5)	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
Ogółem	0,33%	0,50%	0,39%	5	4	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

4.4 Ocena jakości udzielonego wsparcia

Respondenci uczestniczący w badaniu CAWI/CATI zostali poproszeni o ocenienie jakości uzyskanego wsparcia w skali od 1 (ocena najniższa) do 10 (ocena najwyższa). Wyniki badania świadczą o bardzo wysokim zadowoleniu uczestników projektów – średnia ocena wyniosła 8,33, a w przypadku kobiet była ona nieco wyższa niż w przypadku mężczyzn (odpowiednio 8,52 i 7,96). Najwyższe oceny przyznały osoby uczestniczące w projektach realizowanych w ramach 9i (Działanie 9.1) i PI 10iv (Działanie 8.5) – odpowiednio 9,39 i 9,06. Warto przypomnieć, iż są to Priorytety Inwestycyjne, w przypadku których odnotowano najwyższą wartość wskaźnika brutto. Najniżej oceniono jakość wsparcia zapewnionego w ramach PI 9iv (Działanie 9.2) i PI 10i (Działanie 8.3) – odpowiednio 7,61 i 7,63. Fakt, iż w przypadku żadnego z PI średnia ocen nie spadła poniżej 7,5 świadczy o tym, iż nie występuje Priorytet Inwestycyjny, w przypadku którego oferowano by wsparcie o niskiej jakości. W związku z tym nie ma potrzeby wprowadzenia znacznych modyfikacji w zakresie sposobu realizacji wsparcia bądź też rezygnacji z jakiegokolwiek aspektu wsparcia ze względu na jego niską jakość.

Tabela 46 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę ocenić w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, jak ogółem ocenia Pan(i) jakość uzyskanego wsparcia”

Priorytet Inwestycyjny	Ocena	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety – średnia	Mężczyźni – średnia	Ogółem – średnia
8iv (Działanie 8.1)	1	0,00%	0,00%	0,00%	8,66	10,00	8,68
	2	3,57%	0,00%	3,51%			
	3	1,79%	0,00%	1,75%			
	4	1,79%	0,00%	1,75%			
	5	5,36%	0,00%	5,26%			
	6	3,57%	0,00%	3,51%			
	7	7,14%	0,00%	7,02%			
	8	1,79%	0,00%	1,75%			
	9	16,07%	0,00%	15,79%			
	10	58,93%	100,00%	59,65%			
8v (Działanie 10.5)	1	0,00%	1,48%	0,72%	8,61	8,54	8,58
	2	0,00%	0,00%	0,00%			

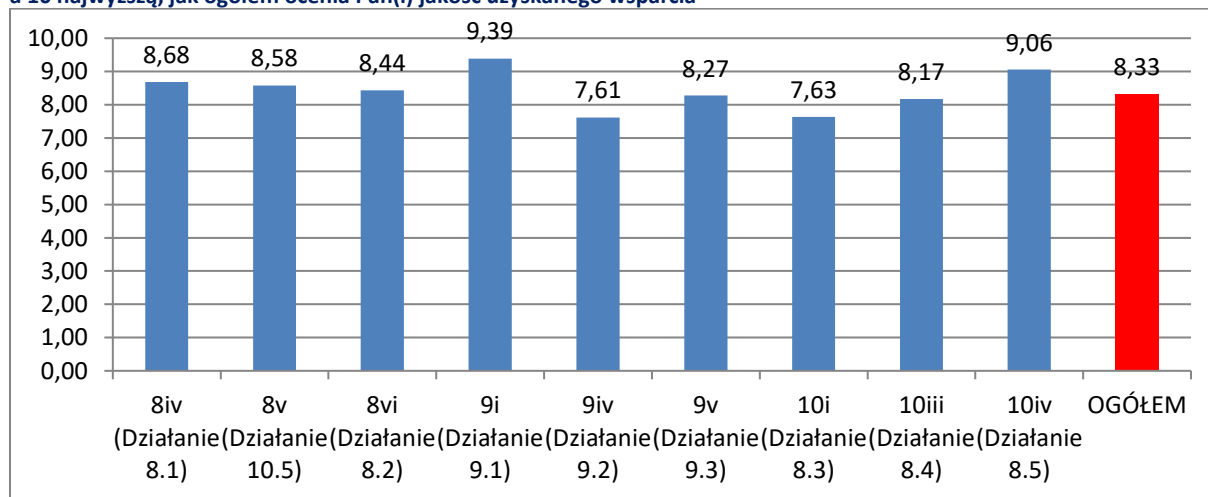


	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	1,41%	2,96%	2,17%			
	5	4,23%	1,48%	2,89%			
	6	4,93%	2,22%	3,61%			
	7	9,15%	10,37%	9,75%			
	8	21,83%	21,48%	21,66%			
	9	18,31%	24,44%	21,30%			
	10	40,14%	35,56%	37,91%			
8vi (Działanie 8.2)	1	0,56%	0,98%	0,75%	9,21	7,52	8,44
	2	0,00%	0,33%	0,15%			
	3	0,56%	0,66%	0,60%			
	4	0,56%	1,64%	1,05%			
	5	2,51%	9,51%	5,72%			
	6	1,95%	13,44%	7,23%			
	7	6,96%	18,03%	12,05%			
	8	8,36%	24,92%	15,96%			
	9	8,36%	17,05%	12,35%			
	10	70,19%	13,44%	44,13%			
9i (Działanie 9.1)	1	0,00%	0,00%	0,00%	9,54	9,00	9,39
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	0,00%	0,00%	0,00%			
	5	0,00%	0,00%	0,00%			
	6	0,00%	0,00%	0,00%			
	7	0,00%	0,00%	0,00%			
	8	23,08%	30,00%	25,00%			
	9	0,00%	40,00%	11,11%			
	10	76,92%	30,00%	63,89%			
9iv (Działanie 9.2)	1	0,00%	0,00%	0,00%	7,70	7,39	7,61
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	0,59%	0,00%	0,42%			
	5	0,59%	0,00%	0,42%			
	6	2,94%	13,64%	5,93%			
	7	33,53%	37,88%	34,75%			
	8	49,41%	43,94%	47,88%			
	9	12,35%	4,55%	10,17%			
	10	0,59%	0,00%	0,42%			
9v (Działanie 9.3)	1	0,98%	0,00%	0,82%	8,29	8,20	8,27
	2	1,97%	0,00%	1,64%			
	3	1,64%	0,00%	1,37%			
	4	1,64%	1,67%	1,64%			
	5	5,90%	6,67%	6,03%			
	6	2,62%	11,67%	4,11%			
	7	7,21%	6,67%	7,12%			
	8	22,95%	26,67%	23,56%			
	9	17,70%	16,67%	17,53%			
	10	37,38%	30,00%	36,16%			
10i (Działanie 8.3)	1	0,73%	0,93%	0,78%	7,86	7,05	7,63
	2	0,36%	1,85%	0,78%			
	3	2,55%	0,00%	1,83%			
	4	2,55%	2,78%	2,61%			
	5	7,64%	5,56%	7,05%			
	6	6,18%	2,78%	5,22%			
	7	9,45%	12,04%	10,18%			
	8	18,18%	23,15%	19,58%			
	9	18,18%	23,15%	19,58%			

	10	31,64%	16,67%	27,42%			
10iii (Działanie 8.4)	1	3,16%	0,00%	2,33%	8,37	7,62	8,17
	2	0,00%	2,94%	0,78%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	1,05%	0,00%	0,78%			
	5	5,26%	2,94%	4,65%			
	6	1,05%	5,88%	2,33%			
	7	11,58%	35,29%	17,83%			
	8	21,05%	23,53%	21,71%			
	9	21,05%	23,53%	21,71%			
	10	35,79%	5,88%	27,91%			
10iv (Działanie 8.5)	1	0,00%	0,00%	0,00%	9,26	8,88	9,06
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	1,52%	0,00%	0,71%			
	4	1,52%	0,00%	0,71%			
	5	1,52%	2,67%	2,13%			
	6	1,52%	1,33%	1,42%			
	7	4,55%	4,00%	4,26%			
	8	10,61%	28,00%	19,86%			
	9	6,06%	25,33%	16,31%			
	10	72,73%	38,67%	54,61%			
Ogółem	1	0,67%	0,76%	0,70%	8,52	7,96	8,33
	2	0,60%	0,50%	0,57%			
	3	1,07%	0,25%	0,79%			
	4	1,34%	1,64%	1,44%			
	5	4,28%	5,54%	4,72%			
	6	3,21%	8,31%	4,98%			
	7	10,78%	15,87%	12,54%			
	8	20,01%	26,07%	22,12%			
	9	14,79%	20,91%	16,91%			
	10	43,24%	20,15%	35,23%			

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Wykres 8 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę ocenić w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, jak ogółem ocenia Pan(i) jakość uzyskanego wsparcia”



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

O tym, iż respondenci wysoko oceniają jakość wsparcia, świadczą również odpowiedzi udzielone na pytanie, w jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tego, że respondent zmienił pracę lub stanowisko. Respondenci, udzielając odpowiedzi, posługiwali się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało „w ogóle się nie przyczynił”, zaś 10 „bardzo się przyczynił”. Średnia ocen wyniosła 7,11, a kobiety oceniły wsparcie nieco wyżej niż mężczyźni (odpowiednio 7,23 i 6,9). Najwyżej oceniono wpływ wsparcia realizowanego w ramach PI 10i (Działanie 8.3), zaś najniżej – PI 10iii (Działanie 8.4) oraz PI 8vi (Działanie 8.2) (odpowiednio 5,43 i 5,62).

