



## Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (III etap)

Od 25 lat  
wskazujemy  
drogę!

RAPORT  
KOŃCOWY  
Wrzesień 2024

Zamawiający:  
Urząd Marszałkowski  
Województwa  
Świętokrzyskiego  
w Kielcach



Zamawiający:

Województwo Świętokrzyskie - Urząd Marszałkowski

Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach

al. IX Wieków Kielc 3, 25-516 Kielce

tel.: (41) 395-10-00

e-mail: [urząd.marszałkowski@sejmik.kielce.pl](mailto:urząd.marszałkowski@sejmik.kielce.pl)

[www.swietokrzyskie.pro](http://www.swietokrzyskie.pro)

Wykonawca:

ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

ul. Grunwaldzka 5

99-301 Kutno

tel.: + 48 24 355 77 00

e-mail: [sekretariat@asmresearch.pl](mailto:sekretariat@asmresearch.pl)    [asmresearch.com.pl](http://asmresearch.com.pl) / [neurodata.pl](http://neurodata.pl)

Autorzy:

Ewelina Dąbrowska-Nowak

Julia Zając

Aneta Gierowska

Dr Maria Kotkiewicz

Małgorzata Walczak-Gomuła



Kutno, sierpień 2024

ISBN: 978-83-972237-0-7

## Spis treści

Spis treści.....	2
Wykaz skrótów .....	3
Streszczenie.....	4
Reasume.....	5
1. Kontekst badania.....	6
2. Problematyka badawcza .....	7
3. Założenia konceptualno-realizacyjne badania .....	12
4. Uwarunkowania regionalnego rynku pracy .....	18
5. Opis interwencji realizowanych w ramach OP RPO WŚ 2014-2020 objętych ewaluacją ..	21
6. Prezentacja wyników badania ilościowego .....	32
6.1. Profil społeczno-demograficzny respondentów .....	32
6.2. Sytuacja uczestników przed przystąpieniem do Programu .....	38
6.3. Sytuacja uczestników po opuszczeniu Programu.....	48
6.3.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” .....	80
6.4. Ocena form wsparcia .....	90
6.5. Wpływ czynników makrospołecznych.....	97
7. Prezentacja wyników badania jakościowego .....	101
Wnioski i rekomendacje.....	112
Aneks .....	118
Spis tabel.....	118
Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI .....	121
Scenariusz IDI z przedstawicielami beneficjentów .....	132
Scenariusz warsztatu implementacyjnego .....	134

## Wykaz skrótów

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

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

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

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

FEŚ 2021-2027. – Fundusze Europejskie dla Świętokrzyskiego 2021-2027

IZ RPO WŚ – Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020

KPO – Krajowe Programy Operacyjne

RPO – Regionalne Programy Operacyjne

PI – Priorytet Inwestycyjny

PKJPA – Program Kontroli Jakości Pracy Ankieterów

RPO WŚ 2014-2020– Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020

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

UP – Umowa Partnerstwa na lata 2014-2020

WLWK 2014-2020 – Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych

## Streszczenie

Przedmiotem III edycji niniejszego badania ewaluacyjnego było określenie w jaki sposób wsparcie z EFS przyczyniło się do zmiany sytuacji uczestników projektów, którzy pracowali w momencie przystąpienia do wsparcia realizowanego w ramach PI RPO WŚ 2014-2020: 8iv, 8i, 8iii, 8v, 8vi, 9i, 9iv, 9v, 10i, 10iii, 10iv.

Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej próbie Uczestników programu, którzy zakończyli udział we wsparciu w okresie od 01.01.2021 roku do 31 grudnia 2023 r. Zrealizowano 13230 wywiadów kwestionariuszowych mixed-mode CATI/CAWI, które dostarczyły informacji na temat zmian sytuacji uczestników na rynku pracy po zakończeniu wsparcia.

W ramach badania oszacowano wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu Programu”, która ukształtowała się na poziomie 7,2%. Z analizy struktury zmiany sytuacji zawodowej uczestników projektów wynika, że to zmiana pracy lub stanowiska na wymagające wyższych kwalifikacji, kompetencji umiejętności i wiążące się z większą odpowiedzialnością oraz awans w pracy najczęściej były udziałem uczestników Programu.

Najsukuteczniejsze okazały się być działania podejmowane w ramach PI 8i, 9i, 10iv oraz PI 8iv, z kolei pod kątem trafności i użyteczności PI 8i, 10iv oraz PI 8iv. To właśnie w przypadku tych PI realizowano formy wsparcia, które w największym stopniu przyczyniły się do poprawy sytuacji uczestników Programu na rynku pracy tj. szkolenia/kursy w tym prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowej oraz opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną.

Efekty podjętej interwencji oceniać należy jako dość satysfakcjonujące biorąc pod uwagę uwarunkowania regionalnego rynku pracy oraz obiektywne utrudnienia, które wystąpiły w okresie realizacji planowanych działań a wynikające z destabilizacji sytuacji społeczno-ekonomicznej w związku z pandemią oraz inwazją Rosji na Ukrainę. Warto również zaznaczyć, że realizowane wsparcie okazało się być bardziej skuteczne i użyteczne w przypadku mężczyzn, stąd programując interwencje w ramach przyszłej perspektywy finansowej należy w większym stopniu ukierunkować działania na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy. Ponadto rekomenduje się kontynuowanie wsparcia w formie szkoleń/kursów w tym prowadzących do

podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowej oraz opieki nad dzieckiem do lat 3 lub refundacji kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną w kolejnej perspektywie finansowej.

## Reasume

The subject of the third edition of this evaluation study was to determine how support from the European Social Fund (ESF) contributed to changes in the situation of project participants who were employed at the time of receiving support under the Regional Operational Programme of the Świętokrzyskie Voivodeship 2014-2020 (RPO WŚ): Priority Axes 8iv, 8i, 8iii, 8v, 8vi, 9i, 9iv, 9v, 10i, 10iii, 10iv.

The study was conducted on a representative sample of program participants who completed their participation between January 1, 2021, and December 31, 2023. A total of 13,230 mixed-mode CATI/CAWI questionnaire interviews were conducted, providing information on changes in participants' labor market situations after receiving support.

As part of the study, the value of the long-term result indicator "number of people in a better situation in the labor market six months after leaving the Program" was estimated at 7.2%. The analysis of changes in the professional situation of project participants indicates that the most common outcomes were job changes or promotions to positions requiring higher qualifications, competencies, and skills, as well as greater responsibility.

The most effective interventions were those carried out under Priority Axes 8i, 9i, 10iv, and 8iv, particularly in terms of relevance and usefulness, with the most successful being Priority Axes 8i, 10iv, and 8iv. These Priority Axes included forms of support that significantly contributed to improving the labor market situation of program participants, such as training/courses leading to the enhancement, supplementation, or change of professional qualifications, and childcare for children under 3 years old/cost reimbursement for childcare for children under 7 years old or another dependent person.

The outcomes of the intervention should be considered satisfactory, considering the conditions of the regional labor market and the objective difficulties encountered during the implementation period, resulting from the destabilization of the socio-economic situation due to the pandemic and the Russian invasion of Ukraine. It is

also worth noting that the support provided was more effective and useful for men. Therefore, when planning interventions under the next financial perspective, efforts should be more focused on improving the labor market situation of women. Additionally, it is recommended to continue providing support in the form of training/courses aimed at enhancing, supplementing, or changing professional qualifications, as well as childcare for children under 3 years old or cost reimbursement for childcare for children under 7 years old or another dependent person in the next financial perspective.

## 1. Kontekst badania

Badanie ewaluacyjne na potrzeby, którego sporządzono niniejszy raport końcowy obejmowało przeprowadzenie trzeciego pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu* dla wybranych Priorytetów Inwestycyjnych (PI) i Działań realizowanych w ramach RPO WŚ 2014-2020. Wymóg realizacji badania ewaluacyjnego wynika z *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* (Wytyczne). W Planie Ewaluacji założono, że pomiar wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* będzie przeprowadzany trzykrotnie w trakcie realizacji Programu. W pomiarze trzecim zakres przedmiotowy badania obejmował będzie następujące PI RPO WŚ 2014-2020: 8iv (Działanie 8.1), 8i (Działanie 10.1 i 10.2), 8iii (Działanie 10.4), 8v (Działanie 10.5), 8vi (Działanie 8.2), 9i (Działanie 9.1), 9iv (Działanie 9.2), 9v (Działanie 9.3), 10i (Działanie 8.3), 10iii (Działanie 8.4), 10iv (Działanie 8.5).

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania, tak i w przypadku trzeciego pomiaru, wartość wskaźnika pn. *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu* wyliczony został na podstawie informacji zebranych od uczestników wsparcia realizowanego w ramach wskazanych PI. Sposób realizacji pomiaru regulują wytyczne Komisji Europejskiej, które określają między innymi założenia dotyczące systemu wskaźników w ramach KPO/RPO, WLWK 2014-2020, wzór dokumentów dotyczących metodologii szacowania wartości docelowych wskaźników KPO/RPO, opis sposobu pomiaru



wskaźników rezultatu długoterminowego EFS w badaniach ewaluacyjnych oraz zakres danych nt. uczestników projektów gromadzonych w centralnym systemie teleinformatycznym. Metodologia pomiaru wskaźników przedstawiona w załączniku nr 6 do Wytycznych stanowi minimum metodologiczne wspólne dla każdego z programów operacyjnych.

Zgodnie z Wytycznymi IZ RPO zobowiązana jest do przeprowadzenia co najmniej trzech pomiarów wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu*. Dane niezbędne do określenia poziomu realizacji ww. wskaźnika zostały zebrane w toku realizacji badania ewaluacyjnego pn. *Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (III etap)*. Głównymi odbiorcami wyników badania będą Zarząd Województwa Świętokrzyskiego pełniący funkcję Instytucji Zarządzającej programem regionalnym FEŚ 2021-2027, Członkowie Komitetu Monitorującego program regionalny FEŚ 2021-2027 oraz Przedstawiciele Komisji Europejskiej, zostaną one wykorzystane jako rekomendacje do wdrożenia programu regionalnego w FEŚ 2021-2027.

## 2. Problematyka badawcza

Niniejszy rozdział ma na celu przybliżenie zakresu realizowanego badania, poprzez przedstawienie jego głównych celów, zakresu przedmiotowego i podmiotowego oraz czasowego.

**Głównym celem badania** ustanowiono przeprowadzenie analizy ukierunkowanej na określenie tego w jaki sposób wsparcie z EFS przyczyniło się do zmiany sytuacji uczestników projektów, którzy pracowali w momencie przystąpienia do projektu. Cel główny został zrealizowany poprzez następujące cele szczegółowe:

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 w odniesieniu do rodzajów wsparcia, które miały największy wpływ na zmianę statusu zatrudnienia uczestników projektów.



W związku z tak sformułowanymi celami badania wyszczególniono 9 pytań problemowych, na które odpowiedzi udzielono w toku prowadzonych analiz:

1. Jaką wartość brutto oraz netto<sup>1</sup> 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:
  - a. przeszedł z niepewnego do stabilnego zatrudnienia;
  - b. przeszedł z niepełnego do pełnego zatrudnienia;
  - c. zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością;
  - d. awansował w pracy;
  - e. dostrzega inne korzystne zmiany zidentyfikowane przez Wykonawcę, np. poprawę sytuacji finansowej, zmniejszenie zagrożenia likwidacji stanowiska pracy;
  - f. nie dostrzega jakichkolwiek zmian;
  - g. dostrzega zmiany niekorzystne
3. Czy w wyniku otrzymanego wsparcia nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy poprzez uzyskanie wyższego wynagrodzenia (tzw. awans płacowy).
4. Jak uczestnicy projektów oceniają jakość udzielonego wsparcia?
5. W jakim stopniu efekty wsparcia, są zgodne z potrzebami uczestników projektów?
6. Jakie formy wsparcia, z którego skorzystali uczestnicy miały największy wpływ na poprawę ich sytuacji na rynku pracy?
7. Czy efekty wsparcia uzyskane przez uczestników projektów utrzymały się/uległy zmianie po 12 miesiącach i 24 miesięcy od zakończenia uczestnictwa w projekcie?<sup>3</sup>
8. Jak została zapewniona realizacja zasady horyzontalnej UE dotycząca równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z

---

<sup>1</sup> Wartość netto wskaźnika uwzględnia subiektywną ocenę wpływu wsparcia, natomiast wartość brutto nie zawiera tego komponentu. Odwołanie do konkretnych pytań, które należy uwzględnić lub pominąć obliczając daną wartość wskaźnika określa Zał. nr 1 do SOPZ.

niepełnosprawnościami. Jakie elementy/ rozwiązania zastosowane w projektach wpływały pozytywnie na jej spełnienie?

9. W jaki sposób skutki pandemii oraz wojny na Ukrainie wpłynęły na sytuację uczestników po zakończeniu udziału we wsparciu?

Dobór respondentów do badania ilościowego przeprowadzono z zachowaniem reprezentatywności na poziomie PI oraz płci. Stąd zgromadzone dane analizowane i prezentowane będą z uwzględnieniem wskazanych wyżej cech. Analiza zagadnień ujętych w pytaniach badawczych nr 1 i 2 zostanie przeprowadzona w kontekście wyników pierwszego etapu badania: „Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (I etap)” z kwietnia 2019 r. oraz drugiego etapu badania „Badanie osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu (II etap)” ze stycznia 2022 r.

Badanie przeprowadzone zostało w oparciu o następujące kryteria ewaluacyjne:

1. **Trafność** – kryterium pozwalające ocenić, w jakim stopniu zakres interwencji EFS w ramach RPOWŚ odpowiada potrzebom uczestników, rynku pracy oraz zidentyfikowanym problemom;
2. **Skuteczność** – kryterium pozwalające ocenić, do jakiego stopnia cele wsparcia zdefiniowane na etapie programowania zostały osiągnięte;
3. **Użyteczność** – kryterium pozwalające ocenić, na ile rzeczywiste efekty wsparcia EFS są zgodne z potrzebami pracujących uczestników projektów;
4. **Trwałość** - kryterium pozwalające ocenić, w jakim zakresie efekty wsparcia EFS są długotrwałe;
5. **Efektywność** - kryterium pozwalające ocenić poziom „ekonomiczności” wsparcia, czyli stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych wyników i rezultatów.

### **Zakres badania**

Badanie prowadzono częściowo na całej populacji a częściowo na reprezentatywnej próbie uczestników projektów (w zależności od liczebności uczestników w obrębie danego Priorytetu Inwestycyjnego), którzy łącznie spełniają poniższe warunki:

1. byli uczestnikami projektów RPOWŚ w ramach wybranych Priorytetów Inwestycyjnych (PI) współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w okresie od 01.01.2021 roku do 31 grudnia 2023 r.;
2. byli zatrudnieni w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie;
3. w przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.
4. byli uczestnikami projektów realizowanych w obrębie następujących Priorytetów Inwestycyjnych i działań RPOWŚ:
  - 8iv (Działanie 8.1);
  - 8i (Działanie 10.1 i 10.2);
  - 8iii (Działanie 10.4)
  - 8v (Działanie 10.5)<sup>1</sup>
  - 8vi (Działanie 8.2);
  - 9i (Działanie 9.1);
  - 9iv (Działanie 9.2);
  - 9v (Działanie 9.3);
  - 10i (Działanie 8.3);
  - 10iii (Działanie 8.4);
  - 10iv (Działanie 8.5).

Zgodnie z załącznikiem nr 2 do Wytycznych postępu rzeczowego wskaźnik „*Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu*” definiowany jest jako liczba osób pracujących, które uzyskały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego i w ciągu 6 miesięcy po opuszczeniu programu przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia lub zmieniły pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub które awansowały w pracy.

„**Niepewne zatrudnienie**” należy rozumieć jako „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 pracownika.

„**Niepełne zatrudnienie**” należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat.

„**Kompetencje**” należy rozumieć jako udowodnioną zdolność wykorzystywania wiedzy, kwalifikacji oraz umiejętności indywidualnych, społecznych i/lub metodologicznych w pracy lub nauce oraz w rozwoju zawodowym i osobistym.

Fakt nabycia kompetencji weryfikowany był w ramach następujących etapów:

- a. ETAP I –Zakres –zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie,
- b. ETAP II –Wzorzec –określony przed rozpoczęciem form wsparcia i zrealizowany w projekcie standard wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych. Sposób (miejsce) definiowania informacji wymaganych w etapie II powinien zostać określony przez instytucję organizującą konkurs/ przeprowadzającą nabór projektów.
- c. ETAP III –Ocena –przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie,
- d. ETAP IV –Porównanie –porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się) po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie.

Nabycie kompetencji potwierdzone jest uzyskaniem dokumentu zawierającego wyszczególnione efekty uczenia się odnoszące się do nabytej kompetencji.

„**Kwalifikacje**” należy rozumieć jako formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy.

### 3. Założenia konceptualno-realizacyjne badania

W związku z faktem, że nie istnieją dane zastane, w oparciu, o które istniałyby możliwość wyliczenia wartości wskaźnika rezultatu: *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* w ramach wybranych PI RPO WŚ 2014-2020 dla uczestników wsparcia, którzy zakończyli udział w projekcie i zakończyli udział we wsparciu w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2023 r., pomiar wskaźnika został oparty o badanie ilościowe (CATI), które dostarczyło danych wywołanych, pochodzących z reprezentatywnej próby ostatecznych odbiorców wsparcia.

W trakcie realizacji badania Wykonawca zastosował triangulację. Przyjęte podejście pozwoliło uchwycić różne aspekty badanego przedmiotu oraz pozytywnie wpłynęło na jakość gromadzonych danych poprzez rekompensację słabości poszczególnych metod i technik badawczych.

Ponadto proces realizacji badania przebiegał w oparciu o wskazane niżej podejścia:

- ewaluację opartą na teorii (ang. theory based evaluation -TBE),
- podejście partycypacyjne.

Koncepcja TBE pełniła rolę ramy konceptualnej projektowanego badania poprzez dostarczenie zestawu założeń wyjściowych, natomiast partycypacyjny model ewaluacji organizował sposób realizacji badania na poziomie operacyjnym.

Warto zaznaczyć, że podejście oparte na teorii - (theory based evaluation - TBE)<sup>2</sup>, ze szczególnym uwzględnieniem teorii zmiany, jest zgodne z wytycznymi prowadzenia ewaluacji efektów wdrażania okresu programowania 2014-2020. TBE zakłada przyjęcie dwóch komponentów: konceptualnego, w ramach którego odtworzona zostanie logika interwencji oraz empirycznego, służącego testowaniu przyjętej teorii programu. W ramach tego podejścia kompleks działań podejmowanych w ramach Programu traktowany jest jako interwencja, gdzie ocenie poddane zostaną jej efekty wraz ze wskazaniem czynników potencjalnie warunkujących uzyskane rezultaty.

„Interwencja” rozumiana jest tutaj jako zbiór założeń dotyczących zależności

---

<sup>2</sup> Komisja Europejska, Monitoring and evaluation of European cohesion policy: concepts and recommendations, Bruksela 2011, za: Ewaluacja oparta na teorii w złożonym otoczeniu społeczno-ekonomicznym, pod red.: J. Pokorskiego, Z. Popis, T. Wyszynskiej, K. Hermann-Pawłowskiej, PARP, Warszawa 2017, s. 23.

pomiędzy realizowanymi działaniami, a jego zakładanymi efektami, z uwzględnieniem uwarunkowań kontekstualnych. Wiedza i doświadczenie interesariuszy zostają usystematyzowane w oparciu o dane, wiedzę naukową oraz ekspercką. Opisowo logikę interwencji przedstawić można w następujący sposób: interwencja poprzez poczynione nakłady (środki) finansowe oraz podejmowane działania tworzy planowane produkty, które przyczyniają się do osiągnięcia określonych, wcześniej zaplanowanych zmian (efektów) społeczno-ekonomicznych.

Realizowane badanie prowadzone było w perspektywie paradygmatu ewaluacji uczestniczącej, gdzie ewaluatorzy pełnią przede wszystkim rolę doradców wprowadzających nowe perspektywy i wiedzę, asystentów technicznych, gromadzących i podsumowujących dane i informacje do dyskusji oraz sugerujących narzędzia, koordynatorów procesu, a także negocjatorów pomiędzy włączonymi w badanie uczestnikami ewaluacji.

Siłą tego podejścia jest aktywizowanie szerokiej rzeszy odbiorców oraz proces uczenia się oraz wykorzystanie interaktywnych metod badawczych (IDI, warsztat implementacyjny). Realizacji takiego podejścia służy zastosowanie odpowiedniego zestawu narzędzi, zawierającego metody i techniki pozwalające na konfrontację różnych opinii/stanowisk oraz na wypracowywanie konsensusu wokół konkluzji badania jeszcze przed ostatecznym sformułowaniem raportu końcowego.

W szczególności podejście to uwidoczni się w ramach warsztatu implementacyjnego, zogniskowany był wokół dyskusji nad wnioskami wynikającymi z badania oraz użytecznością proponowanych rekomendacji.

W ramach przedmiotowego badania ewaluacyjnego wykorzystane zostały następujące techniki badawcze:

- Desk research;
- Badanie ilościowe mix-mode CATI/CAWI z uczestnikami projektów;
- Wywiady indywidualne (IDI): - z beneficjentami Działania 10.5 (ŚWIĘTOKRZYSKIE CENTRUM INNOWACJI I TRANSFERU TECHNOLOGII) oraz z beneficjentami Działania 8.5;
- Warsztat implementacyjny.

Prace badawcze rozpoczął etap analizy danych zastanych (Desk Research). Eksploracja przedmiotu badania oparta na dostępnych danych umożliwiła

zarysowanie kontekstu badania oraz przygotowanie do przeprowadzenia dalszych badań pierwotnych.

Desk Research wykorzystywany jest na potrzeby analizy danych zastanych lub inaczej wtórnych, są to dane utrwalone, które istnieją już w momencie rozpoczęcia badania. Dane te pochodzą z dokumentów, raportów, publikacji, przekazów medialnych, utrwalonych wystąpień/wypowiedzi itd. Analiza danych zastanych może mieć charakter ilościowy jak i jakościowy.

W przypadku niniejszego badania analiza danych zastanych miała charakter eksploracyjny i posłużyła sformułowaniu wniosków o charakterze jakościowym. W toku analizy odtworzono podstawowe założenia modelu interwencji uwzględniające szersze czynniki kontekstualne, a także wyłonione, odnoszące się do nich hipotezy badawcze.

Wstępna analiza podstawowych dokumentów źródłowych pozwoliła również zebrać informacje niezbędne do zaprojektowania metodyki badania, w tym przygotowania narzędzi badawczych.

W ramach analizy Desk Research przeanalizowane zostały wykazane niżej dokumenty:

- a. dokumentacja programowa, wytyczne, w szczególności: RPOWŚ 2014-2020, Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych RPOWŚ 2014-2020;
- b. Wytyczne Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 z sierpnia 2020 r. wraz z załącznikami;
- c. Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności na lata 2014-2020 z czerwca 2021 r.;
- d. Wytyczne Komisji Europejskiej: The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy – European Social Fund. Guidance document);
- e. Dane z systemu SL2014 na temat liczby osób pracujących, objętych wsparciem w Programie, którzy zakończyli udział we wsparciu do 31 grudnia 2023 r.);
- f. inne.



Faza właściwa badania zakładała pozyskanie danych wywołanych o charakterze ilościowym, przy wykorzystaniu technik CAWI/CATI. Wdrożono podejścia mixed-mode CATI/CAWI w wariacie sekwencyjnym, gdzie podstawowym trybem badania określono CATI.

Stosowanie mixed-mode polega na zbieraniu tych samych danych przy użyciu różnych technik, co pozwala zachować porównywalność gromadzonych danych oraz rekompensować słabości poszczególnych technik kwestionariuszowych<sup>3</sup>. Mixed-mode pozytywnie wpływa na jakość danych, istotnie zmniejszając występowanie błędów braku odpowiedzi oraz błędów pokrycia, obniżając tym samym wartość całkowitego błędu pomiaru (TSE)<sup>4</sup>.

CATI jest techniką zakładającą obecność ankietera, kontakt badawczy nawiązywany był z zachowaniem standardów realizacji badań zawartych w PKJPA.

Mając na celu zapewnienie rzetelności planowanego badania przeprowadzono pilotaż narzędzia do badań ilościowych. Celem pilotażu było opracowanie ostatecznej wersji kwestionariusza wywiadu CATI/CAWI. Jest to standardowy sposób zwiększania trafności narzędzia do badań ilościowych. Wyniki przeprowadzonego pilotażu ujawniły konieczność wprowadzenia pewnych modyfikacji w jednym z pytań kwestionariuszowych ankiety wykorzystywanej w I oraz II edycji pomiaru. Zmian wymagała konstrukcja pytania nr.17. Wprowadzone zmiany zostały podyktowane tym, że respondenci mieli trudności ze zrozumieniem pytania przez nieintuicyjną budowę kafeterii odpowiedzi. Pełną, zaktualizowaną wersję kwestionariusza ankiety zamieszczono w aneksie niniejszego raportu. Wprowadzone zmiany nie miały istotnego wpływu na możliwość porównywania wyników z tymi z poprzednich pomiarów.

Ostatecznie badaniem ilościowym objęto 61 653 uczestników programu, którzy zakończyli udział we wsparciu do 31 grudnia 2023 r. W przypadku uczestników wsparcia realizowanego na poziomie PI 8i oraz 10iii badanie prowadzono na całej sub-populacji, rozumianej jako liczba uczestników projektów w obrębie danego PI. W przypadku pozostałych PI badanie zrealizowane zostało na reprezentatywnej grupie

---

<sup>3</sup> <https://www.cbos.pl/PL/home/mixedmode.pdf> (dostęp: 25.04.2024)

<sup>4</sup> J. Hox, E. de Leeuw, T. Klausch, „Mixed-mode Research Issues in Design and Analysis, w: „Total Survey Error in Practice”, 2017, s. 511

uczestników projektów. Próba w ramach każdego PI (z wyjątkiem wspomnianego 8i oraz 10iii) miała charakter losowo-warstwowy. Operat losowania stanowiły bazy danych przekazane przez IZ RPO WŚ 2014-2020, zawierające dane o uczestnikach projektów zgromadzone w systemie SL2014.

Przy szacowaniu liczebność próby badawczej uwzględniono następujące założenia:

- a. warstwowanie jednostopniowe z uwzględnieniem PI;  
płeć oraz wiek stanowią przedmiot analizy w dalszej części realizacji badania – w szczególności podczas analizowania odpowiedzi respondentów. Tym samym na dalszym etapie prowadzonych analiz wyodrębnione zostaną następujące podkategorie: płeć (K/M); grupy wiekowe, wykształcenie (podstawowe (ISCED 1), gimnazjalne (ISCED 2), ponadgimnazjalne (ISCED 3) policealne (ISCED 4), wyższe (ISCED 5-8);
- b. Alokacja próby dla warstwy głównej tj. PI obliczona została na podstawie wzoru:

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

gdzie:

$N_{min}$  – minimalna liczebność próby w danej warstwie

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

$\alpha$  – poziom ufności =0,98

$f$  – wielkość frakcji=0,5

$e$  – założony błąd maksymalny=2%

- c. liczba poziomów losowania: losowanie jednostopniowe w każdej z warstw;
- d. sposób losowania respondentów: losowanie proste ze zwracaniem;
- e. całkowita liczebność próby obliczona została jako suma poszczególnych liczebności prób w każdej z warstw.

W przypadku warstw dla PI 8iv, 8v, 8vi, 9i, 9iv, 9v, 10i, 10iv próba w danej warstwie obliczona została na podstawie wzoru:

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

gdzie:

$N_{min}$  – minimalna liczebność próby w danej warstwie

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

$\alpha$  – poziom ufności =0,98

f – wielkość frakcji=0,5

e – założony błąd maksymalny=2%

f. wielkość błędu szacowania w warstwie: 2%.

Oszacowana wielkość próby badawczej, opracowana z zachowaniem przedstawionych powyżej założeń została przedstawiono w poniższej tabeli:

Tabela 1 Liczebność i struktura próby badawczej

PI	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
<b>8i (Działanie 10.1 i 10.2)</b>	18	12	30*
<b>8iv (Działanie 8.1)</b>	842	98	940
<b>8v (Działanie 10.5)</b>	1309	1007	2316
<b>8vi (Działanie 8.2)</b>	2268	844	3112
<b>9i (Działanie 9.1)</b>	371	92	463
<b>9iv (Działanie 9.2)</b>	1758	297	2055
<b>9v (Działanie 9.3)</b>	689	249	938
<b>10i (Działanie 8.3)</b>	772	115	887
<b>10iii (Działanie 8.4)</b>	270	136	406*
<b>10iv (Działanie 8.5)</b>	829	1254	2083
<b>RAZEM</b>	9131	4069	13230

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

\*próba pełna

Zgodnie z podejściem triangulacji, w ramach badania oprócz wywiadów ilościowych przeprowadzone zostały także wywiady jakościowe (TDI) z przedstawicielami beneficjentów Programu. Zrealizowane zostały w 4 wywiady TDI:

- a. z beneficjentami Działania 10.5 (ŚWIĘTOKRZYSKIE CENTRUM INNOWACJI I TRANSFERU TECHNOLOGII) – dwa wywiady;
- b. z beneficjentami działania 8.5, którzy objęli wsparciem największą liczbę uczestników – dwa wywiady;

Chronologicznie ostatnią z wykorzystanych w toku badania metod był warsztat implementacyjny. Celem warsztatu było przedyskutowanie wniosków wynikających z badania oraz dokonanie oceny możliwości wdrożenia rekomendacji sformułowanych na podstawie prowadzonych prac analitycznych. W jego efekcie wypracowana została ostateczna forma zamieszczonych w niniejszym raporcie rekomendacji.

