



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Raport końcowy

## Badanie ewaluacyjne projektu systemowego „Uczymy się, pracujemy, zostajemy”

realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy  
w ramach Poddziałania 6.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki  
na lata 2007-2013, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**grupa GUMUŁKA**  
Pasja. Wiedza. Doświadczenie.



Badanie ewaluacyjne projektu systemowego pn. „*Uczymy się, pracujemy, zostajemy*” zrealizowane zostało zgodnie z „Załoženiami do ewaluacji projektów systemowych powiatowych urzędów pracy, realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”.

Raport z badania został zrealizowany przez firmę:

Grupa Gumulka Sp. z o.o.

oraz

Grupa Gumulka – Kancelaria Prawa Finansowego Sp. z o.o.

Członkowie Zespołu Ewaluacyjnego:

Radosław Gumulka

Anna Koniewska-Kowalska

Agnieszka Duško

Monika Mosur-Łagutko

Łukasz Kiszkiel

## 1. Podsumowanie

Przeprowadzone badanie dowiodło, iż działania realizowane w ramach projektu systemowego w 2009 roku pozostają koherentne z dokumentami programowymi i realizują cele jak i wskaźniki Poddziałania 6.1.3, Działania 6.1 i Priorytetu VI PO KL. Projekt systemowy bardzo dobrze koresponduje z wymaganiami jak i problemami rynku pracy w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim, które zostały zdefiniowane na podstawie analiz Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy.

Ze wszystkich zaimplementowanych instrumentów jak i usług rynku pracy najwyższą efektywność (skuteczność) zatrudnieniową wykazały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Uczestnicy projektu wykazywali największe zainteresowanie tą formą pomocową ze strony urzędu. Ponadto jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej pozytywnie oddziaływały zarówno na rynek pracy, jak i na lokalną gospodarkę.

W wyniku zrealizowanego badania ustalono następujące rodzaje problemów, z którymi systemowy beneficjent miał do czynienia w trakcie trwania projektu:

- Przepływ informacji między jednostkami szkoleniowymi a PUP. Brak terminowego zgłaszania problemów przez jednostki zewnętrzne, bądź nieprzestrzeganie ścisłego harmonogramu utrudniało nieznacznie realizację projektu systemowego.
- Rezygnacje uczestników projektu systemowego ze staży.
- Ograniczone zasoby ludzkie i czasowe. Niewystarczająca liczba pracowników ds. aktywizacji zajmujących się realizacją staży, pisanem umów a także zbyt mała liczba pracowników wizytujących miejsca, w których potencjalni uczestnicy projektu będą prowadzić działalność gospodarczą. Wydłuża to procedury otrzymania dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- Skomplikowane procedury przetargowe, także wydłużające czas organizowania szkoleń.

Beneficjent systemowy wszystkie pojawiające się problemy rozwiązywał samodzielnie – wewnętrznie.

Zdecydowana większość uczestników projektu systemowego przyznała, że wsparcie jakie otrzymali w ramach projektu było wystarczające, zarazem w odniesieniu do doboru usług jak i instrumentów. Jedynym aspektem, który zdaniem uczestników projektu mógłby być poprawiony, to przyznanie większych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Nie zaobserwowano przeoczeń bądź niedopatrzeń w administrowaniu projektem systemowym ze strony beneficjenta systemowego. Jedynym niuansiem, który może w przyszłości rzutować na jakość zarządzania projektem, mogą być niewystarczające zasoby kadrowe oraz deficyt czasu do wizytowania lokali ostatecznych odbiorców projektu systemowego.



Badanie CATI przeprowadzone jako element przedmiotowej ewaluacji jednoznacznie wykazuje, że realizowany w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim projekt systemowy osiągnął efektywność zatrudnieniową (znalezienie pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej) na poziomie około 66%, co znacznie przekracza planowany we wniosku o dofinansowanie wskaźnik efektywności ustalony na 45%. Uczestnicy projektu w zdecydowanej większości podkreślają aspekt poprawy własnej sytuacji na rynku pracy jako wynik partycypacji w projekcie systemowym. Niemal trzech na czterech badanych stwierdza, że po ukończeniu projektu lepiej poradzi sobie na rynku pracy.

Uczestnicy bardzo pozytywnie opiniują wsparcie przyznane im w ramach projektu. Prócz osób, które dzięki obecności w projekcie otrzymały zatrudnienie bądź otworzyły działalność gospodarczą, reszta z partycypantów podkreśla, że udział spowodował wzrost ich kwalifikacji i umiejętności, zwiększenie wiary we własne możliwości, jak również dał im szansę nawiązania kontaktów z pracodawcami.

Jak wynika z badań CATI, niewątpliwie uczestnicy, którzy otrzymali środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej najbardziej odczuwają wymierne zmiany w swojej sytuacji zawodowej. Efektywność zatrudnieniowa z wykorzystaniem tego instrumentu projektu wyniosła 95,5%.

Uczestnicy projektu odczuwają jako trwałe skutki uczestnictwa w projekcie po 6 miesiącach od jego ukończenia.

## 2. Streszczenie

W przedmiotowym opracowaniu zaprezentowano wyniki badania ewaluacyjnego projektu systemowego pt. „Uczymy się, pracujemy, zostajemy” realizowanego w 2009 roku. Badanie zostało przeprowadzone przez Grupę Gumulka Sp. z o.o. w okresie 25.10-29.10 2010 roku. Raport przygotowano zgodnie z zaleceniami zawartymi w dokumencie „Założenia do ewaluacji projektów systemowych powiatowych urzędów pracy realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”.

Na wstępie raportu zaprezentowano i scharakteryzowano cel główny badania oraz wypunktowano cele szczegółowe. Celem głównym zrealizowanego badania ewaluacyjnego była ocena jakości projektu systemowego prowadzonego przez PUP w Bydgoszczy w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL oraz wpływu prowadzonych w ramach projektu działań na podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz ocena zdolności do zatrudnienia ich uczestników. Pośród celów szczegółowych wyróżniono między innymi: ocenę trafności działań podejmowanych w ramach projektu, stopień realizacji zamierzonych celów i zarządzania projektem, ocenę barier związanych z realizacją projektu oraz trwałości działań podejmowanych w projekcie. Oceny tej dokonano posługując się czterema kryteriami ewaluacyjnymi takimi jak: trafność, skuteczność, użyteczność oraz trwałość. W oparciu o wymienione kryteria zaprojektowano 11 pytań badawczych na które udzielono odpowiedzi w końcowej, podsumowującej części raportu.

Druga część raportu odnosi się do rezultatów i wyników badania, z podziałem na poszczególne narzędzia badawcze, które zostały wykorzystane do ewaluacji. W ramach analizy danych zastanych sprawdzono koherentność działań prowadzonych w realizowanym projekcie z wytycznymi zawartymi w dokumentach programowych Poddziałania 6.1.3 PO KL, począwszy od założeń Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. Uwzględniono również dokumenty udostępnione przez beneficjenta systemowego, w tym wnioski aplikacyjne z lat 2008-2009, sprawozdania finansowe, a także inne zestawienia statystyczne dotyczące rynku pracy w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim.

W trzeciej części zaprezentowano wyniki badania telefonicznego zrealizowanego na losowej próbie 517 uczestników projektu systemowego w roku 2009, którzy ukończyli udział w projekcie najwcześniej 6 miesięcy od momentu badania. W oparciu o uzyskane w wywiadach informacje, zmonitorowano zmiany jakie dokonały się w ich sytuacji zawodowej, oceniono satysfakcję uczestników z uczestniczenia w projekcie. Kluczowe wyniki przedstawiono w formie graficznej, z uwzględnieniem podziału na płeć, jeśli pojawiały się różnice istotne statystycznie.

Osobne miejsce przeznaczono na ocenę wpływu partycypacji w projekcie na dalsze losy zawodowe, jak również na miękkie rezultaty wsparcia, takie jak samoocena, poczucie własnej wartości, motywacja do działania.

Kolejną częścią raportu jest sprawozdanie z rozmowy przeprowadzonej z osobą do kontaktów roboczych, określoną we wniosku o dofinansowanie, z zastosowaniem techniki wywiadu pogłębionego. Wywiad zrealizowano w dniu 20 października 2010 r. Został on przeprowadzony z wykorzystaniem zestandaryzowanego scenariusza wywiadu zamieszczonego w „Założeniach do ewaluacji projektów systemowych powiatowych urzędów pracy, realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”. Wywiad poruszał rozliczne kwestie związane z zarządzaniem projektem systemowym i dotyczył między innymi kryteriów wyboru określonych instrumentów i usług rynku pracy do przedmiotowego projektu systemowego, jak również obejmował kwestie ewentualnych barier, które mogą zakłócać realizację projektu systemowego. Podczas rozmowy szczególną uwagę poświęcono problemom, jakie pojawiały się w trakcie trwania projektu oraz sposobom ich rozwiązywania. Końcowa część scenariusza zawierała pytania dotyczące czynników sukcesu przy realizacji projektu systemowego 6.1.3 PO KL.

Następna część raportu zawiera szczegółowy opis zastosowanej w ramach badania metodologii. Zaprezentowano użyte w trakcie ewaluacji zestawy narzędzi badawczych, dodatkowo tłumacząc celowość ich wyboru, jak również prezentując szczegóły realizacji badań. W odniesieniu do analizy treści dokonano wyszczególnienia dokumentów będących przedmiotem analizy. Omówiono sposób doboru próby badawczej do realizacji ankiety telefonicznej. Na koniec przedstawiono uzasadnienie i sposób przeprowadzenia wywiadu indywidualnego z osobą wyznaczoną do kontaktów roboczych w ramach projektu systemowego 6.1.3. PO KL.

Ostatnią, podsumowującą część raportu stanowią wnioski płynące z badań oraz rekomendacje. Wnioski z badania ujęto w formie tabelarycznej, jako odpowiedzi na przedstawione w części wprowadzającej pytania badawcze. Podobnie przedstawiono rekomendacje, opracowanie tabelaryczne stworzono w oparciu o wzór „Tabeli wdrażania rekomendacji”, z uwzględnieniem wniosku, z którego wynika rekomendacja, adresata rekomendacji oraz proponowanego sposobu wdrożenia.

Do raportu dołączono materiały dodatkowe: wzór ankiety wywiadu CATI, dyspozycje do wywiadu IDI, transkrypcję wywiadu indywidualnego w formie elektronicznej, zbiorcze zestawienie wyników badania CATI w formie tabelarycznej w osobnym pliku w formacie .xls

### 3. Spis treści

1. Podsumowanie.....	3
2. Streszczenie.....	5
3. Spis treści.....	7
4.1 Cele badania.....	8
4.1.1 Cel główny .....	8
4.1.2 Cele szczegółowe: .....	8
4. 2. Kryteria ewaluacyjne .....	8
4.3. Pytania badawcze .....	9
5. Rezultaty badania.....	11
5.1. Analiza danych zastanych .....	11
Rysunek 1. Zmiany w liczbie bezrobotnych w okresie XII.2007r. – XII.2008r. w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim .....	13
5.2. Wywiady telefoniczne (CATI) z osobami, które zakończyły udział w projekcie systemowym w 2009 r. ....	18
5.3. Wywiad indywidualny (IDI) z osobą do kontaktów roboczych .....	31
6. Metodologia badania.....	35
6.1 Analiza danych zastanych (desk research).....	35
6.2 Wywiady telefoniczne (CATI) z osobami, które zakończyły udział w projekcie systemowym w 2009 r., co najmniej 6 m-cy przed udziałem w badaniu. ....	36
6.2.1. Dobór próby .....	36
6.3. Wywiad indywidualny (IDI) z osobą do kontaktów roboczych .....	36
7. Wnioski z badania .....	37
7.1. Odpowiedzi na pytania badawcze .....	37
7.2. Tabela wdrażania rekomendacji.....	41
8. Załączniki.....	42
8.1 Wzór ankiety CATI .....	42
8.2 Dyspozycje do wywiadu indywidualnego z osobą do kontaktów roboczych.....	49



## 4. Wprowadzenie

### 4.1 Cele badania

#### 4.1.1 Cel główny

Głównym celem ewaluacji była ocena jakości projektu systemowego realizowanego przez PUP w Bydgoszczy w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL oraz wpływu podejmowanych w ramach projektu działań na podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia ich uczestników.

#### 4.1.2 Cele szczegółowe:

Cele szczegółowe zrealizowanego badania to:

1. ocena stopnia, w jakim cele projektu odpowiadają problemom lokalnego rynku pracy,
2. ocena stopnia realizacji zamierzonych celów projektu, ocena sposobu zarządzania projektem oraz jego wdrażania, stopnia jakości współpracy z lokalnymi instytucjami, zaangażowanymi w realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013,
3. identyfikacja barier i problemów związanych z realizacją projektu (w tym związanych z zarządzaniem projektami i ich wdrażaniem),
4. ocena sposobu doboru instrumentów rynku pracy pod kątem ich adekwatności do celów projektu,
5. ocena użyteczności oferowanego wsparcia z punktu widzenia uczestników projektów,
6. ocena trwałości działań podejmowanych w projekcie w okresie co najmniej 6 miesięcy od zakończenia przez uczestników udziału w projekcie.

### 4. 2. Kryteria ewaluacyjne

Kryteria ewaluacyjne, którymi kierowano się w trakcie realizacji badania to:

**Trafność (adekwatność)** – rozumiana jako ocena sposobu doboru zastosowanych w projekcie systemowym instrumentów i usług rynku pracy pod kątem realizacji celów projektu systemowego PUP, celu Działania 6.1 PO KL, celów szczegółowych Priorytetu VI PO KL, celu szczegółowego nr 1 PO KL), a także ocena związku pomiędzy zdefiniowanymi celami a istniejącymi problemami społeczno-gospodarczymi, które mają zostać rozwiązane dzięki interwencji EFS;

**Skuteczność** – rozumiana jako stopień, w jakim wdrażane w projekcie działania, poprzez wykorzystane instrumenty rynku pracy, przyczyniają się do realizacji celu projektu systemowego PUP, celu Działania 6.1, celów szczegółowych Priorytetu VI, celu szczegółowego nr 1 PO KL – czyli w jakim stopniu zakładane cele projektu zostały zrealizowane;



**Użyteczność** – rozumiana jako wpływ zaoferowanego wsparcia na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy, a także ocena, czy zmiany wywołane realizacją projektu są korzystne z punktu widzenia jego uczestników i do jakiego stopnia oddziaływanie projektu odpowiada potrzebom grupy docelowej;

**Trwałość** – rozumiana jako użyteczność w dłuższym okresie czasu, a więc ocena czy i w jakim stopniu zmiany sytuacji zawodowej uczestników projektów, wywołane oddziaływaniem projektu są zauważalne w okresie co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

### 4.3. Pytania badawcze

Aby zrealizować cele badania ewaluacyjnego, udzielono odpowiedzi na przedstawione poniżej pytania badawcze wynikające z zakresu przedmiotowego badania. Do pytań badawczych zostały przyporządkowane metody, za pomocą których zostaną zebrane niezbędne dane oraz został określony sposób analizy prowadzący do uzyskania odpowiedzi na postawione pytania.