Tabela 47 Odpowiedzi respondentów na pytanie „W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany (pracy lub stanowiska)? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił"

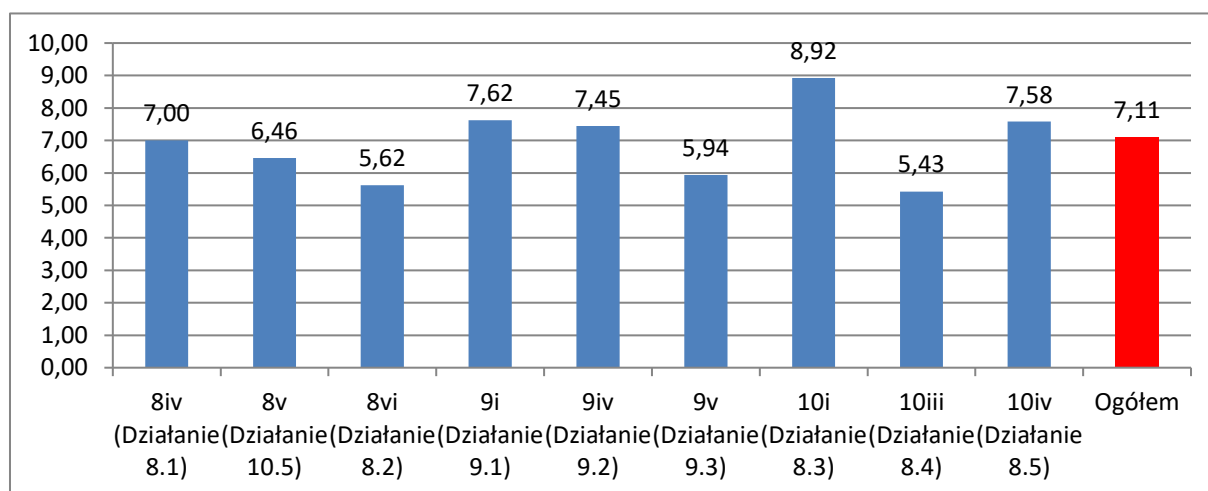
Priorytet Inwestycyjny	Ocena	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety – średnia	Mężczyźni – średnia	Ogółem – średnia
8iv (Działanie 8.1)	1	0,00%	-	0,00%	7,00	-	7,00
	2	0,00%	-	0,00%			
	3	0,00%	-	0,00%			
	4	0,00%	-	0,00%			
	5	0,00%	-	0,00%			
	6	25,00%	-	25,00%			
	7	50,00%	-	50,00%			
	8	25,00%	-	25,00%			
	9	0,00%	-	0,00%			
	10	0,00%	-	0,00%			
8v (Działanie 10.5)	1	0,00%	14,29%	7,69%	7,00	6,00	6,46
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	16,67%	14,29%	15,38%			
	5	0,00%	0,00%	0,00%			
	6	0,00%	14,29%	7,69%			
	7	33,33%	28,57%	30,77%			
	8	50,00%	14,29%	30,77%			
	9	0,00%	14,29%	7,69%			
	10	0,00%	0,00%	0,00%			
8vi (Działanie 8.2)	1	33,33%	10,53%	20,59%	5,33	5,84	5,62
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	0,00%	10,53%	5,88%			
	5	0,00%	15,79%	8,82%			
	6	13,33%	15,79%	14,71%			
	7	13,33%	21,05%	17,65%			
	8	33,33%	26,32%	29,41%			
	9	6,67%	0,00%	2,94%			
	10	0,00%	0,00%	0,00%			
9i (Działanie 9.1)	1	0,00%	0,00%	0,00%	7,67	7,50	7,63
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	0,00%	0,00%	0,00%			
	5	0,00%	0,00%	0,00%			
	6	0,00%	0,00%	0,00%			

9iv (Działanie 9.2)	7	50,00%	50,00%	50,00%	7,56	7,00	7,45
	8	33,33%	50,00%	37,50%			
	9	16,67%	0,00%	12,50%			
	10	0,00%	0,00%	0,00%			
	1	0,00%	0,00%	0,00%			
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	6,25%	0,00%	5,00%			
	5	0,00%	0,00%	0,00%			
	6	0,00%	25,00%	5,00%			
9v (Działanie 9.3)	7	31,25%	50,00%	35,00%	6,00	5,67	5,94
	8	56,25%	25,00%	50,00%			
	9	0,00%	0,00%	0,00%			
	10	6,25%	0,00%	5,00%			
	1	7,41%	0,00%	6,06%			
	2	7,41%	16,67%	9,09%			
	3	7,41%	16,67%	9,09%			
	4	0,00%	0,00%	0,00%			
	5	18,52%	16,67%	18,18%			
	6	3,70%	16,67%	6,06%			
10i (Działanie 8.3)	7	14,81%	0,00%	12,12%	9,11	8,38	8,92
	8	29,63%	16,67%	27,27%			
	9	11,11%	0,00%	9,09%			
	10	0,00%	16,67%	3,03%			
	1	2,70%	0,00%	2,00%			
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	0,00%	0,00%	0,00%			
	5	0,00%	7,69%	2,00%			
	6	0,00%	0,00%	0,00%			
10iii (Działanie 8.4)	7	5,41%	15,38%	8,00%	5,00	8,00	5,43
	8	13,51%	38,46%	20,00%			
	9	21,62%	0,00%	16,00%			
	10	56,76%	38,46%	52,00%			
	1	16,67%	0,00%	14,29%			
	2	16,67%	0,00%	14,29%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	0,00%	0,00%	0,00%			
	5	16,67%	0,00%	14,29%			
	6	16,67%	0,00%	14,29%			
10iv (Działanie 8.5)	7	16,67%	0,00%	14,29%	7,33	7,63	7,58
	8	0,00%	100,00%	14,29%			
	9	16,67%	0,00%	14,29%			
	10	0,00%	0,00%	0,00%			
	1	0,00%	0,00%	0,00%			
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	0,00%	0,00%	0,00%			
5	0,00%	6,25%	5,26%				
6	0,00%	6,25%	5,26%				
7	66,67%	25,00%	31,58%				
8	33,33%	50,00%	47,37%				

Ogółem	9	0,00%	6,25%	5,26%	7,23	6,90	7,11
	10	0,00%	6,25%	5,26%			
	1	7,50%	4,41%	6,38%			
	2	2,50%	1,47%	2,13%			
	3	1,67%	1,47%	1,60%			
	4	1,67%	4,41%	2,66%			
	5	5,00%	8,82%	6,38%			
	6	4,17%	10,29%	6,38%			
	7	19,17%	22,06%	20,21%			
	8	28,33%	33,82%	30,32%			
	9	11,67%	2,94%	8,51%			
10	18,33%	10,29%	15,43%				

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Wykres 9 Odpowiedzi respondentów na pytanie „W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany (pracy lub stanowiska)? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił"



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

4.5 Zgodność efektów wsparcia z potrzebami uczestników projektów

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 od 1 do 10. Średnia ocen wyniosła 8,34 i była nieco wyższa w przypadku kobiet niż u mężczyzn (odpowiednio 8,55 i 7,94). Odpowiedzi respondentów stanowią dowód bardzo dobrego dopasowania efektów wsparcia do potrzeb jego odbiorców. Fakt, iż średnia ocen jest tak wysoka świadczy o tym, że osoby przystępujące do projektów nie oczekują, iż skorzystanie ze wsparcia w ramach RPOWŚ 2014-2020 przyczyni się do tego, że w krótkim czasie odczują znaczną poprawę sytuacji na rynku pracy. Wiedzą one iż powiększanie wiedzy, korzystanie z usług doradczych czy też innych form pomocy niekoniecznie musi zaowocować natychmiast, ale efekty wsparcia będą odczuwalne w przyszłości. Najwyższą średnią ocen uzyskały PI 9i (Działanie 9.1) i PI 10iv (Działanie 8.5) (odpowiednio 9,19 i 9,03). Jedynym Priorytetem Inwestycyjnym ocenionym poniżej 8 był PI 9iv

(Działanie 9.2) – 7,72. Fakt, iż średnia ocen wszystkich PI przekraczała 7,5 świadczy o tym, iż w ramach każdego z Priorytetów Inwestycyjnych oferowane jest wsparcie dostosowane do potrzeb odbiorców.