#### 4. Uwarunkowania regionalnego rynku pracy

Województwo Świętokrzyskie klasyfikowane jest jako jeden ze słabiej rozwiniętych regionów Polski. W 2022 roku jego PKB stanowiło około 2,5% krajowego PKB, co plasuje region na jednym z niższych miejsc w kraju pod względem wytworzonej wartości dodanej. Wzrost gospodarczy w regionie w ostatnich latach utrzymuje się na stabilnym poziomie, jednak jest niższy niż średnia krajowa. W latach 2018-2022 średni roczny wzrost PKB województwa wynosił około 3%, podczas gdy średnia krajowa oscylowała wokół 4,5%. Niska dynamika wzrostu gospodarczego jest wynikiem zarówno ograniczonej innowacyjności, jak i niskiego poziomu inwestycji. Województwo świętokrzyskie cechuje się specyficzną strukturą gospodarczą i demograficzną, która wpływa na kształtowanie się regionalnego rynku pracy oraz identyfikowany potencjał rozwojowy. Dokonanie bardziej szczegółowej charakterystyki rynku pracy regionu wymaga uwzględnienia szeregu czynników takich jak poziom bezrobocia, struktura zatrudnienia, średnie wynagrodzenia, migracje oraz zmiany demograficzne.

Pod koniec 2022 roku stopa bezrobocia w województwie świętokrzyskim wynosiła 6,8%, co jest wartością istotnie wyższą od średniej krajowej kształtującej się na poziomie 5,2%. Wysokie bezrobocie jest jednym z głównych wyzwań dla regionalnego rynku pracy. Najwyższe stopy bezrobocia odnotowano w powiatach opatowskim, skarżyskim i starachowickim, gdzie przekraczały one 10%. Bezrobocie strukturalne jest szczególnie dotkliwe w regionach z dominującym przemysłem ciężkim, gdzie restrukturyzacja zakładów pracy przyczyniła się do redukcji etatów. Świętokrzyskie charakteryzuje się znaczącym udziałem zatrudnienia w sektorze przemysłowym oraz rolniczym. Przemysł stanowi około 30% zatrudnienia ogółem, co jest wynikiem historycznego rozwoju regionu, gdzie dominowały przemysł wydobywczy i przetwórczy. Przykładem mogą być powiaty starachowicki i skarżyski, gdzie znaczący udział ma przemysł metalowy i maszynowy, co wpływa na lokalny

rynek pracy. W powiecie ostrowieckim istotną rolę odgrywa przemysł hutniczy, co wiąże się z obecnością dużych zakładów przemysłowych.

Rolnictwo, mimo spadku liczby osób zatrudnionych, wciąż pozostaje istotnym sektorem, zwłaszcza na terenach wiejskich, takich jak powiaty kazimierski i pińczowski, gdzie dominują gospodarstwa rodzinne specjalizujące się w produkcji rolnej i ogrodniczej.

Sektor usług, choć stanowi około 60% zatrudnienia, rozwija się wolniej w porównaniu z bardziej zurbanizowanymi województwami. Usługi koncentrują się głównie w miastach, takich jak Kielce, które pełnią rolę centrum administracyjnego, edukacyjnego i kulturalnego. Dominują tu usługi handlowe, edukacyjne oraz administracyjne. Warto jednak zwrócić uwagę, że rozwój sektora usług nie jest równomierny – w mniejszych miejscowościach często brakuje rozwiniętych usług wyższego rzędu, takich jak specjalistyczna opieka zdrowotna czy nowoczesne usługi biznesowe.

Województwo świętokrzyskie charakteryzuje jedna z najniższych dynamik wzrostu demograficznego w Polsce. W latach 2012-2022 liczba ludności zmniejszyła się o około 5%, co jest wynikiem zarówno ujemnego przyrostu naturalnego, jak i migracji zewnętrznych. Region boryka się z problemem starzenia się społeczeństwa – odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (60+ dla kobiet, 65+ dla mężczyzn) wynosi około 25%, co jest jednym z najwyższych wskaźników w kraju. Trwała emigracja ludności, zwłaszcza młodych i wykształconych osób, negatywnie wpływa na potencjał rozwojowy regionu, a wzrastający odsetek osób starszych stanowi wyzwanie dla rynku pracy, opieki zdrowotnej i systemu emerytalnego.

Niskie wynagrodzenia mogą być jednym z czynników wpływających na emigrację zarobkową młodych i wykształconych osób do innych regionów Polski lub za granicę. Średnie wynagrodzenie brutto w województwie świętokrzyskim w 2022 roku wynosiło około 4 800 PLN, co plasuje region poniżej średniej krajowej wynoszącej 5 900 PLN. Na przykład, w Kielcach średnie wynagrodzenia w sektorze IT i nowoczesnych usług dla biznesu są wyższe od regionalnej średniej, co przyciąga specjalistów z tych dziedzin, jednak nie rekompensuje to ogólnej tendencji migracyjnej. Niemniej jednak, zauważalny jest brak specjalistów w niektórych kluczowych branżach, co wynika z migracji młodzieży do większych ośrodków miejskich w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych. Przykładem może być niedobór wykwalifikowanych

pracowników w sektorze IT i nowoczesnych technologii, co stanowi barierę dla dalszego rozwoju branży w regionie.

Rynek pracy w województwie świętokrzyskim stoi przed szeregiem wyzwań, w tym wysokim bezrobociem, niskimi wynagrodzeniami, znacznym przestrzennym zróżnicowaniem potencjału gospodarczego oraz emigracją młodych ludzi. W związku z czym w ramach RPO WŚ 2014-2020 realizowano interwencje ukierunkowane na przeciwdziałanie wskazanym zjawiskom. Prowadzono działania zmierzające do ożywienia gospodarczego regionu, takie jak wsparcie dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) poprzez promowanie innowacyjności i konkurencyjności lokalnych firm. Realizowano programy wspierające młodych ludzi i rodziny, mające na celu zatrzymanie ich w regionie poprzez tworzenie atrakcyjnych miejsc pracy i warunków życia, mogą przyczynić się do zmniejszenia migracji i poprawy sytuacji demograficznej. W ramach wsparcia innowacyjności, konkurencyjności przedsiębiorstw oraz rozwijaniu infrastruktury badawczo-rozwojowej w regionie prowadzono działania ukierunkowane na rozwój świętokrzyskiego klastra i parku technologicznego. Wpływ ŚKT i ŚPT na rynek pracy jest widoczny w statystykach i konkretnych przykładach. Wzrost liczby firm technologicznych w regionie, dzięki wsparciu tych instytucji, przyczynił się do wzrostu zatrudnienia w sektorze technologicznym. Liczba pracowników w branżach IT, elektroniki i automatyki wzrosła, co potwierdzają ogólnodostępne dane statystyczne. Liczne projekty szkoleniowe realizowane przez ŚKT i ŚPT umożliwiły setkom pracowników podniesienie swoich kwalifikacji. Na przykład, w ramach projektu "Rozwój kompetencji w sektorze IT" przeszkolono ponad 200 osób, z których większość znalazła zatrudnienie w lokalnych firmach technologicznych.

Dzięki współpracy ŚKT i ŚPT z Politechniką Świętokrzyską i Uniwersytetem Jana Kochanowskiego, wielu absolwentów tych uczelni podjęło pracę w firmach technologicznych działających w klastrze i parku. Przyczyniły się do tego realizowane w ramach RPO WŚ programy stażowe i praktyki zawodowe, studenci zdobywali praktyczne doświadczenie, które ułatwiło im wejście na rynek pracy.

Świętokrzyski Klaster Technologiczny i Świętokrzyski Park Technologiczny mają znaczący, pozytywny wpływ na rynek pracy w województwie świętokrzyskim. Dzięki tworzeniu nowych miejsc pracy, podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, wspieraniu



przedsiębiorczości oraz współpracy z instytucjami naukowymi, przyczyniają się do dynamicznego rozwoju regionu i poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Dostosowanie systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy, w tym rozwój szkolnictwa zawodowego i technicznego, jest kluczowe dla zaspokojenia lokalnego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników. Programy wspierające młodych ludzi i rodziny oraz innowacyjności i konkurencyjności lokalnych przedsiębiorców mające na celu zatrzymanie kapitału w regionie poprzez tworzenie atrakcyjnych miejsc pracy i warunków życia oraz prowadzenia działalności gospodarczej, mogą przyczynić się do zmniejszenia migracji i poprawy sytuacji demograficznej, co pozytywnie wpłynie na ożywienie i wzrost gospodarczy regionu.

## 5. Opis interwencji realizowanych w ramach OP RPO WŚ 2014-2020 objętych ewaluacją

Interwencje podejmowane w ramach OP 8, 9 i 10 RPO WŚ 2014-2020 koncentrowały się na poprawie jakości życia mieszkańców oraz wzmocnieniu spójności społecznej i zawodowej. Zrealizowane działania obejmowały modernizację infrastruktury edukacyjnej, rozwój kompetencji nauczycieli oraz wspieranie uczenia się przez całe życie, co miało na celu dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy (OP8). Włączenie społeczne i przeciwdziałanie ubóstwu skupiało się na aktywnej integracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem, w tym poprzez rozwój przedsiębiorczości społecznej oraz poprawę dostępności usług społecznych i zdrowotnych (OP 9). Działano także na rzecz zwiększenia zatrudnienia i mobilności zawodowej, wspierając działania aktywizacyjne dla osób bezrobotnych w tym długotrwale bezrobotnych, a także promując przedsiębiorczość i samozatrudnienie (OP 10). Wszystkie te interwencje były ukierunkowane na zwiększenie równości szans na rynku pracy, wspieranie różnorodności zawodowej oraz przeciwdziałanie marginalizacji społecznej.

### **OP 8: Rozwój edukacji i aktywne społeczeństwo**

W ramach osi priorytetowej 8 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego 2014-2020 realizowano działania ukierunkowane na zapewnienie równych szans oraz zwiększenie dostępności wysokiej jakości edukacji i usług społecznych, odpowiadając na najważniejsze wyzwania regionalne i uwarunkowania lokalnego rynku pracy. Projekty realizowane w ramach osi wyłaniane były w trybie konkursowym, jak i pozakonkursowe, co pozwoliło na elastyczne dostosowanie



działań do specyficznych potrzeb regionu. Obszary wsparcia uwzględnione w ramach OP 8 odpowiadały następującym CT:

- **Cel Tematyczny 8:** Promowanie zatrudnienia i wspieranie mobilności pracowników
- **Cel Tematyczny 10:** Inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie

W ramach OP 8 realizowano Priorytety inwestycyjne (PI), które na poziomie operacyjnym powiązane zostały z OP.

**PI 8iv: Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę**

**Uzasadnienie realizacji:** W regionie obserwuje się znaczne dysproporcje w poziomie zatrudnienia i wynagrodzenia między mężczyznami a kobietami. Różnice te wynikają zarówno z kulturowych, jak i strukturalnych barier na rynku pracy. Działania mające na celu zwiększenie dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3 są kluczowe, ponieważ pozwolą na aktywizację zawodową kobiet, które często rezygnują z pracy z powodu braku odpowiedniej opieki nad dziećmi. Dzięki temu programowi możliwe będzie zwiększenie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, co wpłynie na poprawę sytuacji ekonomicznej rodzin i zmniejszenie luki płacowej.

**Zakładane efekty:** Utworzenie 500 nowych miejsc w instytucjach opieki nad dziećmi do lat 3, co powinno przyczynić się do wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet o 5% oraz zmniejszenia luki płacowej między płciami o 3%.

**Główne grupy beneficjentów:**

- Kobiety w wieku produkcyjnym
- Rodziny z dziećmi do lat 3
- Pracodawcy zatrudniający kobiety

**Rodzaj projektów:** Projekty realizowane w ramach PI 8iv są głównie pozakonkursowe, finansowane na podstawie umowy z instytucjami odpowiedzialnymi za politykę rodzinną i równości szans.

**PI 8vi: Aktywne i zdrowe starzenie się**

**Uzasadnienie realizacji:** Lokalny rynek pracy boryka się z problemem starzejącej się populacji oraz przedwczesnego opuszczania rynku pracy przez osoby w wieku produkcyjnym. Aby przeciwdziałać tym wyzwaniom, konieczne jest wdrożenie programów profilaktyki zdrowotnej, które poprawią stan zdrowia i kondycję fizyczną

osób starszych, umożliwiając im dłuższe pozostanie w aktywnymi zawodowo. Tego typu inicjatywy pozwalają także przeciwdziałać obciążeniu systemu opieki zdrowotnej i socjalnej.

**Zakładane efekty:** Zmniejszenie wskaźnika przedwczesnego opuszczania rynku pracy o 10% oraz zwiększenie długości okresu aktywności zawodowej o 2 lata poprzez objęcie programami profilaktyki zdrowotnej co najmniej 2000 osób.

**Główne grupy beneficjentów:**

- Osoby w wieku 50+
- Pracodawcy zatrudniający pracowników starszych
- Instytucje zajmujące się zdrowiem publicznym

**Rodzaj projektów:** Projekty realizowane w ramach PI 8vi wybierano w trybie konkursowym w trakcie naboru na projekty z obszaru profilaktyki zdrowotnej i wsparcia dla osób starszych.

**PI 10i: Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego**

**Uzasadnienie realizacji:** Wysoki odsetek przedwczesnego kończenia nauki szkolnej w regionie jest jednym z głównych czynników utrudniających młodym ludziom wejście na rynek pracy. Wdrażanie programów edukacyjnych, które poprawiają jakość i dostępność edukacji przedszkolnej oraz wzmacniają kompetencje kluczowe uczniów jest istotnym elementem wsparcia karier edukacyjnych i zawodowych. Poprzez takie działania możliwe jest przeciwdziałanie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki i przygotowanie młodych ludzi do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

**Zakładane efekty:** Zwiększenie liczby dzieci objętych edukacją przedszkolną o 15% oraz utworzenie 300 nowych miejsc w przedszkolach.

**Główne grupy beneficjentów:**

- Dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym
- Rodzice dzieci
- Placówki edukacyjne (przedszkola, szkoły podstawowe i średnie)

**Rodzaj projektów:** W ramach PI 10i realizowano zarówno projekty konkursowe, jak i pozakonkursowe, zależnie od specyfiki działań i odbiorców - programy wsparcia dla szkół i przedszkoli były pozakonkursowe.

### **PI 10iii: Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych**

**Uzasadnienie realizacji:** Zdolność do ciągłego uczenia się i adaptacji jest kluczowa w kontekście szybkich zmian technologicznych i ekonomicznych. Społeczeństwo musi być przygotowane do ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych i rozwijania nowych umiejętności, szczególnie w obszarach takich jak ICT i języki obce. Realizacja programów edukacyjnych skierowanych do dorosłych przyczynić się miała do podniesienia konkurencyjności lokalnej siły roboczej i ułatwi mieszkańcom regionu adaptację do nowych warunków rynkowych.

**Zakładane efekty:** Podniesienie kompetencji co najmniej 1500 osób, co miało skutkować zwiększeniem ich konkurencyjności na rynku pracy oraz lepszą adaptacją do zmieniających się warunków. Mierzalnym efektem podjętych działań będzie liczba osób, które ukończyły szkolenia w zakresie ICT i języków obcych.

#### **Główne grupy beneficjentów:**

- Dorośli pracownicy
- Osoby poszukujące pracy
- Instytucje edukacyjne oferujące szkolenia dorosłych

**Rodzaj projektów:** Działania związane z PI 10iii głównie były finansowane w ramach realizacji projektów konkursowych z obszaru edukacji dorosłych i szkoleń zawodowych.

### **PI 10iv: Lepsze dopasowywanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia**

**Uzasadnienie realizacji:** Brak odpowiedniego dopasowania kwalifikacji absolwentów do potrzeb lokalnego rynku pracy prowadzi do wysokiego poziomu bezrobocia wśród młodych ludzi. Inwestowanie w jakość kształcenia zawodowego i wspieranie programów stypendialnych dla uczniów zdolnych szkół zawodowych miało na celu lepsze przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Ułatwienie płynnego przechodzenia między edukacją i zatrudnieniem jest kluczowe dla zapewnienia stabilności ekonomicznej regionu i zwiększenia udziału młodych osób w lokalnym rynku pracy.

**Zakładane efekty:** Program zakładał, że co najmniej 80% absolwentów szkół zawodowych znajdzie zatrudnienie w regionie w ciągu roku od ukończenia szkoły, do

czego przyczynić się miały nowoczesne programom nauczania i intensyfikacja współpracy szkolnictwa z pracodawcami.

**Główne grupy beneficjentów:**

- Uczniowie i absolwenci szkół zawodowych
- Pracodawcy współpracujący z instytucjami edukacyjnymi
- Placówki kształcenia zawodowego

**Rodzaj projektów:** Projekty związane z PI 10iv realizowane były w trybie pozakonkursowym przez instytucje zarządzające kształceniem zawodowym oraz organizacje pracodawców.

**OP 9: Włączenie społeczne i walka z ubóstwem**

W ramach osi priorytetowej 9 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego 2014-2020, interwencje koncentrowały się na włączeniu społecznym, walce z ubóstwem i poprawie dostępu do usług podstawowych. Cele tematyczne realizowane w ramach OP 9 to:

- **Cel Tematyczny 9:** Wspieranie integracji społecznej i walka z ubóstwem

Na poziomie OP 9 przyjęte zostały następujące PI:

**PI 9i: Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie**

**Uzasadnienie realizacji:** W regionie występuje znaczący problem z wykluczeniem społecznym i zawodowym osób pozostających bez pracy, zwłaszcza wśród długotrwale bezrobotnych. Programy aktywnej integracji miały na celu zwiększenie szans tych osób na zatrudnienie poprzez kompleksowe wsparcie, w tym doradztwo zawodowe, szkolenia i pomoc w poszukiwaniu pracy. Aktywna integracja społeczna i zawodowa jest niezbędna do zmniejszenia poziomu ubóstwa i wzmocnienia spójności społecznej.

**Zakładane efekty:** Program zakładał objęcie działaniami aktywizacyjnymi co najmniej 2000 osób oddalonych od rynku pracy oraz znalezienie zatrudnienia przez co najmniej 1000 z nich.

**Główne grupy beneficjentów:**

- Osoby długotrwale bezrobotne
- Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym
- Organizacje pozarządowe i instytucje zajmujące się doradztwem zawodowym



**Rodzaj projektów:** Projekty realizowane w ramach PI 9i były wyłaniane w drodze ogłaszania konkursów dotyczących wsparcia dla osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem.

**PI 9iv: Ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym**

**Uzasadnienie realizacji:** Uwarunkowania regionalnego rynku pracy i struktura ludności wskazują na potrzebę wsparcia dostępu do usług społecznych i zdrowotnych, aby sprostać potrzebom osób zagrożonych wykluczeniem. Rozwój wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych jest kluczowy dla poprawy jakości życia mieszkańców i wspierania ich aktywności zawodowej. Dostęp do tego rodzaju usług jest fundamentem budowania kapitału aktywnego społeczeństwa.

**Zakładane efekty:** Zwiększenie dostępności usług społecznych i zdrowotnych w regionie o 25%, mierzone liczbą nowych lub zmodernizowanych placówek oraz liczbą osób korzystających z tych usług (co najmniej 5000 osób).

**Główne grupy beneficjentów:**

- Osoby zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym
- Mieszkańcy regionu
- Placówki świadczące usługi społeczne i zdrowotne

**Rodzaj projektów:** Projekty związane z PI 9iv były pozakonkursowe, finansowane na podstawie umowy z jednostkami samorządowymi i organizacjami świadczącymi usługi społeczne i zdrowotne.

**PI 9v: Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia**

**Uzasadnienie realizacji:** Rozwój przedsiębiorczości społecznej jest odpowiedzią na potrzebę integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem oraz na konieczność rozwijania i popularyzowania idei ekonomii społecznej. Przedsiębiorstwa społeczne oferują alternatywne formy zatrudnienia i mogą przyczynić się do zwiększenia liczby miejsc pracy, szczególnie dla osób mających trudności z wejściem na tzw. „wolny” rynek pracy. Wsparcie sektora ekonomii społecznej miało na celu budowanie zrównoważonego i inkluzywnego rynku pracy.

**Zakładane efekty:** Utworzenie co najmniej 50 nowych przedsiębiorstw społecznych oraz stworzenie 200 miejsc pracy w sektorze ekonomii społecznej.

### **Główne grupy beneficjentów:**

- Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym
- Przedsiębiorstwa społeczne
- Organizacje zajmujące się ekonomią społeczną

**Rodzaj projektów:** Projekty realizowane w ramach PI 9v były wybierane w trybie konkursowym, finansowane w ramach projektów z obszaru wsparcia dla przedsiębiorstw społecznych i ekonomii społecznej.

### **OP 10: Otwarty rynek pracy**

W ramach osi priorytetowej 10 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego 2014-2020, interwencje skupiały się na zwiększaniu zatrudnienia oraz wsparciu przedsiębiorczości i adaptacji do zmian. Cele tematyczne realizowane w ramach OP 10 to:

- **Cel Tematyczny 8: Promowanie zatrudnienia i wspieranie mobilności pracowników**

Wskazane cele tematyczne zoperacjonalizowane zostały poprzez wykazane dalej PI.

### **PI 8i: Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy**

**Uzasadnienie realizacji:** W regionie odnotowuje się wysoki poziom bezrobocia, zwłaszcza wśród osób powyżej 29 roku życia, które mają trudności z ponownym wejściem na rynek pracy. Działania publicznych służb zatrudnienia skoncentrowane na podnoszeniu aktywności zawodowej tych osób stanowią kluczowy aspekt przeciwdziałaniu bezrobociu i wsparcia ich integracji zawodowej. Realizowane projekty miały na celu zwiększenie zatrudnienia poprzez udzielenie wsparcia w postaci: doradztwa zawodowego, szkoleń oraz pośrednictwa pracy.

**Zakładane efekty:** Objęcie działaniami aktywizacyjnymi co najmniej 4000 osób powyżej 29 roku życia oraz znalezienie zatrudnienia przez co najmniej 2500 z nich.

### **Główne grupy beneficjentów:**

- Osoby długotrwale bezrobotne
- Osoby bierne zawodowo
- Publiczne służby zatrudnienia

**Rodzaj projektów:** Projekty realizowane w ramach Działania 10.02 wyłanianie w trybie konkursowym i wyłanianie w trybie konkursowym, były finansowane na podstawie umów zawieranych z beneficjentami konkursów z obszaru aktywizacji



zawodowej i integracji osób bezrobotnych. W przypadku Działania 10.01 (dla PUP) projekty były wybierane jedynie w trybie pozakonkursowym.

### **PI 8iii: Praca na własny rachunek, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw**

**Uzasadnienie realizacji:** Promowanie przedsiębiorczości jest kluczowe dla dynamiki lokalnej gospodarki. Wsparcie dla rozwoju mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw przyczyni się do tworzenia nowych miejsc pracy i wzrostu gospodarczego regionu. Inwestowanie w przedsiębiorczość, zwłaszcza w innowacyjne start-upy, korzystnie wpływa na dywersyfikację gospodarki i podniesieniu jej konkurencyjności.

**Zakładane efekty:** Utworzenie 300 nowych przedsiębiorstw oraz stworzenie 600 miejsc pracy, co będzie mierzone liczbą nowo powstałych przedsiębiorstw i liczbą utworzonych miejsc pracy.

#### **Główne grupy beneficjentów:**

- Przedsiębiorcy i startupy
- Mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa
- Osoby planujące rozpoczęcie działalności gospodarczej

**Rodzaj projektów:** Większość projekt realizowanych w ramach PI 8iii była wybierana poprzez ogłoszenia konkursowe na realizację projektu z obszaru wsparcia dla przedsiębiorców i startupów.

### **PI 8v: Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian**

**Uzasadnienie realizacji:** W kontekście dynamicznych zmian na rynku pracy, związanych m.in. z postępem technologicznym, konieczne jest wspieranie adaptacji pracowników i przedsiębiorstw do nowych warunków. Programy szkoleniowe i doradcze mają na celu zwiększenie zdolności adaptacyjnych, promowanie elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji pracy, co przyczynia się do zwiększenia konkurencyjności lokalnych przedsiębiorstw i poprawy sytuacji na rynku pracy.

**Zakładane efekty:** Co najmniej 2000 pracowników i 500 przedsiębiorstw skorzysta z programów szkoleniowych i doradczych, co przyczyni się do lepszej adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych.

#### **Główne grupy beneficjentów:**

- Pracownicy



- Przedsiębiorstwa sektora MŚP
- Organizacje szkoleniowe

**Rodzaj projektów:** Projekty związane z PI 8v zostały wyłonione w trybie konkursowym, realizowane były na podstawie umowy z instytucjami odpowiedzialnymi za rozwój rynku pracy i adaptację pracowników. Przez przyjęcie dodatkowych kryteriów premiowane były projekty ukierunkowane na wsparcie pracowników powyżej 50 r. życia i z niskimi kwalifikacjami.

Mając na celu osiągnięcie zakładanych na poziomie PI efektów interwencji wdrożono różnorodne formy wsparcia w obszarze edukacji, integracji społecznej oraz rynku pracy. W OP 8: Rozwój edukacji i aktywne społeczeństwo, wsparcie obejmowało modernizację placówek edukacyjnych, szkolenia dla nauczycieli, programy stypendialne oraz inicjatywy przeciwdziałające przedwczesnemu kończeniu nauki. OP 9: Włączenie społeczne i walka z ubóstwem skupiało się na aktywizacji społecznej i zawodowej poprzez doradztwo zawodowe, szkolenia, rozwój przedsiębiorczości społecznej oraz poprawę dostępu do usług społecznych i zdrowotnych, w tym poprzez rozbudowę placówek opieki. W ramach OP 10: Otwarty rynek pracy realizowano projekty aktywizacyjne dla osób bezrobotnych, szkolenia zawodowe, doradztwo oraz wsparcie dla przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Celem tych działań było zwiększenie mobilności zawodowej, promowanie innowacyjnych przedsiębiorstw oraz adaptacja pracowników do zmieniających się warunków rynkowych. Realizowane działania miały na celu stworzenie zintegrowanego i zrównoważonego rynku pracy, który sprzyjałby zarówno rozwojowi gospodarstwu regionu, jak i poprawie jakości życia jego mieszkańców. Planowane interwencje wykazują wysoką trafność w kontekście specyficznych uwarunkowań regionalnego rynku pracy w województwie świętokrzyskim. Analiza sytuacji gospodarczej regionu, charakteryzującego się niskim poziomem innowacyjności i słabą kondycją sektora przedsiębiorstw, uzasadnia potrzebę interwencji wspierających rozwój kompetencji zawodowych oraz aktywizację zawodową mieszkańców. Skierowanie środków na zwiększenie kwalifikacji, zwłaszcza w kontekście dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, jest kluczowe dla przeciwdziałania bezrobociu i promowania trwałego zatrudnienia. Ponadto, wsparcie dla małych i średnich przedsiębiorstw, poprzez m.in. ułatwienie dostępu do funduszy i nowoczesnych technologii, ma potencjał, by stymulować

lokalny rynek pracy oraz poprawić jego strukturę. W związku z tym, zaplanowane działania są dobrze dostosowane do potrzeb regionu, co zwiększa ich efektywność w kontekście realizacji celów polityki spójności.

Ponadto w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020 podjęto szeroko zakrojone działania, które miały na celu zapewnienie równości szans i niedyskryminacji. Zaprogramowane i wdrażane w ramach PI działania, w znaczący sposób przyczyniły się do promowania równych szans i eliminacji barier wśród grup narażonych na marginalizację w sferze ekonomii społecznej.

W obszarze równości płci, priorytet inwestycyjny 8iv skupił się na eliminacji barier w dostępie do zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej kobiet. Wdrażane działania, takie jak programy wspierające godzenie życia zawodowego z prywatnym oraz inicjatywy promujące równość wynagrodzeń, miały kluczowe znaczenie w kontekście równości szans między mężczyznami a kobietami w miejscu pracy.

W ramach PI 8vi, który dotyczył aktywnego i zdrowego starzenia realizowano wsparcie dedykowane osobom starszym ukierunkowana na stymulowanie ich aktywności zawodowej i społecznej. W obliczu rosnącego ryzyka wykluczenia tej grupy wiekowej, działania te były istotne dla zapobiegania dyskryminacji ze względu na wiek oraz dla zapewnienia równych szans na rynku pracy.

W obszarze edukacji (PI 10i) podjęto działania na rzecz przedwczesnego kończenia nauki oraz zapewnienie równego dostępu do edukacji. Projekty realizowane w ramach tego priorytetu miały na celu usuwanie barier edukacyjnych, szczególnie w przypadku dzieci z rodzin o niskich dochodach oraz uczniów zagrożonych wykluczeniem.