Opisane powyżej projektowanie przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 1. Pytania ewaluacyjne**

Lp.	Pytanie ewaluacyjne	Kryterium ewaluacyjne	Proponowana metoda / technika badawcza
1.	W jakim stopniu realizowane w projekcie systemowym działania przyczyniają się do realizacji celów i wskaźników Poddziałania 6.1.3 oraz Działania 6.1 i Priorytetu VI PO KL? Czy są zgodnie z programami promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy, (zgodnie z art. 9, ust 1. pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)?	trafność (adekwatność)	analiza danych zastanych (desk research)
2.	Które instrumenty i usługi rynku pracy, stosowane w projekcie systemowym są najbardziej skuteczne (najlepiej przyczyniają się do realizacji celów, rezultatów i wskaźników projektów)?	skuteczność	IDI, analiza danych zastanych (desk research)
3.	Jakiego rodzaju problemów doświadcza beneficjent systemowy w trakcie realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL?	skuteczność	IDI
4.	Jakie działania podejmuje PUP w Bydgoszczy w celu rozwiązania pojawiających się problemów? Z kim się kontaktuje? Jakie metody i sposoby wykorzystuje w celu rozwiązania problemów? Gdzie poszukuje informacji? Od kogo uzyskuje ewentualną pomoc?	skuteczność	IDI
5.	Jakie są potrzeby i oczekiwania uczestników projektu systemowego?	użyteczność	CATI, analiza danych zastanych (desk research)



Lp.	Pytanie ewaluacyjne	Kryterium ewaluacyjne	Proponowana metoda / technika badawcza
6.	W jakim stopniu projekt systemowy w Poddziałaniu 6.1.3 PO KL są skutecznie zarządzane?	skuteczność	IDI, analiza danych zastanych (desk research)
7.	Jak beneficjent systemowy realizujący projekt w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL ocenia współpracę przy realizacji projektu z innymi instytucjami lokalnymi, organizacjami pozarządowymi, a także IP/IP2 PO KL?	skuteczność	IDI
8.	Czy i w jakim zakresie wsparcie udzielone uczestnikom w ramach projektu systemowego w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL przyczyniło się do zmiany ich statusu na rynku pracy (uzyskali niezbędne kwalifikacje zawodowe, znaleźli i zdobyli zatrudnienie, podjęli dalsze kształcenie lub szkolenie w celu znalezienia pracy)?	użyteczność	analiza danych zastanych (desk research), CATI
9.	W jakim obszarze uczestnicy projektu odczuwają największe zmiany własnej sytuacji społeczno-zawodowej? Co dokładnie osiągnęli dzięki udziałowi w projekcie systemowym? Jak uczestnicy oceniają uzyskane wsparcie?	użyteczność	CATI, analiza danych zastanych (desk research)
10.	Dzięki zastosowaniu jakich instrumentów i usług rynku pracy wsparcie udzielone w ramach projektu przyczyniło się do zmiany sytuacji społeczno-zawodowej uczestników projektu?	użyteczność	CATI
11.	Czy wsparcie uzyskane w ramach projektu minimum 6 miesięcy wcześniej jest nadal odczuwalne? Czy wg uczestników efekty wsparcia są trwałe (czy utrzymali zdobyte dzięki wsparciu projektowemu miejsca zatrudnienia, czy uzyskane kwalifikacje zawodowe są przez nich wykorzystywane w aktualnej pracy)?	trwałość	CATI, analiza danych zastanych (desk research) – SI PULS

## 5. Rezultaty badania

### 5.1. Analiza danych zastanych

Głównym celem projektu systemowego realizowanego w 2009 roku zapisanym we wniosku o dofinansowanie było „podniesienie poziomu aktywności zawodowej, zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia osobom zarejestrowanym w PUP jako bezrobotne, zmniejszenie udziału grup docelowych w liczbie bezrobotnych ogółem. W ramach projektu aktywizowane będą osoby bezrobotne z Bydgoszczy i Powiatu Bydgoskiego”. Cel ten jest zgodny z zapisami Priorytetu VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”. Opisywany projekt wpisuje się w realizację wszystkich celów szczegółowych Priorytetu VI PO KL<sup>1</sup>, jak również w regionalną politykę w zakresie przeciwdziałania bezrobociu. Tabela przedstawiona poniżej ujmuje całościowe zestawienie poszczególnych celów szczegółowych Priorytetu VI PO KL z odpowiednimi zapisami wniosku o dofinansowanie.

**Tabela 2. Zgodność celów szczegółowych Priorytetu VI PO KL z zapisami wniosku o dofinansowanie**

Cele szczegółowe Priorytetu VI PO KL		Zapisy we wniosku o dofinansowanie
1	Zwiększenie zasięgu oddziaływania Aktywnej Polityki Rynku Pracy	Cele szczegółowe projektu systemowego I, II, III, IV, V, VI
2	Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród ludzi młodych	„Zmniejszenie udziału młodych w liczbie bezrobotnych” [II cel szczegółowy projektu systemowego]
3	Zmniejszanie bezrobocia wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (kobiet, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób bezrobotnych zamieszkujących na obszarach wiejskich)	„Zmniejszenie udziału kobiet w liczbie bezrobotnych [I cel szczegółowy projektu systemowego], „zmniejszenie liczby długotrwale bezrobotnych [III cel szczegółowy projektu systemowego], „zmniejszenie udziału osób niepełnosprawnych [VI cel szczegółowy projektu systemowego], „zmniejszenie udziału osób z terenów wiejskich” [V cel szczegółowy projektu systemowego]
4	Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych	„Zmniejszenie udziału osób w wieku powyżej 50 roku życia w liczbie bezrobotnych” [IV cel szczegółowy projektu systemowego]

Jak wynika z informacji ujętej w tabeli, wniosek złożony przez PUP w Bydgoszczy o dofinansowanie projektu systemowego na rok 2009 kierował wsparcie w stronę grup najbardziej zagrożonych bezrobociem, to jest: kobiet, osób młodych, długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 50 roku życia, osób z terenów wiejskich a także osób niepełnosprawnych.

Porównując też zawartą w Szczegółowym Opisie Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 oraz zapisach we wniosku o dofinansowanie można stwierdzić, iż **projekt**

<sup>1</sup> Program Operacyjny Kapitał Ludzki

[http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/87/POKL\\_zatwierdzony\\_7092007.pdf](http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/87/POKL_zatwierdzony_7092007.pdf), s. 179-186 (stan na dzień 29.11.2010).

odpowiadał celom Poddziałania 6.1.3 „Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych w ramach działania 6.1.” jak również ustaleniom zawartym w Planie Działania dla Priorytetu VI na 2009 rok. Działania realizowanego projektu systemowego odpowiadają wyszczególnionym typom opisanych tam operacji, tj. instrumentów i usług rynku pracy wymienionych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 Nr 69, poz. 415 z późn. zm.), a także charakterystyce uczestników projektu wymienionych w Szczegółowym Opisie Priorytetów PO KL Poddziałania 6.1.3, tj. osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotne a dokładniej osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wymienione w art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 Nr 69, poz. 415 z późn. zm.)<sup>2</sup>.

Analizując dokument „Projekty Systemowe Powiatowych Urzędów Pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013” i porównując go z realizowanym projektem systemowym można zauważyć, iż przedmiotowy projekt odpowiadał założeniom dotyczącym projektów systemowych zawartym w tym dokumencie. **Porównanie dokumentów wykazało ponadto, iż działania na etapie przygotowania, realizacji i rozliczenia wniosków były zgodne z zasadami określonymi w wyżej wymienionym dokumencie<sup>3</sup>.** Wniosek o dofinansowanie a także wnioski o płatność przygotowano w oparciu i w zgodzie z wytycznymi zawartymi w załącznikach do ww. dokumentu.

Poddając analizie dane statystyczne dostępne na stronie internetowej PUP w Bydgoszczy w „Sprawozdaniu z realizacji programu przeciwdziałania bezrobociu, promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w 2008 roku”<sup>4</sup>, stwierdzono, że na koniec 2008 (grudzień) stopa bezrobocia w powiecie bydgoskim obniżyła się o 1,9 punktu procentowego w porównaniu do końca roku 2007, a liczba bezrobotnych spadła o 656 osób, czyli aż o 17,5% w odniesieniu do roku 2007. Adekwatnie w tym samym okresie w mieście Bydgoszcz stopa bezrobocia obniżyła się o 1,3 punktu procentowego, a liczba bezrobotnych spadła o 2179 osób, zatem o 21,1%.

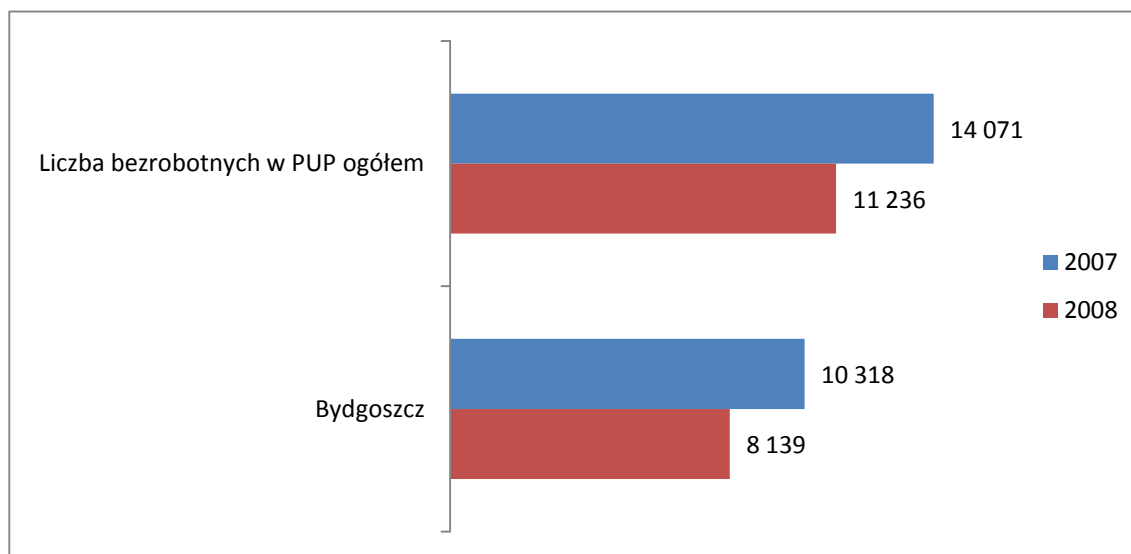
---

<sup>2</sup>Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, <http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl>, s. 184-186, stan na 08.11.2010

<sup>3</sup>Projekty Systemowe Powiatowych Urzędów Pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, [www.efs.gov.pl](http://www.efs.gov.pl), stan na 08.11.2010

<sup>4</sup> <http://www.pup.bydgoszcz.pl/?cid=640>, stan na 08.11.2010

Rysunek 1. Zmiany w liczbie bezrobotnych w okresie XII.2007r. – XII.2008r. w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim



Źródło: dane statystyczne PUP Bydgoszcz

Pomimo, że rok 2008 charakteryzował się systematycznym spadkiem bezrobocia, sytuacja na rynku pracy nadal pozostawała trudna ze względu na fakt utrzymującej się niekorzystnej struktury osób bezrobotnych:

- wysoki udział kobiet wśród bezrobotnych ogółem – 58,7% ogółu bezrobotnych w Bydgoszczy i 58,8% w powiecie bydgoskim,
- duży udział osób bez wykształcenia średniego – 55,3% ogółu bezrobotnych w Bydgoszczy i 68,8% ogółu bezrobotnych w powiecie bydgoskim
- duży udział osób długotrwale bezrobotnych – 42,8% ogółu bezrobotnych z Bydgoszczy, 41,8% ogółu bezrobotnych w powiecie bydgoskim
- niski poziom kwalifikacji zawodowych bezrobotnych – 27,8% w Bydgoszczy i 33,9% bezrobotnych w powiecie bydgoskim,
- duży udział osób po 50 roku życia wśród bezrobotnych ogółem – 26,2% w Bydgoszczy i 19,1% w powiecie bydgoskim.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> <http://www.pup.bydgoszcz.pl/?cid=640>, przedstawiono dane w oparciu o zestawienie na grudzień 2008 roku, stan na 08.11.2010

Poprawy większości wskaźników rynku pracy w Bydgoszczy jak i powiecie bydgoskim upatrywano w:

- podniesieniu poziomu aktywności zatrudnienia oraz
- zmniejszeniu udziału procentowego grup docelowych w liczbie bezrobotnych ogółem.

Rezultatem realizacji projektu miało być:

- zwiększenie szans uczestników na uzyskanie zatrudnienia poprzez wyposażenie ich w umiejętności poszukiwania zatrudnienia, dostosowanie i nabycie kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb pracodawców poprzez udział w szkoleniach oraz umożliwienie samozatrudnienia poprzez udzielenie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.
- otrzymanie zaświadczeń o odbytym stażu lub zakończonym szkoleniu.

W 2009 roku, w założeniach projektu systemowego uwzględniono wszystkie istotne konkluzje wynikające z realizacji projektu w 2008 roku. Wynika zatem jednoznacznie, iż ewaluowany projekt systemowy kontynuuje i wykorzystuje dane zastane i umiejętnie implementuje niezbędne rozwiązania. W szczególności mowa tu o kobietach, które według danych za rok 2008 stanowiły blisko 60% ogółu bezrobotnych. **Konstrukcja projektu systemowego w szczególnym stopniu uwzględniała kobiety w większości zastosowanych w jego ramach usługach i instrumentach rynku pracy.** Potwierdza to właściwe dopasowanie grup docelowych w projekcie do specyfiki regionu i zmian zachodzących w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim.

W poniższej tabeli ujęto działania wpisane do realizacji w ramach projektu systemowego. W trzech spośród pięciu rodzajów działań kobiety były traktowane priorytetowo i była ich spora nadreprezentacja.

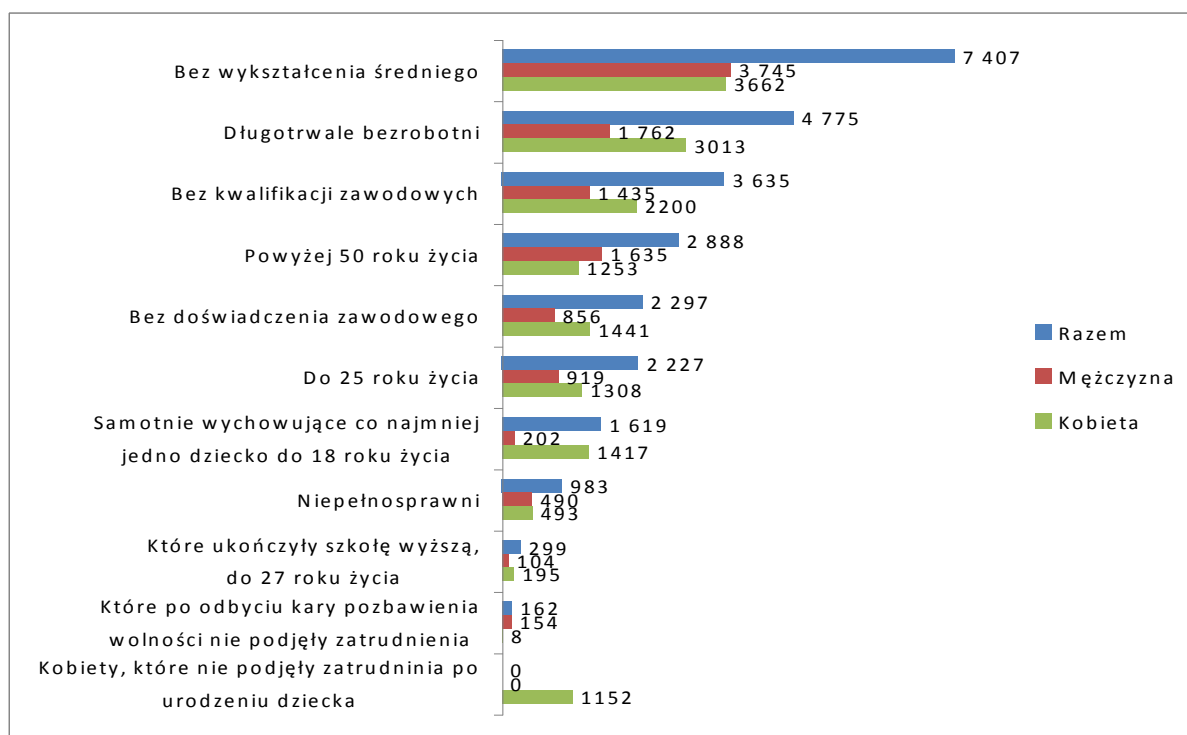
**Tabela 3. Uwzględnienie szczególnej sytuacji kobiet w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim we wniosku o dofinansowanie projektu systemowego w 2009r.**

Nazwa działania	Ogólna liczba osób objętych wsparciem	Liczba kobiet	% udział kobiet
Poradnictwo zawodowe	1051	576	55%
Pośrednictwo pracy	871	499	57%
Staże zawodowe	554	389	70%
Szkolenia	248	79	32%
Środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	176	72	41%



Przeanalizowane powyżej założenia wsparcia poszczególnymi usługami i instrumentami rynku pracy oraz proporcje osób z poszczególnych grup są uzasadnione ze względu na sytuację na rynku pracy według stanu na początek stycznia 2009 roku. Rozkład struktury demograficznej bezrobotnych w rozbiciu na poszczególne grupy z uwzględnieniem zmiennej „płeć” prezentuje rysunek 2. Zaplanowane wielkości grup docelowych projektu systemowego trafnie odzwierciedlały strukturę bezrobotnych z Bydgoszczy i powiatu bydgoskiego z początku 2009 roku. Z analizy bilansu projektu systemowego za rok 2009 wynika, że największą ilość uczestników stanowiły osoby bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub wykształcenia średniego (70% z ogółu uczestników projektu). Była to także najliczniejsza grupa bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Bydgoszczy w styczniu 2009 roku (bez wykształcenia średniego – 7407 osób, bez kwalifikacji zawodowych – 3635 osób oraz bez doświadczenia zawodowego – 2297 osób). W ponad połowie przypadków uczestnikami projektu były kobiety, które jak pokazują dane zastane, są grupą dotkniętą większym bezrobociem niż mężczyźni. Podobnie sytuacja dotyczyła osób młodych - do 24 roku życia. Ich liczba także została prawidłowo odwzorowana w ogólnej ilości uczestników projektu systemowego (ok 35%).