Tabela 48 Odpowiedzi respondentów na pytanie „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”

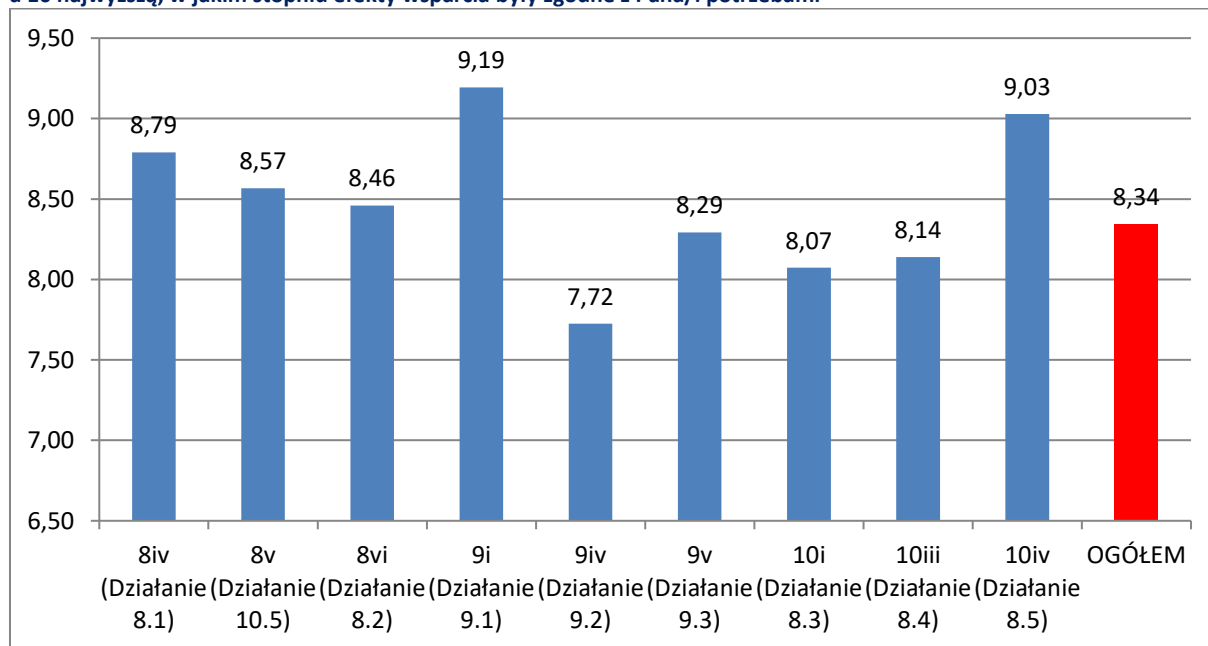
Priorytet Inwestycyjny	Ocena	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety – średnia	Mężczyźni – średnia	Ogółem – średnia
8iv (Działanie 8.1)	1	0,00%	0,00%	0,00%	8,77	10,00	8,79
	2	3,57%	0,00%	3,51%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	1,79%	0,00%	1,75%			
	5	7,14%	0,00%	7,02%			
	6	1,79%	0,00%	1,75%			
	7	3,57%	0,00%	3,51%			
	8	7,14%	0,00%	7,02%			
	9	16,07%	0,00%	15,79%			
	10	58,93%	100,00%	59,65%			
8v (Działanie 10.5)	1	0,00%	1,48%	0,72%	8,60	8,53	8,57
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	2,82%	2,96%	2,89%			
	5	3,52%	1,48%	2,53%			
	6	4,93%	3,70%	4,33%			
	7	9,15%	8,15%	8,66%			
	8	19,72%	22,22%	20,94%			
	9	19,01%	24,44%	21,66%			
	10	40,85%	35,56%	38,27%			
8vi (Działanie 8.2)	1	0,56%	1,31%	0,90%	9,25	7,53	8,46
	2	0,00%	0,33%	0,15%			
	3	0,56%	0,98%	0,75%			
	4	0,56%	2,30%	1,36%			
	5	2,23%	9,84%	5,72%			
	6	1,95%	11,48%	6,33%			
	7	6,13%	18,03%	11,60%			
	8	8,08%	22,30%	14,61%			
	9	9,47%	18,03%	13,40%			
	10	70,47%	15,41%	45,18%			
9i (Działanie 9.1)	1	0,00%	0,00%	0,00%	9,38	8,70	9,19
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	0,00%	0,00%	0,00%			
	5	0,00%	0,00%	0,00%			
	6	0,00%	0,00%	0,00%			
	7	0,00%	10,00%	2,78%			
	8	30,77%	30,00%	30,56%			
	9	0,00%	40,00%	11,11%			
	10	69,23%	20,00%	55,56%			
9iv (Działanie 9.2)	1	0,00%	0,00%	0,00%	7,81	7,52	7,72
	2	0,00%	0,00%	0,00%			
	3	0,59%	0,00%	0,42%			

	4	0,00%	0,00%	0,00%			
	5	0,00%	1,52%	0,42%			
	6	4,12%	6,06%	4,66%			
	7	24,71%	37,88%	28,39%			
	8	54,71%	48,48%	52,97%			
	9	15,29%	6,06%	12,71%			
	10	0,59%	0,00%	0,42%			
9v (Działanie 9.3)	1	1,31%	0,00%	1,10%	8,34	8,07	8,29
	2	1,31%	0,00%	1,10%			
	3	1,64%	0,00%	1,37%			
	4	2,30%	3,33%	2,47%			
	5	5,25%	8,33%	5,75%			
	6	2,95%	10,00%	4,11%			
	7	6,89%	6,67%	6,85%			
	8	20,33%	26,67%	21,37%			
	9	19,34%	18,33%	19,18%			
	10	38,69%	26,67%	36,71%			
10i (Działanie 8.3)	1	1,45%	0,93%	1,31%	8,11	7,99	8,07
	2	0,00%	1,85%	0,52%			
	3	1,82%	0,93%	1,57%			
	4	1,82%	2,78%	2,09%			
	5	8,36%	7,41%	8,09%			
	6	6,55%	2,78%	5,48%			
	7	9,45%	9,26%	9,40%			
	8	18,55%	22,22%	19,58%			
	9	19,27%	34,26%	23,50%			
	10	32,73%	17,59%	28,46%			
10iii (Działanie 8.4)	1	3,16%	0,00%	2,33%	8,32	7,65	8,14
	2	0,00%	2,94%	0,78%			
	3	0,00%	0,00%	0,00%			
	4	1,05%	0,00%	0,78%			
	5	7,37%	2,94%	6,20%			
	6	1,05%	5,88%	2,33%			
	7	10,53%	35,29%	17,05%			
	8	18,95%	20,59%	19,38%			
	9	23,16%	26,47%	24,03%			
	10	34,74%	5,88%	27,13%			
10iv (Działanie 8.5)	1	0,00%	0,00%	0,00%	9,30	8,79	9,03
	2	1,52%	0,00%	0,71%			
	3	1,52%	1,33%	1,42%			
	4	0,00%	0,00%	0,00%			
	5	1,52%	1,33%	1,42%			
	6	0,00%	1,33%	0,71%			
	7	1,52%	6,67%	4,26%			
	8	12,12%	25,33%	19,15%			
	9	10,61%	29,33%	20,57%			
	10	71,21%	34,67%	51,77%			
Ogółem	1	0,87%	0,88%	0,87%	8,55	7,94	8,34
	2	0,47%	0,50%	0,48%			
	3	0,94%	0,63%	0,83%			
	4	1,34%	2,02%	1,57%			
	5	4,28%	6,05%	4,90%			

	6	3,35%	7,05%	4,63%			
	7	9,17%	15,49%	11,36%			
	8	20,15%	25,06%	21,85%			
	9	15,86%	22,04%	18,01%			
	10	43,57%	20,28%	35,49%			

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Wykres 10 Odpowiedzi respondentów na pytanie „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”



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

4.6 Wpływ form wsparcia na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy

W ramach badania ilościowego poproszono respondentów o wskazanie, czy któraś ze wskazanych form wsparcia miała wpływ na poprawę ich sytuacji zawodowej, a jeśli tak, to która²⁴.

Nieco mniej niż jedna piąta (19,64%) kobiet uczestniczących w projektach realizowanych w ramach PI 8iv (Działanie 8.1) wskazała, że wpływ na poprawę sytuacji na rynku pracy miała pomoc w postaci opieki nad dzieckiem do lat 3 bądź refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną. Kolejne 1,79% kobiet wskazało, że na poprawę sytuacji zawodowej wpływ miało szkolenie lub kurs, w którym uczestniczyły. Należy jednak wskazać, że aż 100% mężczyzn i 73,21% kobiet nie stwierdziło wpływu wsparcia na poprawę sytuacji zawodowej.

Wpływ oferowanych form wsparcia na poprawę swojej sytuacji na rynku pracy wskazywali najczęściej uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 8v (Działanie 10.5) – pozytywne oddziaływanie organizowanych kursów i szkoleń wskazało aż 42,86% kobiet, zaś usług rozwojowych dla pracownika przedsiębiorstwa (usługa doradcza, szkoleniowa, studia lub kształcenie podyplomowe) aż 32,09%

²⁴ Pytanie nie było zadawane osobom korzystającym ze wsparcia w ramach PI 10iii (Działanie 8.4) ze względu na to, że w ramach tego Priorytetu Inwestycyjnego jedyną realizowaną formą wsparcia były kursy/szkolenia.

mężczyzn. Brak wpływu na sytuację zawodową stwierdziło 43,07% osób, zaś pozostałe 2,19% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

Brak wpływu form wsparcia na poprawę swojej sytuacji na rynku pracy stwierdziło także 78,47% kobiet i 81,31% mężczyzn uczestniczących w projektach realizowanych w ramach PI 8vi (Działanie 8.2). Pozytywny wpływ skorzystania z programu zdrowotnego na sytuację zawodową stwierdziło 7,14% uczestników badania, zaś oddziaływanie uczestnictwa w kursie lub szkoleniu – 1,06% respondentów. 11,75% badanych nie potrafiło lub nie chciało odpowiedzieć na to pytanie.