Promując idee uczenia się przez całe życie, poprzez PI 10 iii wspierano osoby dorosłe w podnoszeniu kwalifikacji i dostosowywaniu swoich umiejętności do wymagań rynku pracy. Dzięki temu osoby dorosłe, zwłaszcza te z ograniczonym dostępem do tradycyjnych form kształcenia, miały szansę na rozwój zawodowy, co zapobiegało dyskryminacji na tle wieku i statusu zawodowego.

Priorytet 10iv związany z obszarem dopasowania systemów kształcenia do potrzeb rynku pracy, koncentrował się na ułatwianiu młodym ludziom wejścia na rynek pracy. Podejmowane działania miały na celu przeciwdziałanie wykluczeniu młodzieży z rynku pracy i promowanie równości szans w dostępie do zatrudnienia.

Priorytet inwestycyjny 9i, który dotyczył aktywnego włączenia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, wspierał ich integrację na rynku pracy. Projekty realizowane w ramach tego priorytetu oferowały wsparcie zawodowe, co przeciwdziałało marginalizacji osób długotrwale bezrobotnych i oddalonych od rynku pracy. Ponadto priorytet inwestycyjny 8i koncentrował się na wsparciu osób poszukujących pracy oraz biernych zawodowo. Prowadzone działania skierowane były głównie do osób o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Realizowano również działania na rzecz dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług (9iv), które miały na celu eliminowanie barier w dostępie do podstawowych usług zdrowotnych i socjalnych. Główną grupą beneficjentów wsparcia były osoby starsze, niepełnosprawne oraz członkowie innych grup szczególnie narażonych na wykluczenie.

Wsparcie przedsiębiorczości społecznej, realizowane w ramach priorytetu 9v, miało na celu tworzenie miejsc pracy dla osób wykluczonych społecznie. Działania te wspierały reintegrację tych osób na rynku pracy, zapewniając im równe szanse zatrudnienia. Ponadto interwencja zaplanowana w ramach PI 8iii wspierała przedsiębiorczość i wspomagała zakładanie własnych firm. Zatem ukierunkowana została na eliminację barier ekonomicznych i społecznych, które utrudniały osobom z ograniczonymi zasobami finansowymi rozpoczęcie działalności gospodarczej. Działania te promowały równość szans w obszarze ekonomii społecznej, co wspierało rozwój sektora MŚP.

W końcu priorytet 8v, który zakładał wsparcie przedsiębiorstw i pracowników w adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych. Działania te miały na celu zapobieganie oddaleniu od rynku pracy pracowników i przedsiębiorstw w obliczu zmian gospodarczych, promując równość szans wśród osób i podmiotów gorzej przystosowanych do dynamicznie zmieniających się warunków pracy i rynku. Każdy z tych priorytetów inwestycyjnych, dzięki swojemu specyficznemu ukierunkowaniu, aktywnie przyczyniał się do realizacji zasad równości szans i niedyskryminacji w różnych obszarach życia społecznego i zawodowego, wzmacniając tym samym spójność społeczną i gospodarczą regionu.

## 6. Prezentacja wyników badania ilościowego

W niniejszym rozdziale zaprezentowane zostały wyniki badania ewaluacyjnego, którego celem było przeprowadzenie III pomiaru wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu. Badaniem objęto uczestników działań realizowanych w ramach OP 8, 9, 10 RPO WŚ 2014-2020, którzy byli uczestnikami projektów w ramach wybranych Priorytetów Inwestycyjnych (PI) współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w okresie od 01.01.2021 roku do 31 grudnia 2023 r. Celem tej części raportu jest przedstawienie wniosków analiz ukierunkowanych na dokonanie oceny skuteczności, trafności, użyteczności, trwałości oraz efektywności interwencji zrealizowanych w ramach PI 8(i), 8(iv), 8(v), 8(vi), 9(i), 9(iv), 9(v), 10(i), 10(iii) oraz 10(iv) RPO WŚ 2014-2020.

### 6.1. Profil społeczno-demograficzny respondentów

Badanie, którego wyniki przedstawiane są w dalszej części rozdziału, przeprowadzone zostało na reprezentatywnej próbie uczestników projektów realizowanych w ramach RPO WŚ 2014-2020. Zakładana na etapie projektowania badania próba została zrealizowana, co pozwoliło utrzymać reprezentatywność prezentowanych wyników na poziomie PI oraz płci. Szczegółowe informacje nt. liczby badanych w warstwie oraz udziału poszczególnych podgrup w próbie zawierają zamieszczone niżej tabele.

Tabela 2 Struktura zrealizowanej próby badawczej na poziomie PI i płci

PI	kobieta	mężczyzna	Ogółem
8(i)	18	12	30
8(iv)	842	98	940
8(v)	1309	1007	2316
8(vi)	2268	844	3112
9(i)	371	92	463
9(iv)	1758	297	2055
9(v)	689	249	938
10(i)	772	115	887
10(iii)	270	136	406
10(iv)	8209	1254	2803
<b>Ogółem</b>	<b>9126</b>	<b>4104</b>	<b>13230</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.



Tabela 3 Odsetek przebadanych kobiet i mężczyzn na poziomie PI

PI	kobieta	mężczyzna	Ogółem
8(i)	60,0%	40,0%	100,0%
8(iv)	89,6%	10,4%	100,0%
8(v)	56,5%	43,5%	100,0%
8(vi)	72,9%	27,1%	100,0%
9(i)	80,1%	19,9%	100,0%
9(iv)	85,5%	14,5%	100,0%
9(v)	73,5%	26,5%	100,0%
10(i)	87,0%	13,0%	100,0%
10(iii)	66,5%	33,5%	100,0%
10(iv)	39,8%	60,2%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>69,0%</b>	<b>31,0%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Wsparciem w ramach ewaluowanych działań objętych zostało stosunkowo więcej kobiet niż mężczyzn, odpowiednio co znalazło odzwierciedlenie w strukturze próby badawczej –69,0% kobiet w stosunku do 31,0% mężczyzn. Kobiety są grupą społeczną o relatywnie słabszej pozycji na rynku pracy. Świadczy o tym m.in. luka płacowa rozumiana jako różnica pomiędzy średnimi stawkami godzinowymi brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni. W 2014 roku, kiedy rozpoczęto realizację RPO WŚ 2014-2020, luka płacowa wynosiła około 15%, co oznaczało, że kobiety zarabiały średnio o 15% mniej niż mężczyźni na podobnych stanowiskach, co było wartością istotnie wyższą od notowanej na poziomie kraju (7,7%). Stąd kobiety stanowiły istotną grupę ostatecznych beneficjentów wsparcia, kluczową, jeśli chodzi o poprawę struktury rynku pracy w kontekście równości szans i niedyskryminacji.

Tabela 4 Wykształcenie badanych w podziale na PI

PI	gimnazjalne (ISCED 2)	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	podstawowe (ISCED 1)	ponad-gimnazjalne (ISCED 3)	policealne (ISCED 4)	wyższe (ISCED 5-8)	Ogółem
8(i)	3,3%	-	6,7%	23,3%	46,7%	20,0%	100,0%
8(iv)	0,3%	-	-	11,7%	9,5%	78,5%	100,0%
8(v)	0,3%	0,04%	0,6%	9,0%	20,6%	69,5%	100,0%
8(vi)	1,9%	-	0,7%	12,1%	20,6%	64,7%	100,0%
9(i)	0,2%	-	5,8%	1,7%	43,0%	49,2%	100,0%
9(iv)	0,7%	0,10%	1,8%	15,6%	16,6%	65,2%	100,0%
9(v)	0,7%	-	1,4%	9,9%	15,2%	72,7%	100,0%
10(i)	-	-	-	-	-	100,0%	100,0%
10(iii)	0,2%	-	2,7%	1,0%	78,6%	17,5%	100,0%
10(iv)	5,3%	0,05%	2,2%	9,5%	30,0%	53,0%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>1,5%</b>	<b>0,03%</b>	<b>1,3%</b>	<b>10,0%</b>	<b>21,5%</b>	<b>65,6%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Wśród przebadanych 13230 uczestników Programu zdecydowana większość posiadało wyższe wykształcenie (65,6%). Drugą pod względem liczności grupą były osoby z wykształceniem policealnym (21,5%). Częściowo może to tłumaczyć przyjęte kryterium uczestnictwa we wsparciu, bowiem w ramach ewaluowanych działań wsparcie kierowano, do osób pracujących w momencie przystępowania do udziału w Programie. W Polsce jak i w województwie świętokrzyskim przeważa tendencja rozpoczynania kariery zawodowej – poszukiwania stałego zatrudnienia po zakończeniu kariery edukacyjnej. Wynika to m.in. z uwarunkowań polskiego systemu edukacyjnego. Na poziomie krajowym średni wiek rozpoczynania kariery zawodowej mieści się w przedziale między 21 a 23 r.ż. Udział osób poniżej 25 r.ż. w populacji osób pracujących w 2020 r. kształtował się na poziomie 9-10%. W próbie odsetek ten wyniósł 3,1%. Najliczniej reprezentowana była grupa osób w średnim wieku (30-54lata), której sytuacja na rynku pracy charakteryzuje się relatywnie niską mobilnością oraz wyzwaniem związanym z podnoszeniem umiejętności i kompetencji wynikających z postępującej cyfryzacji i automatyzacji. W regionie świętokrzyskim, modernizacja sektora przemysłowego i rozwój nowych technologii zwiększył popyt na pracowników posiadających wysokie kompetencje cyfrowe w tym z zakresu nowych technologii.

Tabela 5 Wiek badanych na poziomie PI

PI	<25	25-29	30-54	>54	Ogółem
8(i)	0,0%	0,0%	82,8%	17,2%	100,0%
8(iv)	3,1%	24,0%	72,8%	0,1%	100,0%
8(v)	5,0%	13,7%	74,2%	7,1%	100,0%
8(vi)	0,7%	3,2%	74,9%	21,1%	100,0%
9(i)	7,8%	6,9%	79,0%	6,3%	100,0%
9(iv)	0,6%	4,0%	89,9%	5,4%	100,0%
9(v)	2,0%	5,1%	78,9%	14,0%	100,0%
10(i)	0,5%	3,7%	78,5%	17,4%	100,0%
10(iii)	0,0%	9,4%	67,7%	22,9%	100,0%
10(iv)	8,3%	14,2%	69,1%	8,4%	100,0%
<b>Ogółem</b>	3,1%	8,9%	76,5%	11,5%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Osoby 54+ stanowiły w sumie 11,5% przebadanych uczestników wsparcia. Osoby w wieku przedemerytalnym coraz częściej podejmują działania mające na celu przedłużenie ich aktywności zawodowej, co biorąc pod uwagę wydłużające się średnie trwanie życia jest zjawiskiem pożądanym. Zasadne jest realizowanie działań



mających na celu podtrzymanie aktywności zawodowej osób w wieku emerytalnym i przed emerytalnym wspierających ich konkurencyjność na rynku pracy oraz przeciwdziałających dyskryminacji ze względu na wiek. W ramach objętych ewaluacją PI realizowano działania przewidujące wsparcie w obszarze podniesienie kompetencji i kwalifikacji w tym np. kwalifikacji cyfrowych, ale także poprawy kondycji zdrowotnej, co trafnie odpowiada na identyfikowane potrzeby grupy wiekowej 54+. W ramach Programu realizowano zdywersyfikowane formy wsparcia takie jak:

- bon,
- dofinansowanie do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (STW),
- doradztwo,
- doskonalenie zawodowe,
- opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną,
- pośrednictwo pracy,
- program zdrowotny,
- przygotowanie zawodowe dorosłych,
- staż/ praktyka,
- studia/ kształcenie podyplomowe,
- szkolenie/ kurs,
- usługa aktywnej integracji,
- usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa,
- usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym,
- usługa wsparcia ekonomii społecznej,
- usługa zdrowotna/medyczna,
- wizyta studyjna,
- wsparcie z wykorzystania TIK.

Powiązanie poszczególnych form wsparcia z konkretnymi PI oraz odsetkiem badanych, którzy z nich skorzystali ilustruje tabela zamieszczona na kolejnej stronie.



Tabela 6 Odsetek uczestników realizujących poszczególne formy wsparcia w podziale na PI

Forma wsparcia:	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
bon	-	1,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1%
dofinansowanie do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (STW)	3,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0%
doradztwo	96,7%	-	-	0,1%	1,5%	3,9%	1,5%	-	-	5,2%	1,8%
doskonalenie zawodowe	-	-	-	-	-	0,2%	1,0%	4,3%	-	1,2%	0,6%
inne		2,2%		24,1%	11,4%	7,1%	16,3%	0,5%	15,8%	8,0%	10,3%
opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	-	96,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	6,9%
pośrednictwo pracy	-	-	-	-	1,7%	-	-	-	-	-	0,1%
program zdrowotny	-	-	-	75,3%	-	-	-	-	-	-	17,7%
przygotowanie zawodowe dorosłych	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,7%	0,3%
staż/ praktyka	-	-	-	-	1,3%	-	-	-	-	1,8%	0,3%
studia/ kształcenie podyplomowe	-	-	-	-	-	0,1%	-	0,5%	-	0,6%	0,1%
szkolenie/ kurs	-	-	-	0,5%	1,1%	60,3%	8,0%	8,6%	58,1%	64,3%	22,6%
usługa aktywnej integracji	-	-	-	-	80,1%	-	-	-	-	-	2,8%
usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	-	-	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	17,5%
usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	-	-	-	-	-	26,1%	0,3%	-	-	-	4,1%

Forma wsparcia:	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
usługa wsparcia ekonomii społecznej	-	-	-	-	-	-	67,8%	-	-	-	4,8%
usługa zdrowotna/medyczna	-	-	-	-	-	0,9%		-	-	-	0,1%
wizyta studyjna	-	-	-	-	-	0,9%	1,8%	-	-	-	0,3%
wsparcie z wykorzystania TIK	-	-	-	-	2,8%	0,5%	3,3%	86,2%	26,1%	17,2%	9,7%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

## 6.2. Sytuacja uczestników przed przystąpieniem do Programu

Określenie sytuacji uczestników na rynku pracy przed przystąpieniem do udziału w Programie pozwala monitorować zmiany zachodzące w wyniku prowadzonych działań ukierunkowanych na jej poprawę. Wszystkie osoby objęte wsparciem w ramach ewaluowanych PI w chwili przystąpienia do Programu były osobami pracującymi. Według definicji zawartej we Wspólnej Liście Wskaźników 2014-2020 – EFS WLWK: „pracujący to osoby w wieku 15 lat i więcej, które wykonują pracę, za którą otrzymują wynagrodzenie, z której czerpią zyski lub korzyści rodzinne lub osoby posiadające zatrudnienie lub własną działalność, które jednak chwilowo nie pracowały ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie.”

Zdecydowana większość, bo aż 81,0% badanych było pracownikami, przedsiębiorstw, których nie byli właścicielami. Ta grupa była najliczniej reprezentowana także na poziomie każdego z objętych ewaluacją PI, gdzie ich udział kształtował się na poziomie od 63,0% (PI 8v) do 94,2% (PI 9i). Drugą pod względem wielkości grupą uczestników okazały się być osoby, które przystępując do udziału w Programie prowadziły własną działalność gospodarczą. Stanowiły w sumie 13,5% wszystkich badanych. Warto zwrócić uwagę, że ich odsetek wśród uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI 8v był istotnie wyższy, osiągnął wartość 38,2%. Wszyscy z nich skorzystali z usługi rozwojowej dla pracownika przedsiębiorstwa.

Mniej liczna grup badanych przed przystąpieniem do Programu pracowała we własnym gospodarstwie rolnym, tj. 5,1%. Przy czym odsetek ten był istotnie wyższy dla PI 9iv, gdzie osiągnął 11,0%. W ramach tego priorytetu realizowano wsparcie głównie w formie szkoleń i kursów oraz usługi społecznej świadczonej w interesie ogólnym. Z kolei na poziomie PI 8i odnotowano relatywnie wysoki odsetek osób pracujących dorywczo (20,0%). Działania realizowane w ramach tego priorytetu zakładały m.in. promowanie zatrudnienia, ułatwienie powrotu na rynek pracy oraz zwiększenie mobilności zawodowej osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, 96,7% badanych objętych tego rodzaju działaniami w ramach programu skorzystało z doradztwa.

Mimo że w badaniu zdecydowanie przeważali uczestnicy, którzy przed przystąpieniem do Programu pracowali:

- we własnej działalności gospodarczej  
lub
- w firmie, której nie byli właścicielami  
lub
- we własnym gospodarstwie rolnym  
lub
- pomagali w rodzinnej działalności  
lub
- w ramach płatnego stażu lub praktyki,

to był też nieznaczny odsetek osób, które zadeklarowały, że w tamtym okresie znajdowały się w innej sytuacji na rynku pracy – 2,2% ogółu badanych. Warto dodać, że znaczna część z nich pracowała wówczas na podstawie powołania.

Analizując zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy przed przystąpieniem do Programu ze względu na płeć należy zwrócić uwagę, że to mężczyźni uczestniczący we wsparciu istotnie częściej prowadzili własną działalność gospodarczą. Odsetek wskazań tej kategorii odpowiedzi wyniósł 18,2% w grupie mężczyzn i był o 6,8% pp. wyższy niż wśród kobiet. W przypadku pozostałych kategorii odpowiedzi różnice między grupowe nie były aż tak wyraźne. Kobiety relatywnie częściej były pracownikami nie we własnej firmie, sytuacja ta dotyczyła 81,9% kobiet i 78,9% mężczyzn. Ponadto okazało się, że to uczestniczki wsparcia częściej niż uczestnicy prowadzili własne gospodarstwo rolne przed przystąpieniem do udziału w Programie niż uczestnicy, różnica ta wynosiła 1,1 pp.

Szczegółowe rozkłady odpowiedzi udzielane przez uczestników na temat rodzaju podejmowanej aktywności zawodowej w okresie przed przystąpieniem do udziału w Programie zostały przedstawione w Tabeli 7 (ze względu na PI) oraz Tabeli 8 (ze względu na płeć).

Tabela 7 Sytuacja na rynku pracy przed przystąpieniem do udziału w Programie w podziale na PI

PI	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
Prowadził(a) własną działalność gospodarczą	0,0%	8,5%	38,2%	8,6%	1,3%	8,1%	9,7%	1,6%	11,8%	10,9%	13,5%
Był(a) pracownikiem, ale nie we własnej firmie	76,7%	88,4%	63,0%	83,5%	94,2%	79,6%	81,1%	94,0%	86,5%	85,9%	81,0%
Pracował(a) dorywczo	20,0%	0,4%	0,3%	0,4%	1,5%	0,8%	1,0%	0,3%	0,0%	1,2%	0,7%
Prowadził(a) własne gospodarstwo rolne	6,7%	1,9%	0,9%	7,1%	2,4%	11,0%	8,8%	1,2%	1,7%	3,4%	5,1%
Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0,0%	0,6%	0,5%	0,8%	1,7%	2,0%	1,0%	0,2%	1,0%	1,4%	1,0%
Był(a) na płatnym stażu lub praktyce	0,0%	0,5%	0,2%	0,1%	1,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,7%	0,4%	0,2%
Żadne z powyższych	0,0%	2,2%	0,9%	3,1%	0,9%	2,2%	3,0%	5,4%	0,2%	1,4%	2,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Tabela 8 Sytuacja na rynku pracy przed przystąpieniem do udziału w Programie w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Prowadził(a) własną działalność gospodarczą</b>	11,4%	18,2%	13,5%
<b>Był(a) pracownikiem, ale nie we własnej firmie</b>	81,9%	78,9%	81,0%
<b>Pracował(a) dorywczo</b>	0,6%	0,8%	0,7%
<b>Prowadził(a) własne gospodarstwo rolne</b>	5,4%	4,3%	5,1%
<b>Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym</b>	1,1%	0,9%	1,0%
<b>Był(a) na płatnym stażu lub praktyce</b>	0,2%	0,3%	0,2%
<b>Żadne z powyższych</b>	2,5%	1,7%	2,2%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Zdecydowana większość badanych (78,1%) miała stabilne zatrudnienie w chwili przystąpienia do projektu, tj. byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przy czym sytuacja ta w zdecydowanie mniejszym stopniu dotyczyła uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI 8i, gdzie odsetek pracujących na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony kształtował się na poziomie 25,0%, co wynika ze specyfiki programowanego wsparcia bowiem działania powiązane z PI 8i ukierunkowane były na wsparcie zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, tj. grupy osób o zdecydowanie niepewnej sytuacji zawodowej. Na poziomie PI 8i odnotowano także wyraźnie wyższy udział osób pracujących na podstawie umowy o dzieło lub zlecenie. Odsetek wyniósł 57,1%, gdzie dla ogółu uczestników Programu nie przekraczał 5,0%. Istotnie wyższy udział pracujących na podstawie umowy o dzieło lub zlecenie (38,3%) obserwowano również wśród uczestników objętych wsparciem w ramach PI 9i OP 9 powiązanej z CT 9 zakładającym m.in. działania na rzecz równych szans oraz aktywnego uczestnictwa w rynku. Także osoby zatrudnione na czas określony traktuje się jako te w niepewnej sytuacji na rynku pracy. Wśród badanych stanowili 13,8%, co czyni tę grupę osób drugą z najliczniej reprezentowanych. Jeśli chodzi o zróżnicowanie częstotliwości ich występowania między poszczególnymi PI, należy zauważyć, że ich udział był najwyższy w przypadku uczestników wsparcia PI 9i (28,6%).

Tabela 9 Podstawa zatrudnienia uczestników wsparcia w momencie przystąpienia do udziału w Programie w podziale na PI

	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>Umowy o pracę na czas nieokreślony</b>	25,0%	78,9%	76,2%	87,1%	27,7%	76,9%	87,5%	87,4%	71,4%	73,0%	78,1%
<b>Umowy o pracę na czas określony</b>	10,7%	14,9%	15,5%	8,6%	28,6%	15,4%	7,3%	9,2%	21,6%	18,0%	13,8%
<b>Umowy o dzieło/zlecenie</b>	57,1%	3,9%	4,8%	1,5%	38,3%	4,0%	2,4%	1,1%	3,4%	3,4%	4,5%
<b>Innej umowy</b>	0,0%	0,5%	1,1%	1,1%	0,7%	0,8%	0,8%	0,6%	0,3%	1,3%	0,9%
<b>Pracował(a), ale bez umowy</b>	0,0%	0,4%	0,3%	0,8%	1,8%	1,6%	1,1%	0,0%	0,6%	0,8%	0,8%
<b>Nie wie, nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	7,1%	1,5%	2,1%	0,8%	2,9%	1,2%	1,0%	1,7%	2,8%	3,6%	1,8%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.



Płeć badanych w zdecydowanie mniejszym stopniu niż PI różnicowała formy zatrudnienia uczestników w momencie przystąpienia do udziału w Programie. Porównywalny odsetek kobiet i mężczyzn pracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (78,1% kobiet i 78,0% mężczyzn) oraz określony (13,7% kobiet i 14,1% mężczyzn). W przypadku umowy o dzieło czy zlecenie odnotowano nieco wyższy odsetek kobiet (5,2%), tj. o 2,2 pp. Warto zwrócić uwagę, że mężczyźni statystycznie częściej niż kobiety nie potrafili określić lub nie pamiętali formy zatrudnienia sprzed udziału we wsparciu albo nie chcieli jej wskazać, odpowiednio 2,9% w stosunku do 1,4%. Udzielanie odpowiedzi nieistotnej może sugerować niestabilność sytuacji zawodowej badanego.

Tabela 10 Podstawa zatrudnienia uczestników wsparcia w momencie przystąpienia do udziału w Programie w podziale płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Umowy o pracę na czas nieokreślony</b>	78,1%	78,0%	78,1%
<b>Umowy o pracę na czas określony</b>	13,7%	14,1%	13,8%
<b>Umowy o dzieło/zlecenie</b>	5,2%	3,0%	4,5%
<b>Innej umowy</b>	0,8%	1,4%	0,9%
<b>Pracował(a), ale bez umowy</b>	0,9%	0,6%	0,8%
<b>Nie wie/nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	1,4%	2,9%	1,8%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Dokonując diagnozy sytuacji badanych w chwili przystępowania do udziału w Programie należy uwzględnić także wymiar czasu pracy. Pozwala to stwierdzić, czy uczestnicy wsparcia pracowali na pełny etat tj. charakteryzuje ich posiadanie pełnego zatrudnienia. Bardzo wysoki odsetek badanych deklarował, że pracuje na cały etat (91,8%). Przy czym był wyraźnie niższy na poziomie PI 8i oraz PI 9(i), gdzie ukształtował się odpowiednio na poziomie 62,1% oraz 78,5%. W związku z tym udział odpowiedzi świadczących o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze był istotnie wyższy w przypadku tych priorytetów. Niemal ¼ uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI 8i cechowało niepełne zatrudnienie, kolejne 10,3% pracowało na niepełny etat nie chcąc pracować w pełnym wymiarze. Analogicznie w przypadku PI 9i odsetki te wynosiły odpowiednio 12,5% oraz 5,8%. Należy jednak wyjaśnić, że udział badanych pracujących w niepełnym wymiarze, którzy chcieli pracować na pełny etat oraz tych, którzy tego nie chcieli dla wszystkich badanych ogółem był zbliżony, kształtował się na poziomie odpowiednio 3,5% oraz 3,2%.

Tabela 11 Wymiar czasu, w jakim pracowali badani w momencie przystąpienia do udziału w Programie, w podziale na PI

PI	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>W pełnym / na cały etat</b>	62,1%	92,2%	91,1%	95,0%	78,5%	90,0%	93,7%	92,8%	89,6%	91,8%	91,8%
<b>W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat</b>	24,1%	3,9%	2,7%	1,8%	12,5%	4,6%	1,5%	3,7%	4,2%	3,4%	3,5%
<b>W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat</b>	10,3%	3,0%	4,6%	2,1%	5,8%	3,7%	3,0%	2,6%	3,4%	2,9%	3,2%
<b>Nie wie, nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	3,4%	0,9%	1,6%	1,0%	3,1%	1,7%	1,8%	0,9%	2,8%	1,9%	1,5%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Analizując odpowiedzi dotyczące wymiaru czasu pracy pod względem płci badanych można stwierdzić, że zatrudnienie na część etatu częściej było udziałem kobiet niż mężczyzn. W pełnym wymiarze czasu, w chwili przystępowania do udziału w Programie na pełen etat pracowało 93,6% mężczyzn, gdzie wśród kobiet odsetek ten wynosił 91,0%. Ponadto warto mieć na uwadze, że w przypadku kobiet niepracujących na pełen etat większość z nich deklarowała, chęć podjęcia pracy w pełnym wymiarze. W grupie mężczyzn obserwowano odwrotną tendencję, ponieważ wśród osób niepracujących na pełen etat dominowała odpowiedź świadcząca o braku chęci podjęcia pełnego etatu. To sugeruje, iż kobiety relatywnie częściej dotykał problem niepełnego zatrudnienia.

Tabela 12 Wymiar czasu, w jakim pracowali badani w momencie przystąpienia do udziału w Programie, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>W pełnym / na cały etat</b>	91,0%	93,6%	91,8%
<b>W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat</b>	4,0%	2,3%	3,5%
<b>W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat</b>	3,5%	2,5%	3,2%
<b>Nie wie, nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	1,5%	1,5%	1,5%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Badanych uczestników wsparcia poproszono również, aby ocenili czy wynagrodzenie, które otrzymywali było adekwatne względem wykonywanej przez nich pracy w chwili przystąpienia do udziału we wsparciu. Średnia ocena wysokości wynagrodzenia wyniosła 5,8 na skali od 1 do 10 (gdzie 1 oznaczało, że wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy a 10 wynagrodzenie adekwatne do wykonywanej pracy). Można zatem wnioskować, że ogólnie badani raczej pozytywnie oceniali adekwatność otrzymanego wynagrodzenia. Najwyższe uśrednione oceny odnotowano dla uczestników objętych wsparciem z PI 8i oraz PI 9i, wyniosły odpowiednio 6,6 oraz 7,1. Być może te odstające, najlepsze oceny należy tłumaczyć opisywanym wcześniej relatywnie wyższym udziałem osób charakteryzujących się niepewnym i niepełnym zatrudnieniem w strukturze ogółu uczestników wsparcia dla PI 8i oraz PI 9i.

Tabela 13 Ocena adekwatności wynagrodzenia względem wykonywanej pracy w chwili przystąpienia do udziału w Programie, w podziale na PI

PI	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>1 - wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy</b>	6,9%	3,9%	5,3%	10,8%	2,0%	7,6%	4,6%	8,2%	4,5%	9,8%	7,7%
<b>2</b>	3,4%	3,5%	1,8%	3,4%	1,3%	4,7%	7,3%	5,7%	7,6%	4,5%	4,1%
<b>3</b>	6,9%	7,4%	5,2%	7,7%	2,0%	7,4%	7,5%	9,7%	9,2%	7,3%	7,2%
<b>4</b>	6,9%	12,3%	6,7%	8,6%	5,6%	9,4%	11,8%	11,4%	12,3%	8,3%	9,2%
<b>5</b>	10,3%	21,7%	15,7%	19,8%	8,7%	20,5%	14,9%	19,4%	17,6%	21,4%	18,9%
<b>6</b>	6,9%	11,9%	10,6%	12,2%	17,2%	10,2%	16,5%	11,7%	13,4%	11,4%	12,0%
<b>7</b>	17,2%	11,7%	16,1%	12,2%	19,7%	11,4%	13,9%	13,3%	12,6%	12,4%	13,1%
<b>8</b>	27,6%	13,3%	16,5%	11,8%	15,7%	13,7%	11,7%	10,2%	11,2%	12,7%	13,0%
<b>9</b>	6,9%	4,6%	6,0%	3,3%	15,2%	3,8%	6,9%	4,8%	6,4%	2,6%	4,7%
<b>10 - wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy</b>	6,9%	9,9%	16,1%	10,0%	12,5%	11,4%	4,9%	5,8%	5,0%	9,4%	10,2%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Średnia ocena</b>	<b>6,6</b>	<b>5,9</b>	<b>6,5</b>	<b>5,6</b>	<b>7,1</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,4</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>5,8</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Uśredniona ocena adekwatności wynagrodzenia względem wykonywanej pracy wśród mężczyzn jak i kobiety wynosiła 5,8. Przy czym to kobiety statystycznie częściej wskazywały krańcowe punkty skali ocen, co sugeruje większe wewnętrzne zróżnicowanie opinii na temat adekwatności wynagrodzenia w grupie kobiet niż w grupie mężczyzn.

