



Badanie ewaluacyjne współfinansowane przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Raport z badania ewaluacyjnego

projektu systemowego „Aktywni na start”

realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Wąbrzeźnie w ramach  
Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działania 6.1 Poprawa  
dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie,  
Poddziałania 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie  
poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych

## OPRACOWANIE



Członkowie Zespołu przeprowadzającego badanie ewaluacyjne:

Maciej Karmiński

.....

Monika Miszczuk-Wereszczyńska

.....

Piotr Karmiński

.....

Ewa Bindek-Kamińska

.....

Jagna Wajler

.....

**Kraków 2010**

## SPIS TREŚCI

1. Podsumowanie .....	3
2. Streszczenie wyników badania .....	5
3. Wprowadzenie.....	9
3.1. Przedmiot badania ewaluacyjnego.....	9
3.2. Kontekst lokalny – potrzeby, problemy, zagadnienia .....	9
4. Wyniki Badania.....	14
4.1. Opis projektu „Aktywni na Start” .....	14
4.1.1. Założone cele.....	14
4.1.2. Grupy docelowe .....	14
4.1.3. Działania – wykorzystane instrumenty rynku pracy .....	15
4.1.4. Założone rezultaty projektu .....	16
4.2. Trafność .....	17
4.2.1. Realizacja celów Poddziałania 6.1.3, Działania 6.1 i Priorytetu VI POKL .....	17
4.2.2. Zgodność z lokalnym dokumentami strategicznymi.....	18
4.3. Skuteczność .....	20
4.3.1. Osiągnięte cele, rezultaty i wskaźniki projektu.....	20
4.3.2. Skuteczność wykorzystanych instrumentów rynku pracy.....	23
4.3.3. Problemy beneficjentów systemowych .....	24
4.3.4. Sposoby rozwiązywania problemów przez PUP .....	25
4.3.5. Zarządzanie projektem.....	25
4.3.6. Ocena beneficjenta systemowego współpracy z innymi instytucjami.....	27
4.4. Użyteczność .....	27
4.4.1. Potrzeby i oczekiwania beneficjentów projektu.....	27
A) Ogólna charakterystyka respondentów.....	28
B) Rodzaj udzielonego wsparcia .....	30
C) Generalne opinie beneficjentów o projekcie oraz motyw y uczestnictwa w projekcie.....	32
D) Ogólna ocena skuteczności wsparcia.....	35
E) Ocena rezultatów miękkich projektu .....	37
4.5.Trwałość.....	42
Metodologia.....	47
Wnioski .....	48
Spis tabel .....	50
Spis wykresów .....	51

## 1. PODSUMOWANIE

Projekt systemowy „Aktywni na start ” realizowany przez PUP w Wąbrzeźnie w latach 2008–2009 to przedsięwzięcie dobrze zarządzane i skutecznie wpływające na sytuację bezrobotnych na lokalnym rynku pracy. Prowadzone w projekcie działania spełniają kryteria trafności, skuteczności, użyteczności i trwałości. Przyczyniają się w szczególności do ułatwienia zdobycia nowego doświadczenia zawodowego, a co za tym idzie, wzmocnienia zdolności do samodzielnego poruszania się na rynku pracy, samokształcenia oraz kreatywności

### Adekwatność celów projektu do potrzeb lokalnego rynku pracy

Struktura bezrobocia powiatu wąbrzeskiego charakteryzuje się wysokimi udziałem bezrobotnych z obszarów wiejskich (60%), bez wykształcenia średniego (68%) oraz kobiet (53%). Osoby młode stanowią jedną czwartą (24%), a osoby po 50. roku życia niespełna jedną piątą (17%). Projekt adekwatnie dobiera grupy docelowe do projektu, szczególnie w przypadku mieszkańców obszarów wiejskich. Silnie preferowane są również osoby młode, które niewątpliwie wymagają wsparcia, niemniej jednak warto w przyszłości rozważyć zwiększenie parytetów dla osób długotrwale bezrobotnych i starszych, po 50. roku życia, gdyż bez pomocy grupy te będą narażone na wykluczenie społeczne.

### Realizacja zamierzonych celów projektu

W projekcie zrealizowano zamierzone cele i osiągnięto zaplanowane rezultaty – objęto określoną liczbę beneficjentów instrumentami wsparcia takimi jak: szkolenia, staże, jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz przygotowanie zawodowe. Najniższy, choć nadal wysoki poziom realizacji celów odnotowano w przypadku staży (81%), a zdecydowanie najwyższy – szkoleń (122%). Bardzo dobrze kształtują się również wskaźniki dotarcia do grup docelowych, przy czym w projekcie znalazło się więcej, niż zaplanowano osób starszych (po 45. – 148% i 50. roku życia – 156%), a także niepełnosprawnych (125%). Bardzo dobrze kształtują się również wskaźniki rezultatów miękkich projektu, gdyż skala zmiany postaw bezrobotnych znacząco przekracza założone rezultaty.

### Barier i problemy związane z realizacją projektów systemowych

Realizacja projektu systemowego nie napotkała istotnych trudności podczas realizacji, co wynika niewątpliwie z wieloletniego doświadczenia osób zarządzających projektem. Pewne problemy pojawiały się jedynie przy realizacji przygotowania zawodowego, dlatego też zrezygnowano z tego instrumentu w kolejnych latach trwania projektu. Wyzwaniem dla prowadzących projekt była także aktywizacja osób starszych i długotrwale bezrobotnych, które są niechętne zmianom, oraz konieczność radzenia sobie z ograniczeniem zewnętrznym, jakim jest niewielka liczba pracodawców na lokalnym rynku pracy.

### Adekwatność doboru instrumentów rynku pracy w ramach projektu

Wykorzystane w projekcie instrumenty aktywizacji bezrobotnych zgodne są z wytycznymi *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004 r. Największą skutecznością charakteryzowały się instrumenty takie jak jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz staże, natomiast szkolenia charakteryzowały się nieco mniejszą efektywnością. Przygotowanie zawodowe okazało się trudne w realizacji i umiarkowanie skuteczne, tak więc z tej formy wsparcia zrezygnowano w drugim roku realizacji projektu.

### Użyteczność zaoferowanego wsparcia w opinii beneficjentów ostatecznych

Użyteczność wsparcia udzielonego beneficjentom kształtuje się na wysokim poziomie. Ponad połowa respondentów wyraża przekonanie o wpływie projektu na zmiany w ich życiu zawodowym (53%). Badani

stwierdzili, iż zwiększyła się ich samoocena (78%), kreatywność (76%), kwalifikacje zawodowe (72%) oraz gotowość podnoszenia kwalifikacji (65%) i zainteresowanie podjęciem pracy (60%). Projekt charakteryzował się wystarczającym doбором wsparcia do potrzeb beneficjentów, szczególnie w przypadku staży (84%), rzadziej szkoleń (71%), a zdecydowanie najmniejszy odsetek badanych wyraził pozytywne opinie na ten temat wśród tych, którzy otrzymali jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (64%), co uwarunkowane było niewystarczającą wysokością dotacji (28%). Niezadowoleni narzekali również na brak oferty pracy po zakończeniu projektu (21%).

### Trwałość przedsięwziętych działań

Rezultaty podjętych działań charakteryzują się wysoką trwałością; udało się zrealizować założony we wniosku o dofinansowanie wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie 35%<sup>1</sup>. W świetle badań CATI zatrudnienie posiada obecnie ponad dwie piąte uczestników projektu (43%), a co szósty beneficjent prowadzi własną firmę (17%). Oznacza to, że trzy piąte respondentów (61%) pozostaje aktywnymi zawodowo, a ponad jedna czwarta uczestników (28%) była w dniu badania zarejestrowana w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Zdecydowanie najwyższy poziom trwałości rezultatów odnotowano w przypadku respondentów, którzy otrzymali jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Nadal prowadzi własną firmę większość beneficjentów (95%), wciąż pracuje także spory odsetek stażystów (61%), przy czym tylko pojedyncze osoby z tej grupy prowadzą działalność gospodarczą. Beneficjenci szkoleń równie często są pracownikami, jak właścicielami firmy (po 29%). W dniu badania bezrobotni zarejestrowani w urzędzie pracy to blisko co trzeci z uczestników szkoleń (31%) i ponad jedna czwarta stażystów (27%).

---

<sup>1</sup> Analiza trwałości rezultatów bazuje na badaniu CATI, gdyż niemożliwe było uzyskanie danych na temat aktualnego statusu zawodowego uczestników projektu z systemu SYRIUSZ.

## 2. STRESZCZENIE WYNIKÓW BADANIA

Raport ewaluacyjny powstał na bazie trzech technik badawczych: analizy danych zastanych, analizy telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych przeprowadzonych na próbie uczestników projektu realizowanego w roku 2009 oraz indywidualnego wywiadu pogłębionego z koordynatorem projektu.

### Trafność

Projekt systemowy „Aktywni na start” realizowany przez PUP w Wąbrzeźnie w latach 2008–2009 jest zgodny z założeniami Priorytetu VI POKL, Działania 6.1, Poddziałania 6.1.3. Cel główny i szczegółowe odpowiadają celom przewidzianym w dokumencie POKL dla Priorytetu VI. Cele i działania projektu są zgodne z zapisami SzOP oraz Planem Działania dla Priorytetu VI na lata 2007–2008 i 2009, Działanie 6.1 i Poddziałanie 6.1.3, a dobór instrumentów rynku pracy i grup docelowych pozostaje w zgodzie z wytycznymi *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004 r.

Ponadto cele projektu wpisują się w następujące dokumenty o charakterze strategicznym: *Strategia Rozwoju Powiatu Wąbrzeskiego na lata 2007–2015*, *Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Wąbrzeskim 2003 – 2013* oraz pozostają zgodne z działaniami podejmowanymi w powiecie w ramach *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego*.

Sytuacja na rynku pracy w powiecie wąbrzeskim charakteryzuje się wysoką stopą bezrobocia (19,4%), co sytuuje ten powiat wśród dziesięciu z najwyższym poziomem w województwie. W strukturze bezrobocia powiatu wąbrzeskiego istotną grupę stanowią bezrobotni bez wykształcenia średniego, których jest ponad dwie trzecie (68% w 2009 roku), mieszkańcy wsi (60%), kobiety (53%) oraz długotrwale bezrobotni (50%). Bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych jest ponad jedna trzecia (36%), a osób młodych, do 24. roku życia – około jednej czwartej (24%). Z kolei bezrobotni najstarsi, po 50. roku stanowią niespełną jedną piątą (17%). Wśród bezrobotnych w powiecie niewielki odsetek to osoby niepełnosprawne (8% w 2009 roku). Powiat charakteryzuje także dosyć niski wskaźnik przedsiębiorczości, należący do najniższych w podregionie (60,8%).

Odpowiedni dobór beneficjentów do projektu widać szczególnie w przypadku mieszkańców obszarów wiejskich (parytet na poziomie 59%) oraz niepełnosprawnych (5%). Większe rozbieżności między założonymi parytetami można zauważyć odnośnie do osób młodych, od 18. do 24. roku życia oraz starszych, po 45. i 50. roku życia, a także długotrwale bezrobotnych. W projekcie wyraźnie uprzywilejowane są osoby młode (parytet na poziomie 57%), dominują więc w projekcie. Z kolei parytet dla osób długotrwale bezrobotnych na poziomie 28% jest nieadekwatny do skali tego zjawiska na rynku pracy (50%). Podobna sytuacja ma miejsce odnośnie do osób starszych, po 50. roku życia, zaplanowano tylko niewielką ich liczbę do aktywizacji (3%), podczas gdy ich udział w strukturach jest znacznie wyższy (17%). Zdecydowanie bardziej adekwatnie dobierano wsparcie dla osób niepełnosprawnych, stanowią oni około 5–8% ogółu bezrobotnych, a parytet wyznaczony dla tej grupy wynosił 5%. Oznacza to, że wskaźniki dotyczące tej grupy zostały dobrze dobrane. Warto w kolejnych projektach rozważyć zmodyfikowanie opisanych parytetów, tak aby bardziej odpowiadały skali problemów na rynku pracy. Niesie to co prawda ryzyko nieuzyskania wysokich wskaźników realizacji projektu na koniec roku, niemniej jednak pozwoli aktywizować te grupy, które bez udzielenia odpowiedniego wsparcia mogą doznać wykluczenia społecznego (szczególnie długotrwale bezrobotni, rzadziej osoby starsze).

Ponieważ problemem powiatu jest niewielka liczba pracodawców, warto w kolejnych latach trwania projektu przeznaczyć większe środki na jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, kosztem innych, mniej efektywnych instrumentów.

### Skuteczność

Cele główne, jakimi było udzielenie wsparcia w formie szkoleń, staży, dotacji oraz przygotowania zawodowego, zostały spełnione. Najniższy, choć nadal wysoki poziom realizacji celów odnotowano w przypadku staży (81%), a zdecydowanie najwyższy – szkoleń (122%). Generalnie poziom realizacji projektu jest wyższy, niż zaplanowano, gdyż zakończyło go 507 osób, podczas gdy założono udział 474



osób, co daje wskaźnik realizacji na poziomie 107%. W projekcie znalazło się więcej, niż zaplanowano osób starszych (po 45. – 148% i 50. roku życia – 156%), a także niepełnosprawnych (125%). Grupy docelowe, odnośnie do których założenia zostały spełnione w mniejszym stopniu, to: osoby młode w wieku 15–24 lat, osoby z obszarów wiejskich (83%) oraz długotrwale bezrobotni (90%), również z obszarów wiejskich (96%). Ta ostatnia grupa jest niewątpliwie trudna w aktywizacji, niechętna udziałowi w projekcie, stąd też niższy poziom osiągniętych rezultatów dla tej kategorii bezrobotnych.

Z kolei w przypadku osób młodych założony udział (57%) był nieadekwatny do odsetka osób w tym wieku w strukturze bezrobocia (24%), dlatego osiągnięcie tego wskaźnika było wyraźnie trudniejsze. Dostyc dobrze, bo na poziomie 100% i wyższym kształtuje się również poziom realizacji wskaźników dotyczących przyznawania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej i w konsekwencji – tworzonych miejsc pracy. Jeszcze bardziej spektakularne wyniki odnotowano odnośnie do rezultatów miękkich – zmiany postaw bezrobotnych są bardzo wyraźne – około 87–90% bezrobotnych zadeklarowało wzrost w zakresie właściwej postawy wobec poszukiwania pracy, motywacji do poszukiwania pracy, samooceny, autoprezentacji, mobilności zawodowej, a także wykreowania wśród bezrobotnych właściwej postawy co do skuteczności swoich własnych działań związanych z poszukiwaniem pracy.