Żaden z mężczyzn uczestniczących w projektach realizowanych w ramach PI 9i (Działanie 9.1) nie stwierdził wpływu konkretnych form wsparcia na poprawę swojej sytuacji zawodowej (50% odpowiedzi „nie miała wpływu” oraz 50% odpowiedzi „nie wiem/odmowa odpowiedzi”). Podobnych odpowiedzi udzieliło 84,61% kobiet. Pozostałe respondenci (15,38%) wskazały, że wpływ na poprawę ich sytuacji na rynku pracy miała usługa aktywnej integracji o charakterze społecznym lub zawodowym.

Wpływ na poprawę sytuacji zawodowej uczestników projektów realizowanych w ramach PI 9iv (Działanie 9.2) w niewielkim stopniu miały: doradztwo (5,06% wskazań, w tym 10,45% mężczyzn i 2,94% kobiet), kursy lub szkolenia (2,95%) oraz usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym (2,11%). Brak wpływu na poprawę swojej sytuacji na rynku pracy stwierdziło 64,14% respondentów, zaś co czwarty badany (25,74%) nie udzielił odpowiedzi na to pytanie.

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach 9v (Działanie 9.3) wskazywali na pozytywny wpływ doradztwa (14,84% kobiet i 26,98% mężczyzn) oraz wizyt studyjnych (12,9% kobiet i 12,7% mężczyzn). Brak wpływu form wsparcia na sytuację zawodową stwierdziło 55,16% kobiet i 44,44% mężczyzn, zaś 16,89% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Blisko połowa (47,53%, w tym 60,91% mężczyzn i 42,86% kobiet) uczestników projektów realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3) wskazała na brak wpływu wsparcia na poprawę sytuacji zawodowej. Nieco ponad 1/5 osób uczestniczących w CAWI/CATI (22,22% kobiet i 22,73% mężczyzn) stwierdziła, że na poprawę sytuacji zawodowej wpływ miały kursy i szkolenia, zaś 12% uczestników wskazało na wpływ wsparcia z wykorzystaniem TIK. Respondenci wybierali także odpowiedzi „doskonalenie zawodowe” (8,25% kobiet i 2,73% mężczyzn), „studia/kształcenia podyplomowe” (4,13% kobiet i 2,73% mężczyzn) oraz „doradztwo” (0,95% kobiet). Wśród innych czynników wskazano na uczestnictwo w innych działaniach realizowanych ze środków unijnych, m.in. w programie ERASMUS oraz projektach dotyczących przedsiębiorczości, a także ogólnie ujęte nowe doświadczenia. 4,94% badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Na poprawę sytuacji zawodowej uczestników projektów realizowanych w ramach PI 10iv (Działanie 8.5) wpływ miały, zdaniem respondentów: doskonalenie zawodowe (12,12% kobiet i 8,33%

mężczyzn), szkolenie lub kurs (12,12% kobiet i 4,17% mężczyzn), doradztwo (4,55% kobiet i 2,78% mężczyzn) oraz, w niewielkim stopniu, studia lub kształcenie podyplomowe (1,52% kobiet). Brak wpływu na poprawę swojej sytuacji stwierdziło 46,97% kobiet i 52,78% mężczyzn. Nieco ponad jedna czwarta respondentów (27,54%) nie potrafiła lub nie chciała udzielić odpowiedzi na to pytanie. W związku z wynikami badania Wykonawca proponuje, aby kłaść silniejszy nacisk na formy wsparcia mające największy wpływ na poprawę sytuacji zawodowej uczestników projektów, czyli kursy i szkolenia, doradztwo oraz doskonalenie zawodowe. Należy jednak zwrócić uwagę, aby nie rezygnować z pozostałych form wsparcia, gdyż każda z nich odgrywa istotną rolę, np. programy zdrowotne pozwalają na kontynuowanie aktywności zawodowej osobom znajdującym się w niekorzystnej kondycji fizycznej.

Tabela 49 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Czy któraś ze wskazanych form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej, a jeśli tak, to która?”

Priorytet Inwestycyjny	Odpowiedź	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	Tak, miała wpływ: Opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	19,64%	0,00%	19,30%
	Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	1,79%	0,00%	1,75%
	Nie miała wpływu	73,21%	100,00%	73,68%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	5,36%	0,00%	5,26%
8v (Działanie 10.5)	Tak, miała wpływ: Szkolenie kurs	42,86%	14,18%	28,83%
	Tak, miała wpływ: Usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa (usługa doradcza/szkoleniowa/studia/kształcenie podyplomowe)	20,00%	32,09%	25,91%
	Nie miała wpływu	34,29%	52,24%	43,07%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	2,86%	1,49%	2,19%
8vi (Działanie 8.2)	Tak, miała wpływ: Program zdrowotny	7,08%	7,21%	7,14%
	Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	0,28%	1,97%	1,06%
	Tak, miała wpływ: Inne	0,00%	0,33%	0,15%
	Nie miała wpływu	78,47%	81,31%	79,79%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	14,16%	9,18%	11,85%
9i (Działanie 9.1)	Tak, miała wpływ: Doradztwo	0,00%	0,00%	0,00%
	Tak, miała wpływ: Usługa aktywnej integracji (o charakterze zawodowym/społecznym)	15,38%	0,00%	11,11%
	Nie miała wpływu	46,15%	50,00%	47,22%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	38,46%	50,00%	41,67%
9iv (Działanie 9.2)	Tak, miała wpływ: Doradztwo	2,94%	10,45%	5,06%
	Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	2,94%	2,99%	2,95%
	Tak, miała wpływ: Usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	1,76%	2,99%	2,11%
	Tak, miała wpływ: Usługa zdrowotna/medyczna	0,00%	0,00%	0,00%
	Tak, miała wpływ: Zajęcia dodatkowe	0,00%	0,00%	0,00%
	Tak, miała wpływ: Inne	0,00%	0,00%	0,00%
	Nie miała wpływu	66,47%	58,21%	64,14%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	25,88%	25,37%	25,74%
9v (Działanie 9.3)	Tak, miała wpływ: Doradztwo	14,84%	26,98%	16,89%
	Tak, miała wpływ: Wizyta studyjna	12,90%	12,70%	12,87%
	Nie miała wpływu	55,16%	44,44%	53,35%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	17,10%	15,87%	16,89%
10i (Działanie 8.3)	Tak, miała wpływ: Doradztwo	0,95%	0,00%	0,71%
	Tak, miała wpływ: Doskonalenie zawodowe	8,25%	2,73%	6,82%

	Tak, miała wpływ: Studia/kształcenie podyplomowe	4,13%	2,73%	3,76%
	Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	22,22%	22,73%	22,35%
	Tak, miała wpływ: Wsparcie z wykorzystania TIK	13,97%	6,36%	12,00%
	Tak, miała wpływ: Inne	2,54%	0,00%	1,88%
	Nie miała wpływu	42,86%	60,91%	47,53%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	5,08%	4,55%	4,94%
10iv (Działanie 8.5)	Tak, miała wpływ: Doradztwo	4,55%	2,78%	3,62%
	Tak, miała wpływ: Doskonalenie zawodowe	12,12%	8,33%	10,14%
	Tak, miała wpływ: Studia/kształcenie podyplomowe	1,52%	0,00%	0,72%
	Tak, miała wpływ: Szkolenie/kurs	12,12%	4,17%	7,97%
	Nie miała wpływu	46,97%	52,78%	50,00%
	Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	22,73%	31,94%	27,54%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, co wpłynęło na to, że akurat wskazana forma sprawdziła się w ich przypadku najlepiej.

Uczestniczki projektów realizowanych w ramach PI 8iv (Działanie 8.1), które skorzystały z opieki nad dziećmi i osobami zależnymi lub dofinansowania na zapewnienie takiej opieki, zdecydowanie najczęściej wskazywały, że ta forma wsparcia umożliwiła im powrót do pracy oraz znacznie odciążała je finansowo.

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 8v (Działanie 10.5) wskazywali najczęściej na pozyskanie fachowej wiedzy, nabycie nowych umiejętności (zarówno osobistych, jak i zawodowych) oraz podniesienie kwalifikacji. Wzrost umiejętności i kompetencji pozwolił na zwiększenie dochodów, zdobycie lepszego stanowiska oraz rozwój prowadzonej firmy. Respondenci rzadziej wskazywali na fakt, iż otrzymane wsparcie umożliwiło zdobycie certyfikatu i nowych uprawnień oraz pozyskanie doświadczenia i motywacji do dalszego rozwoju na rynku pracy. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 8vi (Działanie 8.2) stwierdzili, że skorzystanie z programu zdrowotnego pozwoliło im na poszerzenie wiedzy na temat dbania o kondycję i przyczyniło się do wzrostu świadomości na temat tego, jak funkcjonuje ludzki organizm. Respondenci wyrazili również zadowolenie z możliwości skorzystania z nieodpłatnych badań. W wyniku otrzymanego wsparcia część uczestników projektów stwierdziła poprawę kondycji psychicznej oraz, związany z nią, wzrost motywacji do pracy. Skorzystanie z kursów i szkoleń pozwoliło na zmianę stanowiska na wyższe oraz zdobycie wiedzy, jak również zachęciło do dalszego powiększania kwalifikacji.

Uczestnik projektu realizowanego w ramach PI 9i (Działanie 9.1) wskazał, że skorzystanie ze wsparcia umożliwiło mu nauczenie się nowego języka.

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 9iv (Działanie 9.2) wskazali, że szkolenie, w którym uczestniczyli, pozwoliło im na zdobycie nowych doświadczeń oraz wzrost pewności siebie. Respondenci byli zadowoleni z uzyskanego wsparcia, stwierdzili, że zdobyli potrzebną im wiedzę,

dzięki czemu podwyższyli swoje kwalifikacje, zapewnili stabilność zawodową, a nawet otrzymali awans.