Tabela 14 Ocena adekwatności wynagrodzenia względem wykonywanej pracy w chwili przystąpienia do udziału w Programie, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>1 - wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy</b>	7,8%	7,2%	7,7%
<b>2</b>	4,3%	3,7%	4,1%
<b>3</b>	7,4%	6,7%	7,2%
<b>4</b>	9,4%	8,5%	9,2%
<b>5</b>	18,8%	19,1%	18,9%
<b>6</b>	11,6%	13,1%	12,0%
<b>7</b>	12,6%	14,3%	13,1%
<b>8</b>	12,4%	14,4%	13,0%
<b>9</b>	5,0%	3,9%	4,7%
<b>10 - wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy</b>	10,6%	9,2%	10,2%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Średnia ocena</b>	5,8	5,8	5,8

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Biorąc pod uwagę opisywane wyżej rodzaj, formy oraz wymiar wykonywanej pracy a także ocenę adekwatności wynagrodzenia, należy zauważyć, że uczestnicy wsparcia w momencie przystąpienia do udziału w Programie znajdowali się w dość dobrej sytuacji na rynku pracy. Większość z nich posiadała stabilne zatrudnienie oraz pracowało na pełen etat. Zatem największy potencjał poprawy sytuacji na rynku pracy w związku z uczestnictwem we wsparciu identyfikuje się w obszarze zmiany pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansie w miejscu pracy.

### 6.3. Sytuacja uczestników po opuszczeniu Programu

W celu zweryfikowania efektów wsparcia realizowanego w ramach PI OP 8, 9 i 10 niezbędne jest określenie sytuacji badanych po opuszczeniu Programu. Biorąc pod uwagę główny cel badania jakim ustanowiono pomiar wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego badanych pytano o ich sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, co wynika z Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020.

Z deklaracji uczestników badania wynika, że 6 miesięcy po opuszczeniu Programu 98,7% z nich było osobami pracującymi w tym odbywającymi staż. Pozostałe 1,3% nie pamiętało w jakiej sytuacji zawodowej wówczas się znajdowało lub odmówiło udzielenia odpowiedzi. Najwyższy odsetek takich osób odnotowano na poziomie PI 8i, gdzie osiągnął 3,3%. Najniższą wartość przyjął w przypadku PI 9v (0,4%) oraz P 8iv (0,5%).

Tabela 15 Sytuacja uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI

PI	Pracował(a)/odbywał(a) staż/ prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą	Nie pamięta lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
8(i)	96,7%	3,3%	100,0%
8(iv)	99,5%	0,5%	100,0%
8(v)	98,2%	1,8%	100,0%
8(vi)	98,6%	1,4%	100,0%
9(i)	98,7%	1,3%	100,0%
9(iv)	98,8%	1,2%	100,0%
9(v)	99,6%	0,4%	100,0%
10(i)	99,0%	1,0%	100,0%
10(iii)	98,8%	1,2%	100,0%
10(iv)	98,5%	1,5%	100,0%
Ogółem	98,7%	1,3%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Płeć uczestników wsparcia okazała się nie różnicować ich statusu na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, 98,7% kobiet i 98,6% mężczyzn było w tamtym czasie osobami pracującymi.

Tabela 16 Sytuacja uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Pracował(a)/odbywał(a) staż/ prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą</b>	98,7%	98,6%	98,7%
<b>Nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	1,3%	1,4%	1,3%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Sześć miesięcy po opuszczeniu Programu 80,0% badanych pracowało w przedsiębiorstwie, których nie byli właścicielami. Odsetek ten był niższy o 1,0 pp. w porównaniu do okresu przed przystąpieniem do Programu. Wzrost natomiast udział osób prowadzących własną działalność gospodarczą, bowiem przed udziałem w Programie, stanowili oni 13,5%. Zatem odnotowano wzrost na poziomie 0,6 pp. O 0,1 pp. wzrósł także odsetek badanych będących na płatnym stażu lub praktyce oraz tych pracujących dorywczo. Przy czym należy podkreślić, że ze względu na bardzo mały udział tych osób wśród ogółu badanych, wzrost na poziomie 0,1pp. należy traktować jako stosunkowo duży, ponieważ w przypadku osób na staży/praktyce stanowi 50,0% wartości sprzed udziału w Programie, natomiast w grupie pracujących dorywczo 15,0%. Jeśli chodzi o zmianę udziału osób pracujących we własnym gospodarstwie rolnym oraz pomagających w rodzinnej działalności gospodarczej lub w gospodarstwie rolnym, to ich odsetek wśród ogółu badanych spadł o 0,1 pp. w każdym z przypadków.

Największe zmiany w strukturze formy zatrudnienia odnotowano w przypadku PI 8i, gdzie znacząco wzrósł udział osób będących regularnymi pracownikami. Najbardziej wyraźny kierunek przepływu uczestników obserwuje się z pracy dorywczej ku stałemu zatrudnieniu (w nie swojej firmie). Odsetek osób będących regularnymi pracownikami wzrósł o 13,0 pp. i jednocześnie udział osób pracujących dorywczo spadł o 13,9 pp. Istotne zmiany zaszły również na poziomie PI 9i gdzie przepływ uczestników nastąpił z grupy regularnych pracowników do kategorii osób prowadzących własną działalność gospodarczą, różnica wyniosła 2,6pp. Analogiczna choć nie tak wyraźna zmiana zaszła również w przypadku uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI 8iv, 8vi, 9iv, 10iii. Ponadto w przypadku PI 9i istotnie wzrósł udział osób będących na płatnym stażu lub praktyce 6 miesięcy po opuszczeniu Programu (z 1,1% do 3,9%).



Tabela 17 Formy zatrudnienia uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI

PI	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>Prowadził(a) własną działalność gospodarczą</b>	0,0%	10,2%	38,1%	9,5%	3,9%	9,1%	8,3%	2,1%	12,8%	11,1%	14,1%
<b>Był(a) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie</b>	89,7%	87,4%	62,7%	81,7%	89,6%	78,6%	82,4%	93,2%	84,2%	84,7%	80,0%
<b>Pracował(a) dorywczo</b>	6,9%	0,2%	0,6%	0,5%	1,9%	0,6%	1,3%	0,5%	0,2%	1,6%	0,8%
<b>Prowadził(a) własne gospodarstwo rolne</b>	6,9%	1,9%	0,9%	7,0%	1,9%	10,4%	9,0%	1,6%	1,7%	3,3%	5,0%
<b>Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym</b>	0,0%	0,6%	0,3%	0,9%	1,3%	1,9%	1,2%	0,2%	0,0%	1,2%	0,9%
<b>Był(a) na płatnym stażu lub praktyce</b>	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	3,9%	0,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,4%	0,3%
<b>W innej formie</b>	0,0%	1,4%	0,9%	3,2%	1,1%	2,0%	1,7%	4,8%	0,2%	1,9%	2,1%
<b>Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi</b>	0,0%	1,1%	1,2%	1,1%	1,9%	1,4%	0,3%	1,7%	1,5%	1,1%	1,2%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Analizując rozkłady odpowiedzi dotyczące sytuacji na rynku pracy ze względu na płeć, można zauważyć, że to w grupie kobiet zaszły większe zmiany w strukturze form pracy. Odsetek kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą wzrósł o 0,9 pp. względem okresu sprzed udziału w Programie, w grupie mężczyzn było to 0,1 pp. Zarówno wśród kobiet i mężczyzn odnotowano mniejszy udział osób będących regularnymi pracownikami, przy czym w większym stopniu dotyczyło to grupy kobiet. W przypadku mężczyzn zaobserwowano wyższy odsetek pracujących dorywczo w porównaniu do stanu sprzed udziału w Programie, różnica wynosiła 0,5pp. tj. 62,5% wartość początkowej.

Tabela 18 Formy zatrudnienia uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Prowadził(a) własną działalność gospodarczą</b>	12,3%	18,1%	14,1%
<b>Był(a) regularnym pracownikiem (Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą - nawet jeśli jego podstawą umową zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna.), ale nie we własnej firmie</b>	80,6%	78,6%	80,0%
<b>Pracował(a) dorywczo</b>	0,6%	1,3%	0,8%
<b>Prowadził(a) własne gospodarstwo rolne</b>	5,3%	4,3%	5,0%
<b>Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym</b>	1,1%	0,7%	0,9%
<b>Był(a) na płatnym stażu lub praktyce</b>	0,3%	0,3%	0,3%
<b>W innej formie</b>	2,4%	1,4%	2,1%
<b>Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi</b>	1,2%	1,1%	1,2%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Zmiana pracy bądź stanowiska 6 miesięcy po opuszczeniu Programu dotyczyła 9,1% ogółu badanych. Z czego najczęściej odnotowywano ją w przypadku uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI 8i, gdzie była udziałem 37,9% badanych. Relatywnie wysoki odsetek osób, które zmieniły pracę lub stanowisko obserwuje się również na poziomie PI 9i (17,3%), PI 10iv (15,1%), PI 8iv (13,8%) oraz PI 10iii (11,3%). Natomiast najniższy odsetek wystąpił w przypadku PI 10i (4,1%) oraz PI 8vi (5,3%).

Tabela 19 Struktura zmiany sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu -zmiana pracy lub stanowiska, w podziale na PI

PI	Zmieniał(a) pracę lub stanowisko	Nie zmieniał(a) pracy lub stanowiska	Nie pamięta lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
8(i)	37,9%	58,6%	3,4%	100,0%
8(iv)	13,8%	85,6%	0,5%	100,0%
8(v)	7,7%	91,4%	0,9%	100,0%
8(vi)	5,3%	93,9%	0,8%	100,0%
9(i)	17,3%	80,3%	2,4%	100,0%
9(iv)	7,5%	91,4%	1,1%	100,0%
9(v)	8,7%	90,8%	0,4%	100,0%
10(i)	4,1%	95,8%	0,1%	100,0%
10(iii)	11,3%	88,7%	0,0%	100,0%
10(iv)	15,1%	83,5%	1,4%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>9,1%</b>	<b>90,0%</b>	<b>0,9%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Okazuje się, że zmiana pracy lub stanowiska częściej zachodziła w przypadku mężczyzn, sytuacja ta dotyczyła 11,0% mężczyzn i 8,2% kobiet. Obserwowana prawidłowość może być związane z generalnie większą mobilnością mężczyzn na rynku pracy tak na poziomie lokalnym jak i krajowym.

Tabela 20 Struktura zmiany sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu -zmiana pracy lub stanowiska, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>zmieniał(a) pracę lub stanowisko</b>	8,2%	11,0%	9,1%
<b>nie zmieniał(a) pracy lub stanowiska</b>	91,0%	87,8%	90,0%
<b>Nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	0,8%	1,1%	0,9%
<b>Ogółem</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Uczestników badania, którzy udzieli odpowiedzi świadczącej o zmianie pracy lub stanowiska 6 miesięcy po opuszczeniu Programu poproszono o ocenę tego w jakim stopniu zaistniała zmiana była wynikiem udziału w Programie. W tym celu badani posługiwali się 10 punktową skalą, gdzie 1 oznaczało "w ogóle się nie przyczynił", a 10, że "bardzo się przyczynił." Średnia z ocen wyniosła 5,0, co świadczy o tym, że dostrzegany przez badanych wpływ był raczej umiarkowany. Należy zwrócić uwagę,

że oceny przyznawane przez uczestników wsparcia realizowanego w ramach poszczególnych PI były dość zróżnicowane międzygrupowo. Najsilniejszą zależność między udziałem w Programie a zmianą pracy lub stanowiska dostrzegali uczestnicy wsparcia z PI 8i oraz PI 9i, PI 10iv, gdzie średnie oceny wyniosły odpowiednio 6,9, 6,7 oraz 6,2. Natomiast uczestnicy wsparcia realizowanego w ramach PI 8vi oraz 10i wydają się w małym stopniu łączyć zmianę z udziałem w Programie, o czym świadczą oceny 2,5 oraz 3 w 10-stopniowej skali.

Ponadto trzeba zwrócić uwagę na fakt, że najczęściej wskazywanym przez badanych punktem skali było 1. Tę odpowiedź wybrało 31,6% badanych, co oznacza, że blisko 1/3 uczestników w ogóle nie dostrzega wpływu Programu na zmianę ich pracy lub stanowiska. Sugeruje to, że znaczny odsetek badanych, których dotyczy tego rodzaju zmiana łączy ją raczej z wpływem czynników pozaprojektowych.

Tabela 21 Ocena wpływu udziału w Programie na zmianę pracy lub stanowiska 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI

PI	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
1	15,4%	29,6%	20,0%	63,9%	12,1%	50,3%	36,0%	56,8%	8,7%	16,6%	31,6%
2	0,0%	3,0%	5,5%	6,8%	1,1%	5,1%	5,8%	5,4%	10,9%	4,1%	4,9%
3	0,0%	1,5%	6,0%	2,1%	3,3%	2,8%	5,8%	2,7%	6,5%	2,9%	3,4%
4	7,7%	5,2%	4,5%	2,6%	4,4%	1,1%	1,2%	8,1%	10,9%	3,2%	3,6%
5	7,7%	8,1%	14,5%	11,5%	13,2%	9,6%	15,1%	2,7%	13,0%	12,5%	11,8%
6	7,7%	5,2%	9,0%	3,7%	11,0%	5,1%	2,3%	8,1%	13,0%	6,7%	6,5%
7	15,4%	7,4%	10,0%	2,1%	5,5%	5,6%	7,0%	8,1%	15,2%	10,5%	7,8%
8	38,5%	11,1%	10,5%	4,2%	11,0%	10,2%	10,5%	2,7%	15,2%	15,5%	11,1%
9	0,0%	5,2%	5,0%	1,6%	13,2%	2,3%	3,5%	0,0%	4,3%	4,1%	4,2%
10	7,7%	23,7%	15,0%	1,6%	25,3%	7,9%	12,8%	5,4%	2,2%	23,9%	15,1%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Średnia ocena</b>	<b>6,9</b>	<b>5,6</b>	<b>5,4</b>	<b>2,5</b>	<b>6,7</b>	<b>3,7</b>	<b>4,5</b>	<b>3,0</b>	<b>5,3</b>	<b>6,2</b>	<b>5,0</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Płeć badanych również okazała się różnicować ocenę stopnia w jakim utożsamiają udział w Programie ze zmianą pracy lub stanowiska 6 miesięcy po Opuszczeniu Programu. Średnio ocena „siły” związku była istotnie niższa w grupie kobiet, gdzie wynosiła 4,5. Z kolei średnia z ocen przyznanych przez mężczyzn osiągnęła 5,7 Ponadto zdecydowanie wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn wskazał odpowiedź świadczącą o braku wpływu Programu na zmianę pracy lub stanowiska, 37,8% kobiet w stosunku do 21,4% mężczyzn.

Tabela 22 Ocena wpływu udziału w Programie na zmianę pracy lub stanowiska 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>1</b>	37,8%	21,4%	31,6%
<b>2</b>	4,9%	4,8%	4,9%
<b>3</b>	3,0%	4,0%	3,4%
<b>4</b>	4,0%	3,0%	3,6%
<b>5</b>	10,9%	13,2%	11,8%
<b>6</b>	6,3%	6,8%	6,5%
<b>7</b>	7,3%	8,6%	7,8%
<b>8</b>	9,8%	13,4%	11,1%
<b>9</b>	3,5%	5,2%	4,2%
<b>10</b>	12,4%	19,4%	15,1%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Średnia ocena</b>	<b>4,5</b>	<b>5,7</b>	<b>5,0</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Przesłanką pozytywnie świadczącą za trafnością wsparcia realizowanego w Programie jest fakt, iż większość uczestników (63,0%), którzy zmienili pracę lub stanowisko, 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, zadeklarowało, że praca/stanowisko było wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością. Relatywnie częściej dotyczyło to uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI 10iii (73,9%) oraz 10iv (73,8%). Najrzadziej natomiast PI 8vi (45,5%), 10i (48,6%), 9i (51,6%) oraz 9iv (56,5%).

Tabela 23 Zmiana prac lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI

PI	Zmienił(a) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji /umiejętności/ kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością	Nie zmienił(a) pracy lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/ kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością	Nie pamięta lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
8(i)	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
8(iv)	67,4%	31,9%	0,7%	100,0%
8(v)	67,5%	27,0%	5,5%	100,0%
8(vi)	45,5%	48,2%	6,3%	100,0%
9(i)	51,6%	39,6%	8,8%	100,0%
9(iv)	56,5%	35,6%	7,9%	100,0%
9(v)	66,3%	32,6%	1,2%	100,0%
10(i)	48,6%	51,4%	0,0%	100,0%
10(iii)	73,9%	26,1%	0,0%	100,0%
10(iv)	73,8%	23,3%	2,9%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>63,0%</b>	<b>32,7%</b>	<b>4,3%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Biorąc pod uwagę płeć badanych należy zwrócić uwagę, że to mężczyźni częściej niż kobiety zmieniali pracę lub stanowisko na wyższe lub takie, które wymaga wyższych kompetencji, umiejętności czy kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością.

Tabela 24 Zmiana prac lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
Zmienił(a) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością	60,3%	67,3%	63,0%
Nie zmienił(a) pracy lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością	34,6%	29,7%	32,7%
Nie pamięta lub odmowa odpowiedzi	5,1%	3,0%	4,3%
<b>Ogółem</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.



Z kolei 6 miesięcy po opuszczeniu Programu to kobiety częściej niż mężczyźni charakteryzowało stabilne zatrudnienia. Odsetek kobiet pracujących na umowę na czas nieokreślony wynosił 69,4%, gdzie wśród mężczyzn było to 66,2%. Kobiety także nieco częściej pracowały na podstawie umowy na czas określony oraz umowy o dzieło lub zlecenie i jednocześnie relatywnie rzadziej pracowały bez umowy.

Należy zauważyć, że w okresie 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, odsetek badanych pracujących w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony był znacznie niższy niż w momencie przyłączenia do Programu. W grupie mężczyzn ukształtował się na poziomie niższym o 11,8 pp. a wśród kobiet o 11,3 pp. Spadł też udział osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony oraz umowę o dzieło/zlecenie, odpowiednio o 3 pp. oraz 1,5. Przy czym odnotowano istotny wzrost na rzecz kategorii osób pracujących na podstawie samozatrudnienia lub prowadzących działalność na zasadach ogólnych. Wśród wszystkich badanych stanowili oni 13,3%, w tym w grupie kobiet 12,0% oraz w grupie mężczyzn 16,2%. Wzrósł również odsetek osób zatrudnionych w oparciu o inną umowę oraz pracujących bez umowy, w obu przypadkach o 0,5 pp. W przypadku kategorii pracujących na podstawie innej umowy, obserwowaną tendencję, częściowo wyjaśnia fakt wzrostu udziału osób pełniących obowiązki zawodowe w ramach powołania, co tłumaczyć można sytuacją wynikającą z wojny na Ukrainie oraz kryzysu uchodźczego na polsko-białoruskiej granicy.

Tabela 25 Podstawa zatrudnienia uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Umowy o pracę na czas nieokreślony</b>	69,4%	66,2%	68,4%
<b>Umowy o pracę na czas określony</b>	10,9%	10,5%	10,8%
<b>Umowy o dzieło / umowy zlecenia</b>	3,4%	2,3%	3,0%
<b>Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych</b>	12,0%	16,2%	13,3%
<b>Innej umowy</b>	1,5%	1,6%	1,5%
<b>Pracował(a), ale bez umowy</b>	1,4%	1,1%	1,3%
<b>Nie wie/nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	1,4%	2,2%	1,7%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.



Analizując przepływy uczestników między kategoriami wyznaczanymi przez formę zatrudnienia na poziomie PI warto zaznaczyć, że w głównej mierze występowały z kategorii uczestników pracujących na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony do kategorii samozatrudnienia/działalności gospodarczej na zasadach ogólnych oraz z kategorii umowy o pracę na czas określony oraz umowy o dzieło/zlecenie do kategorii umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku PI 8i oraz PI 9i istotnie zmniejszył się udział pracujących na umowę o dzieło/zlecenie na rzecz zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony oraz czas nieokreślony. Świadczy to o poprawie stabilności zatrudnienia, co przemawia za skutecznością i trafnością udzielonego wsparcia. Z kolei na poziomie PI 10 i spadł odsetek osób pracujących na umowę o pracę na czas określony na rzecz pracujących na umowę o pracę na czas nieokreślony. Jeśli chodzi o PI 8iv, 8vi, 9iv, 9v, to odsetek pracujących na umowę na czas nieokreślony spadł na rzecz samozatrudnienia/prowadzenia działalności gospodarczej na zasadach ogólnych. Natomiast w przypadku Pi 8v, 10iii oraz 10iv dodatkowo odpływ nastąpił z kategorii osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Tabela 26 Podstawa zatrudnienia uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI

PI	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>Umowy o pracę na czas nieokreślony</b>	30,0%	72,9%	51,8%	77,3%	31,1%	67,5%	75,2%	91,8%	65,3%	69,0%	68,4%
<b>Umowy o pracę na czas określony</b>	26,7%	14,1%	9,1%	6,8%	33,3%	10,6%	8,1%	6,1%	17,2%	14,0%	10,8%
<b>Umowy o dzieło / umowy zlecenia</b>	36,7%	2,1%	2,5%	1,4%	25,7%	3,1%	1,6%	0,6%	1,5%	2,8%	3,0%
<b>Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych</b>	3,3%	8,5%	34,2%	9,5%	3,5%	10,9%	11,0%	0,1%	13,3%	9,0%	13,3%
<b>Innej umowy</b>	0,0%	0,4%	0,7%	2,5%	0,6%	2,6%	1,1%	0,6%	0,0%	1,5%	1,5%
<b>Pracował(a), ale bez umowy</b>	0,0%	0,4%	0,2%	1,8%	1,5%	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	0,7%	1,3%
<b>Nie wie/nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	3,3%	1,5%	1,4%	0,7%	4,3%	1,9%	1,4%	0,9%	2,7%	2,9%	1,7%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Sześć miesięcy po opuszczeniu Programu odnotowano wyższy odsetek osób pracujących w pełnym wymiarze czasu (na cały etat) w porównaniu do okresu sprzed udziału we wsparciu, różnica wyniosła 0,8 pp. Warto zaznaczyć, że jednoczenie o 1 pp. spadł udział osób, których dotyczy sytuacja niepełnego zatrudnienia, tj. pracujących w niepełnym wymiarze czasu mimo chęci podjęcia pracy w pełnym wymiarze. W przypadku PI 8i obserwuje się proporcjonalnie najwyższy wzrost udziału osób pracujących na pełen etat wśród wszystkich uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI. W okresie 6 miesięcy od opuszczenia Programu odpowiadał 82,8% co stanowi wartość o 19,3% wyższą od tej odnotowanej w momencie przystąpienia do Programu a co równoznaczne jest ze spadkiem odsetka osób, które pracowały w niepełnym wymiarze czasu. Analogiczna, choć nie tak wyraźna tendencja występuje w grupie uczestników wsparcia z PI 10iii, gdzie na odnotowano wzrost o 5,5 pp. na rzecz pełnego zatrudnienia. Również w przypadku pozostałych PI z wyłączeniem PI 8vi nastąpił wzrost udziału osób w tej kategorii jednak nie przekraczał 2,0pp.

Warto także zwrócić uwagę na fakt, że wśród uczestników objętych wsparciem z PI 9i zmniejszył się odsetek osób znajdujących się w sytuacji niepełnego zatrudnienia, jednak przepływ nastąpił do kategorii pracujących na niepełny etat, ale nie deklarujących chęci podjęcia pracy w pełnym wymiarze/na cały etat. Przy czym wyższy był także odsetek wskazań odpowiedzi nieistotnej, tj. „nie wiem/nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi.

Tabela 27 Wymiar czasu, w jakim pracowali badani w okresie 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI

PI	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>W pełnym / na cały etat</b>	82,8%	94,3%	91,8%	94,5%	79,5%	90,9%	93,9%	94,0%	95,1%	92,9%	92,6%
<b>W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat</b>	10,3%	2,3%	1,8%	1,9%	7,8%	3,2%	1,2%	3,2%	2,0%	2,6%	2,5%
<b>W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat</b>	3,4%	2,4%	3,0%	2,0%	7,3%	3,1%	2,5%	2,1%	1,7%	2,3%	2,6%
<b>Nie wie, nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	3,4%	1,0%	3,4%	1,7%	5,4%	2,8%	2,5%	0,7%	1,2%	2,1%	2,3%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Analizując zmiany jakie zaszły, w zakresie wymiaru czasu pracy uczestników, w kontekście ich płci, należy zauważyć, że płeć w małym stopniu różnicowała zmiany zachodzące w obrębie czasu pracy. Wzrost udziału osób pracujących na cały etat był nieco wyższy w grupie kobiet niż mężczyzn, wynosił odpowiednio 0,9% oraz 0,6%. Odsetek osób pracujących na część etatu, zarówno tych deklarujących chęć pracy na pełen etat jak i tych niezainteresowanych taką możliwością, sześć miesięcy po opuszczeniu Programu był niższy niż w momencie przystąpienia do udziału w Programie.

Obserwuje się poprawę sytuacji badanych na rynku pracy w kontekście przejścia do stabilnego zatrudnienia sześć miesięcy po opuszczeniu Programu. Mimo, iż skala zmiany w ujęciu procentowym wydaje się niewielka to trzeba podkreślić, że już na etapie przystępowania do udziału we wsparciu odsetek osób pracujących na pełen etat wynosił 92,5%. Zatem identyfikuje się ograniczony potencjał „poprawy sytuacji na rynku pracy” w aspekcie „przejścia do pełnego zatrudnienia”. Zaistniałe zmiany świadczą o trafności i skuteczności realizowanego wsparcia. Ponadto warto zauważyć, że płeć badanych w małym stopniu wpływała na osiągnięcie poprawy swojej sytuacji na rynku pracy, co pozwala wnioskować o uwzględnieniu na etapie programowania i realizacji wsparcia zasady dotyczącej równości szans i niedyskryminacji

Tabela 28 Wymiar czasu, w jakim pracowali badani w okresie 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>W pełnym / na cały etat</b>	91,9%	94,2%	92,6%
<b>W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat</b>	2,9%	1,5%	2,5%
<b>W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat</b>	2,9%	2,0%	2,6%
<b>Nie wie, nie pamięta lub odmowa odpowiedzi</b>	2,3%	2,3%	2,3%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Uczestników wsparcia poproszono, aby po upływie 6 miesięcy od zakończenia udziału w Programie, ponownie dokonali oceny adekwatności swojego wynagrodzenia względem wykonywanej pracy. Średnia ocen przyznanych przez

uczestników wyniosła 6,2 na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza, że wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy a 10, że było ono adekwatne. Wzrost wartość średniej ocen odnotowano na poziomie wszystkich objętych ewaluacją PI poza PI 9iv, dla którego wartość pozostała niezmienna. Najwyższy wzrost oceny adekwatności wynagrodzenia obserwuje się wśród uczestników wsparcia realizowanego w ramach Pi 8i oraz 10iv, dla których wyniósł 0,6. Okazuje się, że sześć miesięcy po opuszczeniu Programu to mężczyźni pozytywniej oceniają adekwatność swojego wynagrodzenia w stosunku do zakresu pełnionych obowiązków. Świadczy o tym uśredniona wartość przyznanych ocen, która ukształtowała się na poziomie 6,3, gdzie w grupie kobiet wyniosła 6,1. Warto zauważyć, że na punkty skali od 1 do 5 (świadczące o braku pozytywnej oceny) wskazało w sumie 41,2% kobiet i 37,0% mężczyzn. Mimo, że większość kobiet jak i mężczyzn pozytywnie oceniła adekwatności wynagrodzenia w stosunku do pełnionych obowiązków, to mężczyźni statystycznie częściej wyrażali wyższe zadowolenie z adekwatności otrzymywanego wynagrodzenia,



Tabela 29 Ocena adekwatności wynagrodzenia względem wykonywanej pracy w okresie 6 miesięcy od opuszczenia, w podziale na PI

PI	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>1 - wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy</b>	3,3%	3,6%	3,8%	9,7%	1,7%	7,2%	6,1%	6,2%	3,9%	6,7%	6,4%
<b>2</b>	3,3%	2,8%	1,9%	3,4%	1,3%	3,7%	8,2%	5,2%	5,7%	2,8%	3,5%
<b>3</b>	0,0%	5,3%	3,5%	6,0%	1,1%	5,3%	7,1%	7,9%	7,1%	4,8%	5,3%
<b>4</b>	3,3%	10,1%	4,8%	8,3%	5,6%	7,8%	11,3%	12,3%	8,9%	6,6%	7,9%
<b>5</b>	10,0%	18,1%	12,9%	18,5%	9,9%	18,3%	15,4%	18,6%	16,3%	19,0%	16,9%
<b>6</b>	20,0%	13,6%	10,8%	13,0%	15,6%	12,4%	13,9%	11,4%	15,3%	11,8%	12,5%
<b>7</b>	13,3%	14,3%	15,6%	13,2%	16,8%	13,3%	12,5%	15,0%	15,5%	15,3%	14,3%
<b>8</b>	23,3%	13,8%	17,7%	13,1%	13,2%	14,7%	11,9%	12,0%	13,3%	15,9%	14,5%
<b>9</b>	13,3%	6,7%	8,4%	4,3%	17,7%	5,5%	7,0%	6,2%	7,4%	5,3%	6,4%
<b>10 - wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy</b>	10,0%	11,7%	20,7%	10,5%	17,1%	11,9%	6,6%	5,3%	6,7%	11,7%	12,3%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Średnia ocena</b>	<b>7,2</b>	<b>6,3</b>	<b>7,0</b>	<b>5,8</b>	<b>7,3</b>	<b>6,1</b>	<b>5,6</b>	<b>5,6</b>	<b>5,9</b>	<b>6,2</b>	<b>6,2</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Tabela 30 Ocena adekwatności wynagrodzenia względem wykonywanej pracy w okresie 6 miesięcy od opuszczenia, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>1 - wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy</b>	6,8%	5,5%	6,4%
<b>2</b>	3,8%	2,8%	3,5%
<b>3</b>	5,4%	4,8%	5,3%
<b>4</b>	8,3%	6,9%	7,9%
<b>5</b>	16,9%	17,0%	16,9%
<b>6</b>	12,3%	13,0%	12,5%
<b>7</b>	13,6%	15,8%	14,3%
<b>8</b>	14,1%	15,6%	14,5%
<b>9</b>	6,5%	6,2%	6,4%
<b>10 - wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy</b>	12,2%	12,4%	12,3%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Średnia ocena</b>	<b>6,1</b>	<b>6,3</b>	<b>6,2</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Pozytywnie na rzecz trafności i użyteczność realizowanego wsparcia przemawiają fakt, że ponad ¼ (26,1%) badanych zaobserwowało inne pozytywne zmiany w swojej sytuacji zawodowej 6 miesięcy po opuszczeniu Programu. Najwyższy odsetek odpowiedzi wskazujących na tego rodzaju zmiany wystąpił w wśród uczestników wsparcia z PI 8v (45,4%) oraz Pi 10iv (43,3%). Z kolei najniższy odnotowano na poziomie PI 8vi (8,6%) oraz PI 9iv (10,8%).