Najbardziej skutecznymi instrumentami w projekcie są jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (100-procentowa efektywność zatrudnieniowa), w dalszej kolejności staże (40–50%), a w najmniejszym stopniu – szkolenia (25–30%), choć instrument ten jest dosyć chętnie stosowany w projekcie, gdyż umożliwia jego prowadzenie zgodnie z założonymi przez WUP ramami czasowymi i finansowymi. O stosunkowo niskiej skuteczności tego instrumentu świadczy też fakt, że beneficjenci korzystający z tej formy wsparcia najczęściej powracają do projektu.

Proces realizacji projektu, zarówno w zakresie postępu rzeczowego, jak i finansowego był zgodny z harmonogramem i przebiegał w sposób sprawny. Przewidziany we wniosku o dofinansowanie koszt na jednego uczestnika wynosił w 2008 roku 4704,47 zł, a w 2009 – 5894,75 zł, spełnia więc kryterium efektywności.

Zarządzenie projektem było niezwykle jasne i przejrzyste, a także zgodne z założeniami przez cały okres trwania projektu, o czym świadczą występujące nieliczne korekty finansowe i modyfikacje wniosku o płatność. Jeśli występowały, to związane były z czynnikami losowymi i przerwaniem udziału w projekcie.

Podczas realizacji projektu nie wystąpiły istotne problemy czy trudności w jego przebiegu, pewnym wyzwaniem była jedynie realizacja przygotowania zawodowego, które cieszyło się umiarkowanym zainteresowaniem ze strony pracodawców i bezrobotnych, dlatego też zrezygnowano z tego instrumentu w kolejnym roku trwania projektu.

Bardzo dobrze kształtowała się również współpraca z instytucją pośredniczącą, niewątpliwym czynnikiem sukcesu w tej współpracy są spotkania wyjazdowe z przedstawicielami WUP (tzw. grupy robocze), które odbywają się trzykrotnie: na etapie opracowywania projektu, w jego trakcie oraz po jego zrealizowaniu, co umożliwia wymianę doświadczeń i wypracowanie dobrych rozwiązań. Dobrej współpracy sprzyjają również bezpośrednie kontakty z tą instytucją, zarówno oficjalne, jak i nieformalne.

## **Użyteczność**

Wsparcie udzielone uczestnikom projektu charakteryzuje się wysoką efektywnością, zarówno zatrudnieniową, jak i związaną ze zmianami podstaw beneficjentów, a więc rezultatami miękkimi. Analiza motywacji uczestników projektu wskazuje, że ich zainteresowanie przystąpieniem do projektu było przede wszystkim uwarunkowane chęcią podniesienia kwalifikacji i umiejętności zawodowych (54%), dalej istotna była możliwość uzyskania środków finansowych na rozpoczęcie działalności gospodarczej (21%) oraz uzyskania dyplomu lub certyfikatu (11%). Mniej istotną motywację była możliwość nawiązania kontaktu z pracodawcami (9%), a pojedynczy rozmówcy wskazali ponadto na takie czynniki jak: zwiększenie wiary we własne siły (5 osób), ukończenie kursu/szkolenia (3 osoby), nawiązanie znajomości oraz uzyskanie wiedzy na temat poszukiwania pracy (po 2 osoby).

Do najważniejszych zalet wsparcia udzielanego w ramach projektu należy dobra współpraca z pracownikami urzędu pracy (47%). Dwie piąte rozmówców (40%) zaakcentowało ciekawy sposób realizacji projektu. Jeden na czterech uczestników (25%) do atutów projektu zaliczył dobre miejsce jego realizacji, a zbliżona liczba ankietowanych (24%) wśród mocnych stron projektu wymieniła różnorodne czynniki, ujęte w kategorię: „inne przyczyny”. Co piąty respondent (19%) zaliczył do atutów właściwy, z jego punktu widzenia, termin realizacji projektu. Jeden na czternastu uczestników (7%) był usatysfakcjonowany odpowiednią liczbą zadań, jakie otrzymali uczestnicy w ramach realizowanych ofert.

Beneficjenci projektu są w większości przekonani o wpływie wsparcia otrzymanego w projekcie na zmiany w ich życiu zawodowym (53%). Analiza skuteczności oferowanego wsparcia wskazuje, że zdecydowanie najwyższe noty w tym zakresie wystawiły osoby, które uzyskały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dwie trzecie osób należących do powyższej grupy (66%) wskazywało na wysoką skuteczność uzyskanego wsparcia, a co trzeci respondent (31%) określił dotację jako „raczej skuteczną”. W przypadku pozostałych najbardziej powszechnych form wsparcia wyżej oceniana była skuteczność staży niż przeprowadzonych szkoleń. Dwie piąte stażystów (39%) wskazywało, że zastosowany instrument rynku pracy był bardzo skuteczny. Niewiele większy odsetek uczestników wybrał opcję „raczej skuteczny” (43%), a pozostali w zdecydowanej większości określili efektywność stażu jako średnią (15%). W odniesieniu do szkoleń, pojawiło się natomiast siedem opinii o ich nieskuteczności, przy czym częściej posilkowano się oceną umiarkowaną (5 wskazań) niż radykalną (2 wskazania). Kolejnych siedmiu uczestników określiło udzielone wsparcie jako średnio skuteczne (14%), a pozostałe osoby (73%) były w różnym stopniu zadowolone z efektów, przy czym wyraźnie częściej niż w przypadku opinii o stażach dominowały umiarkowane oceny osiągniętych rezultatów (56%). Warto zatem odnotować, że szkolenia są formą aktywizacji, dla której zanotowano relatywnie największy udział odpowiedzi negatywnych, ponieważ co ósmy kursant (13%) jest przekonany o braku wpływu ukończonej formy doskonalenia zawodowego na swoją pozycję i szanse na rynku pracy.

Projekt istotnie wpłynął również na kształtowanie się umiejętności miękkich, choć w opinii respondentów nie był to wpływ tak silny, jak wskazywałyby wskaźniki realizacji projektu z analizy źródeł wtórnych. Generalnie respondenci odczuli w sposób istotny wpływ projektu na kształtowanie się umiejętności miękkich – odpowiedź „tak” wybrało 45–78% badanych. Najpowszechniej widoczne było oddziaływanie projektu na wzrost samooceny (78%), kreatywności rozumianej jako zdolność do tworzenia niekonwencjonalnych rozwiązań i pomysłów (76%) oraz kwalifikacji zawodowych (72%). Dwie trzecie uczestników zgłasza zwiększoną gotowość do podnoszenia kwalifikacji (65%), a trzy piąte beneficjentów jest bardziej zainteresowanych podjęciem pracy (60%) oraz sygnalizuje silniejszą motywację do poszukiwania pracy (59%). Ponad połowa badanych mocniej uwierzyła w możliwość znalezienia pracy (51%), natomiast relatywnie najrzadziej wskazali ankietowani na pozytywne zmiany w zakresie umiejętności poszukiwania pracy, przygotowania CV i listu motywacyjnego

Pomimo faktu, że tylko część ankietowanych (53%) wyraźnie odczuła wpływ projektu na swoją sytuację zawodową, zdecydowana większość (76%) twierdzi, iż pomoc uzyskana w projekcie była wystarczająca. Najwyższy poziom dostosowania do potrzeb beneficjentów odnotowano w przypadku staży (84%), na drugim miejscu uplasowały się szkolenia (71%), a zdecydowanie najmniejszy odsetek badanych wyraził pozytywne opinie na ten temat wśród tych, którzy otrzymali jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (64%). Jedna trzecia beneficjentów z tej grupy uznała otrzymaną pomoc za niewystarczającą (33%), głównie ze względu na wysokość otrzymanej dotacji (28%). Niezadowoleni narzekali również na brak oferty pracy po zakończeniu projektu (21%). Jeden na siedmiu ankietowanych (14%) pomimo podjętych starań nie otrzymał dotacji.

Podsumowując, należy odnotować, że niemal trzy piąte badanych (58%) wskazuje, że ich pozycja na rynku pracy uległa poprawie, przy czym blisko połowa ankietowanych (46%) dostrzega zdecydowaną zmianę na korzyść. Równocześnie dwie piąte osób objętych ewaluacją (39%) nie dostrzega zmian we własnej sytuacji zawodowej, a tylko dwie osoby wyraziły przekonanie, że ich szanse na zatrudnienie są obecnie mniejsze niż przed rozpoczęciem projektu. Pozytywny wpływ uczestnictwa w projekcie na swoją pozycję zawodową odnotowało ponad dziewięć na dziesięć osób (91%), które otrzymały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, natomiast opinie najliczniejszych grup: uczestników szkoleń i stażystów są bardziej zróżnicowane, przy czym w obu przypadkach ok. dwóch piątych beneficjentów (odpowiednio: 41%

i 37%) nie dostrzega zmiany w zakresie własnej sytuacji zawodowej w stosunku do okresu sprzed udziału w projekcie. Zdecydowaną poprawę statusu zawodowego dostrzega blisko połowa kursantów i stażystów (po 47%).

## Trwałość

O ostatecznym sukcesie projektu przesądza trwałość jego efektów, a więc długofalowy wpływ na sytuację społeczno-zawodową beneficjentów. Wpływ ten jest najbardziej odczuwalny, gdy przeanalizować obecny status respondentów na rynku pracy. Wśród ankietowanych zatrudnienie posiada aktualnie ponad dwie piąte uczestników projektu (43%), a co szósty beneficjent prowadzi własną firmę (17%). Oznacza to, że trzy piąte respondentów (61%) pozostaje aktywnymi zawodowo, a ponad jedna czwarta uczestników (28%) była w dniu badania zarejestrowana w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Oznacza, to że został spełniony cel projektu, jakim było osiągnięcie trwałej efektywności zatrudnieniowej w przypadku 35% grupy beneficjentów projektu. Godne podkreślenia jest, że spośród osób aktualnie aktywnych zawodowo niespełna połowa (47%) wskazywała, iż to właśnie udział w projekcie przyczynił się do uzyskania zatrudnienia.

Zdecydowanie najwyższy poziom trwałości rezultatów ma miejsce w przypadku respondentów, którzy otrzymali jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Nadal prowadzi własną firmę większość beneficjentów (95%), dalej pracuje także spory odsetek stażystów (61%), ale tylko trzy osoby prowadzą działalność gospodarczą. Ankietowani po szkoleniach wykazują znaczną aktywność zawodową, przy czym równie często są pracownikami, jak właścicielami firmy (po 29%). W dniu badania bezrobotnym zarejestrowanym w urzędzie pracy był blisko co trzeci z uczestników szkoleń (31%) i ponad jedna czwarta stażystów (27%).

Wśród beneficjentów projektu zdecydowanie rzadziej aktywność zawodową podejmują kobiety (53%) niż mężczyźni (76%), częściej za to pozostają biernymi zawodowo. Z kolei wiek determinuje aktywność zawodową następująco: najlepiej radzą sobie na rynku pracy osoby z przedziału wiekowego 25–34 lat (65% osób aktywnych zawodowo) oraz 35–44 lat (67%), wynosi on nieco mniej, bo 57% wśród respondentów w wieku 15–24 lat i 59% dla ankietowanych powyżej 45. roku życia.

Również wykształcenie determinuje powodzenie na rynku pracy po zakończeniu udziału w projekcie, gdyż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę najłatwiej jest uzyskać osobom, które mają wyższe wykształcenie (54%), a najtrudniej – absolwentom zasadniczych szkół zawodowych (21%). Z kolei własną działalność gospodarczą uruchomili relatywnie najczęściej badani po gimnazjach (30%) i zawodówkach (26%). Wyraźnie mniejsze było zainteresowanie samozatrudnieniem ze strony absolwentów liceów ogólnokształcących (13%) i po studiach (14%). Ponadto im wyższy poziom wykształcenia, tym mniejsze zagrożenie bezrobociem. Mobilność edukacyjną wykazują przede wszystkim osoby lepiej wykształcone, bo naukę kontynuuje sześciu absolwentów liceum ogólnokształcącego i jeden uczestnik z dyplomem wyższej uczelni, natomiast nie ma w tej grupie osób, które ścieżkę edukacyjną zakończyły na poziomie gimnazjum, ani ankietowanych po szkole zawodowej.



### 3. WPROWADZENIE

#### 3.1. PRZEDMIOT BADANIA EWALUACYJNEGO

Przedmiotem badania ewaluacyjnego był projekt systemowy „Aktywni na start” realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Wąbrzeźnie w ramach Poddziałania 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych POKL 2007–2013. Realizacja projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Pracy odbywała się na podstawie umowy nr UDA-POKL.06.01.03-04-004/08-00 i rozpoczęła się 1 stycznia 2008 roku. Projekt był kontynuowany do 31 grudnia 2009 roku.

Celem głównym badania ewaluacyjnego jest, zgodnie z *Założeniami do ewaluacji projektów systemowych powiatowych urzędów pracy*, ocena jakości realizowanego projektu systemowego oraz wpływu podejmowanych w ramach projektu działań na podniesienie aktywności zawodowej i zdolności do zatrudnienia ich beneficjentów.

Do celów szczegółowych należy zbadanie następujących obszarów problemowych:

- ocena stopnia, w jakim cele projektu odpowiadają potrzebom lokalnego rynku pracy,
- ocena stopnia realizacji zamierzonych celów projektu,
- identyfikacja barier i problemów związanych z realizacją projektów systemowych,
- ocena sposobu doboru instrumentów rynku pracy w ramach projektu pod kątem ich adekwatności do celów projektu,
- ocena użyteczności zaoferowanego wsparcia w opinii beneficjentów ostatecznych w okresie co najmniej 6 miesięcy od zakończenia przez uczestników udziału w projekcie.

Zgodnie z tymi celami szczegółowymi przygotowany został poniższy raport z badań ewaluacyjnych bazujący na analizie dostępnych dokumentów oraz na wynikach badań ankietowych (CATI) i jakościowych (IDI). Przedstawienie wyników badania ewaluacyjnego zostanie poprzedzone zaprezentowaniem kontekstu lokalnego, a więc sytuacji i potrzeb lokalnego rynku pracy i perspektyw rozwoju powiatu. Zostaną przy tym wykorzystane takie dokumenty strategiczne jak: *Strategia Rozwoju Powiatu Wąbrzeskiego na lata 2007–2013*, *Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego*, dane z Banku Danych Regionalnych GUS oraz informacje udostępnione przez PUP w Wąbrzeźnie.