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 9v (Działanie 9.3) wskazali, że wizyta studyjna, w której brali udział, pozwoliła na zdobycie nowych informacji, skonfrontowanie posiadanej wcześniej wiedzy teoretycznej z praktyką oraz zobaczenie, jak funkcjonują interesujące ich podmioty. Ta forma wsparcia umożliwiła także kontakt ze specjalistami branżowymi, uzyskanie odpowiedzi na nurtujące pytania oraz poznanie dobrych praktyk, które uczestnicy zaczęli wykorzystywać w pracy. Szczególnie często pozyskiwano wiedzę w zakresie ekonomii społecznej oraz funkcjonowania fundacji, stowarzyszeń czy spółdzielni socjalnych, a część respondentów zdecydowała się na założenie własnego podmiotu ekonomii społecznej. Skorzystanie z usługi doradztwa pozwoliło na ukierunkowanie zainteresowań i umiejętności, a także określenie wymagań, które należy spełnić, by otrzymać pracę w określonym zawodzie.

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3) wskazali, że prowadzone doskonalenie zawodowe, kursy, szkolenia i studia podyplomowe zaowocowały poszerzeniem wiedzy i doskonaleniem warsztatu pracy. Nauczyciele wskazywali, że ich zawód wymaga ciągłego doksztalcania, w związku z czym korzystanie ze wspomnianych form wsparcia jest niezbędne. Pozyskanie umiejętności korzystania z TIK oraz nowoczesnych metod nauczania uczestnicy projektów wykorzystują podczas pracy z dziećmi i młodzieżą, co wpływa na wzrost jakości nauczania, atrakcyjność zajęć oraz lepsze wyniki w nauce. Dzięki odbytym studiom podyplomowym nauczyciele zwiększyli także liczbę przedmiotów, których mogą nauczać.

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 10iv (Działanie 8.5) wskazywali, że skorzystali z form wsparcia takich jak kurs, szkolenie czy doskonalenie zawodowe z uwagi na wykonywany zawód. Zdobyta wiedza i umiejętności dają im możliwość rozwoju. Badani korzystają z nich podczas wykonywania obowiązków zawodowych, a część uczestników dzięki zdobytym umiejętnościom otrzymała wyższe wynagrodzenie lub zmieniła pracę na lepszą.

4.7 Trwałość efektów 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. Zdecydowanie najczęściej udzielaną odpowiedzią było utrzymanie się efektów (83,22%). Odpowiedź tę wskazywali najczęściej uczestnicy projektów realizowanych w ramach PI 8iv (Działanie 8.1) (96,67% kobiet), PI 8v (Działanie 10.5) (96,04%, w tym 95,24% kobiet i 96,61% mężczyzn) oraz PI 10iii (Działanie 8.4) (94,74%, w tym 93,75% kobiet i 100,00% mężczyzn). Utrzymanie się

efektów stwierdziło także 86,16% uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8vi (Działanie 8.2), 82,37% uczestników PI 9v (Działanie 9.3), 82,35% uczestników PI 10iv (Działanie 8.5), 81,63% uczestników PI 10i (Działanie 8.3), 76,19% uczestników PI 9i (Działanie 9.1) oraz 71,33% uczestników PI 9iv (Działanie 9.2).

Zmianę na lepsze po upływie 12 miesięcy stwierdził co dziesiąty badany (10,32%), w tym 27,97% uczestników projektów realizowanych w ramach PI 9iv (Działanie 9.2), 19,05% uczestników projektów wdrażanych w ramach PI 9i (Działanie 9.1), 14,71% uczestników PI 10iv (Działanie 8.5), 11,43% uczestników PI 10i (Działanie 8.3) oraz 10,64% uczestników PI 9v (Działanie 9.3). Zmian na lepsze nie wskazał żaden z uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8iv (Działanie 8.1) oraz PI 10iii (Działanie 8.4).

Zmianę na gorsze stwierdził znikomy odsetek badanych (0,59%), częściej na osłabienie efektów wsparcia wskazywały kobiety. Negatywną zmianę zaobserwowało 6,25% kobiet uczestniczących w projektach realizowanych w ramach PI 10iii (Działanie 8.4), 1,09% kobiet uczestniczących w projektach w ramach PI 9v (Działanie 9.3) oraz 0,68% mężczyzn biorących udział w projektach w ramach PI 8vi (Działanie 8.2).

Odpowiedzi na pytanie odmówiło 5,87% respondentów, w tym 5,96% kobiet i 5,70% mężczyzn.

Wyniki badania świadczą o tym, że wsparcie realizowane w ramach analizowanych Priorytetów Inwestycyjnych RPOWŚ 2014-2020 z całą pewnością cechuje się trwałością. Należy również zauważyć, iż istotny odsetek respondentów zaobserwował zmiany na lepsze, co świadczy o tym, iż nie można oceniać efektów interwencji wyłącznie poprzez pryzmat efektów osiągniętych w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu – dzięki powiększeniu wiedzy i umiejętności oraz motywacji uczestników projektów ich sytuacja na rynku pracy ulega stopniowej poprawie, a pomoc uzyskana w ramach RPOWŚ 2014-2020 stanowi zachętę do dalszego rozwijania się.

W związku z tym Wykonawca rekomenduje, aby w przyszłych ewaluacjach kontynuować monitorowanie sytuacji uczestników projektów na rynku pracy, aby móc prawidłowo ocenić efekty zrealizowanego wsparcia.

Tabela 50 Odpowiedzi respondentów na pytanie „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?”

Priorytet Inwestycyjny	Odpowiedź	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	a) Utrzymały się	96,67%	-	96,67%
	b) Uległy zmianie na lepsze	0,00%	-	0,00%
	c) Uległy zmianie na gorsze	0,00%	-	0,00%
	d) Odmowa odpowiedzi	3,33%	-	3,33%
8v (Działanie 10.5)	a) Utrzymały się	95,24%	96,61%	96,04%
	b) Uległy zmianie na lepsze	2,38%	1,69%	1,98%
	c) Uległy zmianie na gorsze	0,00%	0,00%	0,00%
	d) Odmowa odpowiedzi	2,38%	1,69%	1,98%
8vi (Działanie 8.2)	a) Utrzymały się	89,36%	83,11%	86,16%

	b) Uległy zmianie na lepsze	0,71%	5,41%	3,11%
	c) Uległy zmianie na gorsze	0,00%	0,68%	0,35%
	d) Odmowa odpowiedzi	9,93%	10,81%	10,38%
9i (Działanie 9.1)	a) Utrzymały się	69,23%	87,50%	76,19%
	b) Uległy zmianie na lepsze	23,08%	12,50%	19,05%
	c) Uległy zmianie na gorsze	0,00%	0,00%	0,00%
	d) Odmowa odpowiedzi	7,69%	0,00%	4,76%
9iv (Działanie 9.2)	a) Utrzymały się	72,82%	67,50%	71,33%
	b) Uległy zmianie na lepsze	27,18%	30,00%	27,97%
	c) Uległy zmianie na gorsze	0,00%	0,00%	0,00%
	d) Odmowa odpowiedzi	0,00%	2,50%	0,70%
9v (Działanie 9.3)	a) Utrzymały się	82,12%	83,64%	82,37%
	b) Uległy zmianie na lepsze	10,58%	10,91%	10,64%
	c) Uległy zmianie na gorsze	1,09%	0,00%	0,91%
	d) Odmowa odpowiedzi	6,20%	5,45%	6,08%
10i (Działanie 8.3)	a) Utrzymały się	79,01%	89,06%	81,63%
	b) Uległy zmianie na lepsze	12,15%	9,38%	11,43%
	c) Uległy zmianie na gorsze	1,10%	1,56%	1,22%
	d) Odmowa odpowiedzi	7,73%	0,00%	5,71%
10iii (Działanie 8.4)	a) Utrzymały się	93,75%	100,00%	94,74%
	b) Uległy zmianie na lepsze	0,00%	0,00%	0,00%
	c) Uległy zmianie na gorsze	6,25%	0,00%	5,26%
	d) Odmowa odpowiedzi	0,00%	0,00%	0,00%
10iv (Działanie 8.5)	a) Utrzymały się	81,82%	83,33%	82,35%
	b) Uległy zmianie na lepsze	18,18%	8,33%	14,71%
	c) Uległy zmianie na gorsze	0,00%	0,00%	0,00%
	d) Odmowa odpowiedzi	0,00%	8,33%	2,94%
Ogółem	a) Utrzymały się	82,51%	84,72%	83,22%
	b) Uległy zmianie na lepsze	10,92%	9,07%	10,32%
	c) Uległy zmianie na gorsze	0,62%	0,52%	0,59%
	d) Odmowa odpowiedzi	5,96%	5,70%	5,87%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Osoby, które stwierdziły, że ich sytuacja zawodowa zmieniła się na lepsze po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia udziału w projekcie, zostały poproszone o wskazanie zakresu tych zmian.