Tabela 31 Wystąpienie innych pozytywnych zmian w sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI

	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>Na skutek realizacji projektu nastąpiły inne pozytywne zmiany w sytuacji zawodowej uczestnika</b>	34,5%	30,6%	45,4%	8,6%	24,0%	10,8%	19,3%	31,3%	36,0%	43,3%	26,1%
<b>Na skutek realizacji projektu nie nastąpiły inne pozytywne zmiany w sytuacji zawodowej uczestnika</b>	62,1%	68,0%	52,0%	89,7%	69,5%	86,6%	78,9%	67,2%	61,3%	54,9%	71,7%
<b>Na skutek realizacji projektu nastąpiły niekorzystne zmiany w sytuacji zawodowej uczestnika</b>	0,0%	0,1%	0,4%	0,6%	0,2%	0,7%	0,3%	0,1%	0,5%	0,4%	0,5%
<b>Uczestnik nie wie/nie pamięta/odmowa odpowiedzi</b>	3,4%	1,3%	2,2%	1,0%	6,3%	1,9%	1,5%	1,4%	2,2%	1,4%	1,7%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Z deklaracji badanych wynika, że istotnie częściej na skutek realizacji projektu inne pozytywne zmiany występowały wśród mężczyzn, wskazywało na to 32,3%. W grupie kobiet odsetek ten kształtował się na poziomie 23,4%. Przy czym w przypadku uczestniczek wsparcia relatywnie rzadziej w wyniku realizacji projektu następowały niekorzystne zmiany sytuacji zawodowej. Stało się to udziałem 0,4% kobiet oraz 0,7% mężczyzn.

Tabela 32 Wystąpienie innych pozytywnych zmian w sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Na skutek realizacji projektu nastąpiły inne pozytywne zmiany w sytuacji zawodowej uczestnika</b>	23,4%	32,3%	26,1%
<b>Na skutek realizacji projektu nie nastąpiły inne pozytywne zmiany w sytuacji zawodowej uczestnika</b>	74,4%	65,7%	71,7%
<b>Na skutek realizacji projektu nastąpiły niekorzystne zmiany w sytuacji zawodowej uczestnika</b>	0,4%	0,7%	0,5%
<b>Uczestnik nie wie/nie pamięta/odmowa odpowiedzi</b>	1,9%	1,3%	1,7%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Najczęściej wskazywaną przez badanych „inną korzyścią” było sprawniejsze wykonywanie zadań służbowych (64,3%), przy czym częściej ten rodzaj korzyści dostrzegały kobiety (66,9%) niż mężczyźni (60,2%). Jednak pozostałe pozytywne zmiany relatywnie częściej występowały wśród mężczyzn, w grupie których odnotowywano odsetki od 1,3% do 3,3% wyższe niż te wśród kobiet.

Tabela 33 Rodzaj innych pozytywnych zmian w sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy od opuszczenia Programu, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Spadek zagrożenia likwidacją stanowiska pracy</b>	12,6%	13,9%	13,1%
<b>Wzrost poważania ze strony pracodawcy</b>	28,0%	31,3%	29,3%
<b>Wzrost poważania ze strony współpracowników</b>	24,2%	27,0%	25,3%
<b>Sprawniejsze wykonywanie zadań służbowych</b>	66,9%	60,2%	64,3%
<b>Inne</b>	23,1%	25,8%	24,1%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Zdecydowanie najwyższy odsetek uczestników wsparcia, którzy poprawili swoją sprawność wykonywania zadań służbowych odnotowano na poziomie PI 8i (90,9%), z kolei najniższy w grupie uczestników wsparcia z PI 9i. Przy czym w przypadku PI 9i obserwuje się najwyższy odsetek wskazań odpowiedzi dotyczącej wzrostu poważania ze strony pracowników (37,5%) oraz wzrostu poważania ze strony pracodawcy (39,3%), gdzie żaden z uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI 8i nie wskazał na osiągnięcie takiej korzyści. Na spadek zagrożenia likwidacją stanowiska najczęściej wskazywali uczestnicy objęci wsparciem z PI 8i, najrzadziej zaś z PI 8vi (7,4%).

Tabela 34 Rodzaj innych pozytywnych zmian w sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy od opuszczenia Programu, w podziale na PI

	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>Spadek zagrożenia likwidacją stanowiska pracy</b>	36,4%	25,2%	13,0%	7,4%	14,3%	10,3%	9,4%	8,3%	10,3%	13,9%	13,1%
<b>Wzrost poważania ze strony pracodawcy</b>	18,2%	28,3%	22,8%	23,0%	39,3%	29,6%	32,0%	34,9%	27,4%	35,9%	29,3%
<b>Wzrost poważania ze strony współpracowników</b>	0,0%	21,4%	24,7%	20,0%	37,5%	23,8%	27,1%	26,6%	27,4%	26,7%	25,3%
<b>Sprawniejsze wykonywanie zadań służbowych</b>	90,9%	54,5%	69,0%	63,0%	48,2%	57,8%	69,1%	79,1%	74,7%	58,5%	64,3%
<b>Inne</b>	9,1%	29,3%	22,8%	23,3%	15,2%	29,1%	23,8%	20,9%	14,4%	26,8%	24,1%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Chcąc zweryfikować trwałość efektów wsparcia uczestników badania pytano również o ich sytuację w okresie co najmniej 12 miesięcy od opuszczenia Programu. Okazuje się, że w przypadku 77,7% badanych efekty wsparcia utrzymały się w dłuższej perspektywie czasu, ponadto kolejne 14,0% badanych zaobserwowało, że ich sytuacja na rynku pracy uległa dodatkowej poprawie w okresie co najmniej 12 miesięcy od opuszczenia Programu. Natomiast odsetek osób, które zadeklarowały pogorszenie się swojej sytuacji na rynku pracy w tym czasie wynosi 2,3%. Pozostałe 6,1% badanych odmówiło udzielenia odpowiedzi w tej kwestii. Najczęściej na odpowiedź świadczącą o utrzymaniu się zmian sytuacji zawodowej w okresie co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu wskazywali badani objęcie wsparciem w ramach PI 10i (84,8%), 9v (80,2%) oraz 8vi (81,3%). Nieco rzadziej uczestnicy z PI 9i, gdzie odsetek wskazań wyniósł 79,2%. W przypadku pozostałych PI wartość ta ukształtowała się na poziomie niższym niż 77,7% tj., poniżej poziomu odnotowanego wśród wszystkich uczestników ogółem. Z kolei na to, że efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej uległy poprawie relatywnie najczęściej wskazywali uczestnicy wsparcia realizowanego na poziomie PI 10 iv (22,8%) oraz 8v (22,1%). Natomiast najrzadziej badani objęci wsparciem w ramach PI 8vi (7,3%), 10i (8,1%) oraz 9iv (8,8%), przy czym w przypadku PI 8vi, 10i oraz 9iv odnotowano wyższe niż dla wszystkich badanych ogółem odsetki odpowiedzi wskazujących na wystąpienie negatywnej zmiany w sytuacji na rynku pracy, wynosiły odpowiednio 2,9%, 2,6% oraz 4,0%. Przy czym warto zauważyć, że relatywnie częściej niż większość badanych to uczestnicy projektów z PI 8iv oraz 9iv wskazywali na trwałość efektu wsparcia (utrzymanie się zmiany w sytuacji zawodowej). Relatywnie najgorzej pod względem trwałości efektów wsparcia wydaje się wypadać to realizowane w ramach PI 8i, ze względu na najwyższy odsetek uczestników, którzy w okresie co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu zadeklarowali pogorszenie się swojej sytuacji na rynku pracy względem okresu 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu. Przy czym warto zwrócić uwagę na fakt, że na wyższym niż dla ogółu badanych poziomie kształtował się odsetek osób wskazujących na poprawę swojej sytuacji w tym przedziale czasu. Przyjmując analogiczne kryteria oceny, stwierdza się, że najtrwalsze efekty wsparcia uzyskano w przypadku PI 9v oraz PI 10iii. Mimo pewnej dywersyfikacji trwałości efektów wsparcia w grupach uczestników wyznaczanych przez PI można wnioskować o zadowalającej trwałości efektów realizowanego wsparcia.



Tabela 35 Trwałość efektów wsparcia w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI

	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>Efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej utrzymały się w okresie co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu udziału</b>	68,2%	74,7%	71,9%	81,3%	79,2%	81,8%	80,2%	84,8%	76,6%	72,2%	77,7%
<b>Efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej uległy zmianie na lepsze w okresie co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu udziału</b>	18,2%	15,3%	22,1%	7,3%	12,1%	8,8%	11,1%	8,1%	17,7%	22,8%	14,0%

	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
<b>Efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej uległy zmianie na gorsze w okresie co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu udziału</b>	4,5%	2,4%	1,9%	2,9%	4,0%	2,6%	0,6%	1,2%	1,7%	2,0%	2,3%
<b>Odmowa odpowiedzi</b>	9,1%	7,6%	4,0%	8,5%	4,6%	6,9%	8,0%	5,9%	3,9%	3,0%	6,1%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Chcąc określić, czy trwałość efektów wsparcia różniła się w zależności od płci uczestników Programu, należy porównać rozkłady odpowiedzi między grupą kobiet i mężczyzn. Uczestniczki Programu częściej wskazywały, że efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej utrzymały się w okresie co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu udziału. Odsetek tego rodzaju odpowiedzi wyniósł 78,6%, tj. był o 2,8 pp. wyższy niż wśród mężczyzn (75,8%). Z kolei w przypadku mężczyzn odnotowano wyższy odsetek osób deklarujących, że efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy uległy poprawie w okresie co najmniej 12 miesięcy od opuszczenia Programu. Odsetek ten ukształtował się na poziomie 18,1%, gdzie w grupie kobiet wynosił 12,1%. Wśród kobiet obserwowano relatywnie wyższy udział odpowiedzi stwierdzających, iż efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej uległy pogorszeniu w tamtym okresie. Różnica względem grupy mężczyzn wyniosła 0,4 pp.

Mimo, że trwałość efektów wsparcia okazała się porównywalna w przypadku uczestników i uczestniczek Programu, to wydaje się, że w dłuższej perspektywie czasu mężczyźni osiągnęli wyższy poziom korzyści wynikających z uzyskanego wsparcia.

*Tabela 36 Trwałość efektów wsparcia w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć*

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej utrzymały się w okresie co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu udziału</b>	78,6%	75,8%	77,7%
<b>Efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej uległy zmianie na lepsze w okresie co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu udziału</b>	12,1%	18,1%	14,0%
<b>Efekty wsparcia w postaci zmiany sytuacji zawodowej uległy zmianie na gorsze w okresie co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu udziału</b>	2,4%	2,0%	2,3%
<b>Odmowa odpowiedzi</b>	6,9%	4,2%	6,1%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Analiza struktury zmiany wskazuje, że najczęściej występującą korzystną zmianą był wzrost wynagrodzenia badanych, stało się to udziałem 73,1% wszystkich badanych.

Relatywnie częściej dotyczyła uczestników wsparcia realizowanego w ramach Pi 8vi oraz 8v, występując odpowiednio w 81,0% oraz 79,4% przypadków. Drugim najczęściej identyfikowanym w okresie co najmniej 12 miesięcy od opuszczenia Programu pozytywnym efektem była zmiana stanowiska lub pracy, na co wskazywało 38,8% badanych. Wystąpiła wśród 38,8% badanych, przy czym zdecydowanie częściej obserwowano ją wśród uczestników wsparcia z PI 8i (w 75,0% przypadków). Zwiększenia stabilności zatrudnienia w postaci korzystniejszej formy umowy miało miejsce w przypadku 12,9% badanych. Na tego rodzaju zmianę wskazywało 75,0% badanych objętych wsparciem w ramach PI 8i.

Tabela 37 Pozytywny efekt wsparcia w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI

PI	Pozytywny efekt w zakresie wysokości wynagrodzenia	Pozytywny efekt w zakresie formy umowy	Pozytywny efekt w zakresie zmiany stanowiska pracy/zmiany pracy	Ogółem
8(i)	25,0%	75,0%	75,0%	100,0%
8(iv)	68,5%	18,9%	45,5%	100,0%
8(v)	79,4%	10,6%	29,5%	100,0%
8(vi)	81,0%	10,4%	29,9%	100,0%
9(i)	61,9%	61,9%	52,4%	100,0%
9(iv)	68,2%	13,1%	42,6%	100,0%
9(v)	71,0%	11,6%	40,6%	100,0%
10(i)	69,4%	16,7%	43,1%	100,0%
10(iii)	59,7%	8,3%	52,8%	100,0%
10(iv)	69,6%	12,3%	45,6%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>73,1%</b>	<b>12,9%</b>	<b>38,8%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Efekty wsparcia identyfikowane 12 miesięcy po opuszczeniu Programu okazały się być znacznie zróżnicowane między grupą kobiet i mężczyzn. Pozytywne efekty w zakresie wysokości wynagrodzenia wystąpiły w przypadku 25,0% kobiet i 68,5%

mężczyzn. Warto zwrócić uwagę, że najwyższy odsetek osób, które doświadczyły awansu płacowego obserwuje się na poziomie PI 8iv, gdzie główną formą realizowanego wsparcia była opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną a docelową grupę beneficjentów stanowiły kobiety. Identyfikuje się wysoki potencjał tego rodzaju wsparcia w kontekście przeciwdziałania luce płacowej. Należy rozważyć kontynuowanie tego rodzaju wsparcia w przypadku przyszłych interwencji podejmowanych w obszarze rynku pracy.

Z kolei zmiany w postaci korzystniejszej formy umowy miały miejsce w przypadku 75,0% kobiet i 18,9% mężczyzn. Ponadto 75,0% badanych kobiet dotyczyła sytuacja zmiany stanowiska pracy bądź zmiana pracy, wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 45,5%. Świadczy to o silnym międzygrupowym zróżnicowaniu rodzaju zmian utrzymujących się w dłuższej perspektywie czasowej.

*Tabela 38 Pozytywny efekt wsparcia w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć*

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Pozytywny efekt w zakresie wysokości wynagrodzenia</b>	25,0%	68,5%	79,4%
<b>Pozytywny efekt w zakresie formy umowy</b>	75,0%	18,9%	10,6%
<b>Pozytywny efekt w zakresie zmiany stanowiska pracy/zmiany pracy</b>	75,0%	45,5%	29,5%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Brak wyraźnego zróżnicowania w grupie kobiet i mężczyzn obserwowano w kwestii oceny jakości form realizowanego wsparcia. Badanych poproszono, aby dokonując oceny posłużyli się skalą od 1 do 10, gdzie 1 było najniższą możliwą oceną jakości wsparcia a 10 najwyższą. Średnia ocena przyznanych przez wszystkich uczestników badania wyniosła 8,1, co odpowiadało także średniej wartości odnotowanej zarówno w grupie kobiet jak i mężczyzn. Biorąc pod uwagę powyższe, można stwierdzić, że wsparcie zostało dostosowane do potrzeb obu płci, o czym świadczą wysokie oceny jakości wsparcia, tak wśród ogółu badanych jak i w grupie kobiet oraz grupie mężczyzn.



Tabela 39 Ocena jakości otrzymanego wsparcia, w podziale na płeć

PI	kobieta	mężczyzna	Ogółem
1	2,1%	1,3%	1,8%
2	1,1%	0,8%	1,0%
3	1,7%	1,2%	1,6%
4	1,8%	1,4%	1,6%
5	8,3%	8,1%	8,2%
6	5,6%	6,1%	5,8%
7	9,1%	10,7%	9,6%
8	17,8%	19,5%	18,3%
9	14,4%	16,5%	15,0%
10	38,2%	34,4%	37,0%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Średnia ocena</b>	<b>8,1</b>	<b>8,1</b>	<b>8,1</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Bardziej zróżnicowane oceny występowały, gdy pogrupowano badanych według PI w ramach, których prowadzono wsparcie. Najwyższe oceny przyznawali uczestnicy wsparcia z PI 8i, 8iv oraz 9i, gdzie średnia ocen wyniosła odpowiednio 9,1 (dla PI 8i oraz 8iv) oraz 9,0 (dla PI 9i). Natomiast najmniej pozytywnie jakość wsparcia ocenili badani z Pi 9iv, 9v, w obu przypadkach średnia ocen wyniosła 7,6 na 10-stopniowej skali, co w dalszym ciągu pozostaje pozytywną oceną jakości otrzymanego wsparcia. Szczegółowe rozkłady odpowiedzi z pytania, o ocenę jakości wsparcia przedstawione w podziale na PI zawarto w tabeli zamieszczonej na następnym stronie.

Tabela 40 Ocena jakości otrzymanego wsparcia, w podziale na PI

PI	8(i)	8(iv)	8(v)	8(vi)	9(i)	9(iv)	9(v)	10(i)	10(iii)	10(iv)	Ogółem
1	0,0%	0,6%	1,5%	3,1%	0,2%	3,5%	1,1%	0,8%	0,0%	0,7%	1,8%
2	0,0%	0,6%	0,4%	1,3%	0,0%	1,7%	2,0%	1,7%	0,2%	0,3%	1,0%
3	0,0%	0,3%	1,3%	2,4%	0,0%	2,6%	1,9%	1,7%	0,7%	0,5%	1,6%
4	0,0%	0,3%	1,6%	2,2%	0,2%	2,1%	1,5%	2,8%	1,5%	1,0%	1,6%
5	0,0%	2,0%	6,6%	11,8%	2,4%	11,2%	7,2%	10,5%	3,9%	6,2%	8,2%
6	0,0%	2,4%	4,9%	5,7%	2,2%	6,3%	13,1%	9,5%	5,7%	3,9%	5,8%
7	6,7%	5,5%	11,6%	8,9%	4,5%	10,8%	15,5%	10,9%	8,6%	7,5%	9,6%
8	16,7%	11,6%	20,6%	16,9%	12,7%	20,6%	16,1%	21,4%	19,2%	19,4%	18,3%
9	36,7%	15,7%	13,4%	10,9%	40,2%	10,9%	20,1%	18,0%	32,5%	14,1%	15,0%
10	40,0%	60,7%	38,0%	37,0%	37,6%	30,5%	21,4%	22,7%	27,6%	46,4%	37,0%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Średnia ocena</b>	<b>9,1</b>	<b>9,1</b>	<b>8,2</b>	<b>7,8</b>	<b>9,0</b>	<b>7,6</b>	<b>7,6</b>	<b>7,7</b>	<b>8,4</b>	<b>8,6</b>	<b>8,1</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.



Badanych uczestników wsparcia poproszono również, aby ocenili efekty wsparcia w kontekście ich potrzeb. Ponownie ocenianie odbywało się na skali 1-10. Średnia ocen określona na podstawie odpowiedzi wszystkich uczestników badania wyniosła 8,0. Podobnie jak w przypadku oceny jakości wsparcia, najwyższe wartości odnotowano dla PI 8i (M=8,9), 8iv (M=9,1), 9i (M=8,9) a najniższe dla PI 9iv, 9v oraz 10i, dla których średnia ocena wyniosła 7,6. Analogicznie jak w przypadku oceny jakości wsparcia tak i tutaj płeć okazał się nie różnicować średniej ocen. W grupie mężczyzn oraz kobiet odpowiadała tej odnotowanej dla ogółu badanych, tj. 8,1.

Tabela 41 Ocena poziomu dostosowania efektów wsparcia do potrzeb uczestników, w podziale na PI

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Średnia ocena
8(i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	3,4%	0,0%	24,1%	31,0%	37,9%	8,9
8(iv)	0,4%	0,3%	0,6%	0,4%	2,6%	2,7%	5,6%	10,9%	11,5%	65,0%	9,1
8(v)	1,6%	0,7%	1,9%	1,6%	7,3%	5,9%	11,4%	20,4%	12,0%	37,3%	8,1
8(vi)	3,1%	1,4%	2,3%	2,1%	11,2%	5,8%	9,2%	16,4%	9,6%	38,8%	7,8
9(i)	0,2%	0,4%	0,2%	0,4%	2,2%	2,8%	6,5%	13,8%	35,6%	37,8%	8,9
9(iv)	3,8%	1,4%	2,4%	2,3%	11,5%	7,0%	9,5%	20,1%	11,7%	30,3%	7,6
9(v)	1,3%	1,7%	2,3%	2,2%	6,8%	13,9%	15,5%	16,1%	20,5%	19,7%	7,6
10(i)	0,8%	1,8%	2,1%	2,3%	11,6%	10,1%	11,3%	20,7%	16,8%	22,4%	7,6
10(iii)	0,0%	0,2%	1,5%	2,0%	5,4%	5,4%	8,1%	17,2%	30,8%	29,3%	8,4
10(iv)	1,0%	0,5%	0,8%	1,3%	5,7%	5,2%	9,0%	17,6%	12,3%	46,5%	8,5
Ogółem	2,0%	1,0%	1,8%	1,8%	8,3%	6,4%	9,8%	17,7%	13,8%	37,5%	8,1

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Tabela 42 Ocena poziomu dostosowania efektów wsparcia do potrzeb uczestników, w podziale na płeć

Ocena	kobieta	mężczyzna	Ogółem	
1		2,1%	1,7%	2,0%
2		1,1%	1,0%	1,0%

Ocena	kobieta	mężczyzna	Ogółem
3	1,9%	1,6%	1,8%
4	1,8%	1,7%	1,8%
5	8,1%	8,7%	8,3%
6	6,5%	6,4%	6,4%
7	9,0%	11,5%	9,8%
8	17,1%	19,1%	17,7%
9	13,6%	14,0%	13,8%
10	38,9%	34,4%	37,5%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Średnia ocena</b>	<b>8,1</b>	<b>8,1</b>	<b>8,1</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Biorąc pod uwagę bardzo wysokie oceny wsparcia zarówno pod względem jego jakości jak i dostosowania efektów do potrzeb uczestników można wnioskować o wysokiej użyteczności wsparcia w realizowanym w ramach ewaluowanych PI powiązanych z OP 8, 9 i 10 RPO WŚ 2014-2020.

### 6.3.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku 6 miesięcy po opuszczeniu Programu”

Dane zgromadzone w ramach III pomiaru wartości wskaźnika długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” posłużyły do oszacowania wartości brutto i netto ww. wskaźnika. Wyliczenie wartości liczbowej, jak i procentowej wskaźnika brutto oraz netto wymagało określenia liczby osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu. Przez poprawę sytuacji na rynku pracy rozumie się:

#### 1. *Przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia*

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

*Lub/i*

#### 2. *Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia*

„niepełne zatrudnienie” należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat;

*Lub/i*

#### 3. *Zmianę pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością*

„kompetencje” należy rozumieć jako udowodnioną zdolność wykorzystywania wiedzy, kwalifikacji oraz umiejętności indywidualnych, społecznych i/lub metodologicznych w pracy lub nauce oraz w rozwoju zawodowym i osobistym; „kwalifikacje” należy rozumieć jako formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy. „umiejętności” należy rozumieć jako zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów.

*Lub/i*

#### 4. *awans w pracy*<sup>5</sup>

„awans w pracy” rozumiany jest jako zmiana stanowiska pracy na inne, wiążące się z lepszymi zarobkami lub wyższym prestiżem.

Rozróżnienie między wartością brutto oraz netto wskaźnika jest o tyle istotne, że przy wyliczaniu wartości wskaźnika netto dodatkowo bierze się pod uwagę subiektywną ocenę wpływu udziału w projekcie na zmianę sytuacji na rynku pracy. Wskaźnik netto określa zatem liczbę uczestników programu znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, którzy dodatkowo stwierdzili, że dostrzegają zależności pomiędzy udziałem w projekcie, a zmiana swojej sytuacji na rynku pracy.

Spośród 13 230 badanych włączonych do próby III pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego 946 osób znajdowało się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu. Na podstawie estymacji tej wartość na całą populację uczestników objętych III etapem niniejszego badania ewaluacyjnego można wnioskować, iż szacowana liczbowa wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy” dla całej populacji badania tj. 61 635 uczestników Programu wyniosła w przybliżeniu 4 409 osób. Rzeczywiste liczebności osób, które w badaniu ewaluacyjnym udzieliły odpowiedzi świadczących o przejściu z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub/i

---

<sup>5</sup> Załącznik nr 6. Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne do dokumentu Wytoczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 2020 r. Minister Funduszy i Polityki Regionalnej

z niepełnego do pełnego zatrudnienia lub/i zmieniły pracę/stanowisko na wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansowały w pracy, przedstawiono sumarycznie w poniższej tabeli.

Tabela 43 Liczba osób, które spełniały obiektywne kryteria znajdowania się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu w grupie respondentów III etapu pomiaru

PI	kobieta	mężczyzna	Ogółem
8(i)	7	3	10
8(iv)	97	8	105
8(v)	70	77	147
8(vi)	58	33	91
9(i)	51	14	65
9(iv)	19	15	124
9(v)	45	16	61
10(i)	19	4	23
10(iii)	30	11	41
10(iv)	88	191	279
<b>Ogółem</b>	<b>574</b>	<b>372</b>	<b>946</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Przyjmując dodatkowe kryterium, jakim jest udzielenie przez badanego odpowiedzi świadczącej o dostrzeganiu wpływu udziału w Programie na uzyskane efekty wsparcia w postaci obiektywnej poprawy sytuacji na rynku pracy, określono wartość na podstawie, której dokonano ekstrapolacji uzyskanych wyników badania na całą populację uczestników ewaluowanego wsparcia. W próbie wyniosła ona 458 osób, co na poziomie populacji odpowiada szacowanej wartości liczbowej netto wskaźnika „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, wynoszącej 2 134 osób.

Tabela 44 Liczba osób, które spełniały obiektywne i subiektywne kryteria znajdowania się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu w grupie respondentów III etapu pomiaru

PI	kobieta	mężczyzna	Ogółem
8(i)	4	2	6
8(iv)	54	5	59
8(v)	32	44	76
8(vi)	4	7	11

PI	kobieta	mężczyzna	Ogółem
9(i)	30	10	40
9(iv)	33	7	40
9(v)	19	7	26
10(i)	3	0	3
10(iii)	13	7	20
10(iv)	48	129	177
<b>Ogółem</b>	<b>240</b>	<b>218</b>	<b>458</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Osiągnięte liczebności stanowiły podstawę wyliczenia procentowej wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego brutto „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu”. Mimo, że podstawową jednostką pomiaru w/w wskaźnika pozostaje „osoba” to prezentowanie jego wartości w postaci procentowej pozwala na dokonywanie porównań między kolejnymi etapami pomiaru jak i poszczególnymi PI na poziomie, których zwykle określać się osiągnięte rezultaty. W pomiarze III wartość brutto wskaźnika dla wszystkich PI łącznie ukształtowała się na poziomie 7,2%, przy czym odnotowano występowanie wyraźnych różnic między poszczególnymi PI. Warto również zaznaczyć, że realizowane wsparcie okazało się być bardziej skuteczne w przypadku mężczyzn, ponieważ to oni statystycznie częściej od kobiet poprawiali swoją sytuację na rynku pracy, było to udziałem 6,3% uczestniczek oraz 9,1% uczestników Programu. Programując wsparcie w przyszłej perspektywie finansowanej należy w większym stopniu uwzględnić działania ukierunkowane na poprawę sytuacji na rynku pracy kobiet.