Rysunek 2. Struktura bezrobotnych w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim według danych ze stycznia 2009 roku.<sup>6</sup>



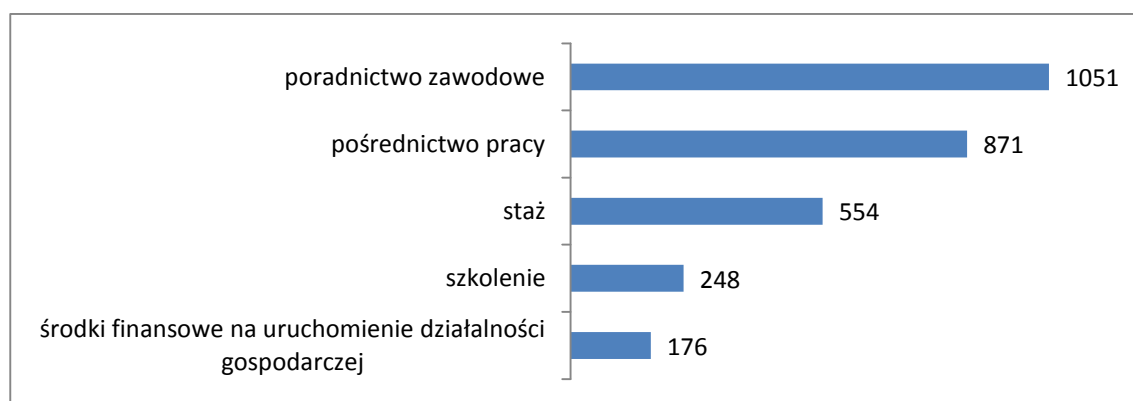
Źródło: dane statystyczne PUP Bydgoszcz

<sup>6</sup> <http://www.pup.bydgoszcz.pl/?cid=25>, stan na 08.11.2010



Projekt systemowy realizowany w 2009 roku należy również uznać za adekwatny w odniesieniu do potrzeb rynku pracy jeśli chodzi o strukturę wsparcia poszczególnych osób w zależności od zastosowanych usług i instrumentów rynku pracy. Jak widać na poniższym wykresie, największa grupa uczestników projektu została objęta wsparciem w zakresie poradnictwa zawodowego (1051 osób) oraz pośrednictwa pracy (871). Równie ważne były staże (554 osoby) oraz szkolenia podnoszące kwalifikacje i umiejętności. Skorzystało z nich 248 osób. Środkami na uruchomienie działalności gospodarczej objęto 176 osób.

**Rysunek 3. Rodzaj udzielonego wsparcia i ilość osób w projekcie systemowym w 2009 roku<sup>7</sup>**



*Źródło: Bilans za 2009 r z projektu realizowanego w ramach Poddziałania 6.1.3 – PO KL „Uczymy się, pracujemy, zostajemy”.*

<sup>7</sup> Bilans za 2009 r z projektu realizowanego w ramach Poddziałania 6.1.3 – PO KL „Uczymy się, pracujemy, zostajemy”.



Dodatkowo projekt systemowy osiągnął znacznie wyższy niż planowany we wniosku o dofinansowanie na 45% wskaźnik efektywności zatrudnieniowej, który co więcej, w okresie 6 miesięcy po zakończeniu projektu wzrósł aż o 19,6 %. Dokładne dane prezentuje poniższa tabela.

Tabela 4. Efektywność zatrudnieniowa za 2008 r. i 2009 r. w projekcie "Uczymy się, pracujemy, zostajemy"  
Poddziałanie 6.1.3 PO KL (Dotyczy osób, które zakończyły udział w projekcie)

ROK	Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie.	Liczba osób które otrzymały pracę zaraz po projekcie	w tym liczba osób, które podjęły samozatrudnienie	%	Liczba osób które otrzymały pracę w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie	w tym liczba osób, które podjęły samozatrudnienie	%
2009	935	586	232	62,67	604	234	64,60
2008	1050	662	156	63,05	688	162	65,52

Źródło: Bilans z 2009 r z projektu realizowanego w ramach Poddziałania 6.1.3 – PO KL „Uczymy się, pracujemy, zostajemy”.

Podsumowując należy stwierdzić, że projekt systemowy realizowany w 2009 roku spełniał kryteria adekwatności wobec ogólnopolskich dokumentów programowych rynku pracy, a także wpisywał się w bieżący stan wiedzy na temat problemów rynku pracy Bydgoszczy oraz powiatu bydgoskiego.

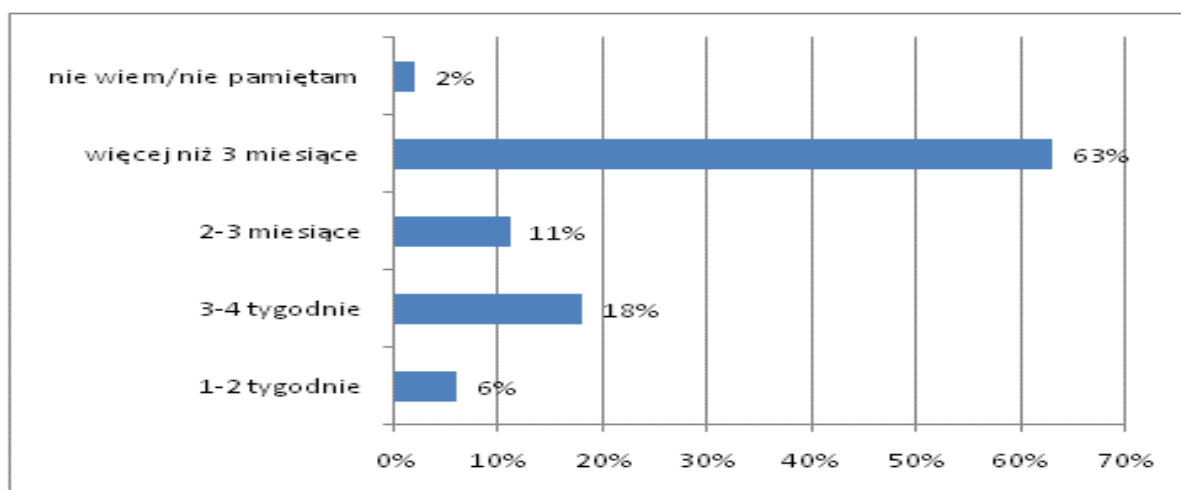
## 5.2. Wywiady telefoniczne (CATI) z osobami, które zakończyły udział w projekcie systemowym w 2009 r.

Wywiady telefoniczne (CATI) zostały przeprowadzone z osobami, które zakończyły udział (zgodnie z zaplanowaną ścieżką wsparcia) w projekcie systemowym w 2009 r., co najmniej 6 miesięcy przed udziałem w badaniu.

W badaniu telefonicznym wzięło udział 517 osób bezrobotnych, które zakończyły udział w projekcie systemowym w 2009 r. Badana populacja składała się w 57,7% z kobiet i 42,3% z mężczyzn. Struktura wiekowa populacji, która wzięła udział w ankiecie przedstawiała się następująco: blisko jedną czwartą próby stanowiły osoby w wieku 15-24 lata (22,7%), najbardziej liczną kohortą byli respondenci z przedziału 25-34 lata – 45,6%, niespełna co piąty ankietowany należał do kategorii wiekowej z przedziału 34-44 lata (16,7%), 11,1% - to osoby w wieku 45-54 lata, a pozostałe 3,9% badanych przynależało do przedziału 55-65 lat. Nieco ponad 70% respondentów pochodziło z miejscowości posiadającej więcej niż 100 tysięcy mieszkańców. Blisko jedna czwarta populacji (23,7%) zamieszkiwała miejscowości poniżej 20 tysięcy ludności. Pozostałe 6% respondentów wskazywało następujące klasy miejscowości: przedział 20 tyś. – 59 tyś. zaznaczyło 4,1% badanych, 60 tyś. – 79 tyś. wskazało 1,2% respondentów, natomiast miejscowość 80 tyś. – 99 tyś. zaznaczyło jedynie 0,6% ankietowanych.

Ponad 60% respondentów (326 osób) uczestniczyła w projekcie więcej niż 3 miesiące, a 12% badanej populacji (58 osób) partycypowała w nim przez okres 2-3 miesięcy. Niespełna co piąty ankietowany (92) spędził w projekcie około czterech tygodni. Pozostałe wyniki obrazuje Rysunek 4.

Rysunek 4 Okres uczestniczenia w projekcie, N=517



Źródło: Badanie własne

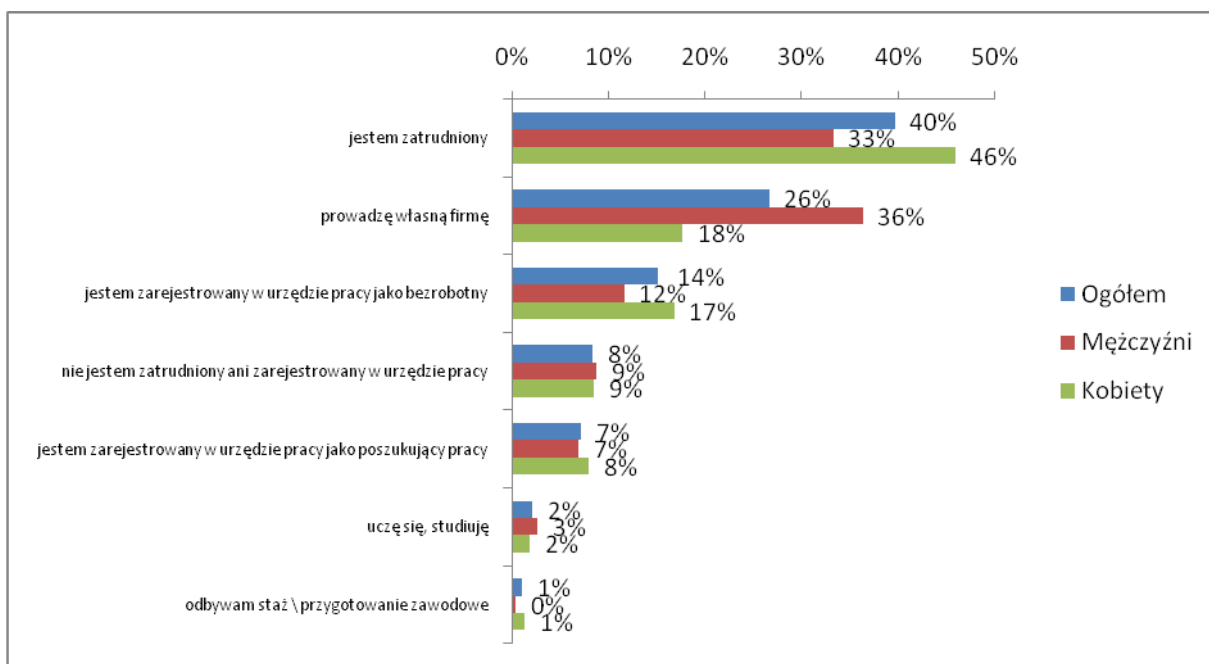
Niemal wszyscy badani (96%) brali udział w projekcie systemowym urzędu pracy w 2009 roku, a jedynie 4% ankietowanych partycypowało w nim zarówno 2008 jak i 2009 roku<sup>8</sup>.

Pomimo, że w początkowym etapie projektu systemowego wszystkie osoby posiadały status bezrobotnych, to w fazie realizacji badania już 344 respondentów znalazło zatrudnienie (208 - „jestem zatrudniony” oraz 136 - „prowadzę własną firmę”). Jednoznacznym wnioskiem, jaki wynika z przedstawionych danych, jest fakt, iż uczestnictwo w projekcie systemowym ponad połowie badanych pomogło zmienić status zawodowy. **Dowodzi to bardzo wysokiej efektywności projektu systemowego, który poprzez aktywizację bezrobotnych wymiennie wpłynął na poprawę sytuacji zawodowej uczestników.**

Ponadto, około jedna trzecia badanych (157 osób) nadal nie posiadała zatrudnienia, z czego 74 osoby były zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne, 42 osoby nie były ani zatrudnione ani zarejestrowane, a kolejne 41 osób figurowało w urzędzie jako osoby poszukujące pracy.

Biorąc pod uwagę płeć respondentów można stwierdzić, iż mężczyźni istotnie częściej w porównaniu do kobiet prowadzili działalność gospodarczą, podczas gdy kobiety częściej niż mężczyźni podejmowały zatrudnienie. Szczegółowe wyniki prezentuje Rysunek 5.