Na wzrost wysokości wynagrodzenia wskazało 63,41% respondentów, w tym 100% uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v (Działanie 10.5), a także 100% mężczyzn biorących udział w projektach realizowanych w ramach PI 9iv (Działanie 9.2) oraz PI 10iv (Działanie 8.5) (przy wskazaniach odpowiednio 96,43% i 75,00% kobiet uczestniczących w projektach realizowanych w ramach tych działań). Na wzrost wysokości wynagrodzenia wskazało także 62,5% mężczyzn biorących udział w projektach realizowanych w ramach PI 8vi (Działanie 8.2), 31,03% kobiet i 50% mężczyzn uczestniczących w projektach realizowanych w ramach PI 9v (Działanie 9.3) oraz 59,09% kobiet i 50% mężczyzn biorących udział w projektach realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3).

Nieco mniej niż jedna piąta respondentów (19,51%) wskazała na efekt w postaci zmiany formy umowy. Poprawę w tym aspekcie wskazywały najczęściej kobiety biorące udział w projektach realizowanych w ramach PI 9i (Działanie 9.1) (66,67%) i PI 10iv (Działanie 8.5) (25,00%), respondenci

uczestniczący w projektach z PI 9v (Działanie 9.3) (31,03% kobiet i 50% mężczyzn) oraz mężczyźni biorący udział w projektach realizowanych w ramach PI 8vi (Działanie 8.2) (37,50%). Zmianę w tym zakresie wskazało także 14,29% badanych uczestniczących w projektach realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3) oraz 7,14% kobiet, które brały udział w projektach w ramach PI 9iv (Działanie 9.2). Na efekt w postaci zmiany stanowiska pracy lub zmiany miejsca zatrudnienia wskazało 26,02% respondentów, w tym 28,41% kobiet i 20% mężczyzn. Odpowiedź tę wskazały wszystkie kobiety biorące udział w projektach realizowanych w ramach PI 8vi (Działanie 8.2) oraz wszyscy mężczyźni uczestniczący w projektach wdrażanych w ramach PI 9i (Działanie 9.1).

Wyniki badania świadczą o tym, iż wraz z upływem czasu od zakończenia udziału w projekcie pozytywne efekty wsparcia są coraz wyraźniejsze – przede wszystkim rosną zarobki, jednak stabilność zatrudnienia i pozycja zawodowa również poprawiają się wyraźnie.

Tabela 51 Odpowiedzi respondentów na pytanie „W jakim zakresie efekty wsparcia w postaci zmiany Pana/i sytuacji zawodowej uległy zmianie na lepsze po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia przez Pana/ią udziału w projekcie?”

Priorytet Inwestycyjny	Zakres polepszenia efektów wsparcia	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
8iv (Działanie 8.1)	Wysokość wynagrodzenia	-	-	-
	Forma umowy	-	-	-
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	-	-	-
8v (Działanie 10.5)	Wysokość wynagrodzenia	100,00%	100,00%	100,00%
	Forma umowy	0,00%	0,00%	0,00%
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	0,00%	0,00%	0,00%
8vi (Działanie 8.2)	Wysokość wynagrodzenia	0,00%	62,50%	55,56%
	Forma umowy	0,00%	37,50%	33,33%
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	100,00%	37,50%	44,44%
9i (Działanie 9.1)	Wysokość wynagrodzenia	0,00%	0,00%	0,00%
	Forma umowy	66,67%	0,00%	50,00%
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	33,33%	100,00%	50,00%
9iv (Działanie 9.2)	Wysokość wynagrodzenia	96,43%	100,00%	97,50%
	Forma umowy	7,14%	0,00%	5,00%
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	3,57%	0,00%	2,50%
9v (Działanie 9.3)	Wysokość wynagrodzenia	31,03%	50,00%	34,29%
	Forma umowy	31,03%	50,00%	34,29%
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	51,72%	0,00%	42,86%
10i (Działanie 8.3)	Wysokość wynagrodzenia	59,09%	50,00%	57,14%

	Forma umowy	13,64%	16,67%	14,29%
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	31,82%	50,00%	35,71%
10iii (Działanie 8.4)	Wysokość wynagrodzenia	-	-	-
	Forma umowy	-	-	-
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	-	-	-
	Wysokość wynagrodzenia	75,00%	100,00%	80,00%
10iv (Działanie 8.5)	Forma umowy	25,00%	0,00%	20,00%
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	0,00%	0,00%	0,00%
Ogółem	Wysokość wynagrodzenia	60,23%	71,43%	63,41%
	Forma umowy	19,32%	20,00%	19,51%
	Zmiana stanowiska pracy/zmiany pracy	28,41%	20,00%	26,02%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

5. Wnioski i rekomendacje

Tabela 52 Tabela rekomendacji

L.p.	Wniosek wynikający z badania	Proponowana rekomendacja	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
1.	<p>Osiągnięcie relatywnie niskiej wartości brutto wskaźnika (6,72%) związane jest z:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Założoną w Załączniku nr 6 <i>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 metodologią, która nie uwzględnia wzrostu oceny wynagrodzenia;</i> • Korzystną sytuacją na rynku pracy osób, które zgłaszają się do udziału w projektach. (str. 42) 	<p>W celu osiągnięcia wyższej wartości wskaźnika Wykonawca rekomenduje położenie większego nacisku na realizację projektów skierowanych do osób znajdujących się w złej sytuacji na rynku pracy. (str. 42)</p>	IZ RPOWŚ 2014-2020	<p>W ramach przygotowań do przyszłej perspektywy finansowej i programowania interwencji RPO na okres po 2020 roku należy uwzględnić wsparcie dla osób znajdujących się w złej sytuacji na rynku pracy w szerszym zakresie niż w ramach obecnej perspektywy finansowej.</p>	IV kwartał 2020 roku	Rekomendacja programowa - strategiczna	rynek pracy
2.	<p>Wskaźnik „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” nie zawiera wszystkich możliwych form poprawy sytuacji na rynku pracy. Specyfika MŚP, które biorą udział w Działaniu 10.5 często uniemożliwia przyznawanie awansu w formie zmiany stanowiska na wyższe lub zmiany formy</p>	<p>Rekomenduje się wnioskowanie przez Instytucję Zarządzającą (IZ) o rozszerzenie definicji wskaźnika „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” o</p>	IZ RPOWŚ 2014-2020	<p>Wnioskowanie przez IZ o modyfikację sposobu pomiaru wskaźnika, by w ramach kolejnego etapu badania osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu</p>	IV kwartał 2019 roku	Rekomendacja programowa - strategiczna	Metodologia badań ewaluacyjnych



	zatrudnienia. W takich przypadkach podniesienie kwalifikacji bądź kompetencji wiąże się z gratyfikacją, np. w postaci wyższego wynagrodzenia czy jednorazowej premii, ale także zmiany zakresu obowiązków, zwiększenia odpowiedzialności czy wzrostu poważania wśród pracodawców i współpracowników. W przypadku niektórych przedsiębiorstw samo skierowanie danego pracownika na szkolenie stanowi swego rodzaju wyróżnienie. (str. 52)	inne formy poprawy sytuacji na rynku pracy – uzyskanie wyższego wynagrodzenia (jako awans płacowy), otrzymanie jednorazowej premii, zmiany zakresu obowiązków. (str. 52)		rozszerzyć definicję wskaźnika o inne formy poprawy sytuacji na rynku pracy.			
3.	<p>Wśród uczestników projektów biorących udział w badaniu zaobserwować można zwiększenie poziomu stabilności zatrudnienia. Respondenci deklarowali bowiem, że byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę – na czas nieokreślony bądź określony. Zestawiając dane zauważyć można:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Częstsze stosowanie przez pracodawców wobec uczestników projektów formy umów o pracę w miejsce umów cywilno-prawnych. • Częstsze stosowanie przez pracodawców wobec uczestników projektów formy umów o pracę na czas nieokreślony w miejsce terminowych umów o pracę. (str. 53-57) 	Należy kontynuować wsparcie osób zatrudnionych na regionalnym rynku pracy. Oferowane wsparcie wpływa bowiem na stabilność zatrudnienia uczestników. (str. 53-57)	IZ RPOWŚ 2014-2020	W ramach przygotowań do przyszłej perspektywy finansowej i programowania interwencji RPO na okres po 2020 roku należy uwzględnić wsparcie osób pracujących na regionalnym rynku pracy.	IV kwartał 2020 roku	Rekomendacja programowa - strategiczna	rynek pracy
4.	Biorąc pod uwagę średnią ocenę wynagrodzenia, zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia wzrosło najbardziej w przypadku uczestników	Wsparcie w zakresie Działania 8.3 sprzyja wzrostowi zadowolenia z otrzymywanego przez	IZ RPOWŚ 2014-2020	W ramach przygotowań do przyszłej perspektywy	IV kwartał 2020 roku	Rekomendacja programowa - strategiczna	rynek pracy