#### 3.2. KONTEKST LOKALNY – POTRZEBY, PROBLEMY, ZAGADNIENIA

Powiat wąbrzeski jest jednym z najmniejszych powiatów województwa kujawsko-pomorskiego, zamieszkuje go 1,7% ogółu ludności województwa. Usytuowany jest w środku historycznej ziemi chełmińskiej i graniczy z powiatami: brodnickim, golubsko-dobrzyńskim, toruńskim, chełmińskim i grudziądzkim<sup>2</sup>. W jego skład wchodzi: miasto Wąbrzeźno, gmina Dębowa Łąka, gmina Książki, gmina Płużnica i gmina Wąbrzeźno.

Przez powiat przebiegają drogowe trasy komunikacyjne: Inowrocław–Toruń–Ostróda, Grudziądz–Rypin oraz Chełmno–Wąbrzeźno–Brodnica. Zelektryfikowana linia kolejowa Poznań–Inowrocław–Toruń–Olsztyn, obsługująca ruch pasażerski i towarowy, zlokalizowana jest na terenie gmin Książki i Wąbrzeźno. W sierpniu 2006 roku ukończona została budowa obwodnicy miasta Wąbrzeźno w ciągu drogi wojewódzkiej: Grudziądz–Wąbrzeźno–Rypin, która w przyszłości stanowić będzie dojazd do autostrady A-1, przebiegającej przez teren powiatu wąbrzeskiego w północno-zachodniej części gminy Płużnica<sup>3</sup>.

Cennym zasobem powiatu są urodzajne gleby, co czyni jego obszar atrakcyjnym dla rolnictwa. Ponadto powiat charakteryzuje się wysokimi walorami środowiska przyrodniczego, a także niską lesistością. Na

<sup>2</sup> *Strategia Rozwoju Powiatu Wąbrzeskiego na lata 2007–2015*, Toruń 2006, s. 7–8.

<sup>3</sup> <http://www.wabrzezno.pl/index.php?strona=2833>.

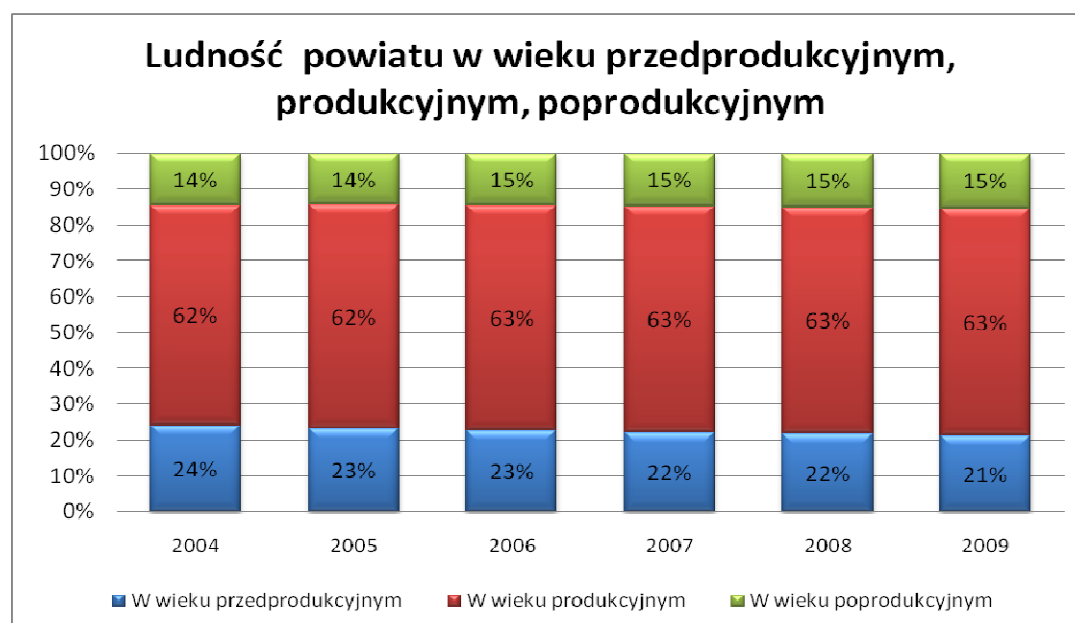
jego terenie znajduje się 17 jezior polodowcowych, rezerwat przyrody „Wronie” oraz trzy obszary chronionego krajobrazu.

Obszar powiatu to 501,3 km<sup>2</sup>, zamieszkuje go ponad 36 tys. mieszkańców, wśród których 14 505 jest mieszkańcami jedynego miasta – Wąbrzeźna. Projekcja demograficzna dla roku 2020 zakłada zmniejszenie liczby ludności powiatu do poziomu 34,8 tys. mieszkańców<sup>4</sup>, a także jej wyraźne starzenie się oraz utrzymywanie się wysokich udziałów ludności w wieku produkcyjnym (co najmniej 63%)<sup>5</sup>.

Dane Banku Danych Regionalnych GUS wskazują, że liczba ludności zmalała w roku 2009 do poziomu 34 777 mieszkańców<sup>6</sup>. W strukturze ludności ze względu na płeć nieznacznie przeważają kobiety (51% kobiet do 49% mężczyzn).

Zgodnie z przewidywaniem strategii w latach 2004–2009 zmalała nieznacznie liczba osób w wieku przedprodukcyjnym (z poziomu 8439 w 2004 roku do 7395 w 2009), wzrost natomiast odsetek ludności w wieku produkcyjnym (z 21 583 do 22 076) i poprodukcyjnym (z 5054 do 5306)<sup>7</sup>.

**Wykres 1. Struktura ludności powiatu**



Gospodarka powiatu ma charakter rolniczo-przemysłowy, a przemysł skupiony jest w branży chemicznej, maszynowej i spożywczej. Pracujący zatrudnieni są głównie w sektorze rolniczym (48%), przemyśle i budownictwie (22%) oraz usługach (29%), a także częściej pracują w sektorze prywatnym (75%) niż publicznym (25%)<sup>8</sup>. Według danych GUS w 2009 roku na terenie powiatu zarejestrowanych było 2115 podmiotów gospodarczych.

Powiat wąbrzeski boryka się ze stosunkowo wysoką stopą bezrobocia, według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu wynosiła ona na koniec września 2010 roku 19,4%, co sytuuje ten powiat wśród dziesięciu z najwyższym poziomem bezrobocia w województwie<sup>9</sup>.

W latach 2004–2009 zaobserwować można było jego znaczący spadek z poziomu 31% w 2004 roku do 17% w 2007 roku. W wyniku kryzysu gospodarczego doszło jednak do nieznacznego pogorszenia sytuacji na rynku pracy w 2009 roku (19,6%) i obecnie bezrobocie utrzymuje się na tym poziomie.

<sup>4</sup> Strategia..., s.12.

<sup>5</sup> Ibidem, s. 13.

<sup>6</sup> Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> Strategia..., s. 17.

<sup>9</sup> <http://www.wup.torun.pl/statystyka/stopa.php>.

**Tabela 1. Poziom bezrobocia w powiecie wąbrzeskim i województwie kujawsko-pomorskim w latach 2004–2009 (w %)**

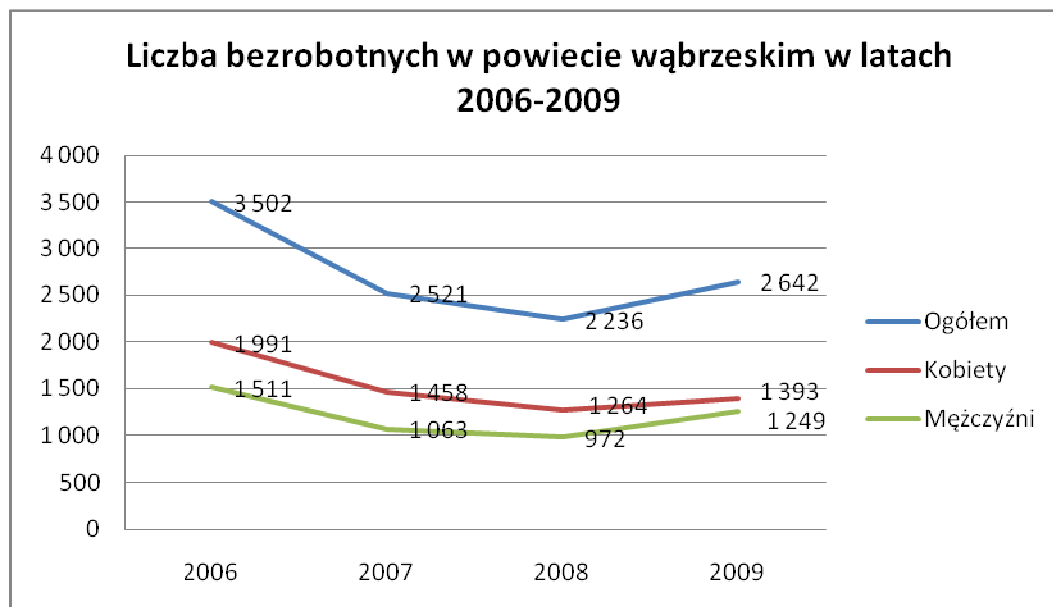
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Województwo kujawsko-pomorskie	23,6	22,3	19,2	14,9	13,3	15,8
Powiat wąbrzeski	31,0	29,6	25,6	19,4	17,0	19,6

Opracowanie własne na podstawie danych z Regionalnego Banku Danych GUS.

Jak wynika z poniższego wykresu, zdecydowanie najlepszym okresem na rynku pracy był rok 2008, kiedy to liczba bezrobotnych wynosiła 2236 osób, by następnie wzrosnąć na koniec 2009 roku o 406 osoby do 2642.

W strukturze lokalnego bezrobocia przeważają kobiety (ok. 57–58-procentowy udział w latach 2006–2008), choć w ostatnim roku doszło do znaczącego zmniejszenia ich udziału w ogóle bezrobotnych (53% w 2009 roku). Jest to zapewne związane z napływem mężczyzn w struktury bezrobocia. Tendencja ta wynika z faktu, iż kryzys gospodarczy dotyczył głównie branży przemysłowej i budowlanej, która zatrudnia głównie mężczyzn.

**Wykres 2. Liczba osób bezrobotnych w powiecie wąbrzeskim w latach 2006–2009**



Przeanalizowano również strukturę poszczególnych grup bezrobotnych, które zostały określone we wniosku o dofinansowanie jako osoby wymagające wsparcia.

Jak wynika z poniższego wykresu, w strukturze bezrobocia powiatu wąbrzeskiego istotną grupę stanowią bezrobotni bez wykształcenia średniego, których jest ponad dwie trzecie (68% w 2009 roku), a także mieszkańcy wsi (60%) oraz kobiety (53%).

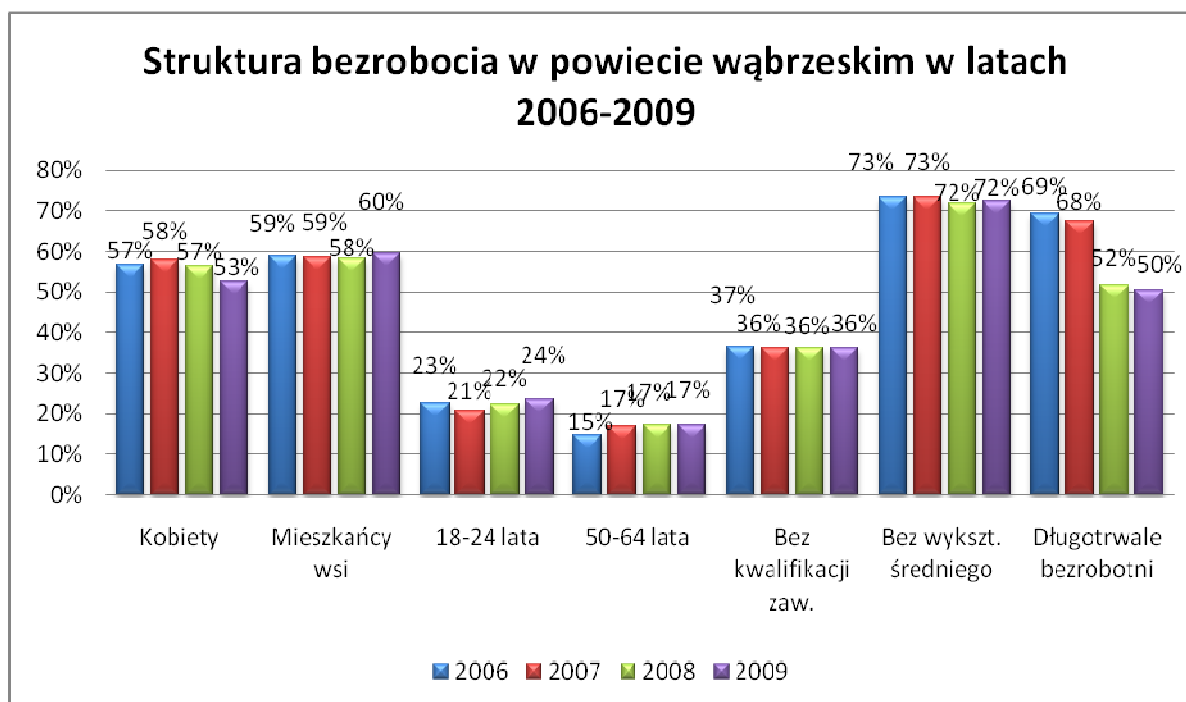
Wysoki odsetek bezrobotnych bez wykształcenia średniego utrzymuje się w kolejnych latach (ok. 72–73%), podobnie stałe są odsetki bezrobotnych mieszkańców wsi, co jest naturalne wobec wiejskiego charakteru powiatu. Inaczej kształtują się tendencje udziału długotrwale bezrobotnych, uległy one zmniejszeniu, gdyż w 2006 roku stanowili oni ponad dwie trzecie (69%), a w 2009 roku jest ich już tylko połowa (50%).

Bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych jest ponad jedna trzecia (36%), a osób młodych, do 24. roku życia – około jednej czwartej (24%). Z kolei bezrobotni najstarsi, po 50. roku życia stanowią niespełną jedną piątą (17%).

Wśród bezrobotnych w powiecie niewielki odsetek to osoby niepełnosprawne (8% w 2009 roku).