Rysunek 5 Sytuacja zawodowa osób objętych badaniem, N=517

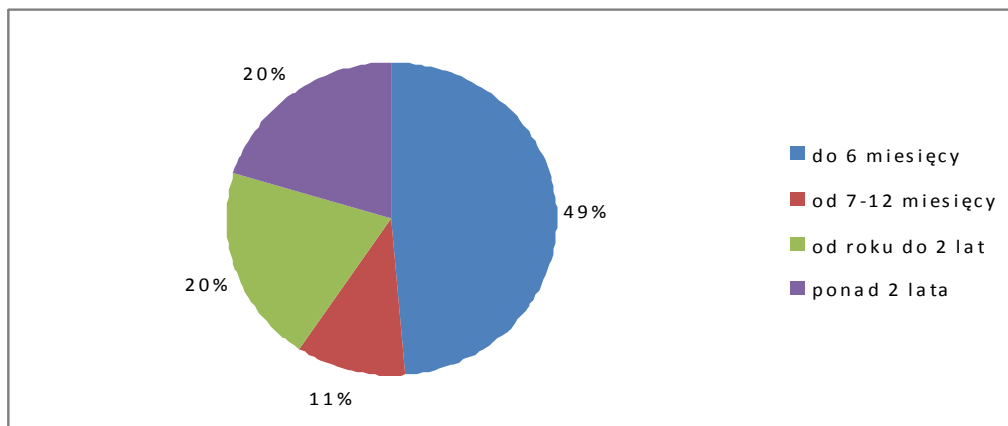


Źródło: Badanie własne

<sup>8</sup> Z informacji uzyskanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy wynika, że wszyscy uczestnicy projektu rozpoczęli i zakończyli udział w projekcie w ramach roku kalendarzowego 2009. Powyższe dane wskazują, że respondenci mogli udzielać odpowiedzi niezgodnych ze stanem faktycznym

Wśród badanych osób, które po zakończeniu projektu systemowego pozostały zarejestrowane w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne (74 respondentów) największą frakcję stanowiły osoby bezrobotne poniżej 6 miesięcy (36). Piętnastu respondentów to osoby długotrwale bezrobotne (ponad 2 lata). Równoliczną grupę stanowią osoby bezrobotne od roku do 2 lat (15 osób). Ośmiu ankietowanych pozostawało bez pracy od 7 do 12 miesięcy. Szczegółowe dane zaprezentowano na poniższym wykresie (Rysunek 6).

**Rysunek 6. Okres zarejestrowania w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna, (74 osoby)**

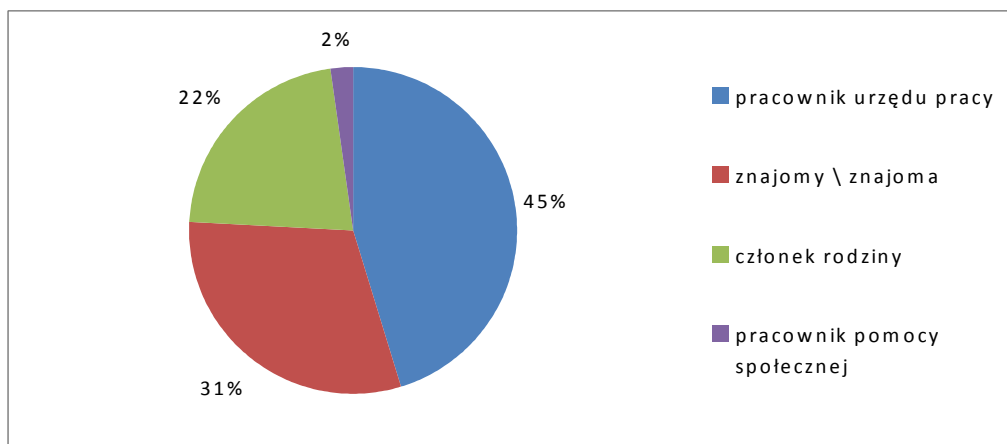


*Źródło: Badania własne*

78% osób biorących udział w badaniu, decyzję o udziale w projekcie systemowym podjęło samodzielnie. Co piąty ankietowany zdecydował się na partycypację po konsultacjach z inną osobą.

Respondenci, którzy przystąpili do projektu systemowego za namową (95 osób), najczęściej dokonali tego wyboru w wyniku rozmowy z pracownikiem urzędu pracy (43 osoby), w przypadku jednej trzeciej respondentów (29) była to znajoma osoba, 21 zgodziło się na uczestnictwo w projekcie po namowie członka rodziny a 2 uczestników przekonał pracownik pomocy społecznej. (Rysunek 7).

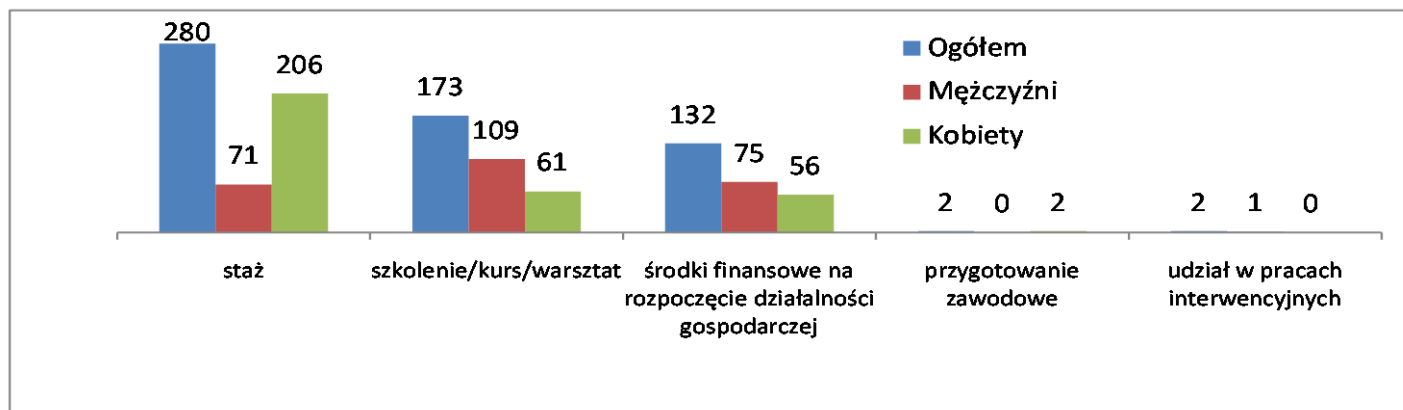
Rysunek 7. Doradztwo w sprawie uczestnictwa w projekcie, (95 osób)



Źródło: Badania własne

Najwięcej badanych osób odbyło staże (280 osób), kolejne pod względem liczebności były szkolenia/kursy/warsztaty (173 osoby) oraz środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej (132). Marginalna liczba respondentów wzięła udział w przygotowaniu zawodowym (2 osoby) oraz uczestniczyła w pracach interwencyjnych (także dwie osoby). Badani mogli wybrać więcej niż jedną formę wsparcia, jaką byli objęci.<sup>9</sup>

**Rysunek 8. Liczba osób objętych poszczególnymi formami wsparcia; n=517 (respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź):** -7 respondentów nie wskazało płci, z czego 3 osoby odbywały staż, 1 - osoba prace interwencyjne, 1 - osoba otrzymała środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, pozostałe 2 osoby odbyły szkolenia.



Źródło: Badania własne

<sup>9</sup> Z informacji uzyskanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy wynika, że jednemu uczestnikowi projektu udzielano w ramach projektu systemowego tylko jednej aktywnej formy wsparcia. Powyższe dane wskazują, że respondenci uczestniczyli w innej aktywnej formie wsparcia realizowanej przez PUP Bydgoszcz ze środków Funduszu Pracy (poza projektem EFS), tym samym udzielili odpowiedzi niezgodnych ze stanem faktycznym, np. udział w instrumentach nierealizowanych przez PUP Bydgoszcz w ramach PO KL w 2009r.



Tabela 5. Liczba osób objętych poszczególnymi formami wsparcia ze względu na płeć<sup>10</sup>

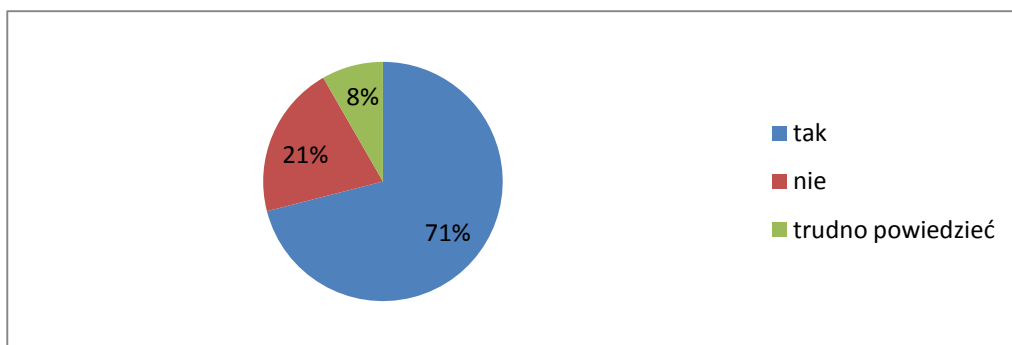
	mężczyzna		kobieta	
staż	71	32,7% <sup>-</sup>	206	70,1% <sup>+</sup>
szkolenie/kurs/warsztat	109	50,2% <sup>+</sup>	61	20,7% <sup>-</sup>
Środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej	75	34,6% <sup>+</sup>	56	19,0% <sup>-</sup>
przygotowanie zawodowe	-	-	2	0,7%
udział w pracach interwencyjnych	1	0,5%	-	-
<b>RAZEM</b>	<b>216</b>	<b>100</b>	<b>294</b>	<b>100</b>

Źródło: Badania własne

Biorąc pod uwagę zmienną demograficzną „płeć” zarysowały się istotne różnice. Zdecydowanie więcej kobiet aniżeli mężczyzn ukończyła staż, natomiast istotnie więcej mężczyzn w porównaniu z kobietami skorzystało z form takich jak szkolenie\ kurs\ warsztat lub uzyskało środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Blisko trzech na czterech respondentów (367 osób) stwierdziło, że pomoc udzielona w ramach projektu systemowego wniosła pozytywne zmiany do ich życia zawodowego. Jedynie co piąty badany (107) nie widział poprawy w sytuacji zawodowej po odbyciu projektu a niemal co dziesiąty ankietowany (43) nie umiał zająć jednoznacznego stanowiska w tej sprawie (Rysunek 9).

Rysunek 9. Ocena wpływu pomocy udzielonej przez urząd na zmiany w życiu zawodowym respondenta, N=517



Źródło: Badania własne

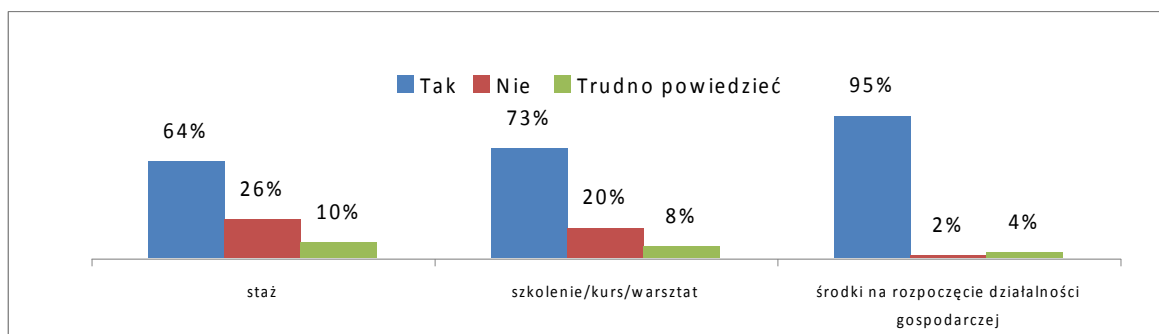
Rozpatrując te same dane w rozbiciu na rodzaj otrzymanego wsparcia można zauważyć,

<sup>10</sup> +/- - symbole oznaczają istotne statystycznie różnice przy poziomie ufności 95%. Kolorem zielonym oznaczono wyniki istotnie wyższe



że wpływ udziału w projekcie systemowym na swoją sytuację zawodową najbardziej dostrzegały osoby, które otrzymały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (95%) i zdecydowana większość uczestników szkoleń\ kursów\ warsztatów (73%). Tylko w przypadku uczestników staży odsetek ten był mniejszy i wynosił 64%. Rysunek 10 przedstawia szczegółowe dane.

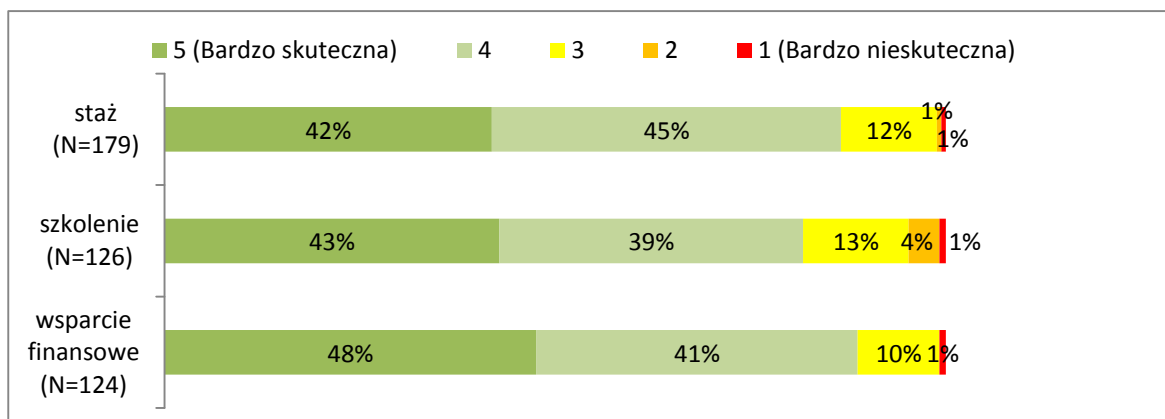
**Rysunek 10. Ocena wpływu pomocy udzielonej przez urząd na zmiany w życiu zawodowym respondenta w podziale na rodzaj otrzymanego wsparcia, N=517**



*Źródło: Badania własne*

Badani, którzy stwierdzili w poprzednim pytaniu, że pomoc jaką otrzymali w ramach projektu systemowego przyczyniła się do poprawy ich sytuacji zawodowej zostali następnie poproszeni o ocenę skuteczności uzyskanego wsparcia w ramach projektu systemowego. Okazuje się, że zdecydowana większość respondentów, bez względu na rodzaj otrzymanej pomocy, bardzo wysoko oceniała ową skuteczność. Kumulatywna wartość ocen 5 i 4 wskazała następująca liczba osób: w przypadku staży - 155, w szkoleniach – 103 i we wsparciu finansowym na rozpoczęcie działalności gospodarczej – 110. Jedynie około co dziesiąty uczestnik przyznał działaniom ocenę środkową (3) a jeden procent respondentów w każdej z form wsparcia uznał, że było ono bardzo nieskuteczne.

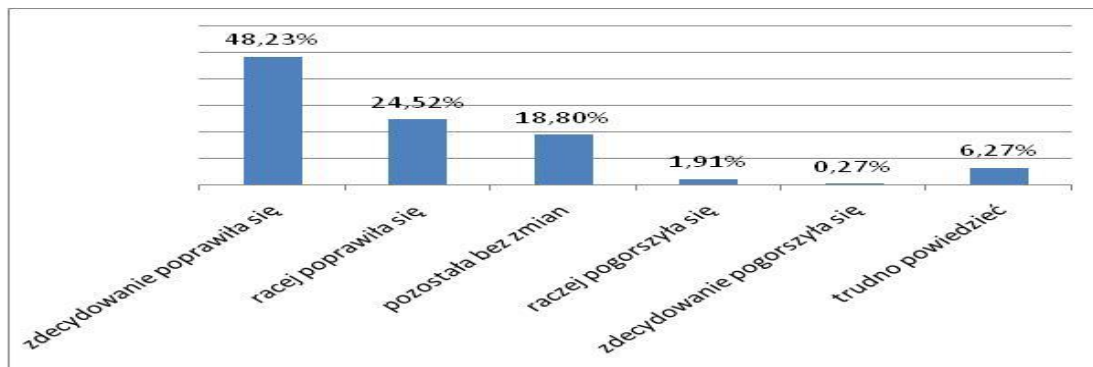
**Rysunek 11. Skuteczność uzyskanego wsparcia na sytuację zawodową uczestników projektu (w proc.)**



Spśród tych, którzy przyznali, że uzyskana pomoc przyczyniła się do zmian w ich życiu zawodowym (367 osób) blisko połowa (177) respondentów deklarowała, że ich sytuacja

zawodowa w porównaniu ze stanem sprzed projektu systemowego zdecydowanie się poprawiła. Co czwarty badany (90) jest zdania, że raczej mu się polepszyło w życiu zawodowym. U 69 badanych nie zmieniło się nic. Dla 7 osób sytuacja zawodowa raczej się pogorszyła. Tylko 1 osoba z tej grupy stwierdziła, że jej sytuacja zawodowa zdecydowanie się pogorszyła. 23 osoby nie miały zdania w tej kwestii. (Rysunek 12).