	projektów realizowanych w ramach PI 10i (Działanie 8.3), najmniej zaś – w przypadku uczestników projektów wspieranych w ramach PI 8vi (Działanie 8.2). (str. 61-62)	uczestników wynagrodzenia. Z tej przyczyny należy kontynuować wsparcie w tym zakresie – oddziałuje ono na najbardziej dostrzegalny aspekt dotyczący zmiany sytuacji na rynku pracy. (str. 61-62)		finansowej i programowania interwencji RPO na okres po 2020 roku należy uwzględnić wsparcie osób pracujących na regionalnym rynku pracy skierowane do interesariuszy systemu edukacji.			
5.	Uczestnictwo w projektach sprzyjało uzyskaniu przez badane osoby większego poważania w pracy: zarówno ze strony pracodawcy, jak też ze strony współpracowników. Uzyskanie przez uczestników większego szacunku ze strony pracodawcy częściej dotyczyło mężczyzn, zaś jeśli chodzi o wzrost poważania ze strony współpracowników, częściej zauważane jest to w przypadku kobiet. Związane jest to nie tylko z umiejętnościami nabywanymi w wyniku uczestnictwa w projekcie, ale również z nabywanymi kompetencjami, przede wszystkim miękkimi. (str. 64-65)	Należy kontynuować wsparcie kierowane do osób zatrudnionych, przede wszystkim kładąc nacisk na kompetencje miękkie. Pozwoli to zwielokrotnić uzyskane w wyniku realizacji projektu efekty w odniesieniu do uczestników. (str. 64-65)	IZ RPOWŚ 2014-2020	W ramach przygotowań do przyszłej perspektywy finansowej i programowania interwencji RPO na okres po 2020 roku należy uwzględnić wsparcie osób pracujących na regionalnym rynku pracy dotyczące zwiększenia poziomu kwalifikacji i umiejętności zawodowych, a także kształtowania i nabywania tzw. kompetencji miękkich.	IV kwartał 2020 roku	Rekomendacja programowa - strategiczna	rynek pracy
6.	Uczestnicy projektów są bardzo zadowoleni z jakości otrzymanego wsparcia i uważają, że jest ono dostosowane do ich potrzeb – nawet w	Rekomenduje się kontynuowanie realizacji dotychczas realizowanych form wsparcia: kursów,	IZ RPOWŚ 2014-2020	W ramach przygotowań do przyszłej perspektywy	IV kwartał 2020 roku	Rekomendacja programowa - strategiczna	rynek pracy



	przypadku najniżej ocenianych PI średnia ocen przekroczyła 7,5 w skali 1-10. (str. 70-71, 75-77)	szkoleń, opieki nad dziećmi, usług doradczych. (str. 70-71, 75-77)		finansowej i programowania interwencji RPO na okres po 2020 roku należy uwzględnić formy wsparcia realizowane w ramach obecnej perspektywy finansowej.			
7.	Formami wsparcia mającymi największy wpływ na poprawę sytuacji zawodowej uczestników projektów są: kursy i szkolenia, doradztwo oraz doskonalenie zawodowe. (str. 79-80)	Rekomenduje się położenie większego nacisku na realizację kursów i szkoleń, doradztwa i doskonalenia zawodowego. (str. 79-80)	IZ RPOWŚ 2014-2020	W ramach przygotowań do przyszłej perspektywy finansowej i programowania interwencji RPO na okres po 2020 roku należy zwiększyć ilość środków finansowych przeznaczonych na realizację kursów i szkoleń (PI 8v, 10i), doradztwa (PI 8v, 9v) oraz doskonalenia zawodowego (PI 10iv).	IV kwartał 2020 roku	Rekomendacja programowa - strategiczna	rynek pracy
8.	Wsparcie w ramach działania 10.5 w postaci szkoleń i kursów pozwalających na podniesienie kwalifikacji i kompetencji oraz zdobycie potwierdzających je certyfikatów, dyplomów i zaświadczeń ma większy wpływ na otrzymanie awansu/wzrostu wynagrodzenia/zmiany umowy o pracę, niż szkolenia i kursy ukierunkowane na	Rekomenduje się kontynuowanie realizacji kursów i szkoleń kończących się podniesieniem kwalifikacji i kompetencji wraz z przyznaniem dyplomu, certyfikatu lub zaświadczenia w ramach	IZ RPOWŚ 2014-2020	W ramach przygotowań do przyszłej perspektywy finansowej i programowania interwencji RPO na okres po 2020 roku należy uwzględnić	IV kwartał 2020 roku	Rekomendacja programowa - strategiczna	rynek pracy



Fundusze Europejskie
Program Regionalny



Rzeczpospolita Polska



WOJEWÓDZTWO
ŚWIĘTOKRZYSKIE

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



	zdobywanie kompetencji miękkich. (str. 51, 69-70, 75, 79)	Działania 10.5. (str. 51, 69-70, 75, 79)		wsparcie osób pracujących na regionalnym rynku pracy dotyczące zwiększenia poziomu kwalifikacji i kompetencji kończących się otrzymaniem certyfikatu, dyplomu bądź zaświadczenia.			
--	---	--	--	---	--	--	--

Źródło: Opracowanie własne.

6. Spis tabel i rysunków

6.1 Spis tabel

Tabela 1 Struktura próby badania ilościowego	17
Tabela 2 Warstwowanie próby PI 8vi (Działanie 8.2) ze względu na grupy wieku.....	18
Tabela 3 Warstwowanie próby PI 8vi (Działanie 8.2) ze względu na wykształcenie	18
Tabela 4 Warstwowanie próby PI 10i (Działanie 8.3) ze względu na grupy wieku	18
Tabela 5 Warstwowanie próby PI 10i (Działanie 8.3) ze względu na wykształcenie.....	19
Tabela 6 Struktura mieszkańców województwa świętokrzyskiego wg grup wieku w latach 2013-2017	22
Tabela 7 Migracje na pobyt stały wewnętrzne i zagraniczne.....	23
Tabela 8 Ludność wg poziomu wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017 (wg BAEL).....	23
Tabela 9 Studenci w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2017 w podziale na studentów szkół publicznych oraz prywatnych	23
Tabela 10 Odsetek osób długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) wg płci w latach 2013-2017	24
Tabela 11 Przyczyny bierności zawodowej.....	25
Tabela 12 Ludność wg typu aktywności i poziomu wykształcenia (w populacji ogółem) w 2017 roku	26
Tabela 13 Ludność i poziomu wykształcenia w podziale na typ aktywności.....	26
Tabela 14 Wskaźnik zatrudnienia w województwie świętokrzyskim wg grup wieku i miejsca zamieszkania w latach 2013-2017	27
Tabela 15 Oferty pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017	28
Tabela 16 Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w latach 2013-2017.....	29
Tabela 17 Odsetek pracujących wg sektorów ekonomicznych (%).....	30
Tabela 18 Sektorowa struktura przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim wg PKD 2007 w latach 2013-2017.....	31
Tabela 19 Liczba nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017	31
Tabela 20 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017 (Polska=100%)	32
Tabela 21 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100)	32
Tabela 22 Transpozycja celów tematycznych na priorytety inwestycyjne i osie priorytetowe	33

Tabela 23 Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”	42
Tabela 24 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w tym projekcie:”	43
Tabela 25 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy (w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie) zatrudniony?	45
Tabela 26 Odpowiedzi respondentów na pytanie „W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy (w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie) pracowała?	47
Tabela 27 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”	49
Tabela 28 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia	53
Tabela 29 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: przejście z niepewnego do pełnego zatrudnienia	54
Tabela 30 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę spróbować sobie przypomnieć, na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy (po zakończeniu uczestnictwa w projekcie) zatrudniony(a)”	55
Tabela 31 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę spróbować sobie przypomnieć, w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy (6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu) pracował(a)”	57
Tabela 32 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością	58
Tabela 33 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: awans w pracy	59
Tabela 34 Odpowiedzi respondentów na pytania „Jak ocenił(a)by Pan(i) wysokość swojego wynagrodzenia w momencie rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza <i>wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy</i> , a 10 oznacza, że <i>wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy</i> ”	59
Tabela 35 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: spadek zagrożenia, że stanowisko pracy zostanie zlikwidowane	63
Tabela 36 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: wzrost poważania ze strony pracodawcy	63

Tabela 37 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: wzrost poważania ze strony współpracowników.....	64
Tabela 38 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: wzrost sprawności wykonywania zadań służbowych.....	64
Tabela 39 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: inne pozytywne zmiany, zidentyfikowane na podstawie odpowiedzi na pytanie półotwarte	65
Tabela 40 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: brak jakichkolwiek zmian	65
Tabela 41 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: zmiany niekorzystne (jakie)?	66
Tabela 42 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: zmiany niekorzystne - przejście ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia, zaś najczęściej wskazań nastąpiło ze strony uczestników projektów realizowanych w ramach PI 9i (Działanie 9.1)...	66
Tabela 43 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: przejście z pełnego do niepełnego zatrudnienia w sytuacji, gdy respondent chciałby pracować na pełen etat.....	67
Tabela 44 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: Spadek oceny wysokości wynagrodzenia w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy	67
Tabela 45 Struktura (%) zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu: inne negatywne zmiany, zidentyfikowane na podstawie odpowiedzi na pytanie półotwarte	68
Tabela 46 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę ocenić w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, jak ogółem ocenia Pan(i) jakość uzyskanego wsparcia”	68
Tabela 47 Odpowiedzi respondentów na pytanie „W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany (pracy lub stanowiska)? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił"	71
Tabela 48 Odpowiedzi respondentów na pytanie „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”	74
Tabela 49 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Czy któraś ze wskazanych form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej, a jeśli tak, to która?”	78
Tabela 50 Odpowiedzi respondentów na pytanie „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?”	81

Tabela 51 Odpowiedzi respondentów na pytanie „W jakim zakresie efekty wsparcia w postaci zmiany Pana/i sytuacji zawodowej uległy zmianie na lepsze po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia przez Pana/ią udziału w projekcie?”	83
Tabela 52 Tabela rekomendacji.....	85

6.2 Spis wykresów

Wykres 1 Liczba ludności w województwie świętokrzyskim.....	22
Wykres 2 Stopa bezrobocia w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2018	24
Wykres 3 Osoby dorosłe w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w województwie świętokrzyskim [%]	27
Wykres 4 Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w województwie świętokrzyskim w latach 2013-2017 [w %]	28
Wykres 5 Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”	42
Wykres 6 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”	49
Wykres 7 Odpowiedzi respondentów na pytania „Jak ocenił(a)by Pan(i) wysokość swojego wynagrodzenia w momencie rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza <i>wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy</i> , a 10 oznacza, że <i>wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy</i> ”	62
Wykres 8 Odpowiedzi respondentów na pytanie „Proszę ocenić w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, jak ogółem ocenia Pan(i) jakość uzyskanego wsparcia”	70
Wykres 9 Odpowiedzi respondentów na pytanie „W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany (pracy lub stanowiska)? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił"	73
Wykres 10 Odpowiedzi respondentów na pytanie „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”	76

7. Aneksy

7.1 Narzędzia badawcze zastosowane w badaniu ewaluacyjnym

7.1.1 Kwestionariusz badania ilościowego

Dzień Dobry. Nazywam się [ANKIETER] i jestem pracownikiem firmy EU-Consult.