Najwyższy odsetek osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu zidentyfikowano w przypadku PI 8i: Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, gdzie wyniósł on 33,3%. W tym wśród kobiet 38,9% a w grupie mężczyzn 25,0%. Relatywnie niższy udział osób w lepszej sytuacji na rynku pracy, choć wciąż pozostający powyżej średniej dla wszystkich PI łącznie, odnotowano wśród uczestników wsparcia realizowanego w ramach: PI 9i (14,0%), 10iv (13,4%), 8iv (11,2%), 10iii (10,1%). Najniższą wartość wskaźnik przyjął w grupie uczestników objętych projektami realizowanymi w ramach

PI 10i oraz 8vi: Aktywne i zdrowe starzenie się, gdzie główną formą wsparcia były programy zdrowotne. Należy jednak pamiętać, że głównymi beneficjentami działania realizowane w obszarze PI 8vi były osoby, starsze w tym również te w wieku przedemerytalnym, czyli grupa osób z obiektywnie niższym potencjałem zmiany swojej sytuacji na rynku pracy, co związane jest z ich relatywnie niższą atrakcyjnością na rynku pracy. Zmiana uwarunkowań rynku pracy na rzecz przeciwdziałania marginalizacji osób starszych wymaga szeroko zakrojonej interwencji prowadzonej w dłuższej perspektywie czasowej niż 6-letni okres programowania.

Tabela 45 Wartość (%) brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu”

PI	kobieta	mężczyzna	Ogółem
8(i)	38,9%	25,0%	33,3%
8(iv)	11,5%	8,2%	11,2%
8(v)	5,3%	7,6%	6,3%
8(vi)	2,6%	3,9%	2,9%
9(i)	13,7%	15,2%	14,0%
9(iv)	6,2%	5,1%	6,0%
9(v)	6,5%	6,4%	6,5%
10(i)	2,5%	3,5%	2,6%
10(iii)	11,1%	8,1%	10,1%
10(iv)	10,6%	15,2%	13,4%
<b>Ogółem</b>	6,3%	9,1%	7,2%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

W przypadku wskaźnika netto obserwowano podobne tendencje, tj. najwyższe wartości wystąpiły na poziomie PI 8i (20,0%), 9i (8,6%), 10 iv (8,5) oraz 8iv (6,3%). Ponownie najniższą wartość wskaźnik przyjął dla PI 10i (0,3%) oraz PI 8vi (0,4%). Dla ogółu badanych wartość netto wskaźnika rezultatu długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” ukształtowała się na poziomie 3,5%, co stanowi wartość o blisko 47,0% niższą od tej mierzonej wskaźnikiem brutto. Zatem wysoki odsetek uczestników wsparcia nie łączy poprawy swojej sytuacji na rynku pracy z uczestnictwem w Programie. Świadczy to o umiarkowanej użyteczności form wsparcia realizowanych w ramach ewaluowanych PI objętych ewaluacją. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż stosunkowo mniejszą różnicę pomiędzy wartościami brutto i netto wskaźnika odnotowano w grupie mężczyzn, co świadczy o tym, że częściej dostrzegali pozytywny wpływ udziału we wsparciu na poprawę swojej sytuacji na rynku pracy.



Tabela 46 Wartość (%) netto wskaźnika rezultatu długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu”

PI	kobieta	mężczyzna	Ogółem
8(i)	22,2%	16,7%	20,0%
8(iv)	6,4%	5,1%	6,3%
8(v)	2,4%	4,4%	3,3%
8(vi)	0,2%	0,8%	0,4%
9(i)	8,1%	10,9%	8,6%
9(iv)	1,9%	2,4%	1,9%
9(v)	2,8%	2,8%	2,8%
10(i)	0,4%	0,0%	0,3%
10(iii)	4,8%	5,1%	4,9%
10(iv)	5,8%	10,3%	8,5%
<b>Ogółem</b>	2,6%	5,3%	3,5%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Tabela 47 Struktura zmiany sytuacji zawodowej uczestników wsparcia, którzy spełnili obiektywne kryteria znajdowania się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu

W okresie 6 miesięcy od opuszczenia Programu osoby:	PI	kobiety	mężczyźni	Ogółem
<b>przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia</b>	08(i)	11,1%	16,7%	13,3%
	08(iv)	0,5%	0,0%	0,4%
	08(v)	0,3%	0,6%	0,4%
	08(vi)	0,0%	0,0%	0,0%
	09(i)	1,6%	1,1%	1,5%
	09(iv)	0,5%	0,3%	0,5%
	09(v)	0,3%	0,0%	0,2%
	10(i)	0,1%	0,9%	0,2%

<b>W okresie 6 miesięcy od opuszczenia Programu osoby:</b>	<b>PI</b>	<b>kobiety</b>	<b>mężczyźni</b>	<b>Ogółem</b>
	<b>10(iii)</b>	0,7%	0,0%	0,5%
	<b>10(iv)</b>	0,1%	0,9%	0,6%
	<b>Ogółem</b>	0,4%	0,5%	0,4%
<b>przeszły z niepełnego do pełnego zatrudnienia</b>	<b>08(i)</b>	22,2%	16,7%	20,0%
	<b>08(iv)</b>	2,0%	0,0%	1,8%
	<b>08(v)</b>	0,4%	0,8%	0,6%
	<b>08(vi)</b>	0,2%	0,1%	0,2%
	<b>09(i)</b>	7,0%	5,4%	6,7%
	<b>09(iv)</b>	1,5%	1,0%	1,4%
	<b>09(v)</b>	0,6%	0,0%	0,4%
	<b>10(i)</b>	0,6%	2,6%	0,9%
	<b>10(iii)</b>	1,1%	2,9%	1,7%
	<b>10(iv)</b>	1,9%	1,2%	1,5%
	<b>Ogółem</b>	1,2%	1,0%	1,1%
<b>zmieniły pracę/stanowisko na wymagające wyższych kompetencji/umiejętności kwalifikacji lub wiążące się z większą odpowiedzialnością lub awansowały w pracy</b>	<b>08(i)</b>	33,3%	16,7%	26,7%
	<b>08(iv)</b>	9,9%	8,2%	9,7%
	<b>08(v)</b>	5,0%	7,0%	5,8%
	<b>08(vi)</b>	2,4%	3,8%	2,8%
	<b>09(i)</b>	9,4%	13,0%	10,2%
	<b>09(iv)</b>	5,0%	4,0%	4,9%
	<b>09(v)</b>	6,0%	6,4%	6,1%
	<b>10(i)</b>	2,2%	0,9%	2,0%
	<b>10(iii)</b>	10,0%	5,1%	8,4%
	<b>10(iv)</b>	9,3%	14,0%	12,1%
	<b>Ogółem</b>	5,4%	8,2%	6,3%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Struktura zmiany sytuacji zawodowej badanych 6 miesięcy po opuszczeniu Programu wskazuje, że uczestnicy wsparcia najczęściej poprawiali swoją sytuację na rynku pracy poprzez awans bądź zmianę pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością. Stało się to udziałem 6,3% wszystkich uczestników objętych III pomiarem wskaźnika. Z kolei z niepełnego do pełnego zatrudnienia przeszło 1,1% przebadanych osób. Osoby, które przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia stanowiły nieznaczny odsetek osób objętych III pomiarem wskaźnika rezultatu długoterminowego, tj. 0,4%. Wynika to po części, z faktu, iż większość uczestników Programu w momencie przystępowania do realizacji projektu posiadała tzw. stabilne i pełne zatrudnienia, co warunkowało istniejący potencjał zmiany. Mając na uwadze strukturę zatrudnienia uczestników Programu, jeśli chodzi o formę i wymiar świadczonej pracy, sugeruje się, aby w większym stopniu dostosować formy wsparcia do potrzeb osób pracujących na umowie o pracę w pełnym wymiarze czasu, których efektem będzie podniesienie kompetencji/kwalifikacji/umiejętności tych osób.

Z danych wyraźnie wynika, że to w grupie uczestników objętych wsparciem w ramach PI 8i stosunkowo najczęściej występowały każde z kryteriów świadczących o poprawie sytuacji na rynku prac. Wskazuje to, iż wsparcie realizowane w ramach PI 8i należy postrzegać za najbardziej skuteczne i trafne w kontekście pomiaru wskaźnika. Jako kolejne pod względem trafności i skuteczności można wskazać działania przypisane do PI 9i, przy czym ich rezultaty w wymiarze ilościowym pozostają zdecydowanie mniejsze niż te osiągnięte na poziomie PI 8i.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że to wartość wskaźnika brutto jest tą wiążącą i wykorzystywaną w celach sprawozdawstwa publicznego. Stąd w dalszej części rozdziału pod pojęciem wartości wskaźnika rozumie się jego wartość brutto.

Tabela 48 Porównanie wartości wskaźników rezultatu długoterminowego „liczba osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” osiągniętych w I, II oraz III etapie

	kobiety			mężczyźni			Ogółem		
PI	I etap	II etap	III etap	I etap	II etap	III etap	I etap	II etap	III etap
8(i)	-	-	38,9%	-	-	25,0%	-	-	33,3%
8(iv)	3,6%	17,4%	11,5%	0,0%	13,6%	8,2%	3,5%	17,1%	11,2%
8(v)	2,5%	10,6%	5,3%	4,6%	18,1%	7,6%	3,5%	13,9%	6,3%
8(vi)	6,6%	6,3%	2,6%	7,4%	6,9%	3,9%	6,8%	6,3%	2,9%
9(i)	6,3%	12,5%	13,7%	5,9%	0,0%	15,2%	6,2%	11,1%	14,0%
9(iv)	9,1%	13,3%	6,2%	17,3%	17,1%	5,1%	13,5%	14,5%	6,0%
9(v)	10,3%	27,2%	6,5%	10,0%	12,5%	6,4%	10,3%	23,0%	6,5%
10(i)	7,7%	7,6%	2,5%	4,6%	11,8%	3,5%	6,8%	8,2%	2,6%
10(iii)	8,5%	13,6%	11,1%	13,3%	11,2%	8,1%	9,3%	12,9%	10,1%
10(iv)	7,8%	20,7%	10,6%	8,2%	20,8%	15,2%	7,9%	20,7%	13,4%
Ogółem	6,3%	10,6%	6,3%	7,6%	16,0%	9,1%	6,7%	12,0%	7,2%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Porównując wartość wskaźnika uzyskaną w III pomiarze z wynikami z I i II etapu badania, należy zauważyć, że wartość ta, wyliczana dla wszystkich PI łącznie, jest o 0,5 punktu procentowego wyższa niż w pomiarze I, ale o 4,8 punktu procentowego niższa niż w pomiarze II. Obserwuje się trwałą tendencję występowania niższej wartości wskaźnika w grupie kobiet.

Porównywane dane wskazują, że skuteczność i efektywność wsparcia realizowanego w ramach ewaluowanych PI były niższe w okresie 2021-2023 roku niż w latach 2018-2020. Jednak należy zwrócić uwagę na fakt, że to w latach 2021-2023 obserwowano destabilizację globalnej i regionalnej gospodarki oraz najsilniej odczuwane były reperkusje pandemii COVID-19 oraz wojny na Ukrainie. Ponadto trzeba pamiętać, iż województwo świętokrzyskie klasyfikowane jest jako obszar słabiej rozwinięty, należący do tzw. regionów peryferyjnych. Osiągnięte w III pomiarze wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” nie odstaje od tych obserwowanych w latach 2023-2024 w innych województwach również znajdujących się w grupie regionów peryferyjnych UE, np. w województwie opolskim w III pomiarze przypadającym na 2023 r. wartość w/w wyniosła 8,6%. Co więcej w przypadku ewaluowanych PI RPO WŚ 201-2020, identyfikowany potencjał poprawy sytuacji poprzez przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia oraz z niepełnego do pełnego był istotnie ograniczony, ponieważ większość w momencie przystąpienia do udziału w Programie była osobami pracującymi na podstawie umowy o pracę oraz pracowała w pełnym wymiarze czasu tj. na cały etat.

Reasumując, osiągnięta wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” w III etapie badania ukształtowała się na dość zadowalającym poziomie, co pozwala pozytywnie oceniać skuteczność, trafność oraz efektywność realizowanego wsparcia.

#### 6.4. Ocena form wsparcia

Większość z badanych uczestników Programu (61,6%) nie dostrzegało wpływu wsparcia na swoją sytuację na rynku pracy 6 i więcej miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Jednak blisko 1 na 3 badane osoby stwierdzała, że otrzymane wsparcie wpłynęło na ich sytuację zawodową. Ocena wpływu wsparcia okazała się być wyraźnie zróżnicowana na poziomie PI. Badani uczestniczący w projektach realizowanych w ramach PI 8v oraz PI 10iv zdecydowanie częściej łączyli zmianę swojej sytuacji na rynku pracy z otrzymanym wsparciem. W przypadku PI 8v ich udział odpowiadał 56,9% a dla PI 10iv kształtował się na poziomie 53,9%. Najniższy odsetek odpowiedzi świadczących o wpływie wsparcia na zmianę sytuacji na rynku pracy odnotowano dla PI 8vi, czyli tego dla którego również wartość wskaźnika netto jak i brutto były najniższe. Warto zauważyć, że wśród uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI 8i oraz PI 9i obserwuje się wysoki odsetek wskazań odpowiedzi „trudno stwierdzić/odmowa odpowiedzi”, odpowiednio 16,7% oraz 19,0%. To właśnie dla tych dwóch PI wartość wskaźnika netto była najwyższa, co sugeruje, że prowadzone wsparcie było użyteczne.

Tabela 49 Subiektywna ocena wpływu formy wsparcia na zmianę sytuacji na rynku pracy, w podziale na PI

PI	Otrzymana forma wsparcia miała wpływ	Otrzymana forma wsparcia nie miała wpływu	Trudno stwierdzić/ odmowa odpowiedzi	Ogółem
8(i)	43,3%	40,0%	16,7%	100,0%
8(iv)	49,0%	47,4%	3,5%	100,0%
8(v)	56,9%	37,9%	5,2%	100,0%
8(vi)	13,3%	81,9%	4,8%	100,0%
9(i)	15,1%	65,9%	19,0%	100,0%
9(iv)	16,2%	79,0%	4,8%	100,0%
9(v)	21,9%	70,5%	7,7%	100,0%
10(i)	34,5%	60,0%	5,5%	100,0%
10(iv)	53,9%	42,7%	3,4%	100,0%
Ogółem	33,1%	61,6%	5,3%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Z odpowiedzi udzielanych przez badanych wynika, że to mężczyźni częściej niż kobiety byli zdania, że otrzymana forma wsparcia miała wpływ na zmianę ich sytuacji na rynku pracy. Obserwowana tendencja łączy się z osiąganymi wartościami wskaźnika. Warto przypomnieć, że mężczyźni stanowili grupę badanych, którzy

stosunkowo częściej znajdowali się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu a także częściej uważali tę zmianę za związaną z udziałem we wsparciu.

Tabela 50 Subiektywna ocena wpływu formy wsparcia na zmianę sytuacji na rynku pracy, w podziale na PI

PI	kobieta	mężczyzna	Ogółem
Otrzymana forma wsparcia miała wpływ	29,2%	41,8%	33,1%
Otrzymana forma wsparcia nie miała wpływu	65,1%	53,8%	61,6%
Brak wiedzy/odmowa odpowiedzi	5,8%	4,4%	5,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

W poniższej tabeli przedstawiono częstotliwość wskazań poszczególnych form wsparcia, które w opinii badanych miały wpływ na poprawę ich sytuacji na rynku pracy. Podstawę opocentowania w tabeli stanowi liczba uczestników realizujących wsparcie w ramach danego PI. Należy przy tym pamiętać, że uczestnik wsparcia mógł korzystać z więcej niż jednej jego formy.

Największa grupa spośród wszystkich uczestników wsparcia realizowanego w ramach PI 8i (30,0%) wskazała, że na poprawę ich sytuacji na rynku pracy miały wpływ szkolenia lub kursy, które pozwoliły podnieść, uzupełnić lub zmienić kwalifikacje zawodowe. Kolejne 10,0% wskazywało na staże i praktyki zawodowe, a 6,7% na poradnictwo zawodowe.

W przypadku PI 8 iv 48,3% badanych wskazało, że na poprawę ich sytuacji zawodowej wpływ miało wsparcie w postaci opieki nad dzieckiem do lat 3 lub refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub inną osobą zależną. Zdecydowanie mniejszy odsetek dostrzegał pozytywny wpływ uczestnictwa w szkoleniu/kursie – 1,9%. Z kolei uczestnicy wsparcia realizowanego w ramach PI 8v, 9iv i 10iv stosunkowo częściej niż na inne formy wsparcia wskazywali, że to kurs/szkolenie miały wpływ na ich sytuację zawodową, odpowiednio 42,5%, 4,8% oraz 43,1%.

Natomiast na poprawę sytuacji uczestników wsparcia PI 8vi statystycznie najczęściej wpływ miały programy zdrowotne, tj. w 10,9% przypadków. W grupie badanych

realizujących wsparcie w ramach PI 9v najskuteczniejszą formą wsparcia było doradztwo, dzięki któremu 16,1% uczestników poprawiło swoją sytuację na rynku pracy. Wsparcie z wykorzystaniem TIK okazało się w największym stopniu wpływać na poprawę sytuacji zawodowej uczestników projektów realizowanych w ramach PI 10i, gdzie 19,4% badanych łączyło tę formę wsparcia ze zmianą swojej sytuacji.

Tabela 51 Częstotliwość wskazań poszczególnych form wsparcia jako mających wpływ na sytuację na rynku pracy

PI	Formy wsparcia wskazane jako mające wpływ na poprawę sytuacji na rynku pracy	
8(i)	Poradnictwo zawodowe	6,7%
	Staże/praktyki zawodowe	10,0%
	Szkolenia/kursy prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowej	30,0%
8(iv)	Opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	48,3%
	Szkolenie/kurs	1,9%
	Brak wiedzy/odmowa odpowiedzi	0,2%
8(v)	Szkolenie/kurs	42,5%
	Usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa (usługa doradcza/szkoleniowa/studia/kształcenie podyplomowe)	18,9%
	Inne	0,3%
	Brak wiedzy/odmowa odpowiedzi	0,6%
8(vi)	Program zdrowotny	10,9%
	Szkolenie/kurs	3,4%
	Inne	0,1%
	Brak wiedzy/odmowa odpowiedzi	0,2%
9(i)	Doradztwo	5,2%
	Usługa aktywnej integracji (o charakterze zawodowym/społecznym)	9,5%
	Inne	2,2%
	Brak wiedzy/odmowa odpowiedzi	0,6%
9(iv)	Doradztwo	4,6%
	Szkolenie/kurs	4,8%
	Usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	2,7%
	Usługa zdrowotna/medyczna	2,9%
	Zajęcia dodatkowe	4,0%
	Inne	1,7%
	Brak wiedzy/odmowa odpowiedzi	0,2%



<b>PI Formy wsparcia wskazane jako mające wpływ na poprawę sytuacji na rynku pracy</b>		
<b>9(v)</b>	Doradztwo	16,1%
	Wizyta studyjna	7,8%
	Inne	2,3%
	Brak wiedzy/odmowa odpowiedzi	0,5%
<b>10(i)</b>	Doradztwo	2,8%
	Doskonalenie zawodowe	9,4%
	Studia/kształcenie podyplomowe	2,7%
	Szkolenie/kurs	15,3%
	Wsparcie z wykorzystania TIK	19,4%
	Inne	0,9%
<b>10(iv)</b>	Doradztwo	4,7%
	Doskonalenie zawodowe	9,8%
	Studia/kształcenie podyplomowe	2,9%
	Szkolenie/kurs	43,1%
	Inne	0,7%
	Brak wiedzy/odmowa odpowiedzi	0,2%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Tabela 52 Częstotliwość wskazań poszczególnych form wsparcia jako mających wpływ na sytuację na rynku pracy

<b>PI Inne formy wsparcia wskazane jako mające wpływ na poprawę sytuacji na rynku pracy</b>		
<b>8(v)</b>	Dofinansowanie do prowadzonej działalności	0,2%
	Uzyskałem drugi stopień ekspercki zgodnie z normą EN 9712	0,1%
	Ogółem	0,3%
<b>8(vi)</b>	Badanie	0,1%
	Wsparcie psychologiczne	0,0%
	Ogółem	0,1%
<b>9(i)</b>	Kurs językowy	1,3%
	Kurs zawodowy "cukiernik"	0,2%
	Kurs	0,4%
	Wsparcie psychologiczne/doradcze	0,2%
	Ogółem	2,2%
<b>9(iv)</b>	Opieka nad osobą zależną	0,7%

<b>PI Inne formy wsparcia wskazane jako mające wpływ na poprawę sytuacji na rynku pracy</b>		
	Usługa zdrowotna	0,1%
	Kształcenia/podnoszenie kompetencji	0,1%
	Staż	0,0%
	Studia/ kształcenie podyplomowe	0,2%
	Wsparcie finansowe	0,2%
	Wsparcie psychologiczne	0,04%
	Ogółem	0,3%
<b>9(v)</b>	Wsparcie finansowe/materialne	0,1%
	Kursy	0,03%
	Prawo jazdy kat. C + E	0,1%
	Studia podyplomowe	1,3%
	Szkolenia	0,2%
	Warsztaty	0,4%
	Ogółem	0,2%
<b>10(i)</b>	Dodatkowe materiały dydaktyczne/szkoleniowe	2,2%
	Opieka nad osobą zależną	0,7%
	Wsparcie finansowe na zakup sprzętu	0,1%
	Ogółem	0,1%
<b>10(iv)</b>	Dodatkowa praca dorywcza	0,05%
	Nowe kwalifikacje	0,2%
	Prawo jazdy	0,2%
	Staż/praktyka	0,2%
	Dofinansowanie na wyposażenie	1,7%
	Wycieczka branżowa	0,3%
	Ogółem	0,3%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

W tabeli zamieszczonej na kolejnej stronie przedstawione zostały rozkłady odpowiedzi z pytania o wpływ poszczególnych form wsparcia na sytuację uczestników na rynku pracy. Dane zostały zestawione w taki sposób, aby można było porównać częstotliwość wskazań odpowiedzi dot. wpływu form wsparcia między grupą wszystkich uczestników badania, tych którzy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu poprawili swoją sytuację na rynku pracy oraz wśród tych, którzy dodatkowo łączą tę poprawę z udziałem w Programie.

Tabela 53 Zestawienie rozkładów odpowiedzi z pytania o wpływ form wsparcia na sytuację zawodową w grupach uczestników Programu wyodrębnionych na podstawie ich sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu

Forma wsparcia:	Wszyscy uczestnicy			Uczestnicy, którzy poprawili swoją sytuację	którzy poprawili wg wskaźnika	
	Miała wpływ	Nie miała wpływu	Brak wiedzy/ odmowa		Miała wpływ	Nie miała wpływu
			Brak wiedzy/ odmowa			Brak wiedzy/ odmowa
bon	41,7%	50,0%	8,3%	100,0%	0,0%	0,0%
dofinansowanie do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (STW)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
doradztwo	42,8%	52,3%	4,9%	66,7%	33,3%	0,0%
doskonalenie zawodowe	31,6%	60,5%	7,9%	0,0%	0,0%	0,0%
inne	17,9%	77,4%	4,6%	60,3%	34,5%	5,2%
opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	49,1%	47,6%	3,3%	79,2%	20,8%	0,0%
pośrednictwo pracy	62,5%	0,0%	37,5%	83,3%	0,0%	16,7%
program zdrowotny	15,2%	79,7%	5,1%	25,3%	73,4%	1,3%
przygotowanie zawodowe dorosłych	75,0%	22,2%	2,8%	83,3%	16,7%	0,0%
staż/ praktyka	58,1%	34,9%	7,0%	100,0%	0,0%	0,0%
studia/ kształcenie podyplomowe	63,2%	36,8%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
szkolenie/ kurs	30,8%	64,8%	4,4%	64,2%	32,3%	3,5%
usługa aktywnej integracji	15,1%	66,0%	18,9%	26,0%	54,0%	20,0%

Forma wsparcia:	Wszyscy uczestnicy			Uczestnicy, którzy poprawili swoją sytuację wg wskaźnika		swoją brutto
	Miała wpływ	Nie miała wpływu	Brak wiedzy/ odmowa	Miała wpływ	Nie miała wpływu	
usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	56,9%	37,9%	5,2%	73,5%	21,1%	5,4%
usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	30,7%	65,9%	3,3%	54,9%	39,2%	5,9%
usługa wsparcia ekonomii społecznej	23,7%	68,4%	7,9%	54,9%	33,3%	11,8%
usługa zdrowotna/ medyczna	44,4%	50,0%	5,6%	-	-	-
wizyta studyjna	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%	0,0%	0,0%
Wsparcie z wykorzystania TIK	38,5%	55,9%	5,6%	66,7%	26,7%	6,7%
<b>Ogółem</b>	<b>33,1%</b>	<b>61,6%</b>	<b>5,3%</b>	<b>61,2%</b>	<b>33,8%</b>	<b>5,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Analizując powyższe zestawienia odpowiedzi warto zwrócić na fakt wystąpienia wyraźnej prawidłowości między ocenę wpływu formy wsparcia na poprawę sytuacji na rynku pracy a obiektywną poprawą sytuacji uczestnika na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu. Obserwuje się generalną tendencję wzrostu odsetka wskazań świadczących o znaczeniu otrzymanego wsparcia na poprawę sytuacji zawodowej uczestnika. Można zauważyć, że badani należący do grupy osób, które 6 miesięcy po opuszczeniu Programu poprawiły swoją sytuację na rynku pracy zdecydowanie częściej wskazywali, że wpływ na poprawę sytuacji zawodowej miała forma wsparcia z której skorzystali w ramach udziału w projekcie. Pozwala to stwierdzić, że badani faktycznie poprawiali swoją sytuację w wyniku udziału w Programie a nie pod wpływem innych niezależnie podejmowanych działań, co pozytywnie świadczy o użyteczności realizowanego wsparcia. Najwyższy udział uczestników przekonanych o wpływie otrzymanego wsparcia na efekty w postaci poprawy sytuacji na rynku pracy w grupie wszystkich badanych jak i tylko tych, którzy według obiektywnych kryteriów wskaźnikowych znaleźli się w lepszej sytuacji 6 miesięcy po opuszczeniu Programu odnotowano w przypadku takich form wsparcia jak: staż/praktyka, przygotowanie zawodowe dorosłych, pośrednictwo pracy, opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną, usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa. Biorąc pod uwagę zarówno wartość brutto i netto wskaźnika rezultatu długoterminowego oraz rozkłady odpowiedzi dotyczące wpływu poszczególnych form wsparcia można wnioskować o najwyższej skuteczności, trafności oraz użyteczności form wsparcia realizowanych w ramach PI 8i, 8iv, 10iv. W związku z czym rekomenduje się kontynuowanie wsparcia w postaci szkoleń/kursów w tym prowadzących do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowej oraz opieki nad dzieckiem do lat 3 lub refundacji kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną. Warto zwrócić uwagę, że pomimo relatywnie wysokich wartości brutto oraz netto, które osiągał wskaźnik dla PI 9i, badani objęci wsparciem w ramach tego priorytet w zdecydowanej większości nie łączyli poprawy swojej sytuacji z realizowanymi formami wsparcia, przy czym jednocześnie w znacznej części dostrzegali związek między samym udziałem w Programie i poprawą swojej sytuacji na rynku pracy.

#### 6.5. Wpływ czynników makrospołecznych

Dwoma czynnikami makrospołecznymi, które rozpatrywać należy w kategoriach barier czy utrudnień w realizacji działań programowych, są wybuch pandemii COVID -19 oraz wojny na Ukrainie.

Pandemia spowodowała liczne problemy w realizacji zaplanowanych projektów, w tym opóźnienia w harmonogramach oraz trudności w dostępie do zasobów ludzkich i

materiałowych. Zamknięcia granic, lockdowny oraz ograniczenia w działalności gospodarczej wpłynęły na zakłócenia w łańcuchach dostaw, co przekładało się na wzrost kosztów realizacji projektów. Wiele firm borykało się z problemami finansowymi, co wpłynęło na ich zdolność do korzystania z oferowanego wsparcia. Dodatkowo, konieczność szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych i zdrowotnych zmusiła beneficjentów do modyfikacji założeń projektowych, co w niektórych przypadkach prowadziło do zmniejszenia skali oczekiwanych efektów.