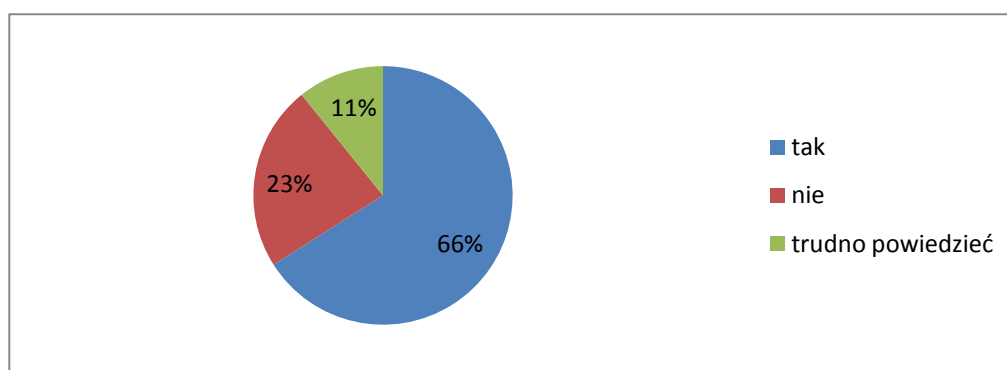
**Rysunek 12. Wpływ uczestnictwa w projekcie systemowym na poprawę sytuacji zawodowej, (367 osób)**



*Źródło: Badania własne*

Zdecydowana większość respondentów (341), spośród całej badanej populacji, aprobuje odniesienie do pytania o ocenę poprawy radzenia sobie w życiu zawodowym po ukończeniu uczestnictwa w projekcie systemowym. Jedynie 120 ankietowanych nie zaobserwowało istotnych zmian w tym zakresie. 56 uczestników biorących udział w badaniu nie umiało zająć jednoznacznego stanowiska. (Rysunek 13).

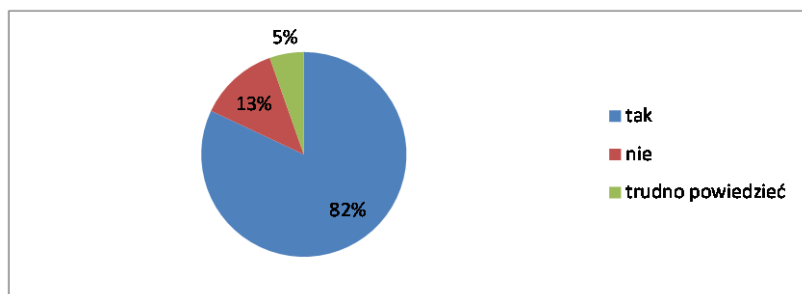
**Rysunek 13. Ocena poprawy radzenia sobie w życiu zawodowym przez respondentów po wzięciu udziału w projekcie systemowym (w proc.); N=517**



*Źródło: Badania własne*

Zdaniem aż 424 respondentów, wsparcie udzielone w ramach projektu systemowego było wystarczające. Jedynie 65 ankietowanych było przeciwnego zdania. Pozostałe 28 osób wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”. (Rysunek 14).

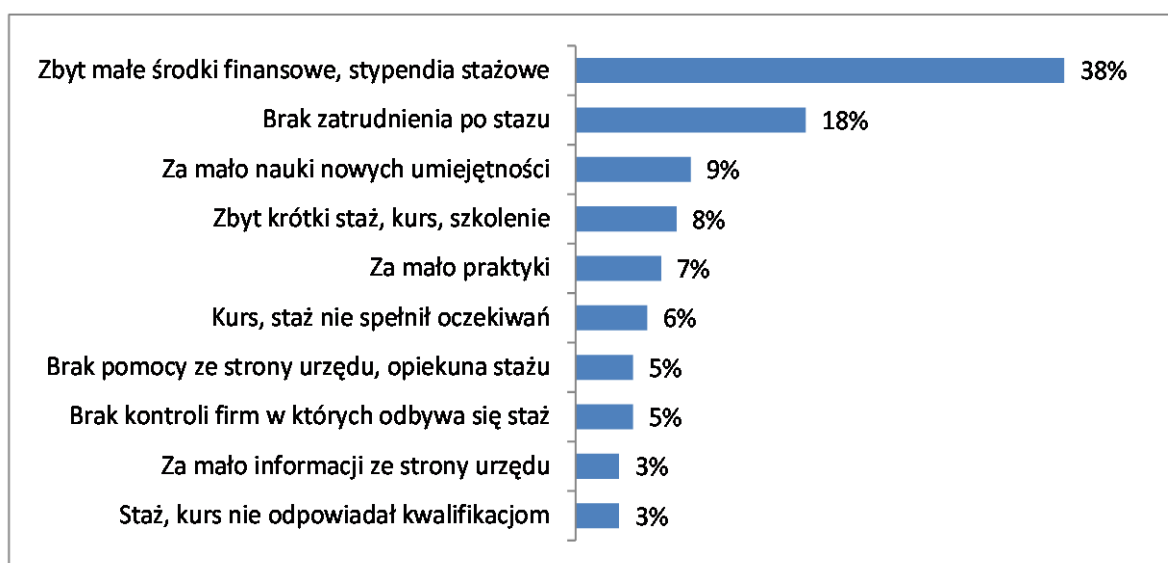
Rysunek 14. Czy pomoc zaoferowana w projekcie systemowym była wystarczająca?; N=517



Źródło: Badania własne

Osoby, które stwierdziły, że pomoc zaoferowana w projekcie systemowym była niewystarczająca (65 respondentów), bądź nie miały zdania na ten temat (28 osób) zostały poproszone o wskazanie przyczyn takiej oceny. Badani mogli wymienić więcej niż jedną odpowiedź, bądź nie podać żadnej. Wśród tych osób, najczęściej wymienianym problemem były zbyt małe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, zbyt niskie stypendium stażowe (38% wskazań) oraz brak zatrudnienia po odbyciu stażu (18%). Kolejne mankamenty były wymieniane już znacznie rzadziej, a ich pełną listę prezentuje Rysunek 15.

Rysunek 15. Elementy których zabrakło w projekcie systemowym, N=89

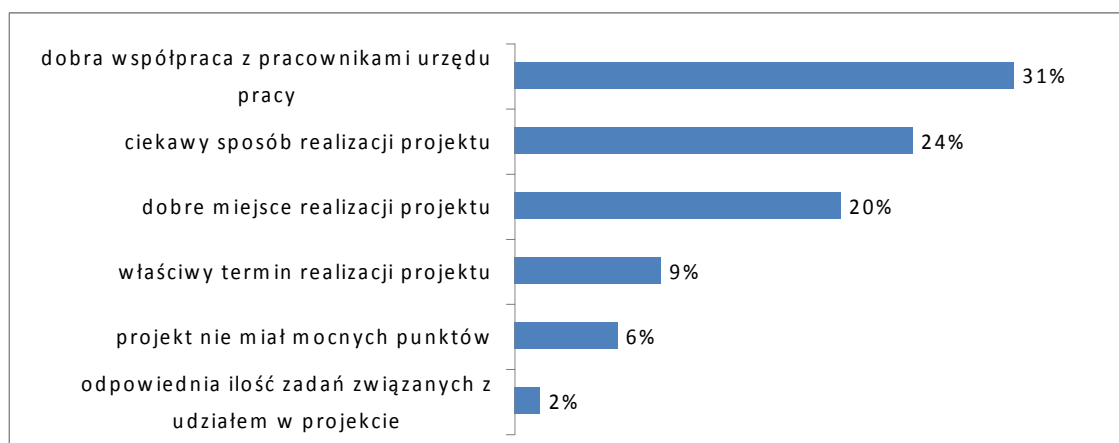


Źródło: Badania własne

Respondenci w znaczącej większości zadeklarowali, że pomoc udzielona im w ramach projektu systemowego była wystarczająca (82% badanych). Za najważniejsze zalety projektu uznali przede wszystkim **dobrą współpracę z pracownikami urzędu** (31%), co czwarty badany z tej grupy wskazał na ciekawy sposób realizacji projektu (24%), jak również dobre miejsce realizacji projektu (20%). Duża grupa respondentów (39%) wskazała na inne atuty projektu (Rysunek 16). Wśród

innych mocnych stron projektu najczęściej wymieniana była możliwość rozwoju, zdobywania nowych doświadczeń, umiejętności, uprawnień i kwalifikacji (32,7% wskazań) oraz możliwość uzyskania środków, dofinansowania, refundacji (22,1%). Pytanie miało charakter wielokrotnego wyboru, gdzie respondenci mieli możliwość udzielenia kilku odpowiedzi, dlatego wartości procentowe przekraczają 100%. Wartości te wskazują na częstość udzielanych odpowiedzi.

**Rysunek 16. Najmocniejsze strony w projekcie, (431 osób)**



*Źródło: Badania własne*

Respondenci, którzy stwierdzili, że największą zaletą projektu systemowego była dobra współpraca z pracownikami urzędu pracy (132 osoby) jako najmocniejsze jej strony wymieniali przede wszystkim dobry, miły i uprzejmy kontakt z pracownikami PUP, pomoc urzędników oraz dobrą współpracę. Pozostałe oceny prezentuje Tabela 6.

**Tabela 6. Dobra współpraca z pracownikami urzędu pracy, co szczególnie się podobało?, (132 osoby)<sup>11</sup>**

	Liczebność	%
dobry, miły, uprzejmy kontakt	58	43%
pomoc urzędników	26	19%
dobra współpraca	24	18%
nie było żadnych kłopotów, problemów	19	14%
umiejętność przekazywania wiedzy, doradzania	18	13%
kompetencja, profesjonalizm	8	6%
szybkość działania	3	2%

*Źródło: Badania własne*

<sup>11</sup> Odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ na pytanie można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi.



Respondenci, którzy podkreślali w badaniu ciekawy sposób realizacji projektu (105 osób) poproszone o sprecyzowanie co konkretnie im się podobało, w 55% wymieniali rozwój, praktykę, zdobywanie doświadczenia i nowych umiejętności. Co czwarty badany z tej grupy wymieniał ciekawy, profesjonalny kurs, szkolenie, staż. Co dziesiąty respondent uważał, że wszystkie aspekty projektu były ciekawe. Pozostałe stwierdzenia obrazuje tabela 7.

Tabela 7. Ciekawy sposób realizacji projektu. Co było najciekawsze w tym projekcie?; (105 osób)<sup>12</sup>

	Liczebność	%
rozwój, praktyka, zdobywanie doświadczenia i umiejętności	58	55%
ciekawy, profesjonalny kurs, szkolenia, staż	29	27%
wszystko było ciekawe	11	10%
wykładowcy	11	10%
refundowanie stażu, kwestie finansowe, możliwość zdobycia środków finansowych	10	9%

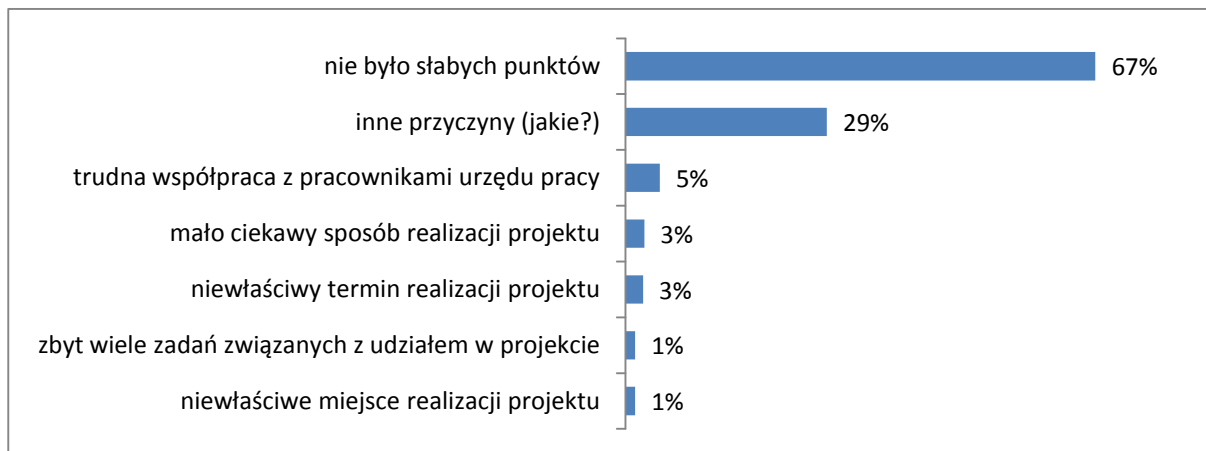
Źródło: Badania własne

Większość osób, które jako zaletę wymienili dobre miejsce realizacji projektu wskazywało na dobry i dogodny dojazd, oraz bliskość lokalizacji.

Uczestników badania telefonicznego zapytano także o słabe strony projektu systemowego. Spośród 489 osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie aż **326 respondentów uznało, iż projekt nie posiadał słabych punktów**. Blisko co 3 badany z tej grupy wymienił słabe strony nie ujęte w kafeterii („inne przyczyny”). Jedynie 5% uczestników odpowiedziało, że źle układała się im współpraca z urzędnikami. (Rysunek 17).

<sup>12</sup> Odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ na pytanie można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi.

Rysunek 17. Najsłabsze punkty w projekcie, (489 osób)



Źródło: Badania własne.

Wśród osób, które wskazały na inne słabe punkty projektu, swoją odpowiedź uzasadniło tylko 105 osób. Analizując odpowiedzi „inne jakie?” z pytania o najslabsze punkty projektu, główną bolączką badanych osób w tej grupie była wysokość stypendium stażowego lub w ich mniemaniu zbyt niskie środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Blisko co piąty ankietowany, który udzielił innej odpowiedzi, podkreślał brak gwarancji zatrudnienia. Szczegółowe odpowiedzi prezentuje tabela 8.

Tabela 8. Najsłabsze punkty w projekcie, rozwinięcie odpowiedzi „inne jakie”, (105 osób)

	Liczebność	%
Niskie stypendium stażowe/ niskie środki finansowe	22	21,0%
brak gwarancji zatrudnienia	18	17,1%
niewłaściwa praca, niedopasowanie stażu do kwalifikacji	12	11,4%
zbyt długi czas oczekiwania	11	10,5%
biurokracja	11	10,5%
niewłaściwe traktowania pracownika na stażu	7	6,7%
zbyt krótki staż	5	4,8%
Środki finansowe powinny być wyższe	3	2,9%
za mało praktyki	2	1,9%
nieodpowiedni wykładowcy	2	1,9%
kontrole pracodawców podczas stażu	2	1,9%
nieodpowiedni termin szkoleń	1	1,0%
większa pomoc urzędu	1	1,0%
<b>RAZEM</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

Źródło : Badania własne

Rozwijając odpowiedź o trudnej współpracy z urzędnikami, którą spośród 24 osób uzasadniło 18 respondentów, najczęściej wymieniano zbyt dużą biurokrację bądź brak informacji. Jednak liczebności te są znikome, co pokazuje, że były to incydentalne zdarzenia, nie rzutujące na bardzo dobrą ogólną ocenę pracy urzędników.