Czy mógłbym(mogłabym) 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 EU-Consult. Obecnie na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego prowadzimy 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 10-15 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.

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 – *przejsć 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

<p>c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat d) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi</p>									
<p>4. Jak ocenił(a)by Pan(i) wysokość swojego wynagrodzenia w tamtym czasie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy? 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”.</p>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>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.</p>									
<p>5. Czy wtedy pracował(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie, w tym odbywał(a) staż, prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą?</p>									
<p>a) Tak b) Nie – <i>przejdźcie do pytania 13</i> c) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – <i>przejdź do pyt. 13</i></p>									
<p>6. W jakiej formie był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a? <i>Możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.</i></p>									
<p>a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie c) Pracował(a) Pan(i) dorywczo d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne e) Pomagał(a) Pan(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym f) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce g) W innej formie (jakiej?) h) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi</p>									
<p>7. Czy w tamtym okresie (tj. w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie) zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko?</p>									
<p>a) Tak b) Nie – <i>przejdź do pyt. nr 10</i> c) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – <i>przejdź do pyt. nr 10</i></p>									
<p>8. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany? <i>Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".</i></p>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>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?</p>									
<p>a) Tak b) Nie – <i>przejdź do pyt. nr 10</i> c) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – <i>przejdź do pyt. nr 10</i></p>									
<p>9a. Czy zmiana, o której wspominał(a) Pan(i) w poprzednim pytaniu polegała na:</p>									
<p>a) Awansie, czyli zmianie stanowiska pracy na wyższe u dotychczasowego pracodawcy b) Zmianie pracy na wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążącą się z większą odpowiedzialnością c) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi</p>									
<p>10. Proszę spróbować sobie przypomnieć, na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony(a).</p>									
<p>a) Umowy o pracę na czas nieokreślony b) Umowy o pracę na czas określony c) Umowy o dzieło/zlecenie</p>									

- 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/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/odmowa odpowiedzi

12. Jak Pan(i) ocenia swoje wynagrodzenie w tamtym czasie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy? 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

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

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

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?

Działanie	Formy wsparcia
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) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
8.2	a) Tak, miała wpływ: a1) Program zdrowotny b1) Szkolenie/kurs c1) Inne, jakie? (zapisać) b) Nie miała wpływu c) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
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) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
8.5	a) Tak, miała wpływ: a1) Doradztwo b1) Doskonalenie zawodowe c1) Studia/kształcenie podyplomowe d1) Szkolenie/kurs b) Nie miała wpływu c) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
9.1	a) Tak, miała wpływ: a1) Doradztwo b1) Usługa aktywnej integracji (o charakterze zawodowym/społecznym) b) Nie miała wpływu c) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
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) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
9.3	a) Tak, miała wpływ: a1) Doradztwo b1) Wizyta studyjna b) Nie miała wpływu c) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
10.5	a) Tak, miała wpływ: a1) Szkolenie kurs

	<p>b1) Usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa (usługa doradcza/szkoleniowa/studia/kształcenie podyplomowe)</p> <p>b) Nie miała wpływu</p> <p>c) <i>(Nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi</p>
<p><i>Pytanie zostanie zadane wyłącznie respondentom, którzy w pytaniu 17 wskazali odpowiedź „a”.</i></p>	
<p>18. Dlaczego ta forma wsparcia sprawdziła się w Pana(i) przypadku najlepiej?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>19. Płeć respondenta (Ankieterze, zaznacz samodzielnie)</p>	
<p>a) Kobieta</p> <p>b) Mężczyzna</p>	
<p>To były już wszystkie pytania. Serdecznie dziękuję za poświęcony czas!</p>	

7.1.2 Scenariusz badania IDI z przedstawicielem Staropolskiej Izby Przemysłowo-Handlowej

<p>Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem firmy EU-Consult. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego przeprowadzamy badanie ewaluacyjne „Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I 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.</p>
<p>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”?</p>
<p>2. Jakie były kluczowe założenia projektu?</p>
<p>3. Jakich efektów wsparcia oczekiwali uczestnicy projektu?</p> <p><i>Jakie różnice występowały między oczekiwaniami uczestników płci męskiej a oczekiwaniami uczestników płci żeńskiej?</i></p> <p><i>Czy osoby po 50. roku życia miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?</i></p> <p><i>Czy osoby o niskich kwalifikacjach miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?</i></p>
<p>4. Jakie efekty wsparcia udało się osiągnąć do tej pory w odniesieniu do uczestników projektów?</p> <p><i>Które z efektów wsparcia są najbardziej widoczne, a której najmniej i dlaczego?</i></p> <p><i>Czy występują różnice pomiędzy efektami wsparcia osiągniętymi dla kobiet i mężczyzn, a jeśli tak, to jakie są to różnice?</i></p> <p><i>Jakie specyficzne efekty wsparcia udało osiągnąć się w odniesieniu do osób po 50. roku życia?</i></p> <p><i>Jakie specyficzne efekty wsparcia udało osiągnąć się w odniesieniu do osób o niskich kwalifikacjach?</i></p>
<p>5. Jak Pan(i) ocenia, w jaki stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami uczestników projektów. Proszę uzasadnić odpowiedź.</p> <p><i>W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami uczestników płci męskiej, a w jakim z potrzebami</i></p>

<p><i>uczestników płci żeńskiej?</i> <i>W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami osób po 50. roku życia?</i> <i>W jakim stopniu efekty wsparcia są zgodne z potrzebami osób o niskich kwalifikacjach?</i></p>
<p>6. Czy otrzymali Państwo od uczestników informację, iż wsparcie w jakimś zakresie nie odpowiada na ich potrzeby?</p> <p><i>Jeśli tak, to wsparcie w jakim zakresie nie odpowiadało uczestnikom?</i> <i>Czym cechowali się uczestnicy, którym nie odpowiadało wsparcie?</i> <i>Jakie działania zaradcze Państwo wdrożyli?</i></p>
<p>7. Jaki był wpływ poszczególnych form wsparcia, z których skorzystali uczestnicy projektu, na ich sytuację na rynku pracy?</p> <p><i>Które z zastosowanych form wsparcia (szkolenia ogólne, szkolenie specjalistyczne, studia podyplomowe, e-learning) miały największy wpływ w tym zakresie i dlaczego?</i> <i>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?</i></p>
<p>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?</p> <p><i>Dopytać o to, czy uwzględniono by dodatkowe formy wsparcia lub zrezygnowano z obecnie realizowanych.</i></p>
<p>9. Jakie może Pan(i) wskazać dobre praktyki, czyli wyjątkowo skuteczne, innowacyjne rozwiązania, które uwzględnili Państwo w projekcie w celu skuteczniejszego wspierania uczestników?</p>
<p>10. Czy chciał(a)by Pan(i) dodać coś na koniec naszej rozmowy?</p>
<p>To były już wszystkie pytania. Serdecznie dziękuję za poświęcony czas!</p>

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

<p>Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem firmy EU-Consult. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego przeprowadzamy badanie ewaluacyjne „Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I 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 szczyrych i wyczerpujących odpowiedzi na moje pytania.</p>
<p>1. Na początku chciał(a)bym zapytać o to, jaką pełni/a Pan/i funkcję w ramach projektu „Biznes Adapter – system wsparcia MŚP w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania”?</p>
<p>2. Jakimi były kluczowe założenia projektu?</p>
<p>3. Jakich efektów wsparcia oczekiwali uczestnicy projektu?</p> <p><i>Jakie różnice występowały między oczekiwaniami uczestników płci męskiej a oczekiwaniami uczestników płci żeńskiej?</i> <i>Czy osoby pracujące na własny rachunek miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?</i> <i>Czy osoby po 50. roku życia miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?</i> <i>Czy osoby o niskich kwalifikacjach miały jakieś specyficzne oczekiwania, a jeśli tak, to jakie?</i></p>
<p>4. Jakimi efektami wsparcia udało się osiągnąć do tej pory w odniesieniu do uczestników projektów?</p>

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?

To były już wszystkie pytania. Serdecznie dziękuję za poświęcony czas!

7.1.4 Scenariusz warsztatu implementacyjnego

Szanowni Państwo, celem dzisiejszego spotkania jest omówienie wyników badania ewaluacyjnego „Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap)”. Pierwsza część naszego spotkania koncentruje 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 niezadowolającą?

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.