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Wykres 3. Struktura bezrobocia w powiecie wąbrzeskim w latach 2006–2009**



Przedstawione statystyki odzwierciedlają problemy, jakie zostały wskazane w strategii rozwoju powiatu, a także w regionalnym programie operacyjnym województwa kujawsko-pomorskiego. Wskazano w nim, że lokalne bezrobocie charakteryzuje się wysokim udziałem kobiet, dużą liczbą bezrobotnych zamieszkujących obszary wiejskie, osób młodych oraz długotrwale bezrobotnych. Zazwyczaj bezrobotni dysponują niskim poziomem wykształcenia – co najwyżej zasadniczym zawodowym<sup>10</sup>.

Celem podsumowania analizy kontekstu lokalnego powiatu przedstawione zostaną wyniki analizy SWOT powiatu dokonanej w strategii, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów rynku pracy. Do słabych stron zaliczono:<sup>11</sup>

- niski poziom rozwoju gospodarczego,
- malejącą liczbę podmiotów gospodarczych,
- słaby potencjał wykonawczy w dziedzinie budownictwa,
- brak zakładów wytwarzających produkty rolne,
- zbyt małą liczbę instytucji wspierających przedsiębiorczość,
- niski potencjał organizacji pozarządowych,
- niskie dochody własne powiatu,
- bezrobocie,
- niskie kwalifikacje bezrobotnych,
- niskie wykształcenie i kwalifikacje mieszkańców,
- brak dobrej oferty edukacyjnej dla młodzieży i dorosłych,
- niski poziom aktywności mieszkańców,

<sup>10</sup> Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007–2013, s. 28.

<sup>11</sup> Strategia..., s. 22.

- dużą liczbę osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Jak wskazano w strategii, niskie wykształcenie i kwalifikacje mieszkańców powiatu oraz wysoki odsetek osób bezrobotnych świadczą o małym potencjale siły roboczej, co wpływa niekorzystnie na wizerunek powiatu jako miejsca lokowania nowych inwestycji. Co więcej, niedostatki infrastrukturalne powodują bariery dla potencjalnych inwestorów zewnętrznych i blokują mieszkańców planujących rozpocząć własną działalność gospodarczą.

Słabe tradycje indywidualnej przedsiębiorczości oraz małe zasoby kapitałów własnych w połączeniu z brakiem instytucji wspierających przedsiębiorczość powodują osłabienie potencjału ekonomicznego regionu.

Analizę przedstawioną w strategii potwierdzają także dane statystyczne – istotnym problemem powiatu jest niewielka liczba pracodawców, powiat należy do obszarów z najniższym poziomem przedsiębiorczości w podregionie. Co więcej, w 2009 roku doszło nawet do zmniejszenia się liczby podmiotów gospodarczych o 149 przedsiębiorstw w stosunku do roku poprzedniego. Tendencje te widać również we wskaźniku przedsiębiorczości (liczba podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców) – podczas gdy w roku 2007 wynosił 64,7 to już w roku 2009 osiągnął wartość 60,8. Mieszkańcy powiatu należą więc do najmniej przedsiębiorczych w całym podregionie grudziądzkim (71,6), a także wyróżniają się na tle województwa (88,0).

**Tabela 2. Wskaźnik przedsiębiorczości w województwie, podregionie i powiecie**

Wskaźnik przedsiębiorczości (podmioty gospodarcze w REGON na 1000 mieszkańców)	2009
KUJAWSKO-POMORSKIE	88,0
Podregion grudziądzki	71,6
Powiat m. Grudziądz	89,3
Powiat sępoleński	70,4
Powiat golubsko-dobrzyński	70,2
Powiat świecki	70,2
Powiat tucholski	69,8
Powiat brodnicki	66,9
Powiat chełmiński	65,3
Powiat grudziądzki	62,5
<b>Powiat wąbrzeski</b>	<b>60,8</b>
Opracowanie własne na podstawie danych z Regionalnego Banku Danych GUS.	



## 4. WYNIKI BADANIA

### 4.1. OPIS PROJEKTU „AKTYWNI NA START”

Badanie ewaluacyjne wykonane zostało w celu oceny projektu systemowego „Aktywni na start” realizowanego przez PUP w Wąbrzeźnie w latach 2008–2009. Poniżej przedstawiono informacje na temat założonych celów, grup docelowych i projektowanych do wykorzystania instrumentów rynku pracy we wspomnianym projekcie. Informacje zostały zebrane i przedstawione na podstawie analizy wniosków o dofinansowanie projektu POKL z lat 2008 i 2009.

#### 4.1.1. Założone cele

Celem głównym projektu było udzielenie wsparcia przez działania aktywizujące i promujące zatrudnienie, ograniczenie zjawiska bezrobocia i jego przyczyn wśród bezrobotnych zamieszkujących powiat wąbrzeski.

Celami szczegółowymi projektu jest ułatwienie zdobycia nowego doświadczenia zawodowego, a co za tym idzie, wzmocnienie zdolności do samodzielnego poruszania się na rynku pracy, samokształcenia oraz kreatywności młodych ludzi. Natomiast w stosunku do długotrwale bezrobotnych projekt zakłada uchronienie tej grupy przed wykluczeniem społecznym, dzięki czemu podjęte działania przyczynią się do aktywizacji zawodowej, podniesienia kwalifikacji, wzrostu samooceny, stwarzając jednocześnie możliwość zatrudnienia. Do celów projektu należy także zmniejszenie udziału osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, tj. bezrobotnych w wieku 18–24 lat, długotrwale bezrobotnych, osób z terenów wiejskich, niepełnosprawnych i osób w wieku 50–64 lat. Dzięki uczestnictwu w projekcie wszystkie osoby uzyskają cechy oraz niezbędną wiedzę i kwalifikacje, które przyczynią się do sukcesu na rynku pracy.

Realizacja celów szczegółowych projektu będzie odbywała się poprzez zaproponowanie wsparcia o charakterze kompleksowym i komplementarnym, a założone formy wsparcia to: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże zawodowe, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, jednorazowe środki na działalność gospodarczą oraz szkolenia zawodowe. Poprzez wyżej wymienione działania dojdzie do zmiany postaw, zmiany społecznej i materialnej bezrobotnych.

#### 4.1.2 GRUPY DOCELOWE<sup>12</sup>

Grupa docelowa projektu określona we wniosku o dofinansowanie to osoby bezrobotne zamieszkujące teren powiatu wąbrzeskiego, w tym osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a więc:

- a) osoby młode (we wniosku z 2008 roku) lub osoby młode w wieku 18–24 lat (we wniosku z 2009 roku),
- b) osoby bez doświadczenia zawodowego (we wnioskach z 2008 i 2009 roku),
- c) kobiety (we wnioskach z 2008 i 2009 roku),
- d) niepełnosprawni (we wnioskach z 2008 i 2009 roku),
- e) długotrwale bezrobotni (we wnioskach z 2008 i 2009 roku),
- f) zamieszkujący obszary wiejskie (we wnioskach z 2008 i 2009 roku),
- g) osoby w wieku 50–64 lat (we wniosku z 2008 roku) i powyżej 45. roku życia (we wniosku z 2009 roku).

Drugą grupą docelową są osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Wąbrzeźnie, wymagające jak najszybszego objęcia opieką, tj. z brakiem, niedoborem lub niskimi kwalifikacjami, bierne zawodowo.

Założona liczba beneficjentów w tej grupie to:

- 1) 313 beneficjentów w 2008 roku, w tym 80 osób długotrwale bezrobotnych oraz 20 niepełnosprawnych;

<sup>12</sup> Do celów analizy przyjęto wnioski aplikacyjne na rok 2008 i 2009 z dnia: 26.11.2008 i 23.11.2009.

2) 286 beneficjentów w 2009 roku (w tym 221 nowych uczestników, gdyż 65 osób kontynuowało udział w projekcie z 2008 roku). Projekt zakładał uczestnictwo:

- 100 osób długotrwale bezrobotnych,
- 30 niepełnosprawnych,
- 100 osób z terenów wiejskich,
- 20 osób powyżej 45. roku życia,
- nieokreśloną liczbę osób do 24. roku życia.

Projekt zakładał łączenie różnych form aktywizacyjnych, a także możliwość przejścia takich form wsparcia jak staż i przygotowanie zawodowe na kolejny rok. W trakcie realizacji projektu miała być zachowana polityka równych szans w dostępie do usług rynku pracy.

#### 4.1.3. Działania – wykorzystane instrumenty rynku pracy

W ramach projektu zaplanowano kompleksowe działania aktywizacyjne w formie pakietu kilku instrumentów wsparcia o charakterze komplementarnym. Wobec każdego beneficjenta (zarówno w 2008, jak i 2009 roku) zastosowany zostanie Indywidualny Plan Działania i pakiet usług dostosowany do indywidualnych potrzeb, wszystkie osoby zostaną także objęte doradztwem zawodowym i pośrednictwem pracy, które będzie finansowane ze środków własnych urzędu, a nie w ramach projektu.

Przewidziano następującą ścieżkę wsparcia: rozmowa z pośrednikiem pracy, który wstępnie ustali możliwość uczestniczenia beneficjenta w projekcie zgodnie z przyjętymi kryteriami, a następnie skieruje potencjalnego uczestnika do doradcy zawodowego, którego zadaniem będzie rozpoznanie potrzeb uczestnika i określenie jego predyspozycji zawodowych.

Szczegółowe wsparcie określone we wniosku na rok 2008 obejmuje:

- 1) staże zawodowe o długości 6 miesięcy dla 156 beneficjentów;
- 2) przygotowanie zawodowe o długości 6 miesięcy dla 16 beneficjentów;
- 3) szkolenia dla 97 beneficjentów, w tym: 44 osób do 25. roku życia, 48 osób ma otrzymać zwrot kosztów dojazdu. Ukończą oni kursy o następującej tematyce:
  - kurs spawacza,
  - ABC biznesu,
  - język angielski,
  - kierowca wózków widłowych,
  - opiekunka dziecięca,
  - obsługa kas fiskalnych;
- 4) Jednorazowe dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej dla 46 osób, w tym 2 osoby będą wcześniej uczestniczyć w szkoleniu ABC biznesu.

Wszyscy beneficjenci otrzymają zaświadczenia o otrzymanej pomocy.

Dla uczestników szkoleń zaplanowano także: dodatki szkoleniowe (dla 53 osób), stypendia szkoleniowe (dla 44 osób) oraz refundację kosztów dojazdów (dla 48 osób). Stażyści i bezrobotni biorący udział w przygotowaniu zawodowym otrzymają stypendia i poddani zostaną badaniom lekarskim.

Wartością dodaną projektu będzie zwiększenie liczby osób, które uzyskają dostęp do szkoleń, a co za tym idzie, osiągnięte zostaną dodatkowe rezultaty: podwyższone i uzupełnione kwalifikacje beneficjentów ostatecznych, które zostaną potwierdzone dyplomami i świadectwami. Ponadto wartością dodaną jest nawiązanie do koncepcji społeczeństwa informacyjnego poprzez wdrożenie działań mających na celu ukierunkowanie na podwyższanie poziomu technologicznego poprzez doskonalenie społeczeństwa.

We wniosku na rok 2009:

- 1) Staże zawodowe trwające od 3 do 12 miesięcy dla 161 osób, w tym osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy: do 24. roku życia, powyżej 45. roku życia, zamieszkujące obszary wiejskie;
- 2) Przygotowanie zawodowe dla 3 osób kontynuujących tę formę wsparcia z 2008 roku;
- 3) Szkolenia dla 122 beneficjentów, w tym osób do 24. roku życia, powyżej 45. roku życia, długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, mieszkańców obszarów wiejskich. Ukończą one kursy o następującej tematyce:
  - ABC biznesu,
  - język angielski dla początkujących i średnio zaawansowanych,
  - obsługa kas fiskalnych,
  - księgowość komputerowa;
- 4) Jednorazowe dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej dla 32 osób (w tym 30 osób będzie uczestniczyć w szkoleniu ABC biznesu).

Dodatkowo w ramach projektu przewidziano stypendia stażowe i koszty badań lekarskich dla 99 stażystów oraz stypendia szkoleniowe oraz refundację kosztów dojazdów dla 80 uczestników szkoleń.

Wartością dodaną projektu będzie wsparcie dotychczasowej działalności urzędu; odzwierciedla ona cele programów operacyjnych, a bez wsparcia EFS byłaby poważnie ograniczona lub przełożona w czasie.

Zaplanowano również stałą promocję projektu – poprzez ulotki i plakaty – finansowaną ze środków własnych PUP w Wąbrzeźnie.

#### 4.1.4. Założone rezultaty projektu

Rezultatami twardymi projektu wg wniosku o dofinansowanie na rok 2008 miało być:

- 1) udział w projekcie 313 bezrobotnych,
- 2) zakończenie udziału w projekcie przez 90% beneficjentów, tj. 282 osoby,
- 3) zdobycie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy w wyniku odbycia stażu przez 156 osób,
- 4) zmiana kwalifikacji zawodowych poprzez przygotowanie zawodowe przez 16 osób,
- 5) uzyskanie nowych kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia przez 97 osób,
- 6) założenie własnej działalności gospodarczej poprzez podjęcie jednorazowej dotacji przez 46 osób.

Do rezultatów miękkich należeć będzie:

- wykreowanie właściwej postawy co do skuteczności własnych działań związanych z poszukiwaniem pracy,
- przełamywanie stereotypów,
- zwiększenie mobilności,
- motywacja do poszukiwania pracy,
- wzrost poziomu samooceny,
- wzrost w zakresie autoprezentacji,
- wzrost umiejętności w zakresie przygotowania CV i dokumentów aplikacyjnych.

Rezultatami twardymi projektu wg wniosku o dofinansowanie na rok 2009 miały być:

- 7) udział w projekcie 286 bezrobotnych, spośród których 65 osób kontynuuje udział z 2008 roku,
- 8) zakończenie udziału w projekcie przez 90% beneficjentów, tj. 257 osób,
- 9) zdobycie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy w wyniku odbycia stażu przez 161 osób,
- 10) zmiana kwalifikacji zawodowych poprzez przygotowanie zawodowe 3 osób,
- 11) uzyskanie nowych kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia dla 122 osób,
- 12) założenie własnej działalności gospodarczej poprzez podjęcie jednorazowej dotacji przez 32 osoby.