**Tabela 9. Trudna współpraca z pracownikami urzędu pracy. Na czym polegał problem?, N=18**

	Liczebność	%
biurokracja	5	28%
ogólnie złe wrażenie	4	22%
brak informacji	3	17%
brak pomocy opiekuna stażu, brak zaangażowania urzędników	3	17%
kolejki w urzędach	1	6%
koligacje między urzędem a pracodawcą	1	6%
brak kontroli realizacji projektu	1	6%
<b>RAZEM</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

*Źródło : Badania własne*

Dla największej części badanych osób, które udzieliły odpowiedzi na pytanie o najmocniejsze punkty w projekcie (471 osób), najważniejszym efektem partycypacji był wzrost własnych kwalifikacji i umiejętności (203) a co czwarty ankietowany najbardziej docenił możliwość zdobycia wsparcia finansowego na założenie działalności gospodarczej (117). (Rysunek 18)

**Rysunek 18. Aspekty mające największe znaczenie dla uczestników w projekcie urzędu pracy, N=471**

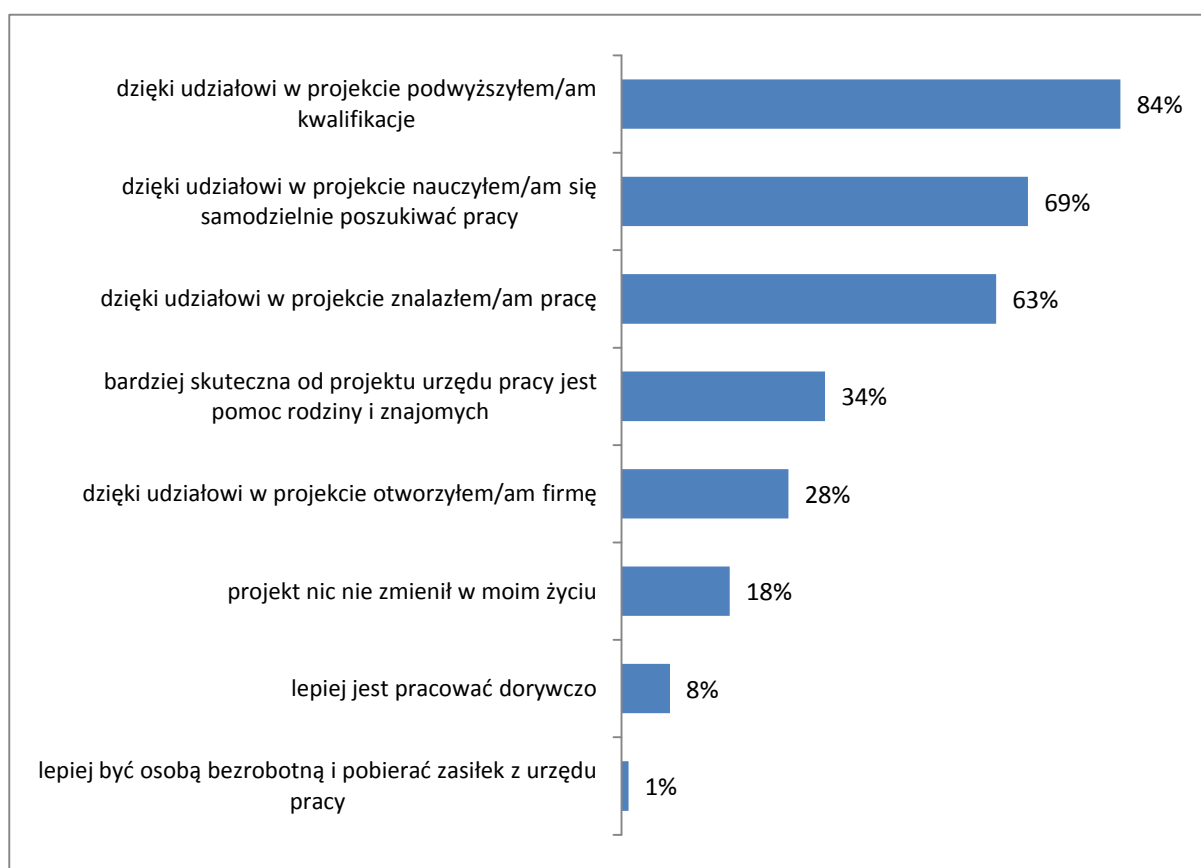






Na zakończenie wywiadu poproszono respondentów, którzy zakończyli udział w projekcie minimum sześć miesięcy od momentu badania, aby ustosunkowali się do serii stwierdzeń dotyczących ich sytuacji zawodowej. Najwięcej wskazań uzyskało stwierdzenie, że „dzięki udziałowi w projekcie podwyższyłem/am swoje kwalifikacje” (434 osoby). Nieco mniej badanych (354) zaaprobowało stwierdzenie „dzięki udziałowi w projekcie nauczyłem/am się samodzielnie poszukiwać pracy”, a zaraz po nim **326 ankietowanych wskazało że „dzięki udziałowi w projekcie znalazłem/am pracę”**. Kolejnych 145 respondentów oświadczyło, że „dzięki udziałowi w projekcie otworzyłem/am firmę”. Zaprezentowane wyniki jednoznacznie udowadniają, że uczestnicy w znacznej mierze doceniają pozytywne aspekty i wymierne korzyści które odnieśli dzięki uczestniczeniu w projekcie systemowym. Jedynie 94 uczestników badania uznało, że projekt nic nie zmienił w ich życiu. (Rysunek 19).

Rysunek 19. Akceptacja stwierdzeń odnoszących się do sytuacji zawodowej respondentów, N=515



Źródło : Badania własne

### 5.3. Wywiad indywidualny (IDI) z osobą do kontaktów roboczych

Wywiad indywidualny (IDI) został przeprowadzony dnia 20 października 2010 roku z osobą do kontaktów roboczych, określoną we wniosku o dofinansowanie projektu systemowego (z 2009 r.) realizowanego w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL. Struktura wywiadu oparta była na dyspozycjach do wywiadu indywidualnego zamieszczonych w „Założeniach do ewaluacji projektów systemowych powiatowych urzędów pracy, realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”. W ważnych z punktu widzenia procesu ewaluacji kwestiach tematyka rozmowy wykraczała bądź doprecyzowywała problemy uwzględnione w dyspozycjach.

Rozmowa rozpoczęła się od omówienia kryteriów i uzasadnienia wyboru do ewaluowanego projektu systemowego określonych instrumentów rynku pracy. Rozmówczyni na wstępie podkreśliła i wymieniła, że projekt systemowy 6.3.1 obejmuje nie tylko instrumenty ale także usługi rynku pracy takie jak:

- a) Instrumenty: środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, staże, przygotowania zawodowe, prace interwencyjne
- b) Usługi: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i szkolenia

Tłumacząc wybór instrumentów, rozmówczyni podkreślała, że dobierane one były przede wszystkim pod kątem zainteresowania zarówno uczestników projektu jak i pracodawców, oraz konstruowano je w taki sposób, aby osiągnąć założone cele i te wskaźniki projektu systemowego, takie jak: aktywizacja grup obarczonych największym ryzykiem bezrobocia czyli osób długotrwale bezrobotnych, powyżej 45 roku życia, osób niepełnosprawnych, osób młodych, zamieszkałych na wsi etc.<sup>13</sup>. Na zakończenie stażu przeprowadzana jest ankieta. **Efektywność ogólna zaraz po zakończeniu udziału w projekcie w 2009 roku łącznie ze środkami udzielonymi na rozpoczęcie działalności gospodarczej wyniosła 55,76% w stosunku do wszystkich uczestników projektu gdzie zakładana była na poziomie 45% (natomiast efektywność w stosunku do osób kończących udział w projekcie wynosiła 62,67%). Po kolejnych 6 miesiącach efektywność wzrosła do poziomu 64,60%, czyli jest wyższa niż zaraz po zakończeniu udziału w projekcie.**

Następnie poruszona została kwestia efektywności poszczególnych instrumentów i usług rynku pracy zaimplementowanych w projekcie systemowym w roku 2009. W wyniku rozmowy udało się ustalić, że **najlepiej sprawdziły się jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, ponieważ osiągały one największą efektywność, niemal stuprocentową.**

---

<sup>13</sup> Analiza treści wykazała, że zaprojektowane instrumenty wsparcia oraz grupy docelowe były zarówno trafne z punktu widzenia analizy statystycznej rynku pracy Bydgoszczy i powiatu bydgoskiego, jak i efektywności zatrudnieniowej projektu systemowego.



Równie efektywne, choć w nieco mniejszym stopniu są zdaniem Koordynatora Projektu staże. W odniesieniu do szkoleń rozmówczyni uzasadniała, że urząd starannie dobiera grupę docelową do konkretnego szkolenia, przez co szkolenia choć nie uzyskują dużej efektywności, realizują większość wskaźników.

Następnym aspektem poruszonym w wywiadzie była ocena przepływu informacji pomiędzy PUP a uczestnikami projektu. Rozmówczyni podkreślała, że wymiana informacji jest wystarczająca. Uczestnicy projektu systemowego mają częste spotkania z doradcami zawodowymi. „Odbywa się to na zasadzie rozmowy, gdzie sporządzany jest Indywidualny Plan Działania”. Jak stwierdza dalej rozmówczyni, dzięki takim spotkaniom doradca jest w stanie wychwycić istotne rzeczy z punktu widzenia uczestnika, których nie udałoby się odnotować bez bezpośredniego kontaktu, bądź jedynie przy pomocy samowypełnialnej ankiety. Następnie na podstawie tych rozmów, proponowane są mu formy wsparcia dostosowane do indywidualnych potrzeb i predyspozycji uczestnika projektu. Dodatkowo już po otrzymaniu wsparcia, np. na zakończenie stażu przeprowadzana jest ankieta zarówno z pracodawcą jak i z uczestnikiem projektu odnośnie satysfakcji, która jest następnie jednym z wielu elementów używanych do tworzenia zestawienia i bilansu rocznego. Według wytycznych PO KL przeprowadzany jest monitoring uczestników projektu do 6 i po 6 miesiącach od ukończenia udziału w projekcie, w oparciu o który wyliczana jest efektywność. Reasumując to zagadnienie, Koordynator Projektu dodała, iż według niej obieg informacji jest odpowiedni do skutecznej realizacji projektu.

Kolejnym zagadnieniem była ilość środków przeznaczonych na realizację projektu oraz ich dostateczność. Zdaniem rozmówczyni, ilość środków w projekcie jest w pełni wystarczająca i są one całkowicie wykorzystywane. W przypadku możliwości wykorzystania dodatkowych środków, Koordynator Projektu rozdysonowałby je na rozpoczęcie działalności gospodarczej, gdyż ten instrument cieszył się największym zainteresowaniem uczestników projektu oraz miał najwyższą efektywność.

Na pytanie czy zasoby kadrowe są odpowiednie do realizacji projektu, rozmówczyni uznaje, że nie w pełni odpowiadają one zapotrzebowaniom urzędu, choć nie wpływają wymiennie na jakość zarządzania projektem. Jej zdaniem niewystarczająca jest liczba pracowników wizytujących miejsca, w których potencjalni uczestnicy projektu będą prowadzić działalność gospodarczą. **Mała liczba osób wizytujących wydłuża procedury otrzymania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.** Jest to bariera, zważywszy na ogromną popularność tego środka wsparcia systemowego. W odniesieniu do zasobów lokalowych, są one w pełni wystarczające. Natomiast, kiedy poruszony został aspekt zasobów czasowych, Koordynator Projektu podkreślała, że wielkość realizowanych projektów oraz znacząca grupa osób, które objęte są działaniem systemowym powoduje, że zaczyna występować deficyt czasu. Odpowiedź ewidentnie koreluje z problemem urzędu odnośnie zasobów kadrowych i opisanego powyżej deficytu.

Poruszono też aspekt liczby pracowników zatrudnionych przy realizacji projektu. W opinii rozmówczyni, jest ona odpowiednia jeśli chodzi o doradców jak również pośredników. Problem pojawia się w przypadku pracowników ds. aktywizacji, czyli na stanowiskach zajmujących się realizacją staży, pisanem umów. Nie jest to jednak przeszkoda, która wpływałaby na terminowy przebieg realizacji projektu. Jedynie ze względu na jego wielkość Koordynator Projektu uważa, że jeden dodatkowy etat pomógłby rozładować nadmierną ilość pracy.

Zapytano zatem, czy braki kadrowe nie wpływają na terminowość zadań i działań przewidzianych w projekcie, oraz jak ogólnie wygląda przestrzeganie harmonogramu projektu. Z relacji rozmówczyni wynika, że wszystko jest realizowane zgodnie ze ścisłym i skrupulatnym harmonogramem z dotrzymaniem wszelkich terminów. Jedyne niezgodności czasowe pojawiały się w sezonie wakacyjnym, kiedy spadało zainteresowanie udziałem w projekcie. Jednak odchylenia były na tyle nieistotne i nieznaczące, że nigdy nie zaistniała konieczność anektowania umowy, zaś niedobór w okresie letnim uzupełniany był zwiększoną pulą działań systemowych w kolejnych miesiącach.

Kontynuacją tematu związanego z terminowością było poruszenie kwestii problemów, które mogły pojawić się w trakcie trwania projektu. Jednym z zaistniałych **problemów zdaniem rozmówczyni** był **przepływ informacji między jednostkami szkoleniowymi a PUP**. Wszelkie planowane zmiany wprowadzane w trakcie trwania szkolenia zgodnie z zawartą umową, powinny być zgłaszane do PUP, np. zmiana harmonogramu, zmiana wykładowców. Często informacja o zmianach docierała do PUP z opóźnieniem. Drugim i zarazem ostatnim mankamentem jaki ujawniał się w trakcie trwania projektu było **przerywanie np. staży przez ostatecznych uczestników projektu**. Działaniem jakie wtedy podejmowano, aby zniwelować zaistniałą sytuację był dodatkowy nabór.

W trakcie realizacji projektu PUP nie wchodził w partnerstwo z innymi urzędami pracy. Współpracował z samorządami terytorialnymi, władzami lokalnymi oraz przedsiębiorcami. Współpraca z przedsiębiorcami związana była przede wszystkim z realizacją staży. Jak podkreślała Koordynator Projektu, podejmowane są duże starania, aby nawiązywać współpracę z takimi firmami, które uczestnicząc w projekcie systemowym i zapewniając staż uczestnikom projektu, dawałyby także gwarancję zatrudnienia po ukończeniu stażu.

Na pytanie o czynniki, które przyczyniają się do sukcesu realizowanego projektu systemowego, rozmówczyni wymieniła kilka niuansów:

- przemyślany i dobrze przygotowany harmonogram realizacji projektu, który o ile jest przestrzegany pozwala praktycznie na wyeliminowanie wszystkich problemów,
- kadra zaangażowana w realizację projektu,
- szybka reakcja osób zaangażowanych oraz osoby nadzorującej projekt, która pozwala, nawet w przypadku wahań w harmonogramie, zrealizować projekt z sukcesem,



- stały monitoring - monitoring w trakcie projektu umożliwia wprowadzenie ewentualnych modyfikacji w formach wsparcia, adekwatnych do potrzeb jego uczestników oraz oczekiwań pracodawców.

Projekt może wpływać na ograniczanie bezrobocia w regionie. Wpływ ten przejawia się przede wszystkim poprzez aktywizację bezrobotnych i ich poprawę sytuacji materialnej w momencie otrzymania zatrudnienia, po wtóre poprzez podnoszenie kwalifikacji w wyniku uczestnictwa w szkoleniach, co w efekcie zwiększa szansę uczestnika na podjęcie pracy. Po trzecie rozmówczyni wymieniła także reintegrację osób długotrwale bezrobotnych. Ponadto według Koordynatora Projektu realizowany projekt systemowy, te problemy które obejmować powinien, w pełni realizuje i obejmuje.