Wojna na Ukrainie, która wybuchła w 2022 roku, pogłębiła istniejące trudności i wprowadziła nowe wyzwania. Konflikt zbrojny w bezpośrednim sąsiedztwie Polski wywołał niepewność gospodarczą i polityczną, co mogło wpłynąć na opóźnienia w realizacji inwestycji oraz zmniejszenie zainteresowania nowymi projektami. Wzrost cen energii i surowców, spowodowany wojną, dodatkowo obciążył budżety projektów realizowanych w ramach RPO, co w niektórych przypadkach mogło prowadzić do konieczności ich renegotjacji lub ograniczenia zakresu. Wojna miała także wpływ na rynek pracy, zwłaszcza w kontekście napływu i późniejszego odpływu uchodźców z Ukrainy, co bezpośrednio wpływało na pojawienia się nowych potrzeb i obszarów interwencji oraz zmian w lokalnych priorytetach społecznych. Zarówno pandemia COVID-19, jak i wojna na Ukrainie, miały znaczący wpływ na efektywność wsparcia realizowanego w ramach RPO WŚ w latach 2021-2023. Zmieniające się warunki gospodarcze, opóźnienia w realizacji projektów oraz wzrost kosztów stanowiły poważne wyzwania dla beneficjentów, co mogło przełożyć się na zmniejszenie skali osiągniętych rezultatów w porównaniu do pierwotnych założeń.

Ponad  $\frac{1}{3}$  badanych przyznała, że pandemia miała wpływ na ich sytuację na rynku, przy czym nieco częściej byli to mężczyźni (36,0%). Najwyższy odsetek tego typu wskazań pojawił się wśród uczestników realizujących wsparcie w ramach PI 8v. Warto zaznaczyć, że w przypadku tego PI głównymi beneficjentami wsparcia byli przedsiębiorcy z sektora MŚP oraz pracownicy. Z kolei najniższy udział odpowiedzi świadczących o braku wpływu pandemii na sytuację zawodową badanego odnotowano w przypadku PI 9i, gdzie wsparciem objęte zostały m.in. osoby oddalone od rynku pracy oraz zagrożone wykluczeniem społecznym.

Tabela 54 Wpływ pandemii na sytuację na rynku pracy, w podziale na PI

PI	Tak, pandemia miała wpływ	Nie, pandemia nie miała wpływu	Brak wiedzy/ odmowa odpowiedzi	Ogółem
8(i)	31,0%	55,2%	13,8%	100,0%
8(iv)	36,1%	60,7%	3,2%	100,0%

PI	Tak, pandemia miała wpływ	Nie, pandemia nie miała wpływu	Brak wiedzy/ odmowa odpowiedzi	Ogółem
8(v)	46,4%	50,3%	3,3%	100,0%
8(vi)	31,6%	64,2%	4,2%	100,0%
9(i)	15,3%	76,2%	8,4%	100,0%
9(iv)	30,9%	64,8%	4,2%	100,0%
9(v)	33,2%	62,3%	4,6%	100,0%
10(i)	20,4%	74,7%	4,8%	100,0%
10(iii)	36,9%	61,1%	2,0%	100,0%
10(iv)	35,5%	61,2%	3,3%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>34,0%</b>	<b>62,0%</b>	<b>4,0%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Tabela 55 Wpływ pandemii na sytuację na rynku pracy, w podziale na płeć

	Tak, pandemia miała wpływ	Nie, pandemia nie miała wpływu	Brak wiedzy/ odmowa odpowiedzi	Ogółem
<b>kobieta</b>	33,1%	62,7%	4,2%	100,0%
<b>mężczyzna</b>	36,0%	60,5%	3,4%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>34,0%</b>	<b>62,0%</b>	<b>4,0%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Mniejszy odsetek badanych dostrzegł wpływ wojny na Ukrainie na swoją sytuację na rynku pracy, wartość ukształtowała się na poziomie 29,8%. W przypadku pytania dot. wojny na Ukrainie wystąpiło większe zróżnicowanie odpowiedzi między grupami uczestników wyodrębnionych na podstawie PI w ramach, którego realizowali wsparcie. Tak np. jedynie 3,4% uczestników wsparcia z PI 8i dostrzega wpływ wojny na swoją sytuację zawodową, gdzie w przypadku PI 9i wartość ta odpowiadała 46,0%. Ponadto również zróżnicowanie odpowiedzi ze względu na płeć okazało się być większe niż przy pytaniu dotyczącym pandemii koronawirusa. Odsetek mężczyzn, którzy dostrzegali wpływ wojny na swoją sytuację na rynku pracy wynosił 32,1%, co stanowi wartość o 3,3 pp. większą od tej występującej w grupie kobiet.

Tabela 56 Wpływ wojny na sytuację na rynku pracy, w podziale na PI

PI	Tak, wojna miała wpływ	Nie, wojna nie miała wpływu	Brak wiedzy/ odmowa odpowiedzi	Ogółem
8(i)	3,4%	79,3%	17,2%	100,0%
8(iv)	26,2%	70,7%	3,1%	100,0%



PI	Tak, wojna miała wpływ	Nie, wojna nie miała wpływu	Brak wiedzy/ odmowa odpowiedzi	Ogółem
8(v)	35,5%	60,2%	4,3%	100,0%
8(vi)	32,8%	62,7%	4,6%	100,0%
9(i)	46,0%	46,9%	7,1%	100,0%
9(iv)	29,2%	66,0%	4,8%	100,0%
9(v)	17,3%	79,6%	3,1%	100,0%
10(i)	14,1%	82,6%	3,3%	100,0%
10(iii)	22,9%	74,1%	3,0%	100,0%
10(iv)	31,7%	64,6%	3,7%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>29,8%</b>	<b>66,0%</b>	<b>4,2%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Tabela 57 Wpływ wojny na sytuację na rynku pracy, w podziale na płeć

PI	Tak, wojna miała wpływ	Nie, wojna nie miała wpływu	Brak wiedzy/ odmowa odpowiedzi	Ogółem
<b>kobieta</b>	28,8%	66,8%	4,5%	100,0%
<b>mężczyzna</b>	32,1%	64,3%	3,6%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>29,8%</b>	<b>66,0%</b>	<b>4,2%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Badanych uczestników wsparcia poproszono, aby określili jakiego rodzaju wpływ na ich sytuację zawodową miała pandemia oraz wojny na Ukrainie. W obu przypadkach najczęściej wskazywaną odpowiedzią była ta świadcząca o umiarkowanie negatywnym wpływie. W przypadku wojny odsetek tego rodzaju wskazań wyniósł 41,1%, pandemii 40,4%. Nie odnotowano statystycznie istotnych różnic, jeśli chodzi o zróżnicowanie odpowiedzi na poziomie PI zarówno w przypadku wojny jak i pandemii. Płeć w większym stopniu różnicowała opinię badanych, bowiem w obu przypadkach to mężczyźni stosunkowo częściej wybierali odpowiedzi wskazujące na wystąpieniu negatywnego bądź zdecydowanie negatywnego wpływu i jednocześnie relatywnie częściej wybierali kategorie odpowiedzi dotyczące pozytywnego lub zdecydowanie pozytywnego wpływu wojny i pandemii na ich sytuację zawodową. Grupa mężczyzn okazał się być widocznie bardziej wewnątrznie zróżnicowana, jeśli chodzi o opinię na temat wpływu tych wydarzeń niż grupa kobiet

Tabela 58 Rodzaj wpływu pandemii na sytuację na rynku pracy, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Zdecydowanie pozytywnie</b>	1,6%	2,6%	1,9%



	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Pozytywnie</b>	4,5%	5,3%	4,8%
<b>Raczej pozytywnie</b>	8,4%	7,8%	8,2%
<b>Raczej negatywnie</b>	42,1%	37,0%	40,4%
<b>Negatywnie</b>	28,8%	28,9%	28,8%
<b>Zdecydowanie negatywnie</b>	14,7%	18,3%	15,9%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Tabela 59 Rodzaj wpływu wojny na sytuację na rynku pracy, w podziale na płeć

	kobieta	mężczyzna	Ogółem
<b>Zdecydowanie pozytywnie</b>	0,5%	1,2%	0,7%
<b>Pozytywnie</b>	2,2%	3,4%	2,6%
<b>Raczej pozytywnie</b>	4,3%	5,1%	4,5%
<b>Raczej negatywnie</b>	42,3%	38,6%	41,1%
<b>Negatywnie</b>	32,6%	32,7%	32,6%
<b>Zdecydowanie negatywnie</b>	18,1%	19,0%	18,4%
<b>Ogółem</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.

Poza bezpośrednim wpływem na sytuację uczestników Programu, wojna i pandemia oddziaływały również na przebieg interwencji prowadzonej w ramach RPO WŚ w latach 2021-2023. Zmieniające się warunki gospodarcze, opóźnienia w realizacji projektów oraz wzrost kosztów stanowiły poważne wyzwania dla beneficjentów, co mogło przełożyć się na zmniejszenie skali osiągniętych rezultatów w porównaniu do pierwotnych założeń.

## 7. Prezentacja wyników badania jakościowego

W ramach niniejszego badania ewaluacyjnego przeprowadzono również wywiady jakościowe (IDI) z beneficjentami Działania 10.5 (ŚWIĘTOKRZYSKIE CENTRUM INNOWACJI I TRANSFERU TECHNOLOGII) oraz z beneficjentami Działania 8.5, którzy opowiadali za realizację projektów prowadzonych w ramach PI 10iv oraz 8v.

Badani pełnili szereg zróżnicowanych ról. Ich zadania obejmowały różne etapy i aspekty projektów, co wymagało wszechstronnych umiejętności oraz zdolności do szybkiej adaptacji w dynamicznie zmieniających się warunkach. Proces rekrutacji uczestników był jednym z kluczowych etapów realizacji projektów. Obejmował on identyfikację i pozyskiwanie odpowiednich kandydatów, przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych oraz ocenę ich

kompetencji i potrzeb. Promocja projektów była kluczowa dla zapewnienia odpowiedniego zainteresowania i uczestnictwa. Kolejnym ważnym zadaniem było nadzorowanie realizacji wdrażanych procedur. Badani musieli upewnić się, że wszystkie działania projektowe są przeprowadzane zgodnie z planem, standardami jakości oraz przepisami prawnymi. Wymagało to regularnego monitorowania postępów, przeprowadzania kontroli i audytów wewnętrznych, a także bieżącego rozwiązywania problemów, które mogłyby zakłócić realizację projektu. Przygotowanie wniosków o dofinansowanie było istotnym elementem zabezpieczającym finansowanie projektów, a skuteczne zarządzanie budżetem było niezbędne dla zapewnienia finansowej stabilności projektów. Badani odpowiadali za planowanie wydatków, kontrolowanie kosztów, monitorowanie przepływów finansowych oraz przygotowywanie raportów budżetowych.

*Koordinacja projektu, uruchomienie wszelkich działań projektowych, opracowanie harmonogramów poszczególnych składowych realizacji projektu. Później nadzorowanie samej realizacji, wdrażanie procedur, nadzorowanie wykorzystania budżetu, reagowanie na jakieś trudności związane z wdrażaniem projektu.*

Respondent\_1

*Realizacja projektów zgodnie z zatwierdzonym wnioskiem, w zależności od tego czego dany wniosek dotyczy, realizacja projektu, zarządzanie projektem, rozliczanie tego projektu i przeprowadzanie postępowań w ramach projektu.*

Respondent\_2

Do ich obowiązków należała również kwestia sprawozdawczości, czyli ocena postępów, identyfikacja osiągnięć i obszarów wymagających poprawy. Badani musieli regularnie przygotowywać raporty, które dokumentowały realizację celów projektowych, wydatki, napotkane trudności oraz działania podjęte w celu ich przezwyciężenia. Podsumowując, realizacja projektów wymagała od badanych wszechstronnych umiejętności i zaangażowania w wiele zróżnicowanych obowiązków.

Generalnie doświadczenia beneficjentów związane z udziałem w Programie były pozytywne, choć w toku realizacji działań projektowych pojawiały się też trudności. Dotyczyły one głównie projektów skierowanych do osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, bowiem ich motywacja do udziału w projektach często nie była na zadawalającym poziomie. Badani domyślają się, że taki stan rzeczy mógł być spowodowany nasyceniem uczestników tego rodzaju wsparciem.

*Generalnie pozytywne. Z największymi trudnościami spotkaliśmy się przy projektach skierowanych do tych osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Też pod koniec perspektywy była już to grupa, tak myślę już mocno nasycona takimi wsparciami. Trzeba było mocno tej grupy pilnować, walczyć o każdego uczestnika. Takie osoby, u których ta motywacja i chęć do rozwoju sama z siebie wynikała, to w tych projektach nie było trudności.*

Respondent\_1

Wybuch pandemii COVID-19 również przysporzył beneficjentom nieco trudności. Wprowadzone restrykcje i zmiany w codziennym funkcjonowaniu wymagały szybkiej adaptacji do nowych warunków. Na całe szczęście reakcja urzędów była sprawna, plany i harmonogramy projektowe zostały zmodyfikowane tak by realizacja działań projektowych przebiegła bez większych zakłóceń spowodowanych tą trudną sytuacją na świecie. Badani szczególnie chwalili sobie współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy. Projekty dedykowane osobom, które chciały podnieść swoje kwalifikacje, dostosować je do aktualnych potrzeb na rynku pracy, cieszyły się wręcz nadspodziewanym zainteresowaniem. Świadczy to o tym, że istnieje znaczne zapotrzebowanie na programy umożliwiające rozwój zawodowy i dostosowanie umiejętności do zmieniających się wymogów rynku pracy.

*Bardzo często było tak też, że tych chętnych do skorzystania, ostatecznych beneficjentów było dużo więcej niż możliwości. To też widać po listach rankingowych, bo też my jak startowaliśmy w projektach, też ta konkurencja w tym zakresie była dosyć spora.*

Respondent\_2

Uczestnicy doceniali możliwość zdobycia nowych kompetencji, co mogło pozytywnie wpłynąć na ich pozycję na rynku pracy i zwiększyć szanse na zatrudnienie. Ponadto, warto zauważyć, że programy te nie tylko pomagały w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, ale również oferowały wsparcie w zakresie doradztwa zawodowego, co było szczególnie cenne dla osób mających trudności z odnalezieniem się na rynku pracy. Zintegrowane podejście, łączące szkolenia z indywidualnym doradztwem, pozwalało na skuteczniejsze wspieranie beneficjentów i lepsze dostosowanie oferowanej pomocy do ich indywidualnych potrzeb.

Realizowane wsparcie miało na celu umożliwienie uczestnikom projektów obranie jak najbardziej korzystnej ścieżki kariery poprzez podniesienie ich kompetencji zawodowych. Dużą wagę przywiązywano do promocji realizowanych projektów, aby zwiększyć świadomość o dostępnych możliwościach i zainteresować potencjalnych uczestników. W tym celu

dostosowywano również kanały rekrutacji do specyficznych potrzeb różnych grup społecznych, aby jak najlepiej dotrzeć do osób, które mogłyby skorzystać z oferowanego wsparcia.

*Były to wsparcia dedykowane osobom, które potrzebują na przykład zmienić swoje kwalifikacje, dostosować je do aktualnych potrzeb na rynku pracy bądź też rozpocząć swoją karierę zawodową w postaci na przykład stażu, czy też założenia działalności gospodarczej.*

Respondent\_2

Zazwyczaj pierwszym etapem procesu doksztalcania było doradztwo zawodowe i stworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD). Doradztwo zawodowe umożliwiało uczestnikom zidentyfikowanie ich mocnych stron, aspiracji zawodowych oraz obszarów wymagających rozwoju. Dzięki temu możliwe było opracowanie spersonalizowanego planu działań, który precyzyjnie odpowiadał na potrzeby i cele zawodowe beneficjentów. W ramach projektów oferowano szeroki wachlarz kursów zawodowych i szkoleń. Uczestnicy zdobywali wiedzę teoretyczną oraz praktyczne umiejętności, które były niezbędne na rynku pracy. Kursy te obejmowały zarówno podstawowe umiejętności zawodowe, jak i bardziej zaawansowane techniki, dostosowane do specyficznych potrzeb różnych branż. Dla osób bezrobotnych przygotowywano różnego rodzaju staże, które umożliwiały zdobycie cennego doświadczenia zawodowego. Staże te często były organizowane we współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami, co pozwalało na bezpośrednie zapoznanie się z realiami pracy. Ponadto, oferowano wsparcie przy zakładaniu działalności gospodarczej, co miało na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych i promowanie przedsiębiorczości. Spotkania przedsiębiorców z kandydatami na staże stanowiły doskonałą okazję do nawiązania kontaktów, przeprowadzenia rozmów kwalifikacyjnych oraz finalizacji celów obu stron. Przedstawiciele placówek oświaty mieli możliwość uczestnictwa w spotkaniach informacyjnych, na których prezentowano przyszłe projekty. Najbardziej popularną formą wsparcia dla placówek oświaty było dofinansowanie stanowisk pracy, co pozwalało na podniesienie jakości świadczonych usług edukacyjnych. Przedsiębiorcom oferowano szkolenia i usługi doradcze, które miały na celu podniesienie ich kompetencji zarządczych i operacyjnych. W praktyce przedsiębiorca mógł wybrać interesującą go usługę z bazy dostępnych opcji, a po sprawdzeniu jego kwalifikacji, refundowano mu 80% kosztów tej usługi. Taki system zapewniał elastyczność i dostosowanie wsparcia do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorców, co z kolei przyczyniało się do wzrostu efektywności i konkurencyjności firm na rynku.

*To były szkolenia i usługi doradcze świadczone dla przedsiębiorców. My byliśmy operatorem bazy usług rozwojowych, a więc de facto refundowaliśmy szkolenia. Polegało to na tym, że przedsiębiorca zgłaszał się do nas z wnioskiem, z wybraną już usługą bądź potrzebował jakiejś pomocy w tym wyborze. Nasza rola jako operatora była taka, że sprawdzaliśmy kwalifikowalność uczestników, ewentualnie pomagaliśmy czy podpowiadaliśmy jakie jeszcze inne wybrać szkolenia i byliśmy dysponentem środków, weryfikowaliśmy kwalifikowalność uczestników, a następnie refundowaliśmy koszty tego szkolenia.*

Respondent\_3

W zależności od sytuacji uczestników, najbardziej skutecznymi formami wsparcia poprawiającymi ich pozycję na rynku pracy okazały się doradztwo zawodowe połączone ze szkoleniem oraz szkolenia, na które uczestnicy decydowali się z własnej inicjatywy, chcąc podnieść swoje kompetencje.

*W zależności jaka grupa albo doradztwo połączone ze szkoleniem albo już konkretnie szkolenie, jeśli ktoś wie jakie ma braki, co musi uzupełnić.*

Respondent\_1

Doradztwo zawodowe jako pierwszy etap procesu doksztalcania, umożliwiało uczestnikom dokładne zrozumienie ich mocnych stron i obszarów do rozwoju. Połączenie doradztwa ze szkoleniami dostarczało uczestnikom nie tylko teoretycznej wiedzy, ale również praktycznych umiejętności niezbędnych na rynku pracy. Szkolenia inicjowane z własnej woli uczestników były szczególnie efektywne, ponieważ osoby te były mocno zmotywowane do zdobywania nowych kwalifikacji.

*Na pewno te projekty, w których osoba z własnej inicjatywy chce podnieść swoje kwalifikacje i tutaj nie musi legitymować się tym, czy ona jest osobą bezrobotną, czy pracującą. Najwięcej osób tutaj w projekcie profesjonalne kadry i Akademia, mieliśmy długą listę osób rezerwowych, ponieważ każdy tutaj chciał podnieść swoje kwalifikacje.*

Respondent\_4

Wsparcie oferowane placówkom oświaty w postaci dofinansowania stanowisk pracy przyczyniło się do poprawy sytuacji uczestników na rynku pracy. Dzięki temu wsparciu, przyszli pracownicy mieli możliwość zapoznania się z nowoczesnymi, aktualnymi sprzętami i technologiami, które

spotkają na rynku pracy. Takie doświadczenie zwiększało ich konkurencyjność i przygotowanie do przyszłych ról zawodowych. Staże były często pierwszą formą pracy dla wielu uczestników Programu. Dzięki stażom mogli oni bezpośrednio zetknąć się z rynkiem pracy, zdobyć praktyczne doświadczenie oraz zrozumieć realia i wymagania w ich przyszłej branży. Bardzo ważnym elementem wsparcia było również doradztwo po założeniu działalności gospodarczej. Nowi przedsiębiorcy często napotykają na różnorodne wyzwania związane z prowadzeniem firmy. Doradztwo oferowane w ramach programu dostarczało im niezbędnych informacji, strategii i wsparcia, które były kluczowe w utrzymaniu się na rynku.

Uczestnicy zgłaszali różne uwagi, które dotyczyły kilku kluczowych aspektów realizacji projektów. Zdarzało się, że nowe działania w ramach projektów budziły pewne pytania i wymagały dodatkowych wyjaśnień. Beneficjenci musieli jasno komunikować, z jakiego powodu wprowadzane są nowe inicjatywy oraz jakie będą ich konsekwencje. Często konieczne było przedstawienie korzyści, jakie nowe działania mogą przynieść uczestnikom, aby zyskać ich akceptację i zrozumienie. Mimo, że kryteria kwalifikacyjne były zawsze udostępniane, niektórzy uczestnicy mieli trudności z ich zrozumieniem. W takich przypadkach ważne było zapewnienie dodatkowego wsparcia i wyjaśnień, aby uczestnicy mogli lepiej zrozumieć, dlaczego ich wnioski nie zostały zakwalifikowane.

*Na wielu etapach realizacji projektu uczestnicy zgłaszają dodatkowe potrzeby bądź zgłaszają jakieś uwagi. Wdrażaliśmy nowe działania, informowaliśmy z czego to wynika, bo czasami było to na przykład niezrozumienie danej formy wsparcia. Byli uczestnicy, którzy nie dostali się do projektu i wiadomo były uwagi, dlaczego oni się nie dostali. Przedstawialiśmy kryteria, które decydowały o tym, które zawsze były też dostępne w regulaminach.*

Respondent\_2

Bywało, że przedsiębiorcy zgłaszali potrzebę szybkiej weryfikacji dokumentów, co było kluczowe dla utrzymania płynności finansowej ich firm. Opóźnienia w procesie weryfikacji mogły znacząco wpływać na realizację planowanych działań. W związku z tym organizatorzy starali się w miarę możliwości sprostać tym wymaganiom.

*Jeśli chodzi o czas, każdy chciałby, żeby to było jak najszybciej, żeby jak najszybciej weryfikować te dokumenty, żeby jak najszybszy ten dostęp do środków był. My ze swojej strony i myślę, że teraz Wojewódzki Urząd Pracy też, dokłada*



*wszelkich starań, żeby to jak najbardziej przyspieszyć, jak najbardziej wyjść tutaj naprzeciw przedsiębiorcom.*

Respondent\_3

Wielu uczestników wyrażało chęć kontynuacji działań po zakończeniu pierwszego etapu projektu. Beneficjenci mieli uwzględniać te sugestie przy planowaniu kolejnych inicjatyw. Zainteresowanie kontynuacją świadczyło o sukcesie wcześniejszych działań i o ich pozytywnym wpływie na uczestników. To również wskazywało na potrzebę długoterminowego wsparcia i dalszego rozwijania projektów. Pandemia COVID-19 wymusiła nagłe przejście na tryb online, co stanowiło wyzwanie, szczególnie dla osób starszych, które nie miały doświadczenia w pracy zdalnej ani w obsłudze komputera. Te problemy obejmowały brak umiejętności cyfrowych bądź trudności z obsługą sprzętu. Wedle wiedzy badanych tego rodzaju problemy były szybko zażegnywane, a uczestnicy mogli bezproblemowo korzystać z oferowanego wsparcia.

Zdarzało się, że do kursów, które mogłyby być postrzegane jako typowo męskie, rekrutowano również kobiety, co świadczyło o dążeniu do promowania równości płci w projektach szkoleniowych. Budynek, w których odbywały się szkolenia i kursy były przystosowane do przyjmowania osób z niepełnosprawnościami, a informacje na ten temat były publicznie dostępne, aby zapewnić pełną transparentność. Jakiegokolwiek bariery architektoniczne, które mogłyby utrudniać uczestnictwo, były niwelowane. Beneficjenci projektów dołożyli wszelkich starań, aby osoby z niepełnosprawnościami mogły w pełni korzystać ze wszystkich działań zaplanowanych w ramach projektów. Dzięki temu osoby z niepełnosprawnościami uczestniczyły we wszystkich formach wsparcia na równi z innymi uczestnikami. Dodatkowo osoby z niepełnosprawnościami otrzymywały dodatkowe punkty przy rekrutacji. Sam proces rekrutacji był zaprojektowany tak, aby był jak najbardziej przyjazny i dostępny, w tym możliwość składania aplikacji elektronicznie, co znacznie ułatwiało procedurę i eliminowało potencjalne bariery.

*Staraliśmy się wychodzić naprzeciw. Byliśmy zawsze otwarci. Były też informacje o gotowości, że mamy możliwość dostosowania oferty pod osoby z niepełnosprawnościami, jeśli się takie pojawiły. Nasze budynki i miejsce realizacji szkoleń były przygotowane na przyjęcie osób z niepełnosprawnościami, więc jeśli tylko się taka osoba pojawiała, my byliśmy otwarci na zapewnienie jej wszelkich dogodności.*

Respondent\_1

*Wprowadziliśmy rekrutację z możliwością złożenia dokumentów elektronicznie. Są dostosowane strony internetowe i aplikacje, są dostosowane też nasze miejsca, gdzie stacjonarnie można złożyć dokumenty rekrutacyjne, czyli budynki dostosowane architektonicznie. Mamy miejsce parkingowe dla osób z niepełnosprawnością, windę. Przy wejściu jest oznakowanie też pod kątem osób, żeby intuicyjnie się poruszały po budynku i też w tych materiałach informacyjno-promocyjnych.*

Respondent\_2

Przedsiębiorcom udzielano porad dotyczących doboru usług, które były dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, otrzymywali konkretne wytyczne i wsparcie w zakresie tworzenia miejsc pracy i szkoleń, które były w pełni dostępne dla wszystkich. Doradztwo obejmowało również rekomendacje dotyczące najlepszych praktyk oraz przykłady udanych wdrożeń. Podczas realizacji projektów dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami, organizatorzy współpracowali z placówkami, które na co dzień oferują wsparcie takim osobom. Te placówki posiadały obszerną wiedzę i doświadczenie w pracy z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności, co pozwalało na skuteczną i efektywną realizację działań. Działania podejmowane w ramach projektów miały na celu promowanie równości i dostępności dla wszystkich uczestników, niezależnie od płci czy stopnia niepełnosprawności. Beneficjenci starali się tworzyć warunki, które sprzyjały integracji i pełnemu uczestnictwu, eliminując bariery i zapewniając wsparcie na każdym etapie. Dzięki temu projekty te mogły osiągać swoje cele, oferując równe szanse rozwoju i edukacji dla wszystkich zainteresowanych.

Uczestnicy wsparcia będący osobami z niepełnosprawnościami lub mający szczególne potrzeby bardzo rzadko zgłaszali jakiegokolwiek trudności. W jednym z przypadków, jeden z badanych przypomniał sobie sytuację, w której pan chorujący na Rdzeniowy zanik mięśni (SMA) poprosił komisję o wcześniejsze poinformowanie go o wyniku egzaminu. Wyjaśnił, że w jego przypadku długo utrzymujący się stres działa szczególnie wyniszczająco. Komisja zrozumiała tę potrzebę i postarała się dostosować do prośby uczestnika, aby zminimalizować jego stres.

*Jeden pan po egzaminie poprosił komisję, czy by można było sprawdzić wcześniej i dać mu informację, czy on w ogóle zdał ten egzamin, ponieważ pan chorował na SMA, więc dla niego taki przedłużający się stres nie wpływa pozytywnie. Tak więc zrobiliśmy co mogliśmy.*

Respondent\_4



Zdarzały się incydentalne przypadki, gdy na etapie wyboru szkolenia ktoś z grupy osób z niepełnosprawnościami poprosił o pomoc. Jednakże takich przypadków nie było wiele. Możliwe, że niewielka liczba zgłaszanych trudności wynika z faktu, że uczestnicy mieli możliwość podzielenia się swoimi wymaganiami już na etapie składania formularza rekrutacyjnego. Formularze te zawierały sekcje, w których można było wskazać dodatkowe potrzeby i usprawnienia, które byłyby konieczne do pełnego korzystania ze wsparcia. Dzięki temu organizatorzy projektów mogli z wyprzedzeniem przygotować się na różnorodne potrzeby uczestników i dostosować swoje działania, aby zapewnić komfort i dostępność. Tym samym przyczyniając się do realizacji wytycznych w zakresie równości szans i niedyskryminacji.

*Na etapie rekrutacji zawsze mają możliwość zgłoszenia w formularzu dodatkowych usprawnień, które wymagają, czyli na przykład są to osoby słabowidzące, więc ekrany powiększające, czy są to osoby niedosłyszące. Jeżeli są osoby, które wymagają na przykład nie wiem specjalnej diety, to też jest taka możliwość.*

Respondent\_2

Dzięki uwzględnieniu indywidualnych potrzeb projekty były w stanie zapewnić wysoką jakość wsparcia dla wszystkich uczestników, w tym dla osób z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami. Niewielka liczba zgłaszanych trudności wskazuje na skuteczność tych działań i świadczy o wysokim poziomie przygotowania i zaangażowania w realizację projektów.