Do rezultatów miękkich należeć będzie:

- wykreowanie właściwej postawy co do skuteczności własnych działań związanych z poszukiwaniem pracy – 90%,
- przełamywanie stereotypów – 50%,
- zwiększenie mobilności – 20%,
- motywacja do poszukiwania pracy – 80%,
- wzrost poziomu samooceny – 60%,
- wzrost umiejętności w zakresie przygotowania CV i dokumentów aplikacyjnych – 90%.

We wnioskach na lata 2008 i 2009 założono, że wsparcie polegające na uzyskaniu nowych kwalifikacji będzie miało charakter trwały w przypadku wszystkich beneficjentów, natomiast trwałość zatrudnieniowa (liczba beneficjentów, którzy będą mieli pracę w czasie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie) będzie wynosić 35%.

## 4.2. TRAFNOŚĆ

Niniejszy rozdział zostanie poświęcony ocenie, w jaki sposób realizowane w projekcie systemowym działania są zgodne z i przyczyniają się do realizacji celów Poddziałania 6.1.3. oraz Działania 6.1. i Priorytetu VI POKL. Określone zostanie również, na ile podejmowane w projekcie działania są zgodne z programami promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy, a także jaki jest związek pomiędzy zdefiniowanymi celami a istniejącymi problemami społeczno-gospodarczymi. Analiza projektu pod kątem kryterium trafności została opracowana na podstawie badań *desk research*.

### 4.2.1. Realizacja celów Poddziałania 6.1.3, Działania 6.1 i Priorytetu VI POKL

Do celów strategicznych POKL 2007–2013 należy między innymi podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo oraz stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie<sup>13</sup>.

Powyższy cel strategiczny ma zostać zrealizowany dzięki interwencji realizowanej w ramach Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, który orientuje działania bezpośrednio na osoby pozostające bez zatrudnienia. Priorytet VI obejmuje cztery cele szczegółowe: zwiększenie zasięgu oddziaływania Aktywnej Polityki Rynku Pracy; zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób młodych; 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) oraz zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych.

---

<sup>13</sup> SZOP POKL 2007-2013, s. 178

Projekt systemowy „Aktywni na start” realizowany przez PUP w Wąbrzeźnie w latach 2008–2009 w ramach Priorytetu VI, Poddziałania 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych wpisuje się w cel Działania 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, zdefiniowanego jako podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez zatrudnienia i stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie.

Jest on więc zgodny z założeniami Priorytetu VI POKL, Działania 6.1, Poddziałania 6.1.3. Cel główny i szczegółowe odpowiadają celom przewidzianym w dokumencie POKL dla Priorytetu VI. Cele i działania projektu są zgodne z zapisami SzOP oraz Planem Działania dla Priorytetu VI na lata 2007–2008 i 2009, Działanie 6.1 i Poddziałanie 6.1.3. Zgodność z wytycznymi zawartymi w Planie Działania jest widoczna szczególnie w kilku obszarach: prawidłowego doboru instrumentów rynku pracy, grup docelowych do projektu, udzielania wsparcia w sposób kompleksowy oraz szczególnie istotnej roli pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego. Ponadto w sposób prawidłowy zastosowano przewidziane w Planie Działania wskaźniki mierzące rezultaty twarde i miękkie projektu, jak również zastosowano indywidualne podejście do klientów (upowszechniono IPD).

Co więcej, na podstawie wywiadu z koordynatorem projektu można stwierdzić, iż proces przygotowania i realizacji projektu był zgodny z przedstawionymi w Planie Działania wytycznymi odnośnie do ścisłej współpracy WUP i PUP w trakcie procesu przygotowawczego i wdrażania projektu oraz wykorzystywania pozytywnych doświadczeń PUP i WUP z realizacji Działań 1.2 i 1.3 SPO RZL<sup>14</sup>.

Instrumenty aktywizacji zawodowej wykorzystane w projekcie, takie jak: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej wraz pomocą prawną, konsultacjami i doradztwem, są zgodne z wytycznymi *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.* W ramach projektu nie wykorzystano wszystkich instrumentów rynku pracy przewidzianych w ustawie i planie działań POKL dla Priorytetu VI dla województwa kujawsko-pomorskiego na lata 2007–2008 i 2009, mianowicie brak we wniosku prac interwencyjnych, doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego w ramach prac interwencyjnych.

Zauważyć jednak można drobną różnicę w definiowaniu grup docelowych w projekcie i w Planie Działań na lata 2007–2008 – we wniosku zapisano mianowicie, iż grupami preferowanymi w udzielaniu wsparcia będą osoby młode, bez dokładnego precyzowania ich wieku, podczas gdy Plan Działań definiuje tę grupę jako osoby w wieku 18–24 lat. Można podejrzewać, że prowadzący projekt stosowali powyższą definicję, mimo że nie zapisali jej we wniosku. Plany Działania na lata 2007–2008 i 2009 określają również wskaźniki liczby osób z założonych grup docelowych, które zostaną objęte wsparciem; we wniosku zapisano konkretną liczbę osób tylko odnośnie do dwóch grup: długotrwale bezrobotnych i niepełnosprawnych, natomiast w stosunku do pozostałych kategorii nie określono liczby osób. Można w przyszłości rozważyć dokładne definiowanie planowanej liczby osób do objęcia wsparciem z poszczególnych kategorii, choć może to się wiązać z pewnymi trudnościami w realizacji projektu. Pozwoliłoby to jednak zapewnić wsparcie tym grupom, które najbardziej go potrzebują. Należy również podkreślić, iż grupy docelowe projektu zostały określone zgodnie z zapisami *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jako osoby w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

#### 4.2.2. Zgodność z lokalnymi dokumentami strategicznymi

Projekt systemowy „Aktywni na start” wpisuje się w cele zapisane w *Strategii Rozwoju Powiatu Wąbrzeskiego na lata 2007–2015*, *Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Wąbrzeskim 2003 – 2013* oraz pozostaje zgodny z działaniami podejmowanymi w powiecie w ramach *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego*. Wizję powiatu sformułowano w strategii rozwoju powiatu w sposób następujący: „Powiat wąbrzeski o zrównoważonym rozwoju gospodarczym, spełniający potrzeby mieszkańców” – i do tej wizji odwołują się autorzy projektu. Poszerzona analiza działań zaplanowanych we wniosku w kontekście celów strategicznych i operacyjnych wyznaczonych w strategii pozwala stwierdzić, iż projekt przyczynia się głównie do realizacji następujących

<sup>14</sup> Plan Działania na lata 2007–2008, s. 9,



celów: cel strategiczny: powiat silny gospodarczo, cel operacyjny: podniesienie poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, wzrost przedsiębiorczości na terenie powiatu<sup>15</sup>.

Warto podkreślić, że wskaźnikiem dla wizji powiatu („powiat wąbrzeski o zrównoważonym rozwoju gospodarczym, spełniający potrzeby mieszkańców”) jest stopa bezrobocia – zgodnie z założeniami strategii nie powinna być ona większa niż 24% w 2009 i 19% w 2012, a jak wspomniano powyżej, obecnie stopa wynosi 19,4%. Tak więc wizja zawarta w strategii została już w pewnym stopniu zrealizowana. Niewątpliwym wpływ na lokalny rynek pracy mają działania podejmowane w projekcie.

Z kolei zgodność działań podejmowanych w projekcie ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Wąbrzeskim 2003 – 2013 widać odnośnie celu strategicznego: *Stworzenie warunków do pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym*, w tym szczególnie celu operacyjnego *Tworzenie rynku pracy dla osób niepełnosprawnych* oraz celu strategicznego *Rozwój gospodarczy powiatu*, w tym celu operacyjnego *Tworzenie lokalnych warunków dla rozwoju rynku pracy*.<sup>16</sup> Zgodność z *Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Pomorskiego* dostrzec można szczególnie w odniesieniu do Priorytetu 5: Wzmocnienie konkurencyjności przedsiębiorstw. Widać więc wyraźną zgodność projektu z celami i priorytetami dokumentów strategicznych w powiecie oraz województwie.

Przeanalizowano również, na ile założone w projekcie parytety odnośnie do udziału w projekcie poszczególnych grup bezrobotnych odpowiadają problemom, jakie występują na lokalnym rynku pracy<sup>17</sup>. Jak już wspomniano, bezrobocie na obszarze powiatu dotyka przede wszystkim mieszkańców terenów wiejskich, co jest uwarunkowane rolniczym charakterem tego obszaru. Założony w projekcie parytet na poziomie 59% odpowiada skali tego problemu na rynku pracy, gdyż udział osób z tej kategorii w strukturach bezrobocia wynosi około 58–60%.

Większe rozbieżności można zauważyć, biorąc pod uwagę osoby młode, starsze oraz długotrwale bezrobotne. W projekcie traktowano jako uprzywilejowane osoby młode, w wieku 18–24 lat. Podczas gdy stanowią one zaledwie jedną czwartą ogółu bezrobotnych (24%), to w projekcie założono ich udział na 57-procentowym poziomie. Były więc dominującą grupą w projekcie. Wspieranie osób w tej kategorii jest niewątpliwie uzasadnione i zgodne z priorytetami POKL, niemniej jednak tak wysoka nadreprezentacja młodych może spowodować dyskryminację innych grup, będących często w znacznie trudniejszej sytuacji na rynku pracy, jak np. osoby starsze. Młodzi, szczególnie bez doświadczenia zawodowego, wymagają pomocy, lecz nie powinni tak mocno dominować wśród uczestników projektu. Takie silne preferencje są prawdopodobnie uwarunkowane również faktem, że aktywizacja tej grupy jest stosunkowo łatwa, osoby te chętnie poddają się rygorom czasowym i finansowym, jakie związane są z korzystaniem z tego typu pomocy, a także są bardziej zainteresowane oferowanymi w projekcie instrumentami w postaci stażu, który jest nieatrakcyjny dla innych grup.

W projekcie założono parytet dla osób długotrwale bezrobotnych na poziomie 28%, co pozostaje w dużej rozbieżności ze skalą tego zjawiska, gdyż bezrobotnych z tej kategorii jest aż połowa (50%). Podobna sytuacja ma miejsce odnośnie do osób starszych, po 50. roku życia – zaplanowano tylko niewielką ich liczbę do aktywizacji (3%), podczas gdy ich udział jest znacznie wyższy (17%). Zdecydowanie bardziej adekwatnie dobierano wsparcie dla osób niepełnosprawnych, stanowią oni około 5–8% ogółu bezrobotnych, a parytet wyznaczony dla tej grupy wynosił 5%. Oznacza to, że wskaźniki odnośnie do tej grupy zostały dobrze dobrane.

Można zatem zauważyć spore różnice pomiędzy strukturą bezrobocia a parytetami odnośnie do poszczególnych grup bezrobotnych. Rozbieżności te są niewątpliwie uwarunkowane faktem, że wyższą efektywnością charakteryzuje się aktywizacja osób młodych, które są bardziej zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji zawodowych i zdobywaniem doświadczenia, łatwiej także poddają się rygorom

<sup>15</sup> *Strategia...*, s. 34–36.

<sup>16</sup> *Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Wąbrzeskim 2003 – 2013*, Raport, s. 56, 74,

<sup>17</sup> Ponieważ we wniosku o dofinansowanie nie wskazano konkretnych parytetów odnośnie do poszczególnych grup, niniejsza analiza bazuje na załączniku nr 2 z 22.01.2010 roku, w której przedstawiono docelowe wartości wskaźników dla niektórych kategorii bezrobotnych. Niestety powyższa analiza jest więc niepełna, gdyż brakuje danych dotyczących zaplanowanej liczby kobiet i mężczyzn do objęcia wsparciem.

związanym z uczestnictwem w projekcie. Aktywizacja długotrwale bezrobotnych, a także osób starszych, które często nie są zainteresowane zmianą swojej sytuacji życiowej, jest znacznie trudniejszym zadaniem i może wiązać się z pewnym ryzykiem – wystąpienia licznych rezygnacji z projektu i w konsekwencji trudnościami w osiągnięciu wskaźników. Niemniej jednak konieczne jest zwiększenie parytetów dla tych grup, gdyż skupianie się w projekcie tylko na osobach, które są najłatwiejsze w aktywizacji, spowoduje nieadekwatność projektu do sytuacji na lokalnym rynku pracy. Efektem takiej strategii może być wystąpienie efektu substytucji (zastępowania) – beneficjenci projektu staną się bardziej konkurencyjni w stosunku do osób nieobjętych pomocą i wypchną z rynku osoby, które nie otrzymały wsparcia. Długofalową konsekwencją tej nieadekwatności może być popadnięcie osób starszych i długotrwale bezrobotnych w wykluczenie społeczne, a przywrócenie na rynek pracy tych osób jest wyjątkowo czo- i kosztochłonne. Warto więc w przyszłości zwiększyć parytety udziału wyżej wymienionych grup, zwłaszcza że działania zaplanowane w projekcie dosyć dobrze odpowiadają potrzebom tej grupy. Stosowanie kompleksowego wsparcia, a także IPD jest bardzo dobrym sposobem na aktywizację właśnie tych, najtrudniejszych dla pracowników urzędu, klientów.

Istotnym problemem powiatu jest niewielki poziom przedsiębiorczości mieszkańców, który należy do najniższych w podregionie, a także znacząco różni się od wartości odnotowanych w całym województwie. Co więcej, w 2009 roku doszło do zmniejszenia się liczby podmiotów gospodarczych w powiecie. Wobec takiej sytuacji gospodarczej należałoby zintensyfikować działania mające na celu wspieranie lokalnej przedsiębiorczości, a więc przeznaczyć większą pulę środków w projekcie na jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (dotacje). Ponieważ szkolenia są instrumentem charakteryzującym się umiarkowaną efektywnością, należałoby zmniejszyć wydatki na nie przeznaczone i przesunąć je na dotacje. Przy podejmowaniu tego typu przesunięć istnieje oczywiście ryzyko wygenerowania wysokiego kosztu projektu na uczestnika (wielkość dotacji w 2009 roku wynosiła 17 tys. zł), niemniej jednak takie działania przyczynią się znacząco do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy.

#### **4.3. SKUTECZNOŚĆ**

Niniejszy rozdział przedstawia, w jakim stopniu zakładane cele projektu zostały zrealizowane. Udziela także odpowiedzi na następujące pytania ewaluacyjne:

- Które instrumenty rynku pracy są najbardziej skuteczne (przyczyniają się do realizacji celów, rezultatów i wskaźników projektu)?
- Jakiego typu problemy pojawiają w trakcie realizacji projektów systemowych i jakie środki zaradcze są podejmowane?
- W jakim stopniu projekty systemowe są skutecznie zarządzane?
- Jak kształtuje się współpraca z innymi instytucjami?