Na koniec poruszono kwestię barier, które przeszkadzają w skutecznej realizacji projektów systemowych. Wśród nich rozmówczyni wymieniła:

- Przy organizacji szkoleń czasochłonna procedura przetargowa, nie tyle uniemożliwia realizację projektu, co znacząco ją utrudnia,
- Kolejną barierą jest dokumentacja, a mianowicie jej ilość. Zbyt dużo jest dokumentów jakie należy skompletować dla indywidualnego uczestnika projektu,
- Barierą jest także niechęć przyszłych uczestników projektu, powodowana ilością dokumentacji, którą muszą skompletować i dostarczyć.

Zdaniem rozmówczyni **należy ujednolicić dokumenty** (deklaracje, Indywidualne Plany Działania, wszystkie druki etc.) Większość dokumentów nie jest tożsama i każdy urząd według wytycznych ogólnych przygotowuje własne materiały, poprzez co różnią się one w znaczący sposób. Na poziomie WUP-ów powinny powstać wzory zestandaryzowanych dokumentów jeszcze przed rozpoczęciem projektu.

## 6. Metodologia badania

W ramach niniejszego badania ewaluacyjnego zastosowano następujące metody i techniki badawcze oraz metody analizy danych:

- Desk research (analiza dokumentów),
- kwestionariuszowe wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI),
- indywidualny wywiad pogłębiony (IDI).

### 6.1 Analiza danych zastanych (desk research)

Analiza danych zastanych (dokumentów) jest niezbędną i podstawową metodą stosowaną w badaniach ewaluacyjnych dotyczących funduszy strukturalnych, a w ramach tego - programów operacyjnych. Analiza dokumentów jest metodą badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących i dostępnych danych. Metoda ta nie jest zatem związana z pozyskiwaniem nowych informacji, a jedynie scaleniem, przetworzeniem i analizą dostępnych danych pod kątem badania.

Analiza dokumentów stanowiła podstawę umożliwiającą selekcję informacji niezbędnych dla sformułowania założeń, bądź uściślenia rozwiązań szczegółowych.

W odniesieniu do tematu niniejszego badania, analiza dokumentów programowych, projektowych oraz innych dokumentów związanych z wdrażaniem projektu, w tym osiąganiem zakładanych celów i wskaźników, stanowiła istotny i ważny punkt niniejszej oceny.

W ramach niniejszego badania ewaluacyjnego analizie poddane zostały:

1. dokumentacja projektu systemowego z roku 2008 i 2009 (zarówno dokumentacja finansowa, jak i rzeczowa – wniosek o dofinansowanie, wniosek o płatność),
2. zapisy dokumentów programowych PO KL:
  - „Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”,
  - „Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL”,
  - „Projekty systemowe Powiatowych Urzędów Pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”
3. dane pozyskane z rejestru PUP na temat sytuacji na rynku pracy, w jakiej znajdują się uczestnicy projektu systemowego, którzy zakończyli udział w projekcie.



## 6.2 Wywiady telefoniczne (CATI) z osobami, które zakończyły udział w projekcie systemowym w 2009 r., co najmniej 6 m-cy przed udziałem w badaniu.

Kwestionariuszowy wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (technika CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing) opiera się na połączeniu rozmowy telefonicznej z wykorzystaniem komputera oraz bezpośrednim wprowadzeniem uzyskiwanych informacji do elektronicznej bazy danych. Specjalnie przeszkolony w tym celu ankier przeprowadza wywiad ze wskazaną osobą (w standardowy, z góry określony sposób). Zwykle wykorzystuje się kwestionariusz elektroniczny ułatwiający ankierowi wprowadzenie na bieżąco odpowiedzi respondenta do bazy danych.

W ramach niniejszego badania wywiady zostały przeprowadzone według standaryzowanego kwestionariusza wywiadu ze wsparciem komputerowym, który zawierał zarówno pytania o charakterze zamkniętym jak i otwartym.

Zgromadzone dane zostały następnie poddane analizie statystycznej z wykorzystaniem oprogramowania PASW Statistic oraz NIPO „Diana” do przygotowania raportu tabelarycznego.

### 6.2.1. Dobór próby

Dobór respondentów do wywiadu był losowy i zakładał jak największą reprezentatywność. Próba badawcza wyniosła 517 respondentów. Losowanie próby oparte było na operacie uczestników, którzy zakończyli udział w projekcie co najmniej 6 m-cy przed objęciem badaniem.

## 6.3. Wywiad indywidualny (IDI) z osobą do kontaktów roboczych

Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI – *In-depth Interview*) opiera się na pogłębionej rozmowie przeprowadzonej przez wykwalifikowanego badacza z wybranym rozmówcą *face to face*. Jest on klasyczną techniką stosowaną w przypadku badań jakościowych. W przeprowadzonych wywiadach pytania miały charakter otwarty, a o ich kolejności i sposobie formułowania decydował prowadzący, dostosowując się do przebiegu rozmowy. Scenariusz wywiadu był uzupełniony o pytania pomocnicze, naprowadzające lub rozszerzające omawiane kwestie. Wszystkie elementy miały na celu uzyskanie jak najbardziej wyczerpujących, precyzyjnych informacji. W ramach niniejszego badania rozmowy utrwalone zostały za pomocą dyktafonu (za zgodą respondenta).

Wywiad został przeprowadzony na podstawie dyspozycji do wywiadu (scenariusza wywiadu). Pytania zostały pogłębione przez badacza, a poruszane w ramach wywiadu tematy wykraczały poza zakres pytań przedstawionych w dyspozycjach, w celu uzyskania jak najbardziej rzetelnych i dokładnych informacji na temat jakości zarządzania i wdrażania projektu systemowego, stosowanych instrumentów rynku pracy oraz współpracy z innymi instytucjami przy realizacji projektu.



## 7. Wnioski z badania

### 7.1. Odpowiedzi na pytania badawcze

Lp.	Pytanie ewaluacyjne	Kryterium ewaluacyjne	Odpowiedzi na pytania badawcze
1.	W jakim stopniu realizowane w projekcie systemowym działania przyczyniają się do realizacji celów i wskaźników Poddziałania 6.1.3 oraz Działania 6.1 i Priorytetu VI PO KL? Czy są zgodnie z programami promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy, (zgodnie z art. 9, ust 1. pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)?	trafność (adekwatność)	<p>Analiza danych zastanych dowiodła, że <b>działania realizowane w ramach projektu systemowego w 2009 roku pozostają spójne z dokumentami programowymi i realizują cele jak i wskaźniki Poddziałania 6.1.3, Działania 6.1 i Priorytetu VI PO KL.</b></p> <p>Projekt systemowy bardzo dobrze koresponduje z wymaganiami jak i problemami rynku pracy w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim, które zostały zdefiniowane na podstawie analiz Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy</p>
2.	Które instrumenty rynku pracy, stosowane w projekcie systemowym są najbardziej skuteczne (najlepiej przyczyniają się do realizacji celów, rezultatów i wskaźników projektów)?	skuteczność	Ze wszystkich zaimplementowanych instrumentów i usług rynku pracy największą efektywność (skuteczność) zatrudnieniową osiągały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Cieszyły się one największym zainteresowaniem uczestników projektu.
3.	Jakiego rodzaju problemów doświadczą beneficjent systemowy w trakcie realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL?	skuteczność	<p>Analizując różne źródła, w toku badania udało się ustalić następujące problemy występujące w trakcie realizacji projektu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Przepływ informacji między jednostkami szkoleniowymi a PUP. Brak terminowego zgłaszania problemów przez jednostki zewnętrzne, bądź nieprzestrzeganie ścisłego harmonogramu utrudniało nieznacznie realizację projektu systemowego.</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rezygnacje uczestników projektu.</li> <li>• Ograniczone zasoby ludzkie i czasowe utrudniające realizację zadań związanych z wizytacją placówek uczestników projektu co w konsekwencji opóźnia czas otrzymywania przez nich środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.</li> <li>• Skomplikowane procedury przetargowe, także wydłużające czas organizowania szkoleń.</li> </ul>
4.	Jakie działania podejmuje PUP w celu rozwiązania pojawiających się problemów? Z kim się kontaktuje? Jakie metody i sposoby wykorzystuje w celu rozwiązania problemów? Gdzie poszukuje informacji? Od kogo uzyskuje ewentualną pomoc?	skuteczność	Beneficjent systemowy wszystkie problemy zaistniałe w trakcie realizacji projektu systemowego rozwiązuje samodzielnie (wewnętrznie). Są one zdaniem beneficjenta systemowego na tyle nieznaczne, że nie zakłócają w żaden sposób realizacji projektu.
5.	Jakie są potrzeby i oczekiwania uczestników projektu systemowego?	użyteczność	Zdecydowana większość uczestników projektu systemowego ocenia, że <b>wsparcie udzielone im w ramach projektu było wystarczające, zarówno jeśli chodzi o dobór usług jak i instrumentów rynku pracy</b> . Wśród tych którzy wyrazili dodatkowe oczekiwania, w zależności od formy wsparcia jaką otrzymali, najczęściej pojawiały się postulaty o większe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, bądź dłuższy okres trwania stażu.
6.	W jakim stopniu projekt systemowy w Poddziałaniu 6.1.3 PO KL jest skutecznie zarządzany?	skuteczność	<b>Nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości bądź uchybień w zarządzaniu projektem systemowym ze strony beneficjenta systemowego.</b> Jedynym niuansiem, który może w przyszłości rzutować na jakość zarządzania projektem mogą być niewystarczające zasoby kadrowe oraz deficyt czasu do wizytowania lokali uczestników projektu



7.	Jak beneficjent systemowy ocenia współpracę przy realizacji projektu z innymi instytucjami lokalnymi, organizacjami pozarządowymi, a także IP/IP2 PO KL?	skuteczność	Beneficjent systemowy nie współpracuje z innymi instytucjami lokalnymi przy realizacji projektu 6.1.3 PO KL.
8.	Czy i w jakim zakresie wsparcie udzielone uczestnikom w ramach projektów systemowych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL przyczyniło się do zmiany ich statusu na rynku pracy (uzyskali niezbędne kwalifikacje zawodowe, znaleźli i zdobyli zatrudnienie, podjęli dalsze kształcenie lub szkolenie w celu znalezienia pracy)?	użyteczność	Badanie CATI przeprowadzone jako element przedmiotowej ewaluacji jednoznacznie wykazuje, że <b>realizowany w Bydgoszczy i powiecie bydgoskim projekt systemowy osiągnął efektywność zatrudnieniową (znalezienie pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej) na poziomie około 66%, co znacznie przekracza planowany we wniosku o dofinansowanie wskaźnik efektywności ustalony na 45%.</b> uczestnicy wiążą poprawę swojej sytuacji na rynku pracy z udziałem w projekcie. Niemal wszyscy widzą pozytywny wpływ udziału w projekcie na ich sytuację zawodową.
9.	W jakim obszarze uczestnicy projektu odczuwają największe zmiany własnej sytuacji społeczno-zawodowej? Co dokładnie osiągnęli dzięki udziałowi w projekcie systemowym? Jak uczestnicy oceniają uzyskane wsparcie?	użyteczność	<b>Uczestnicy bardzo pozytywnie opiniują wsparcie przyznane im w ramach projektu.</b> Nie wliczając osób, które dzięki obecności w projekcie, otrzymały zatrudnienie bądź otworzyły własną działalność, większość pozostałych partycypantów podkreśla, że uczestnictwo zagwarantowało im wzrost własnych kwalifikacji i umiejętności, zwiększenie wiary we własne możliwości, jak również szansę nawiązania kontaktów z pracodawcami

10.	Dzięki zastosowaniu jakich instrumentów rynku pracy wsparcie udzielone w ramach projektu przyczyniło się do zmiany sytuacji społeczno-zawodowej uczestników projektu?	użyteczność	<b>Najbardziej wymierne zmiany w sytuacji zawodowej uczestników projektu są związane ze środkami na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, gdzie efektywność zatrudnieniowa osiągnęła 95,5%.</b>
11.	Czy wsparcie uzyskane w ramach projektu minimum 6 miesięcy wcześniej jest nadal odczuwalne? Czy wg uczestników efekty wsparcia są trwałe (czy utrzymali zdobyte dzięki wsparciu projektowemu miejsca zatrudnienia, czy uzyskane kwalifikacje zawodowe są przez nich wykorzystywane w aktualnej pracy)?	Trwałość	Uczestnicy odczuwają jako trwałe skutki uczestnictwa w projekcie po 6 miesiącach od jego ukończenia.

## 7.2. Tabela wdrażania rekomendacji

Część A - rekomendacje operacyjne							
Lp.	Tytuł raportu	Wniosek (str. w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status: Stan wdrożenia	Termin realizacji
-	-	-	-	-	-	-	-
Część B - rekomendacje kluczowe							
Lp.	Tytuł raportu	Wniosek (str. w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status: Stan wdrożenia	Termin realizacji
1	Badanie ewaluacyjne projektu systemowego „Uczymy się, pracujemy, zostajemy”	Wysoka popularność i efektywność zatrudnieniowa środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej [s. 23 s.33]	Premiować wnioski uwzględniające instrumenty o wysokiej efektywności zatrudnieniowej [s.23, s.33]	Instytucja Zarządzająca PO KL	Zaproponowa nie zmiany odpowiednich kryteriów wyboru projektów, i przełożenie ich do akceptacji Komitetu Monitorującego		2012
Część C - rekomendacje horyzontalne							
Lp.	Tytuł raportu	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status: Stan wdrożenia	Termin realizacji
-	-	-	-	-	-	-	-

## 8. Załączniki

### 8.1 Wzór ankiety CATI

Ankieta CATI z osobami, które zakończyły udział w projekcie systemowym w 2009 roku (co najmniej 6 m-cy przed udziałem w badaniu)

ANKIETER :

Dzień dobry!

Nazywam się [...] Jestem ankieterem firmy [...] Na zlecenie powiatowego urzędu pracy w [...] realizujemy badanie, którego celem jest poznanie Pana/i opinii na temat projektu, w którym brał /a Pan/i udział w 2009 r. Chciał(a)bym wspomnieć, że przystępując do tego projektu wyraził(a) Pan(i) zgodę na uczestnictwo w badaniu oraz na przekazanie swoich danych właśnie w celu realizacji tego wywiadu. Dzięki Pan/i szczerym odpowiedziom powiatowy urząd pracy będzie mógł przygotować w przyszłości lepsze wsparcie, skierowane do osób bezrobotnych. Czy zgodziłby/aby się Pan/i poświęcić mi ok. 10 minut i udzielić odpowiedzi na kilka pytań w tym zakresie? Zapewniam, że udzielone przez Pana/ią odpowiedzi pozostaną anonimowe.

#### Po uzyskaniu zgody respondenta:

„Jestem zobowiązany poinformować Pana/ią, że niniejsze badanie jest współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.”