Frekwencja osób z niepełnosprawnościami w projektach odzwierciedlała realne zainteresowanie tych osób, co jest istotnym wskaźnikiem skuteczności podejmowanych działań. Nie da się ukryć, że osoby z niepełnosprawnościami nie zawsze są skłonne do podjęcia działań mających na celu podniesienie ich kwalifikacji zawodowych, zwłaszcza jeśli wiąże się to z określonymi trudnościami. W przypadku projektów realizowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego 2014-2020, badani zadeklarowali, że wszystkie utrudnienia techniczne były ograniczane do minimum, a oczekiwania osób w trudniejszym położeniu życiowym spełniane. Uczestnicy byli informowani o dostępności szkoleń oraz o specjalnych udogodnieniach, które miały na celu ułatwienie im udziału. Zarówno osoby pełnosprawne, jak i niepełnosprawne, wykazywały wysokie zainteresowanie uczestnictwem w realizowanych projektach.

*W ogóle projekt się cieszył bardzo dużym zainteresowaniem, nie było żadnych tutaj barier, jeśli chodzi o ten projekt, więc nie ma żadnej różnicy i wśród pozostałych osób i wśród osób z niepełnosprawnością na pewno tutaj było zainteresowanie.*

Respondent\_3

Osoby z niepełnosprawnościami miały świadomość, że bez problemu mogą wziąć udział w szkoleniach, a proces rekrutacji był tak zaprojektowany, aby wspierać ich uczestnictwo. Dodatkowe punkty przyznawane podczas rekrutacji dla osób z niepełnosprawnościami były istotnym czynnikiem zachęcającym do aplikowania i uczestnictwa w projektach.

*Osoby wiedziały, że jeżeli mają niepełnosprawność to na pewno zostaną przyjęte, bo będą miały dodatkowe punkty.*

Respondent\_4

Działania podejmowane w ramach projektów RPOWŚ 2014-2020 były skuteczne w ograniczaniu barier i wspieraniu osób z niepełnosprawnościami w podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych. Wysokie zainteresowanie uczestnictwem, zarówno ze strony osób pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych, świadczy o efektywności tych projektów.

Wybuch pandemii COVID-19 oraz rozpoczęcie wojny na Ukrainie niezaprzeczalnie wpłynęły na rynek pracy i realizację wsparcia dla uczestników projektów. Ludzie mieli obawy przed wychodzeniem z domu, co zmusiło firmy do przeorganizowania pracy, a tam, gdzie było to możliwe, wprowadzenia pracy zdalnej. W przypadku realizacji działań projektowych, sytuacja ta odbiła się negatywnie na procesach rekrutacyjnych oraz na późniejszym osiągnięciu wymaganych wskaźników.

*Po pierwsze przy rekrutacji, a po drugie przy osiągnięciu tych wskaźników efektywności zatrudnieniowej.*

Respondent\_1

Beneficjenci projektów musieli dostosować swoje działania do dynamicznie zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Wprowadzono zdalne formy szkoleń i kursów, jednak mimo tych starań, wiele osób masowo rezygnowało z uczestnictwa. Przykładem nieudanego projektu może być zorganizowany głównie dla osób powyżej 50 roku życia kurs prawa jazdy kategorii B. Wybuch pandemii skutkowałam zamknięciem ośrodków egzaminacyjnych, co uniemożliwiło podejście do egzaminu praktycznego. Brak możliwości osiągnięcia zamierzonych wskaźników spowodował,

że projekt nie mógł uzyskać pełnego dofinansowania, co negatywnie wpłynęło na efektywność prowadzonych działań.

*Bardzo trudny moment w projekcie, był to projekt dla osób, gdzie duża grupa uczestników była osobami 50 plus, kurs prawa jazdy kategorii B. W momencie, kiedy wybuchła pandemia, te osoby były przed samym egzaminem, natomiast te egzaminy się nie odbyły, ponieważ ośrodki zostały zamknięte. Od momentu zakończenia kursu do momentu, kiedy uruchomili z powrotem i zaczęły odbywać się egzaminy. Rozmowy z uczestnikami, żeby ich jednak zmotywować, żeby w ogóle poszły na ten egzamin, bo to były osoby, które po prostu się bały o swoje zdrowie.*

Respondent\_2

Niektóre osoby, w obliczu nieprzewidzianej sytuacji, zaczęły szukać pracy w innych sektorach, co z kolei stworzyło konieczność przekwalifikowywania się. W kontekście długoterminowym, pandemia i wojna przyczyniły się do przyspieszenia transformacji cyfrowej w wielu branżach. Firmy zaczęły inwestować w nowe technologie, takie jak sztuczna inteligencja, automatyzacja procesów czy rozwiązania chmurowe, aby zwiększyć swoją elastyczność i odporność na przyszłe kryzysy. Wybuch pandemii COVID-19 i rozpoczęcie wojny na Ukrainie miały szeroki i złożony wpływ na rynek pracy oraz realizację wsparcia dla uczestników projektów. Wymagały one od beneficjentów i firm szybkiej adaptacji do nowych warunków, co wiązało się z licznymi wyzwaniami, ale również stworzyło nowe możliwości rozwoju i innowacji.

## Wnioski i rekomendacje

L.p	Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Proponowana rekomendacja (strona w raporcie)	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
1.	Stosunkowo mniejszy odsetek kobiet poprawił swoją sytuację na rynku pracy 6 miesiący po opuszczeniu Programu. str. 81	Programując interwencje w ramach perspektywy finansowej 2027+ należy w większym stopniu ukierunkować działania na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy str. 81	IZ/IP FE WŚ 2027+	Jako dodatkowe kryterium projektów wybieranych w trybie konkursowym przyjąć ustanowienie kobiet główną grupą ostatecznych beneficjentów wsparcia.	II kwartał 2027 r.	Rekomenda cja horyzontaln a strategiczna	Rynek pracy
2.	Większość uczestników wsparcia w momencie przystępowani	W perspektywy finansowej 2027+ należy realizować szerzej zakrojone wsparcie ukierunkowane na	IZ/IP FE WŚ 2027+	Jako kryteria wyboru projektów z obszary rynku pracy uwzględnić wskazanie	II kwartał 2027 r.	Rekomenda cja horyzontaln a strategiczna	Rynek pracy

L.p	Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Proponowana rekomendacja (strona w raporcie)	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	a do Programu było osobami, których nie dotyczyła sytuacja niepewnego bądź niepełnego zatrudnienia. str. 85	rozwój umiejętności/kwalifikacji/kom petencji osób pracujących na umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu/na pełen etat str. 85		osób pracujących na umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu/na pełen etat jako jedną z głównych grup docelowych projektów realizowanych w obszarze rynku pracy.			
3.	Szkolenia/kursy w tym prowadzące do podniesienia, uzupełnienia	Rekomenduje się kontynuowanie wsparcia w postaci szkoleń/kursów w tym prowadzących do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji	IZ/IP FE WŚ 2027+	Rozpisując konkursy na projekty realizowane w obszarze rynku pracy w perspektywie finansowej 2027+ promować projekty uwzględniające realizację	II kwartał 2027 r.	Rekomenda cja horyzontaln a strategiczna	Rynek pracy

L.p	Wniosek	Proponowana	Podmiot	Proponowany sposób	Proponowany	Klasyfikacja	Obszar
.	wynikający z badania (strona w raporcie)	rekomendacja (strona w raporcie)	odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	wdrożenia rekomendacji	termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)		tematyczny
	lub zmiany kwalifikacji zawodowej oraz opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną traktować należy jako najbardziej skuteczne, trafne oraz	zawodowej oraz opieki nad dzieckiem do lat 3 lub refundacji kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną w kolejnej perspektywie finansowej. str. 96		takich form wsparcia jak szkolenia/kursy w tym prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowej oraz wsparcia w postaci opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną, poprzez przyjęcie podstawowych lub dodatkowych kryterium projektów obligujących beneficjentów Programu			

L.p	Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Proponowana rekomendacja (strona w raporcie)	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	użyteczne formy wsparcia realizowanego w ramach ewaluowanyc h PI str. 96			do realizacji w/w form/formy wsparcia.			
4.	Mimo, iż po zakończeniu udziału w Programie uczestnicy pozytywniej oceniają adekwatności wynagrodzeni	Rekomenduje się na szerszą skalę kontynuować realizację wsparcia w formie refundacji kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną. Tego rodzaju wsparcie wykazuje najwyższy potencjał, jeśli	IZ/IP FE WŚ 2027+	Rozpisując konkursy na projekty realizowane w obszarze rynku pracy a ukierunkowane na wsparcie osób pracujących, w perspektywy finansowej 2027+ finansowej należy promować projekty	II kwartał 2027 r.	Rekomenda cja horyzontaln a strategiczna	Rynek pracy

L.p	Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Proponowana rekomendacja (strona w raporcie)	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	a względem wykonywanej pracy, to wzrost ocen nie był równomierny wśród kobiet i mężczyzn objętych wsparciem, co może świadczyć o pogłębieniu się luki płacowej między kobietami i	chodzi o przeciwdziałanie zjawisku luki płacowej. str. 73		uwzględniające realizację takiej formy wsparcia jak opieka nad dzieckiem do lat 3/refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną. Proponuje się, aby realizacja tej formy wsparcia stanowiła dodatkowe lub podstawowe kryterium projektowe. Rozważyć ustanowienie przeciwdziałania luce płacowej jednym z celów strategicznych realizowanych działań.			



L.p	Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Proponowana rekomendacja (strona w raporcie)	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	mężczyznami uczestniczący mi w Programie. str. 73						

## Aneks

### Spis tabel

Tabela 1 Liczebność i struktura próby badawczej.....	17
Tabela 2 Struktura zrealizowanej próby badawczej na poziomie PI i płci.....	32
Tabela 3 Odsetek przebadanych kobiet i mężczyzn na poziomie PI .....	33
Tabela 4 Wykształcenie badanych w podziale na PI .....	33
Tabela 5 Wiek badanych na poziomie PI.....	34
Tabela 6 Odsetek uczestników realizujących poszczególne formy wsparcia w podziale na PI.....	36
Tabela 7 Sytuacja na rynku pracy przed przystąpieniem do udziału w Programie w podziale na PI....	40
Tabela 8 Sytuacja na rynku pracy przed przystąpieniem do udziału w Programie w podziale na płeć	41
Tabela 9 Podstawa zatrudnienia uczestników wsparcia w momencie przystąpienia do udziału w Programie w podziale na PI.....	42
Tabela 10 Podstawa zatrudnienia uczestników wsparcia w momencie przystąpienia do udziału w Programie w podziale płeć .....	43
Tabela 11 Wymiar czasu, w jakim pracowali badani w momencie przystąpienia do udziału w Programie, w podziale na PI.....	44
Tabela 12 Wymiar czasu, w jakim pracowali badani w momencie przystąpienia do udziału w Programie, w podziale na płeć .....	45
Tabela 13 Ocena adekwatności wynagrodzenia względem wykonywanej pracy w chwili przystąpienia do udziału w Programie, w podziale na PI.....	46
Tabela 14 Ocena adekwatności wynagrodzenia względem wykonywanej pracy w chwili przystąpienia do udziału w Programie, w podziale na płeć.....	47
Tabela 15 Sytuacja uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI....	48
Tabela 16 Sytuacja uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć	49
Tabela 17 Formy zatrudnienia uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI.....	50
Tabela 18 Formy zatrudnienia uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć .....	51
Tabela 19 Struktura zmiany sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu -zmiana pracy lub stanowiska, w podziale na PI.....	52
Tabela 20 Struktura zmiany sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu -zmiana pracy lub stanowiska, w podziale na płeć .....	52
Tabela 21 Ocena wpływu udziału w Programie na zmianę pracy lub stanowiska 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI.....	54
Tabela 22 Ocena wpływu udziału w Programie na zmianę pracy lub stanowiska 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć .....	55
Tabela 23 Zmiana prac lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI.....	56
Tabela 24 Zmiana prac lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć .....	56
Tabela 25 Podstawa zatrudnienia uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć.....	57

Tabela 26 Podstawa zatrudnienia uczestników wsparcia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI .....	59
Tabela 27 Wymiar czasu, w jakim pracowali badani w okresie 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI .....	61
Tabela 28 Wymiar czasu, w jakim pracowali badani w okresie 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć.....	62
Tabela 29 Ocena adekwatności wynagrodzenia względem wykonywanej pracy w okresie 6 miesięcy od opuszczenia, w podziale na PI .....	64
Tabela 30 Ocena adekwatności wynagrodzenia względem wykonywanej pracy w okresie 6 miesięcy od opuszczenia, w podziale na płeć .....	65
Tabela 31 Wystąpienie innych pozytywnych zmian w sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI .....	66
Tabela 32 Wystąpienie innych pozytywnych zmian w sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć .....	67
Tabela 33 Rodzaj innych pozytywnych zmian w sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy od opuszczenia Programu, w podziale na płeć .....	67
Tabela 34 Rodzaj innych pozytywnych zmian w sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy od opuszczenia Programu, w podziale na PI.....	69
Tabela 35 Trwałość efektów wsparcia w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI .....	71
Tabela 36 Trwałość efektów wsparcia w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć .....	73
Tabela 37 Pozytywny efekt wsparcia w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na PI .....	74
Tabela 38 Pozytywny efekt wsparcia w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy co najmniej 12 miesięcy po opuszczeniu Programu, w podziale na płeć .....	75
Tabela 39 Ocena jakości otrzymanego wsparcia, w podziale na płeć.....	76
Tabela 40 Ocena jakości otrzymanego wsparcia, w podziale na PI .....	77
Tabela 41 Ocena poziomu dostosowania efektów wsparcia do potrzeb uczestników, w podziale na PI .....	78
Tabela 42 Ocena poziomu dostosowania efektów wsparcia do potrzeb uczestników, w podziale na płeć .....	78
Tabela 43 Liczba osób, które spełniały obiektywne kryteria znajdowania się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu w grupie respondentów III etapu pomiaru .....	82
Tabela 44 Liczba osób, które spełniały obiektywne i subiektywne kryteria znajdowania się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu w grupie respondentów III etapu pomiaru .....	82
Tabela 45 Wartość (%) brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” .....	84
Tabela 46 Wartość (%) netto wskaźnika rezultatu długoterminowego „liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” .....	85
Tabela 47 Struktura zmiany sytuacji zawodowej uczestników wsparcia, którzy spełnili obiektywne kryteria znajdowania się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu .....	85
Tabela 48 Porównanie wartości wskaźników rezultatu długoterminowego „liczba osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” osiągniętych w I, II oraz III etapie .....	88
Tabela 49 Subiektywna ocena wpływu formy wsparcia na zmianę sytuacji na rynku pracy, w podziale na PI.....	90

Tabela 50 Subiektywna ocena wpływu formy wsparcia na zmianę sytuacji na rynku pracy, w podziale na PI.....	91
Tabela 51 Częstotliwość wskazań poszczególnych form wsparcia jako mających wpływ na sytuację na rynku pracy.....	92
Tabela 52 Częstotliwość wskazań poszczególnych form wsparcia jako mających wpływ na sytuację na rynku pracy.....	93
Tabela 53 Zestawienie rozkładów odpowiedzi z pytania o wpływ form wsparcia na sytuację zawodową w grupach uczestników Programu wyodrębnionych na podstawie ich sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu .....	95
Tabela 54 Wpływ pandemii na sytuację na rynku pracy, w podziale na PI.....	98
Tabela 55 Wpływ pandemii na sytuację na rynku pracy, w podziale na płeć.....	99
Tabela 56 Wpływ wojny na sytuację na rynku pracy, w podziale na PI.....	99
Tabela 57 Wpływ wojny na sytuację na rynku pracy, w podziale na płeć.....	100
Tabela 58 Rodzaj wpływu pandemii na sytuację na rynku pracy, w podziale na płeć.....	100
Tabela 59 Rodzaj wpływu wojny na sytuację na rynku pracy, w podziale na płeć.....	101

## Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI

### WSTĘP

Dzień Dobry. Nazywam się [ANKIETER] i reprezentuję firmę badawczą ASM Research Solutions Strategy, czy mógłbym/abym porozmawiać z Panem(ią) [IMIĘ I NAZWISKO RESPONDENTA Z BAZY]?

Ankieter: jeszcze raz odczytać, jeśli zmiana rozmówcy:

Dzień Dobry. Nazywam się [ANKIETER] i reprezentuję firmę badawczą ASM Research Solutions Strategy, która na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego prowadzi badanie wśród osób, które uczestniczyły w projektach finansowanych z funduszy unijnych. Celem tego badania jest sprawdzenie skuteczności wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Według informacji otrzymanych z (nazwa instytucji) od [MIESIĄC I ROK ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY] do [MIESIĄC I ROK ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W

PROJEKCIE Z BAZY] uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie o nazwie [NAZWA PROJEKTU Z BAZY] realizowanym przez [NAZWA BENEFICJENTA].

Przystępując do tego projektu, wyraził(a) Pan(i) zgodę na uczestnictwo w badaniu oraz na przekazanie danych niezbędnych do przeprowadzenia tego wywiadu.

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

### CZĘŚĆ ZASADNICZA

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

*Możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.*



- a) Był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy jako bezrobotny(a) – zakończyć wywiad
  - b) Nie pracował(a) Pan(i), ale nie był(a) Pan(i) zarejestrowany w urzędzie pracy – zakończyć wywiad
  - c) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą – przejść 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 – przejść do pytania 5
  - g) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
  - h) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
  - i) Żadne z powyższych (dopytać i odnotować) .....
  - j) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – zakończyć wywiad
- 2) Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a?
- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
  - b) Umowy o pracę na czas określony
  - c) Umowy o dzieło/zlecenie
  - d) Innej umowy (jakiej?) .....
  - e) Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy
  - f) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
- 3) W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)?
- a) W pełnym / na cały etat
  - b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
  - c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
  - d) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
- 4) **Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było zaniskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że "wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”**



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

## PYTANIA O SYTUACJĘ PO PROJEKCIE

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

- 5) Czy wtedy Pracował(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie, w tym odbywał(a) staż, prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą?
- a) Tak
  - b) Nie - zakończyć wywiad
  - c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

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

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

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

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

\_\_\_\_\_

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



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

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

(1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)  (10)

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?

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

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

- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
- b) Umowy o pracę na czas określony
- c) Umowy o dzieło/zlecenie
- d) Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych
- e) Innej umowy (dopytać i odnotować)
- f) Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy
- g) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

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

- a) W pełnym / na cały etat
- b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat





c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat

d) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

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

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

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

a) Tak, zaszły zmiany pozytywne

a1) Spadło zagrożenie, że stanowisko mojej pracy zostanie zlikwidowane

b1) Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy

c1) Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników

d1) Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych

e1) Inne (jakie?)

b)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, jakogółem ocenia Pan(i) jakość uzyskanego wsparcia.

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

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

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

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

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

17) Czy, któraś z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi.

Pytanie do uczestników Działania 8.1



*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.1 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) Opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną
- b1) Szkolenie/kurs
- c1) Inne, jakie? (zapisać)
- d1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 8.3

*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.2 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) Doradztwo
- b1) Doskonalenie zawodowe
- c1) Studia/kształcenie podyplomowe
- d1) Szkolenie/kurs
- e1) Wsparcie z wykorzystania TIK
- f1) Inne, jakie? (zapisać)
- g1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 8.5

*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.3 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) Doradztwo
- b1) Doskonalenie zawodowe
- c1) Studia/kształcenie podyplomowe
- d1) Szkolenie/kurs
- e1) Inne, jakie? (zapisać)
- f1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 9.1



*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.4 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) Doradztwo
- b1) Usługa aktywnej integracji (o charakterze zawodowym/społecznym)
- c1) Inne, jakie? (zapisać)
- d1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 9.2

*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.4 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) Doradztwo
- b1) Szkolenie/kurs
- c1) Usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym
- d1) Usługa zdrowotna/medyczna
- e1) Zajęcia dodatkowe
- f1) Inne, jakie? (zapisać)
- g1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 9.3

*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.5 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) Doradztwo
- b1) Wizyta studyjna
- c1) Inne, jakie? (zapisać)
- d1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 10.1

*zadać, jeśli pytanie 17=a)*



17.6 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) pośrednictwo pracy
- b1) poradnictwo zawodowe
- c1) dofinansowanie do wynagrodzenia
- d1) Inne, jakie? (zapisać)
- e1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 10.2

*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.7 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) pośrednictwo pracy
- b1) poradnictwo zawodowe
- c1) staże/praktyki zawodowe
- d1) szkolenia/kursy prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowej;
- e1) wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy
- f1) Inne, jakie? (zapisać)
- g1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 10.4

*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.8 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) wsparcie szkoleniowe
- b1) bezzwrotne wsparcie finansowe (wraz ze wsparciem pomostowym)
- c1) mikropożyczka
- d1) Inne, jakie? (zapisać)
- e1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 10.5

*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.9 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) Szkolenie kurs
- b1) Usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa (usługa doradcza/szkoleniowa/studia/kształcenie podyplomowe)
- c1) Inne, jakie? (NIE CZYTAĆ)
- d1) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie do uczestników Działania 8.2

*zadać, jeśli pytanie 17=a)*

17.10 Która z form wsparcia miała wpływ na poprawę Pana/Pani sytuacji zawodowej:

- a1) Program zdrowotny
- b1) Szkolenie/kurs
- c1) Inne, jakie? (zapisać)
- d1) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie zostanie zadane wyłącznie respondentom, którzy w pytaniu 17 wskazali odpowiedź

„a”.

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

(otwarte)

.....

19)Czy dostrzega Pan/Pani wpływ pandemii COVID-19 na swoją sytuację na rynku pracy?

- a) Tak
- b) Nie
- c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie zostanie zadane wyłącznie respondentom, którzy w pytaniu 19 wskazali odpowiedź „a”.

20)W jaki sposób pandemia wpłynęła na Pana/Pani sytuację na rynku pracy:

- a) Zdecydowanie pozytywnie
- b) Pozytywnie
- c) Raczej pozytywnie
- d) Raczej negatywnie
- e) Negatywnie
- f) Zdecydowanie negatywnie.

21) Czy dostrzega Pan/Pani wpływ wojny na Ukrainie na swoją sytuację na rynku pracy?

- a) Tak
- b) Nie
- c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie zostanie zadane wyłącznie respondentom, którzy w pytaniu 19 wskazali odpowiedź „a”.

22) W jaki sposób wojna na Ukrainie wpłynęła na Pana/Pani sytuację na rynku pracy:

- a) Zdecydowanie pozytywnie
- b) Pozytywnie
- c) Raczej pozytywnie
- d) Raczej negatywnie
- e) Negatywnie
- f) Zdecydowanie negatywnie.

Dziękuję za udział w badaniu.

## Scenariusz IDI z przedstawicielami beneficjentów

Dzień dobry, nazywam się\_\_\_\_\_ i reprezentuję firmę ASM - ASM Research Solutions Strategy, która na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego, prowadzi badanie dotyczące efektów wsparcia realizowanego w ramach RPO WŚ 2014-2020.

Chcielibyśmy dowiedzieć, się jakie są Pani/Pana doświadczenia związane z udziałem w Programie. Państwa udział w badaniu pozwoli ocenić efekty realizowanych działań a także pomoże lepiej zaprojektować interwencje planowane w ramach nowej perspektywy finansowej.

Rozmowa potrwa ok 45 minut i będzie nagrywana, jednak wyłącznie w celu sporządzenia transkrypcji. Pana/i dane osobowe, głos, inne dane pozwalające na identyfikację Pana/i czy firmy nigdy, na żadnym etapie badania nie będą ujawniane: wyniki tego badania prezentowane będą w formie zanonimizowanej, uniemożliwiającej identyfikację respondenta.

Czy wyraża P. zgodę na nagrywanie?

### WSTĘP

1. Proszę powiedzieć parę słów o sobie, jakie stanowisko P. zajmuje?
2. Jakie były P. obowiązki związane z realizacją działań projektowych?
3. Proszę na początek spróbować opowiedzieć o tym, jakie są P. ogólne doświadczenia w związku z udziałem w Programie?
4. Chciał(a)bym, aby po krótko przedstawił P. jakie formy wsparcia realizowali Państwo w ramach projektu? W założeniu jakie efekty miały pozwolić osiągnąć?
5. Proszę powiedzieć, które formy wsparcia, z P. perspektywy wydają się najbardziej skuteczne a które najbardziej efektywne, jeśli chodzi o poprawę sytuacji uczestników Programu na rynku pracy? Proszę spróbować wyjaśnić z czego mogło to wynikać.
6. Czy uczestnicy wsparcia zgłaszali jakieś uwagi/wskazywali jakieś trudności związane z udziałem w projekcie? (*moderator dopytać w kontekście wymienionych przez rozmówcę form wsparcia*)



7. Jako beneficjenci Programu byli Państwo zobligowani do realizacji wytycznych dot. równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Jakie elementy/ rozwiązania zastosowane w projektach wpływały pozytywnie na jej spełnienie? Proszę spróbować wyjaśnić, dlaczego zastosowali Państwo właśnie te rozwiązania, jak z perspektywy czasu oceniają je Państwo. *(moderator zachęca do pogłębiania wątków)*
8. Czy uczestnicy wsparcia będące osobami z niepełnosprawnościami/szczególnymi potrzebami zgłaszały Państwu jakieś trudności? Jeśli tak, to jakie?
9. Czy w Państwa ocenie projekt cieszył się zainteresowaniem osób z niepełnosprawnościami? Tak/nie i dlaczego? Czy wdrożone rozwiązania rzeczywiście pozwoliły dostosować wsparcie także dla ich potrzeb? Tak/nie i dlaczego?
10. Realizacja działań Programowych zbiegła się w czasie z wybuchem pandemii koronawirusa i wojny na Ukrainie. Czy realizując Program dostrzegali Państwo wpływ tych wydarzeń na sytuację uczestników na rynku pracy lub/i na skuteczność realizowanego wsparcia? Jeśli tak, to proszę powiedzieć w jaki sposób wpłynęły na sytuację uczestników wsparcia? *(moderator zachęca do pogłębiania wypowiedzi).*

To były już wszystkie pytania, czy na zakończenie chciał(a)by P. jeszcze coś dodać, dopowiedzieć?

Dziękuję za udział w badaniu.

## Scenariusz warsztatu implementacyjnego

Dzień dobry, nazywam się \_\_\_\_\_ i reprezentuję firmę ASM - ASM Research Solutions Strategy, która prowadziła dla Państwa badanie, którego celem było dokonanie III pomiaru osiągniętych wartości wybranych wskaźników rezultatu długoterminowego.

Spotkaliśmy się z Państwem, aby omówić najważniejsze wnioski z badania oraz przedyskutować zaproponowane z naszej strony rekomendacje.

### PREZENTACJA WYNIKÓW

W pierwszej części spotkania chciał(a)bym przedstawić Państwu prezentację multimedialną i omówić najważniejsze wnioski będące efektem prowadzonych prac analitycznych i stanowiące odpowiedź na pytania problemowe:

- Jaką wartość brutto oraz netto osiągnął wskaźnik rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”?
- 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)?
- Czy w wyniku otrzymanego wsparcia nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy poprzez uzyskanie wyższego wynagrodzenia (tzw. awans płacowy).
- Jak uczestnicy projektów oceniają jakość udzielonego wsparcia?
- W jakim stopniu efekty wsparcia, są zgodne z potrzebami uczestników projektów?

- Jakie formy wsparcia, z którego skorzystali uczestnicy miały największy wpływ na poprawę ich sytuacji na rynku pracy?
- Czy efekty wsparcia uzyskane przez uczestników projektów utrzymały się/uległy zmianie po 12 miesiącach i 24 miesiące od zakończenia uczestnictwa w projekcie?
- Jak została zapewniona realizacja zasady horyzontalnej UE dotycząca równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Jakie elementy/ rozwiązania zastosowane w projektach wpływały pozytywnie na jej spełnienie?
- W jaki sposób skutki pandemii oraz wojny na Ukrainie wpłynęły na sytuację uczestników po zakończeniu udziału we wsparciu?

## CZĘŚĆ DYSKUSYJNA

1. Jak oceniają Państwo osiągnięty poziom wartości wskaźnika? Czy odpowiada Państwa przewidywaniom, a może coś Państwa zaskoczyło?
2. Jeśli chodzi o strukturę zmian w sytuacji osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy, czy tutaj coś Państwa zaskoczyło, jest dla Państwa szczególnie ważne/interesujące?
3. Czy do Państwa jako przedstawicieli IZ RPO WŚ 2014-2020 docierały jakieś informacje o trudnościach/barierach, z którymi spotykali się uczestnicy wsparcia? Jeśli tak to jakie one były, z czego wynikały (*kwestie organizacyjne/wynikające z założeń projektowych/czynniki zewnętrzne*)
4. Czy w Państwa ocenie w Programie w dostatecznym stopniu zapewniono realizację zasady równości szans i niedyskryminacji? W jaki sposób ją realizowano? Z perspektywy czasu, czy zmieniliby Państwo coś w obszarze założeń projektowych/kwestii organizacyjnych?
5. Realizacja działań Programowych zbiegła się w czasie z wybuchem pandemii koronawirusa i wojny na Ukrainie. Czy te wydarzenia w Państwa ocenie wpłynęły na realizację działań Programowych. Jeśli tak, to w jaki sposób? Jakie rozwiązania Państwo wdrożyli w celu przeciwdziałania negatywnemu wpływowi wybuch pandemii i wojny na efekty działań programowych?