Przedstawione tu informacje oparte są na analizie *desk research* i przeprowadzonego IDI z koordynatorem projektu.

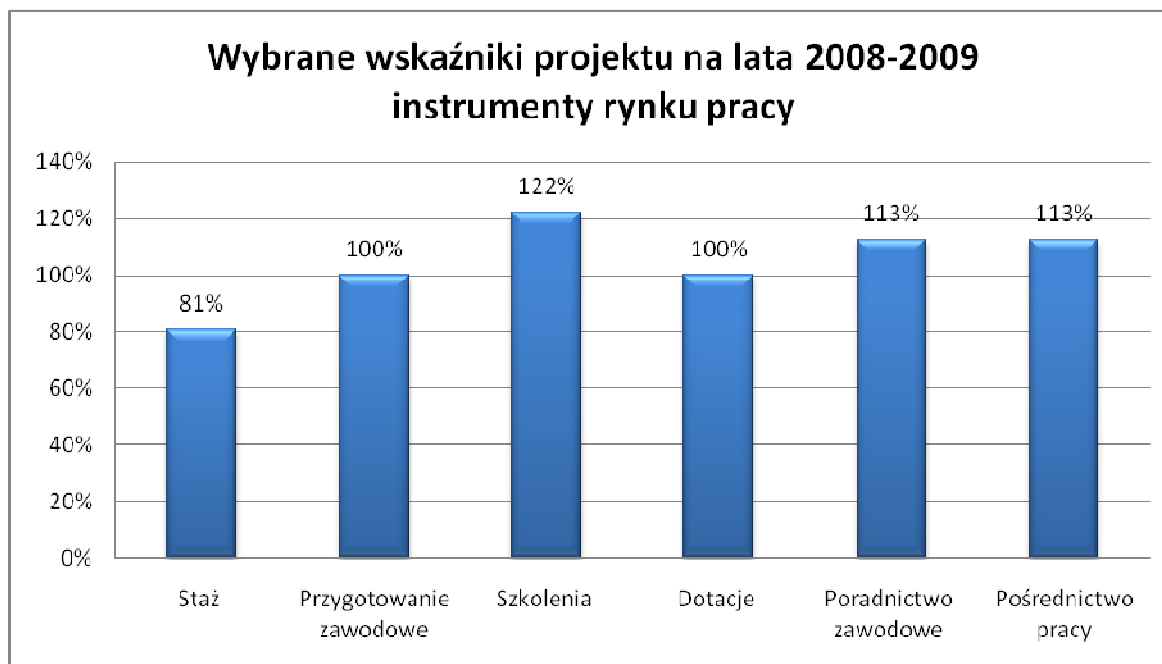
##### **4.3.1. Osiągnięte cele, rezultaty i wskaźniki projektu**

Poniżej w sposób sumaryczny przedstawiono analizę zebranych informacji dotyczących realizacji celów projektu systemowego „Aktywni na start”. Analiza wniosków o płatność za lata 2008–2009<sup>18</sup> pozwala stwierdzić, że cele główne projektu w postaci udzielenia wsparcia w formie szkoleń, staży, dotacji, przygotowania zawodowego oraz poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy zostały spełnione w wysokim stopniu. Najniższy poziom realizacji celów odnotowano w przypadku staży (81%), a zdecydowanie najwyższy – szkoleń (122%).

---

<sup>18</sup> Przedstawione wskaźniki opierają się na załączniku nr 2 wniosku o płatność z dnia 22.01.2010 roku.

**Wykres 4. Wybrane wskaźniki projektu na lata 2008–2009 – instrumenty rynku pracy**

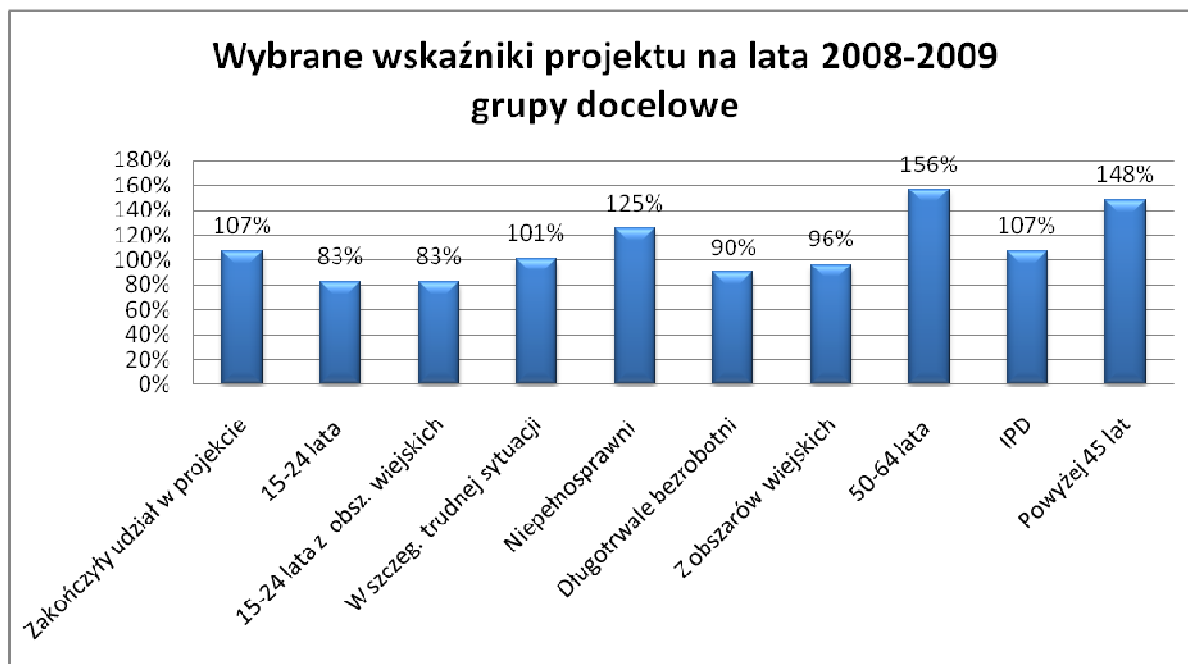


Przeanalizowano również, jak kształtują się wskaźniki realizacji projektu w kwestii dotarcia do grup docelowych, które zostały wymienione w projekcie. Generalnie poziom realizacji projektu jest wyższy, niż zaplanowano, gdyż zakończyło go 507 osób, podczas gdy założono udział 474 osób, co daje wskaźnik realizacji na poziomie 107%. W projekcie znalazło się więcej, niż zaplanowano osób starszych (po 45. – 148% i 50. roku życia – 156%), a także niepełnosprawnych (125%). Należy jednak pamiętać, iż wskaźnik odnośnie do osób starszych został obniżony w stosunku do skali tego problemu na rynku pracy, co ułatwiło znacznie osiągnięcie takiej wysokiej wartości.

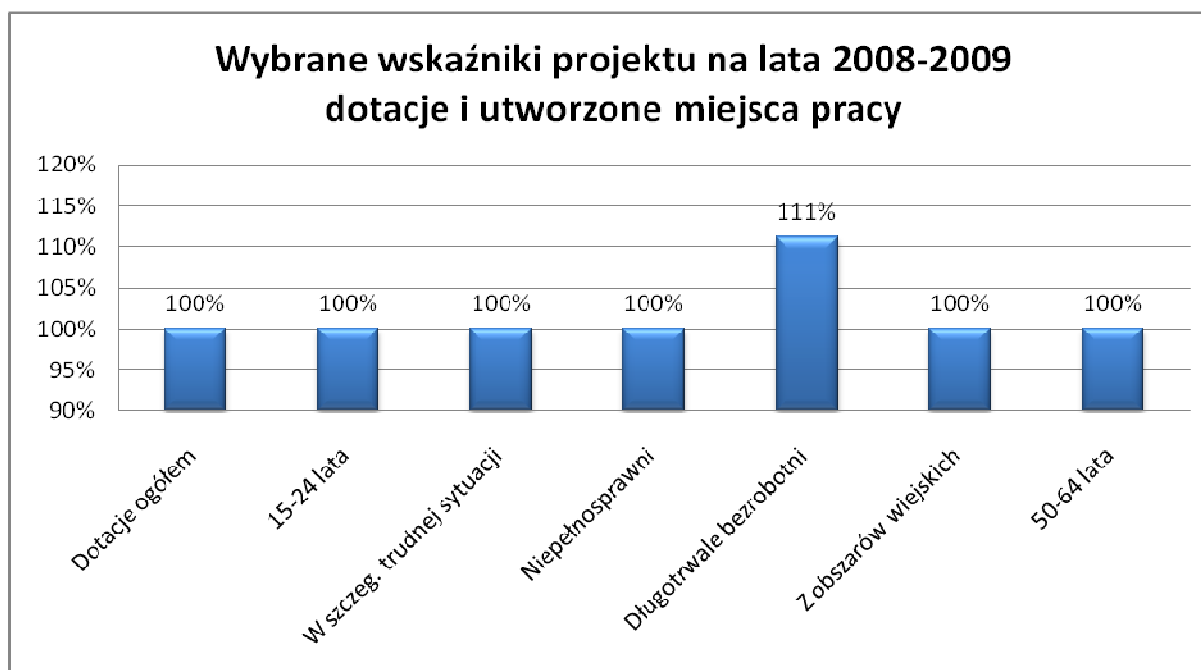
Grupy docelowe, co do których nie udało się w pełni spełnić założeń, to: osoby młode w wieku 15–24 lat, także z obszarów wiejskich (83%) oraz długotrwale bezrobotni (90%), również z obszarów wiejskich (96%). Ta ostatnia grupa jest niewątpliwie trudna w aktywizacji, niechętna udziałowi w projekcie, stąd też niższy poziom osiągniętych rezultatów w tej kategorii bezrobotnych. Z kolei w przypadku osób młodych założony udział (57%) był nieadekwatny do odsetka osób w tym wieku w strukturze bezrobocia (24%), stąd osiągnięcie tego wskaźnika było wyraźnie trudniejsze.

Ponadto w projekcie monitorowano również wskaźnik liczby osób bezrobotnych, które otrzymały wsparcie w ramach projektu w okresie pierwszych 100 dni od dnia zarejestrowania w urzędzie pracy w grupie osób młodych (15–24 lat), który wyniósł 108%.

**Wykres 5. Wskaźniki realizacji projektu – grupy docelowe**



**Wykres 6. Wybrane wskaźniki projektu na lata 2008-2009 – dotacje i utworzone miejsca pracy**

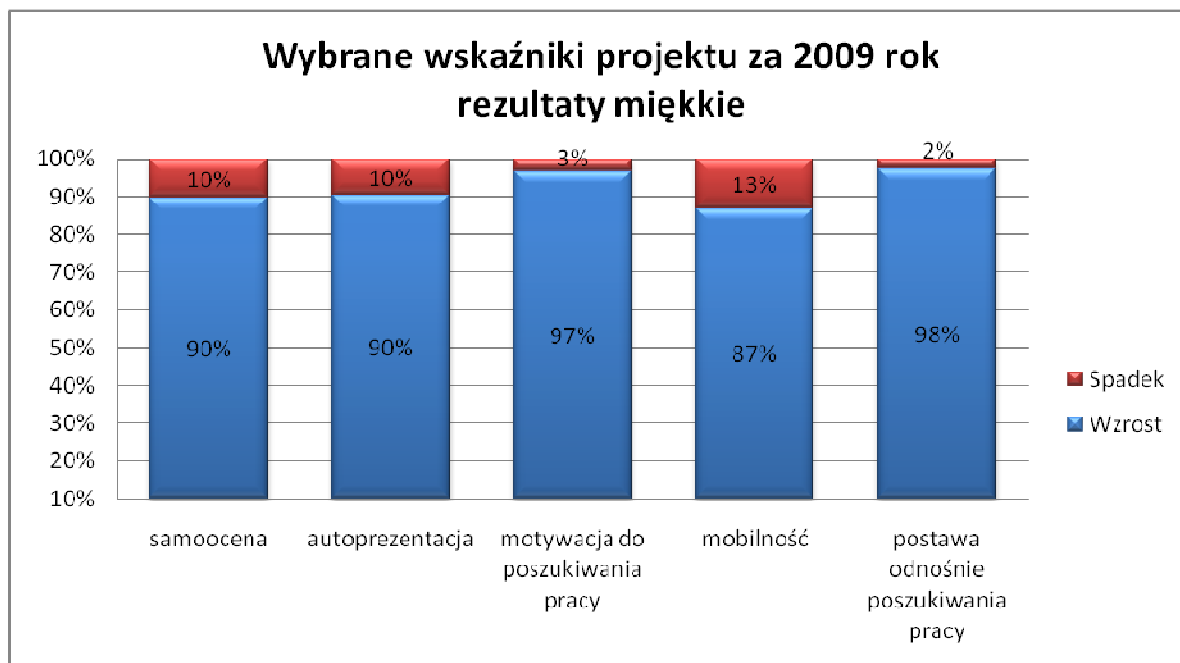


Dosyć dobrze kształtuje się również poziom realizacji wskaźników odnośnie do przyznawania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej i w konsekwencji – tworzonych miejsc pracy (obydwa wskaźniki są na takim samym poziomie, więc przedstawiono je łącznie na wykresie). Tutaj poziom realizacji był w 100% zgodny z założeniami w przypadku wszystkich grup docelowych z wyjątkiem długotrwale bezrobotnych, których większa liczba, niż założono, rozpoczęła własną działalność gospodarczą (111%).

Przeanalizowano również wskaźniki pomiaru rezultatów miękkich za rok 2009. We wniosku o dofinansowanie tego okresu trwania projektu założono konkretne wartości do osiągnięcia: wykreowanie właściwej postawy co do skuteczności własnych działań związanych z poszukiwaniem pracy – 90%, przełamywanie stereotypów – 50%, zwiększenie mobilności – 20%, motywacja do poszukiwania pracy –

80%, wzrost poziomu samooceny – 60%, wzrost umiejętności w zakresie przygotowania CV i dokumentów aplikacyjnych – 90%. Pomiar wymienionych wskaźników odbywał się na podstawie rozmowy z doradcą zawodowym przed rozpoczęciem udziału w projekcie, jak i po zakończeniu udziału, kiedy to wypełniany jest Indywidualny Plan Działania.