P1. Chciałbym zadać Panu/i kilka pytań dotyczących projektu urzędu pracy, w którym Pan/i uczestniczył/a.  Jak długo brał/a Pan/i udział w projekcie powiatowego urzędu pracy?  ANKIETER: Proszę odczytać kafeterię i zaznaczyć właściwą odpowiedź.
<input type="checkbox"/> 1-2 tygodnie
<input type="checkbox"/> 3-4 tygodnie
<input type="checkbox"/> 2-3 miesiące
<input type="checkbox"/> więcej niż 3 miesiące
<input type="checkbox"/> nie wiem / nie pamiętam
P2. W którym roku uczestniczył/a Pan/i w projekcie?  ANKIETER: Proszę odczytać kafeterię i zaznaczyć właściwą odpowiedź.
<input type="checkbox"/> 2008

<input type="checkbox"/> 2009	
<input type="checkbox"/> 2008 oraz 2009	
P3. Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy?	
ANKIETER: Proszę odczytać wskazane możliwości i zaznaczyć właściwą odpowiedź.	
<input type="checkbox"/> jestem zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny	<i><b>Proszę przejść do P4</b></i>
<input type="checkbox"/> jestem zarejestrowany w urzędzie pracy jako poszukujący pracy	<i><b>Proszę przejść do P5</b></i>
<input type="checkbox"/> nie jestem zatrudniony ani zarejestrowany w urzędzie pracy	<i><b>Proszę przejść do P5</b></i>
<input type="checkbox"/> jestem zatrudniony	<i><b>Proszę przejść do P5</b></i>
<input type="checkbox"/> odbywam staż / przygotowanie zawodowe	<i><b>Proszę przejść do P5</b></i>
<input type="checkbox"/> prowadzę własną firmę	<i><b>Proszę przejść do P5</b></i>
<input type="checkbox"/> uczę się, studiuję	<i><b>Proszę przejść do P5</b></i>
<input type="checkbox"/> pracuję w gospodarstwie rolnym	<i><b>Proszę przejść do P5</b></i>
P4. Jak długo jest Pan obecnie zarejestrowany jako bezrobotny w powiatowym urzędzie pracy?	
ANKIETER: Proszę odczytać kafeterię i zaznaczyć właściwy przedział.	
<input type="checkbox"/> do 6 miesięcy	
<input type="checkbox"/> od 7-12 miesięcy	
<input type="checkbox"/> od roku do 2 lat	
<input type="checkbox"/> ponad 2 lata	
P5. Czy decyzję o udziale w projekcie podjął /podjęła Pan/i osobiście czy wspólnie z inną osobą?	
ANKIETER: Proszę odczytać możliwości i zaznaczyć właściwą odpowiedź. Jeżeli odpowiedź „wspólnie z inną osobą” proszę przejść do P6, jeżeli odpowiedź „osobiście” proszę przejść do P7.	
<input type="checkbox"/> osobiście	<input type="checkbox"/> wspólnie z inną osobą
P6. Kto Panu/i doradził udział w projekcie powiatowego urzędu pracy?	
ANKIETER: Proszę odczytać wskazane możliwości i zaznaczyć właściwą odpowiedź.	
<input type="checkbox"/> pracownik urzędu pracy	
<input type="checkbox"/> pracownik pomocy społecznej	
<input type="checkbox"/> pracownik stowarzyszenia / fundacji	



<input type="checkbox"/> członek rodziny						
<input type="checkbox"/> znajomy / znajoma						
<input type="checkbox"/> inną osobą (kto?)						
P7. Jakiego rodzaju pomoc otrzymał /a Pan/Pani w projekcie realizowanym przez urząd pracy?						
ANKIETER: Proszę odczytać kafelety i zaznaczyć wszystkie wskazane przez respondenta odpowiedzi.						
<input type="checkbox"/> ukończyłem/am staż						
<input type="checkbox"/> ukończyłem/am przygotowanie zawodowe						
<input type="checkbox"/> ukończyłem/am szkolenie / kurs / warsztat						
<input type="checkbox"/> ukończyłem/am udział w pracach interwencyjnych						
<input type="checkbox"/> uzyskałem środki na podjęcie działalności gospodarczej						
<input type="checkbox"/> inna (jaką?)						
P8. Jak Pan/i ocenia, czy pomoc ta przyczyniła się do zmian w Pana/i życiu zawodowym?						
ANKIETER: Jeżeli odpowiedź „tak” proszę przejść do P9, jeżeli odpowiedź „nie” proszę przejść do P11.						
<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie		<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć			
P9. W jakim stopniu uzyskana pomoc ta przyczyniła się do zmian w Pana/i życiu zawodowym? Proszę ocenić w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza odpowiedź: bardzo nieskuteczna, a 5 – bardzo skuteczna.						
ANKIETER: Proszę odczytać listę odpowiedzi zaznaczonych w P7 i poprosić respondenta o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza odpowiedź: bardzo nieskuteczna, a 5 – bardzo skuteczna.						
<input type="checkbox"/> ukończyłem/am staż	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ukończyłem/am przygotowanie zawodowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ukończyłem/am szkolenie / kurs / warsztat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ukończyłem/am udział w pracach interwencyjnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> uzyskałem środki na podjęcie działalności gospodarczej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> inna (jaką?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P10. Czy w porównaniu z sytuacją sprzed udziału w projekcie Pana/i obecna sytuacja zawodowa ... ?						
ANKIETER: Proszę odczytać odpowiedzi i zaznaczyć jedną właściwą.						

<input type="checkbox"/> zdecydowanie pogorszyła się	<input type="checkbox"/> raczej pogorszyła się	<input type="checkbox"/> pozostała bez zmian	<input type="checkbox"/> raczej poprawiła się	<input type="checkbox"/> zdecydowanie poprawiła się	<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<p>P11. Czy odczuwa Pan/i, że po zakończeniu udziału w projekcie urzędu pracy lepiej radzi sobie Pan/i w życiu zawodowym niż przed przystąpieniem do tego projektu?</p> <p>ANKIETER: Proszę odczytać listę odpowiedzi i zaznaczyć odpowiedzi respondenta</p>					
<input type="checkbox"/> tak		<input type="checkbox"/> nie		<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	
<p>P12. Czy pomoc zaoferowana w tym projekcie była dla Pana/i wystarczająca?</p> <p>ANKIETER: Jeśli odpowiedź „tak” proszę przejść do P14, jeśli odpowiedź „nie” lub „trudno powiedzieć” proszę przejść do P13.</p>					
<input type="checkbox"/> tak		<input type="checkbox"/> nie		<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	
<p>P13. Proszę krótko powiedzieć: czego Pana/i zdaniem zabrakło w projekcie urzędu pracy?</p> <p>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</p>					
<p>P14. Proszę powiedzieć, co było Pana/i zdaniem najmocniejszym punktem w tym projekcie?</p> <p>ANKIETER: Proszę odczytać listę odpowiedzi i zaznaczyć odpowiedzi respondenta. Przy każdej zaznaczonej odpowiedzi proszę zadać dodatkowe pytanie otwarte i wpisać odpowiedź.</p>					
<input type="checkbox"/> dobra współpraca z pracownikami urzędu pracy Co szczególnie podobało się Panu/i w tej współpracy?					
<input type="checkbox"/> ciekawy sposób realizacji projektu Co było najciekawsze w tym projekcie?					
<input type="checkbox"/> odpowiednia ilość zadań związanych z udziałem w projekcie Które zadania w projekcie były najłatwiejsze?					
<input type="checkbox"/> dobre miejsce realizacji projektu Dlaczego?					
<input type="checkbox"/> właściwy termin realizacji projektu Dlaczego?					

<input type="checkbox"/> inne przyczyny (jakie?)
<input type="checkbox"/> projekt nie miał mocnych punktów
<p>P15. Proszę powiedzieć, co było Pana/i zdaniem najsłabszym punktem w tym projekcie?</p> <p>ANKIETER: Proszę odczytać listę odpowiedzi i zaznaczyć odpowiedzi respondenta. Przy każdej zaznaczonej odpowiedzi proszę zadać dodatkowe pytanie otwarte i wpisać odpowiedź.</p>
<input type="checkbox"/> trudna współpraca z pracownikami urzędu pracy Na czym polegał problem?
<input type="checkbox"/> mało ciekawy sposób realizacji projektu Co należałoby zmienić, aby zajęcia były ciekawsze?
<input type="checkbox"/> zbyt wiele zadań związanych z udziałem w projekcie Jakie zadania były szczególnie trudne?
<input type="checkbox"/> niewłaściwe miejsce realizacji projektu Dlaczego?
<input type="checkbox"/> niewłaściwy termin realizacji projektu Dlaczego?
<input type="checkbox"/> inne przyczyny (jakie?)
<input type="checkbox"/> nie było słabych punktów
<p>P16. Co dla Pana/i miało największe znaczenie w projekcie urzędu pracy?</p> <p>ANKIETER: Proszę odczytywać po kolei i zaznaczyć jedną najważniejszą odpowiedź. W przypadku wątpliwości dopytać respondenta o to, co miało najważniejsze znaczenie.</p>
<input checked="" type="checkbox"/> zdobycie środków finansowych na założenie firmy
<input checked="" type="checkbox"/> uzyskanie wiedzy na temat sposobu poszukiwania pracy
<input type="checkbox"/> wzrost własnych kwalifikacji i umiejętności
<input type="checkbox"/> możliwość nawiązania kontaktów z pracodawcami
<input type="checkbox"/> zwiększenie wiary we własne możliwości
<input type="checkbox"/> możliwość nawiązania znajomości
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania dyplomu lub certyfikatu
<input type="checkbox"/> możliwość ukończenia kursu/szkolenia

<input type="checkbox"/> inne (jakie?)
P17. Czy zgadza się Pan/i z następującymi stwierdzeniami?
ANKIETER: Proszę odczytać po kolei każde ze stwierdzeń i zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, z którymi respondent się zgadza.
<input type="checkbox"/> dzięki udziałowi w projekcie znalazłem/am pracę
<input type="checkbox"/> dzięki udziałowi w projekcie podwyższyłem/am kwalifikacje
<input type="checkbox"/> dzięki udziałowi w projekcie otworzyłem/am firmę
<input type="checkbox"/> dzięki udziałowi w projekcie nauczyłem/am się samodzielnie poszukiwać pracy
<input type="checkbox"/> projekt nic nie zmienił w moim życiu
<input type="checkbox"/> lepiej być osobą bezrobotną i pobierać zasiłek z urzędu pracy
<input type="checkbox"/> lepiej jest pracować dorywczo
<input type="checkbox"/> bardziej skuteczna od projektu urzędu pracy jest pomoc rodziny i znajomych
<b>ANKIETER: PROSZĘ PRZEJŚĆ DO SEKCJI METRYCZKA.</b>

#### METRYCZKA

<b>M1. Proszę zaznaczyć płeć respondenta.</b>
<input type="checkbox"/> mężczyzna
<input type="checkbox"/> kobieta
<b>M2. Ile lat Pan/i ukończył/a ?</b>
ANKIETER: Proszę zadać pytanie i zaznaczyć właściwy przedział.
<input type="checkbox"/> 15-24
<input type="checkbox"/> 25-34
<input type="checkbox"/> 35-44
<input type="checkbox"/> 45-54
<input type="checkbox"/> 55-65
<b>M3. Iu mieszkańców liczy mniej więcej Pana/i miejscowość?</b>
ANKIETER: Proszę zadać pytanie i zaznaczyć właściwy przedział.
<input type="checkbox"/> ≤ 19 999
<input type="checkbox"/> 20 000 – 59 999
<input type="checkbox"/> 40 000 – 59 999
<input type="checkbox"/> 60 000 – 79 999
<input type="checkbox"/> 80 000 – 99 999
<input type="checkbox"/> ≥ 100 000



M4. Jakiego jest Pana/i wykształcenie?

ANKIETER: Proszę zadać pytanie i zaznaczyć właściwą odpowiedź.

☐ niepełne podstawowe

☐ podstawowe

☐ gimnazjalne

☐ ponadgimnazjalne

☐ zasadnicze zawodowe

☐ średnie zawodowe

☒ średnie ogólnokształcące

☒ wyższe

**ANKIETER: Dziękuję serdecznie za poświęcony mi czas i udzielenie odpowiedzi na pytania tej ankiety!**

## 8.2 Dyspozycje do wywiadu indywidualnego z osobą do kontaktów roboczych

1. Jakie instrumenty rynku pracy zostały zastosowane w projekcie systemowym? Dlaczego zostały wybrane? Pod jakim kątem był dobierany zestaw instrumentów do projektu?
2. Które instrumenty wsparcia najlepiej przyczyniły się dotychczas, Pana/i zdaniem, do realizacji celów i rezultatów projektu systemowego? Dlaczego?
3. Jak Pan/i ocenia przepływ informacji pomiędzy PUP (beneficjentem systemowym Poddziałania 6.1.3 PO KL) a uczestnikami projektu? Czy jest on właściwy? Czy jest on wystarczający do skutecznej realizacji projektu?
4. Czy środki finansowe przeznaczone na realizację projektu były Pana/i zdaniem wystarczające? Jeśli miał(a)by Pan/i możliwość wykorzystania większych środków finansowych, to jakiego typu wsparcia chciał(a)by Pan/i jeszcze udzielać w ramach projektu?
5. Czy PUP dysponuje odpowiednimi zasobami (lokalowymi, kadrowymi, czasowymi, itd.) do realizacji projektu, współfinansowanego z EFS? Jeżeli nie, to czego najbardziej brakuje do sprawnej realizacji projektu?
6. Czy liczba pracowników zatrudnionych przy realizacji projektu była wg Pana/i wystarczająca? Jeżeli nie, to jakich pracowników (jakich stanowisk pracy) brakowało najbardziej?
7. Czy zadania/działania realizowane były w projekcie terminowo? Czy realizacja projektu odbywała się w wyznaczonym czasie? Jeśli nie to jakie były tego przyczyny?
8. Jakich problemy pojawiły się w trakcie realizacji projektu systemowego? Czego one dotyczyły? Co spowodowało, że one wystąpiły? Co było główną ich przyczyną?
9. Jakie działania podejmował PUP w celu rozwiązania pojawiających się w trakcie realizacji projektu problemów? Z kim się kontaktowano w sprawie ich rozwiązania? Jakie metody i sposoby wykorzystywano w celu rozwiązania tych problemów? Gdzie poszukiwano informacji na ten temat możliwych sposobów rozwiązania pojawiających się problemów? Czy uzyskano pomoc dotyczącą rozwiązania tych problemów? Czy uzyskana pomoc pozwoliła rozwiązać problemy w realizacji projektu (czy była wystarczająca)?
10. Czy projekt był realizowany w partnerstwie z innymi urzędami pracy? W jakim stopniu, Pana/i zdaniem współpraca z partnerami była dotychczas skuteczna? Jak ją Pan/i oceniacie? Jak Pani ocenia jakość komunikacji pomiędzy liderem projektu a partnerami? Czy występują jakiekolwiek problemy we współpracy partnerskiej? Jeżeli tak, to jakiego typu są to problemy?
11. Czy PUP współpracował przy realizacji projektu systemowego nieformalnie z innymi podmiotami? Jeśli tak, to z jakimi? Z kim współpraca ta układała się najlepiej? Jak Pan/i ocenia współpracę z konkretnymi

instytucjami, w tym instytucjami zaangażowanymi we wdrażanie PO KL, organizacjami pozarządowymi, partnerami społeczno-gospodarczymi, przedsiębiorcami? Jakiej pomocy ze strony innych instytucji oczekiwali PUP, a nie uzyskali? Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwał(a)by Pan/i w największym stopniu w przyszłości?

12. Jakie są Pana/i zdaniem najważniejsze czynniki sukcesu przy realizacji projektu systemowego
13. Jakie lokalne problemy społeczne, wg Państwa/i można przede wszystkim rozwiązać dzięki realizacji projektów systemowych? Jakich problemów związanych z polityką zatrudnienia Pana/i zdaniem nie można rozwiązać poprzez działania projektowe i dlaczego? Co stoi na przeszkodzie w ich rozwiązaniu?
14. Jakie bariery, Pana/i zdaniem, przeszkadzają w skutecznej realizacji projektów systemowych w ramach Podziałania 6.1.3 PO KL? W jaki sposób można te bariery usunąć? Jakiego rodzaju działania należy podjąć w tym celu? Która z instytucji powinna je podjąć?