**Wykres 7. Wybrane wskaźniki projektu za rok 2009 – rezultaty miękkie**



Najwyższy poziom wskaźnika odnotować można w dziedzinie wykreowania wśród bezrobotnych właściwej postawy co do skuteczności swoich własnych działań związanych z poszukiwaniem pracy – w przypadku 98% beneficjentów miał miejsce wzrost w zakresie właściwej postawy wobec poszukiwania pracy. Podobnie dobrze kształtuje się motywacja do poszukiwania pracy (98%), nieco niższe poziomy, choć nadal bardzo wysokie, dotyczą poziomu samooceny beneficjentów projektu (90%) oraz autoprezentacji (90%), a najniższe – mobilności zawodowej (87%).

Porównując założone cele z osiągniętymi rezultatami, można jednoznacznie stwierdzić, że projekt w znaczący sposób przyczynia się do zmian w postawach bezrobotnych i wykreowania odpowiedniego podejścia do poszukiwania pracy. Najmniejsze jest oddziaływanie projektu na mobilność bezrobotnych, niemniej jednak skala zmian postaw bezrobotnych i tak znacząco przekracza założone cele.

#### 4.3.2. Skuteczność wykorzystanych instrumentów rynku pracy

Jak opisano powyżej, w projekcie zastosowano takie instrumenty rynku pracy jak staże, szkolenia zawodowe, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz przygotowanie zawodowe. Ten ostatni instrument został uznany za najmniej skuteczny ze względu na niską efektywność, a także znikome zainteresowanie ze strony bezrobotnych. Przyczyniły się do tego zmiany legislacyjne związane z tym instrumentem wsparcia.

Najbardziej efektywnymi instrumentami rynku pracy są w opinii koordynatora dotacje na rozwinięcie działalności gospodarczej, w dalszej kolejności staże, a w najmniejszym stopniu – szkolenia, choć instrument ten jest dosyć chętnie stosowany w projekcie, gdyż umożliwia jego prowadzenie zgodnie z założonymi przez WUP ramami czasowymi i finansowymi. Dotacje mają najwyższą aktywność zatrudnieniową. W przypadku staży, szczególnie w przedsiębiorstwach prywatnych, pracę znajduje około 40–50% stażystów, co jest częściowo wymuszone przez stosowne zapisy w umowie pomiędzy urzędem a pracodawcą, zgodnie z którymi pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia stażysty na kolejne 6 miesięcy po zakończeniu stażu. Zapis ten jest respektowany przez gros pracodawców.



Za najmniej skuteczny instrument, o najmniejszej efektywności zatrudnieniowej (na poziomie 25–30%) uznano szkolenia. Pomimo odpowiedniego doboru szkoleń, wykorzystywania przy planowaniu szkoleń monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych uczestnictwo w szkoleniach nie przekłada się spektakularnie na poprawę sytuacji beneficjentów na rynku pracy. O stosunkowo niskiej skuteczności tego instrumentu świadczy też fakt, że beneficjenci korzystający z tej formy wsparcia najczęściej powracają ponownie do projektu. Warto więc wprowadzić szerzej zakrojony monitoring szkoleń, polegający na dokładnym monitorowaniu statusu zawodowego uczestników poszczególnych szkoleń, tak aby zidentyfikować te kursy, które mają najwyższą efektywność zatrudnieniową. Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych, choć jest dosyć dobrym narzędziem, może nie wystarczać do właściwego doboru tematów szkoleń.

Należy podkreślić, iż w kolejnych latach projektu, od 2010 roku wprowadzone zostaną kolejne instrumenty rynku pracy, takie jak doposażenie miejsc pracy, gdyż zastosowanie tej formy wsparcia generuje kolejne miejsca pracy, oraz prace interwencyjne, które będą wykorzystywane szczególnie przy aktywizacji osób starszych, niezainteresowanych uczestnictwem w stażu.

Do niewątpliwych zalet projektu należy zaliczyć prowadzenie kontroli u pracodawców, u których realizowane są staże, a także u osób, które otrzymały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Przedmiotem kontroli jest zakres czynności wykonywanych przez stażystę, zachowanie systemu wizualizacji POKL, przestrzeganie kodeksu pracy i zasad BHP (kwestie urlopu, BHP, czasu pracy). W razie stwierdzenia nieprawidłowości podejmowane są działania zaradcze. Wobec faktu niskiej skuteczności szkoleń warto jednak rozszerzyć procedury kontrolne również na szkolenia – ocenie powinna podlegać jakość materiałów dydaktycznych, miejsce i czas prowadzenia szkolenia oraz trener. Podczas szkoleń powinny być również stosowane ankiety ewaluacyjne, których analiza pozwoli zidentyfikować szkolenia o najwyższej jakości, a także najlepiej dostosowane do potrzeb beneficjentów.

Podczas zastosowania poszczególnych instrumentów rynku pracy nie pojawiały się istotne problemy. Sporadycznie zdarzały się nieprawidłowości w przebiegu staży lub też przerwanie szkolenia, ale skala tych problemów nie była znacząca. W przypadku staży szacowana skala rezygnacji to 1–2%, zazwyczaj rezygnacje czy też problemy związane były ze: zwiększaniem czasu pracy stażystów ponad przepisowe 8 godzin, zmuszaniem do pracy w soboty czy niedziele, pozostawianiem w pracy samodzielnie, bez opiekuna stażu, koniecznością podpisywania odpowiedzialności majątkowej przez stażystów. Rezygnacje związane były również z nieodpowiednim doбором zawodu do wykonywania na stażu bądź też nieadekwatnymi oczekiwaniami stażystów w kwestii obciążenia pracą podczas stażu. Z kolei w przypadku szkoleń praktycznie nie zdarzały się rezygnacje, tylko w jednym przypadku do niej doszło. Standardową procedurą podczas nieuzasadnionej rezygnacji z projektu jest obciążanie kosztami badań lekarskich lub też kosztami realizacji szkolenia.

#### **4.3.3. Problemy beneficjentów systemowych**

Jak wynika z analizy źródeł wtórnych, a także wywiadu z koordynatorem projektu, realizacja projektu odbywała się w sposób sprawny i nie pojawiły się istotne problemy, które zaburzyłyby jego przebieg. Niemniej jednak można wskazać kilka obszarów, w obrębie których występowały trudności.

Najpoważniejszą trudnością, jaką dostrzeżono, są zmiany w formule przygotowania zawodowego. Jest to instrument, który został zmodyfikowany w nowelizacji *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004 r. Wprowadzone zmiany legislacyjne negatywnie wpłynęły na jego skuteczność i spowodowały, że jest to narzędzie nieprzydatne w codziennej pracy. Bariery wynikają z faktu, że opiekunem w tej formie wsparcia musi być osoba z przygotowaniem pedagogicznym, a udział kończy się egzaminem zawodowym, co czyni przygotowanie zawodowe niemożliwym do zrealizowania w ramach projektu. Jest ono więc postrzegane jako trudne i czasochłonne, osobom realizującym projekt brakuje również szczegółowych informacji na jego temat. Wskazane czynniki powodują rezygnację z tego instrumentu w kolejnych latach trwania projektu. Rekomendacją o charakterze horyzontalnym byłoby więc wprowadzenie jasnych i szczegółowych wytycznych odnośnie do stosowania tej formy wsparcia, a także zlikwidowanie opisanego wyżej wymogu dotyczącego opiekuna przygotowania zawodowego. Oznacza to więc konieczność wprowadzenia zmian legislacyjnych w tym zakresie.

Aktywizacja osób bezrobotnych, niepełnosprawnych czy też po 45. roku życia zazwyczaj jest dosyć trudna, szczególnie w przypadku osób wykluczonych społecznie, korzystających ze wsparcia MOPS i GOPS, które zazwyczaj są niechętne wszelkim działaniom aktywizacyjnym. Część bezrobotnych tłumaczy swoją negatywną postawę posiadaniem małych dzieci. W podobnych sytuacjach zmotywowanie bezrobotnych jest dosyć trudne, zwłaszcza że projekt ma określone ramy czasowe i wymaga systematycznego udziału.

Innym problemem, który się ujawnił, jest brak powszechnej świadomości reguł i wymagań, jakie wiążą się z wykorzystywaniem środków unijnych wśród pracowników urzędu. Aby rozwiązać ten problem, należałoby przeprowadzić szkolenie (szczególnie na temat archiwizowania dokumentów, systemu wizualizacji) wśród wszystkich pracowników urzędu mających do czynienia z dokumentami unijnymi.

Pewne trudności, które pojawiają się podczas realizacji projektu, związane są z systemem PEFS. Zdaniem koordynatora jest to program „bardzo abstrakcyjny, niedostosowany do realiów”, „nieprzejrzysty”. Dodatkowej pracy przysparza fakt, że PEFS bardzo ciężko współpracuje z systemem Syriusz oraz PULS, co wymaga w wielu przypadkach ręcznego wprowadzania danych, ich sprawdzania i weryfikowania. Utrudnieniem o charakterze technicznym jest brak paska przewijania oraz brak możliwości łatwego wyszukiwania osób w bazie. Nie powoduje to trudności przy niewielkiej liczbie beneficjentów, niemniej jest to niewątpliwie obszar wymagający poprawy.

Ograniczeniem zewnętrznym wpływającym na realizację projektu jest sytuacja gospodarcza w powiecie – niewielka liczba pracodawców stanowi ograniczenie dla przyjmowania nowych pracowników zarówno w formie staży, jak i na etat. Wpływa na to peryferyjne położenie powiatu z dala od głównych traktów komunikacyjnych, a także niewystarczająca liczba nowych inwestorów w powiecie.

Na koniec należy wspomnieć, że po wprowadzeniu zmian w ustawie pojawiły się niejasności – w jakich zawodach beneficjenci mogą zdobywać kwalifikacje zawodowe, jaki powinien być system pracy i które grupy mogą skorzystać z tych instrumentów, lecz miał on charakter raczej wątpliwości niż istotnej kwestii problemowej.

#### **4.3.4. Sposoby rozwiązywania problemów przez PUP**

Jak wskazano powyżej, podczas realizacji projektu nie pojawiły się istotne problemy, a te, które się pojawiały, były zazwyczaj dosyć łatwo rozwiązywane.

Opisane powyżej wątpliwości odnośnie do staży i przygotowania zawodowego zostały wyjaśnione poprzez następujące działania: partnerskie kontakty z innymi urzędami pracy, wspólne zapytanie do wojewódzkiego urzędu pracy, który z kolei kontaktował się z ministerstwem, a po uzyskaniu odpowiedzi przekazał ją do wszystkich powiatowych urzędów pracy. Generalnie wszelkie niejasności, zarówno o charakterze oficjalnym, jak i nieoficjalnym, rozwiązywane są dzięki kontaktom z wojewódzkim urzędem pracy.

Problem z aktywizacją osób długotrwale bezrobotnych, starszych i niepełnosprawnych został rozwiązany poprzez obniżenie wskaźników realizacji odnośnie do tych grup docelowych (w porozumieniu z instytucją pośredniczącą). Choć pomysł ten niewątpliwie zapewnia skuteczność projektu, może jednak skutkować nieadekwatnością wsparcia wobec skali problemu bezrobocia tych grup na rynku pracy.

Z kolei zmiany legislacyjne dotyczące przygotowania zawodowego spowodowały, że zrezygnowano z tego instrumentu w projekcie.

#### **4.3.5. Zarządzanie projektem**

Z analizy źródeł wtórnych, jak również wywiadu IDI z koordynatorem wyłania się obraz sprawnie zarządzanego projektu. W sam proces jego przygotowania zaangażowane są osoby bezpośrednio go realizujące, a więc koordynator, doradcy zawodowi i pośrednicy pracy, a także kierownik działu instrumentów rynku pracy, co pozwala stworzyć projekt dobrze dostosowany do sytuacji na lokalnym rynku pracy, a także zgodny z wytycznymi. Koordynator wskazał, że zespół przygotowujący projekt korzysta z wytycznych instytucji pośredniczącej, szczegółowy opis priorytetów i podręcznik wskaźników POKL, wytycznych Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, a także sprawozdań urzędowych, załączników MPiPS, lokalnej bazy pracodawców, rejestrów własnych PUP.

W projekcie stale prowadzona jest szeroko zakrojona akcja promocyjna poprzez ulotki, plakaty, lokalną telewizję i prasę („Wiadomości Wąbrzeskie”). Ponadto zamieszczane są ogłoszenia w gminnych centrach informacji i zawsze przewidziane są listy rezerwowe uczestników.

Proces realizacji projektu, zarówno w zakresie postępu rzeczowego, jak i finansowego, był zgodny z harmonogramem i przebiegał w sposób sprawny. Przewidziany we wniosku o dofinansowanie koszt na jednego uczestnika wynosił w 2008 roku 4704,47 zł, a w 2009 – 5894,75 zł, spełnia więc kryterium efektywności.

W 2008 roku wydatkowanie środków przebiegało zgodnie z założeniami, niemniej jednak skoncentrowało się głównie w drugiej połowie roku, gdyż w pierwszym wniosku o płatność (za okres 01.01–31.05.2008) wydatkowo 24% środków, a w drugim – 58,60%, osiągając na koniec roku wartość wskaźnika na poziomie 99,7%. W drugim roku trwania projektu wydatkowanie było jeszcze bardziej równomierne, gdyż w pierwszym wniosku o płatność (za okres 01.01.–30.04.2009) zrealizowano 60,4% zaplanowanej kwoty, w kolejnym wniosku (01.05.–30.06.2009) wartość ta osiągnęła 75,62%, by na koniec roku dojść do poziomu 99,7%.

Przez cały okres trwania projektu korekty finansowe pojawiały się sporadycznie i zazwyczaj były związane z następującymi sytuacjami: zwroty kosztów badań lekarskich w przypadku rezygnacji ze stażu, zwrot z dotacji ze względu na niewydatkowanie środków, zwroty związane ze zmianą statusu beneficjentów (otrzymanie renty rodzinnej), uchylenie decyzji o stypendium. Wskazuje to na niezwykle płynny proces zarządzania środkami finansowymi w projekcie.

W opinii koordynatora środki finansowe przeznaczone na projekt są wystarczające, choć gdyby pojawiły się większe zasoby finansowe (zwiększenie o około 30–40%), to byłyby możliwości ich efektywnego wykorzystania na instrumenty, które związane są z wysokimi kosztami jak doposażenie stanowisk pracy i rozpoczęcie działalności gospodarczej. Pojawiłaby się również możliwość łączenia kilku form wsparcia, np. szkolenia z doposażeniem stanowiska pracy.

Rezygnacje z udziału w projekcie związane były najczęściej z podjęciem nauki w systemie dziennym, rzadziej wiązały się z utratą statusu bezrobotnego, podjęciem zatrudnienia, a w pojedynczych przypadkach były spowodowane długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi, wyjazdami do pracy za granicę, likwidacją zakładu pracy bądź też przerwaniem stażu ze względu na wniosek pracodawcy lub porzuceniem miejsca stażu. W sumie w latach 2008–2009 udział w projekcie przerwały 42 osoby, więc nie jest to zjawisko o dużej skali. Nie napotkano także istotnych problemów w komunikacji z beneficjentami projektu. Podobna liczba beneficjentów – 15 osób – powróciła do projektu po zakończeniu udziału w nim i została ponownie objęta wsparciem.

Projekt realizowany był terminowo, nieliczne przesunięcia związane były z niewielkim zainteresowaniem przygotowaniem zawodowym ze strony osób bezrobotnych i pracodawców, opóźniono również realizację szkoleń „ABC Biznesu” oraz szkolenia „Język angielski dla początkujących” ze względu na zmieniającą się sytuację na rynku pracy. Ponadto zwłoka pojawiła się podczas przyznawania dotacji i wynikała z opóźnień w zakończeniu szkolenia „ABC Biznesu”, problemów z rejestracją firmą, zapewnieniem odpowiedniego lokalu.

Zasoby lokalowe i kadrowe projektu również są dosyć dobre, stałość kadry powoduje, że zarządzanie projektem nie nastręcza trudności ze względu na wieloletnie doświadczenie pracowników. Nadmierne obciążenie pracą zdarza się wyjątkowo w sytuacji przygotowywania sprawozdań i wyjazdów na szkolenia, niemniej na co dzień nie jest odczuwalne. Nie występowały również trudności w kontaktach z podwykonawcami, instytucją szkoleniową, niewątpliwie przyczynia się do tego wieloletnie doświadczenie projektodawców przy realizacji projektu, które zyskiwali, pracując już przy przedsięwzięciach z poprzedniego okresu programowania.

W projekcie stosowane są wytyczne dotyczące równości szans kobiet i mężczyzn, choć można zaobserwować, że kobiety są bardziej zainteresowane udziałem w stażach, a mężczyźni – w szkoleniach.

Podsumowując, należy stwierdzić, że zarówno z analizy źródeł wtórnych, jak i wywiadu z koordynatorem wyłania się obraz projektu zarządzanego w sposób sprawny, z bardzo dobrą i przejrzystą dokumentacją, co jest dowodem na rzetelne gospodarowanie środkami finansowymi. O wysokich kompetencjach kadry

zarządzającej projektem świadczą sporadycznie występujące korekty – zarówno finansowe, jak i wniosku o dofinansowanie. Tezę tę potwierdza bilans finansowy projektu – wydatki określone we wnioskach o dofinansowanie na lata 2008–2009 (kumulatywnie) stanowiły 3 153 698,76 zł, z czego wydatkowo 3 144 078,84 zł, co daje bardzo wysoki poziom realizacji – 99,69%.

#### **4.3.6. Ocena beneficjenta systemowego współpracy z innymi instytucjami**

Na etapie przygotowania projektu współpracowano ściśle jedynie z instytucją pośredniczącą, natomiast współpraca z ośrodkami pomocy społecznej ma charakter dosyć ograniczony. Generalnie kontakty z instytucją pośredniczącą (WUP w Toruniu) układa się bardzo dobrze, na początku realizacji projektu wyznaczono opiekuna i choć zdarzały się zmiany opiekunów w czasie trwania projektu, nie wpłynęło to negatywnie na przebieg współpracy. Bardzo dobrym rozwiązaniem, zdaniem koordynatora projektu, są spotkania wyjazdowe z przedstawicielami WUP (tzw. grupy robocze), które odbywają się trzykrotnie: na etapie opracowywania projektu, w jego trakcie oraz po zrealizowaniu go, co umożliwia wymianę doświadczeń i wypracowanie dobrych rozwiązań. Wnioski o płatność były weryfikowane szybko i sprawnie. Gdy pojawiły się wątpliwości na temat zmian legislacyjnych, kontaktowano się z WUP i uzyskiwano niezbędne informacje. Niewątpliwie czynnikiem sukcesu, który decydował o dobrej współpracy z tą instytucją, są bezpośrednie kontakty z nią, zarówno oficjalne, jak i nieformalne.

Do tej pory nie realizowano projektu w ramach partnerstwa, a współpraca z innymi instytucjami miała jedynie charakter nieformalny i polegała na kontaktach z ośrodkami pomocy społecznej i gminnymi centrami informacji podczas rekrutacji osób do projektu. W tych ostatnich instytucjach zamieszczano ogłoszenia o projekcie, a w ośrodkach pomocy społecznej uzyskiwano informacje na temat potencjalnych beneficjentów projektów, szans na ich aktywizację i danych dotyczących ich miejsca zamieszkania. Ponieważ w przypadku beneficjentów pomocy społecznej zdarzają się osoby z postawą roszczeniową, taki wywiad pozwolił właściwie dobrać osoby do projektu.

### **4.4. UŻYTECZNOŚĆ**

Niniejszy rozdział zostanie poświęcony ocenie użyteczności projektu dla beneficjentów ostatecznych, a więc określeniu wpływu zaoferowanego wsparcia na poprawę ich sytuacji na rynku pracy, a także ocenie, czy zmiany wywołane realizacją projektu są dla nich korzystne i odpowiadają potrzebom grupy docelowej. Zostanie ona dokonana poprzez odpowiedź na następujące pytania badawcze:

- Jakie są potrzeby i oczekiwania uczestników projektów systemowych?
- W jakim zakresie wsparcie udzielone uczestnikom projektu przyczyniło się do zmiany ich sytuacji na rynku pracy?
- W jakim obszarze uczestnicy projektu odczuwają największe zmiany własnej sytuacji społeczno-zawodowej? Co osiągnęli dzięki udziałowi w projekcie i jak oceniają udzielone wsparcie?
- Dzięki zastosowaniu jakich instrumentów wsparcie udzielone w ramach projektu przyczyniło się do zmiany sytuacji społeczno-zawodowej beneficjentów?

Analiza użyteczności udziału w projekcie bazować będzie na badaniu wśród respondentów, którzy zakończyli udział w projekcie „Aktywni na start” realizowanym przez PUP w Wąbrzeźnie w roku 2008 i 2009. Badanie prowadzone było metodą wywiadów telefonicznych (CATI) i objęło łącznie 242 osoby. Omówienie użyteczności projektu dla jego uczestników rozpoczyna analiza potrzeb i oczekiwań beneficjentów projektu.

#### **4.4.1. Potrzeby i oczekiwania beneficjentów projektu**

Dla pełnego obrazu potrzeb uczestników projektu przedstawiono najpierw ich strukturę społeczno-demograficzną, a więc płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania oraz czas pozostawania bez pracy.



## A) Ogólna charakterystyka respondentów

Struktura ankietowanych ze względu na płeć nie jest zrównoważona, ponieważ zdecydowanie przeważają w niej kobiety (66%). Z kolei wiek respondentów kształtuje się następująco: dominowały osoby klasyfikowane jako mobilne zawodowo, tj. pomiędzy 15. a 44. rokiem życia, które stanowiły aż 91% ogółu uczestniczących w badaniu. Najbardziej liczne są dwie grupy respondentów – do 25. roku życia (50%) i między 25. a 34. rokiem życia (31%). Zwraca uwagę stosunkowo niewielka reprezentacja osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, po 45. roku życia (9%). Jak wykazała analiza źródeł wtórnych, istotną grupą docelową byli mieszkańcy wsi, którzy stanowili ponad połowę uczestników projektu (53%).

Struktura wykształcenia osób bezrobotnych objętych badaniem CATI wskazuje, iż jedna piąta respondentów charakteryzuje się niskim poziomem wykształcenia, zaledwie zasadniczym zawodowym (16%) lub podstawowym i gimnazjalnym (4%). Trzy piąte badanych (59%) legitymuje się wykształceniem średnim bądź o charakterze zawodowym (33%), bądź ogólnokształcącym (26%). Stosunkowo liczna grupa beneficjentów osiągnęła wykształcenie na poziomie wyższym (21%). Jeden na czternastu respondentów (7%) posiadał orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Warto w przyszłości rozważyć zwiększenie liczby osób w projekcie, które charakteryzują się niskimi poziomami wykształcenia, gdyż jest to grupa, która zdecydowanie najbardziej potrzebuje wsparcia ze względu na często nieadekwatne do potrzeb rynku pracy kwalifikacje zawodowe.

Konkludując, należy stwierdzić, że w badaniach ewaluacyjnych bazujących na osobach, które zakończyły udział w projekcie w roku 2009, uczestniczyła grupa bezrobotnych relatywnie zróżnicowana pod względem płci, wieku, miejsca zamieszkania i wykształcenia. Można zatem założyć, że opinie beneficjentów o projekcie, jego elementach składowych oraz adekwatności i efektywności otrzymanego wsparcia będą bardziej reprezentatywne i w mniejszym stopniu uzależnione od poszczególnych cech niż w przypadku jednorodnej grupy.

Poniżej zaprezentowano charakterystykę udzielonego wsparcia z uwzględnieniem perspektywy płci, wieku i wykształcenia beneficjentów.

Dane zawarte w poniższej tabeli wskazują, że kobiety wyraźnie dominują nad mężczyznami wśród osób uczestniczących w stażach (77%). Ponadto bezrobotne kobiety częściej brały udział w szkoleniach oferowanych w ramach projektu (odpowiednio: 56% do 44%). Zwraca szczególną uwagę znacząca dysproporcja płci wśród osób, które uzyskały dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W grupie korzystających z tej formy wsparcia ponad dwie trzecie stanowią mężczyźni (69%). Należałoby zwrócić uwagę w kolejnych edycjach projektu, aby w przypadku tej formy zapewnić większą równowagę ze względu na płeć. Dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie parytetów preferujących kobiety przy udzielaniu dotacji.

**Tabela 3. Płeć beneficjentów a rodzaj udzielonego wsparcia**

		Otrzymana forma pomocy					
		szkolenie, kurs, warsztat		staż		środki na podjęcie działalności gospodarczej	
		N	%	N	%	N	%
Płeć respondenta	Kobieta	71	56,3%	95	77,2%	13	31,0%
	Mężczyzna	55	43,7%	28	22,8%	29	69,0%
	Ogółem	126	100,0%	123	100,0%	42	100,0%

Blisko cztery piąte stażystów stanowiły osoby do 24. roku życia (78%), a niemal wszyscy pozostali uczestnicy tej formy wsparcia (20%) mieszczą się w przedziale 25–34 lat. Wskazuje to, iż staż jest podstawową formą zdobywania doświadczenia zawodowego przez osoby młode.



**Tabela 4. Wiek beneficjentów a rodzaj udzielonego wsparcia**

		Otrzymana forma pomocy					
		szkolenie, kurs, warsztat		staż		środki na podjęcie działalności gospodarczej	
		N	%	N	%	N	%
Wiek respondenta	15–24	31	24,6%	96	78,0%	8	19,0%
	25–34	52	41,3%	25	20,3%	18	42,9%
	35–44	23	18,3%	1	,8%	7	16,7%
	45+	20	15,9%	1	,8%	9	21,4%
	Ogółem	126	100,0%	123	100,0%	42	100,0%

Inaczej wygląda struktura wiekowa uczestników szkoleń. Wprawdzie najliczniejszą grupę stanowili kursanci pomiędzy 25. a 34. rokiem życia (41%), ale w tym przypadku jedna trzecia bezrobotnych podnoszących kwalifikacje zawodowe w formie kursów i szkoleń była bardziej zaawansowana wiekowo (32%), przy czym niemal co piąta osoba mieściła się w przedziale 35–44 lat (18%), a zbliżony odsetek badanych przekroczył 45. rok życia (15%). Warto zwrócić uwagę na dużo niższy – w porównaniu ze stażystami – odsetek osób najmłodszych, korzystających ze wsparcia szkoleniowego (25%), co wynika zapewne z relatywnie wyższego poziomu ich wykształcenia niż starszych bezrobotnych.

Podobne zjawisko występuje w przypadku dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Młodzi przedsiębiorcy, poniżej 25. roku życia, którzy dzięki udziałowi w projekcie uzyskali środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, są relatywnie nieliczną grupą pośród osób objętych tą formą wsparcia (19%). Co ciekawe, jeszcze mniejsze było zainteresowanie uruchomieniem własnej firmy ze strony bezrobotnych o bogatszym doświadczeniu zawodowym, którzy znajdują się w przedziale 35–44 lat (17%), a niewiele większe ze strony respondentów powyżej 44. roku życia (21%). Decyzję o rozpoczęciu kariery w biznesie podejmowali zdecydowanie najczęściej respondenci w wieku 25–34 lat (43%), co wydaje się uzasadnione w kontekście połączenia doświadczeń i kompetencji zawodowych z młodzieńczą skłonnością do podejmowania ryzyka.

Powyższa charakterystyka potwierdza różnorodne zorientowanie form wsparcia, powiązane z wiekiem ich adresatów. Staż kierowany jest głównie do osób, które nie posiadają doświadczenia zawodowego, ponieważ stanowi pierwszy krok na ścieżce kariery zawodowej, ma uczyć umiejętności pracowniczych i ułatwiać start na rynku pracy. Z kolei szkolenia i dotacje dominują w wyższych kategoriach wiekowych, gdyż w większym stopniu służą lepszemu wykorzystaniu bądź rozwijaniu potencjału zawodowego osoby bezrobotnej.

Kolejny z wymiarów odnosi się do analizy form wsparcia w kontekście poziomu wykształcenia, którym legitymują się korzystające z niego osoby bezrobotne.

Głównymi odbiorcami szkoleń rozwijających kwalifikacje zawodowe były osoby z wykształceniem średnim zawodowym, które stanowiły jedną trzecią uczestników kursów (33%). Ponad jedną czwartą kursantów stanowili absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (29%). Co ciekawe, niemal jedna piąta bezrobotnych podnoszących kwalifikacje w formie szkoleń legitymowała się dyplomem ukończenia wyższej uczelni (18%), podczas gdy najmniejsze zainteresowanie prezentowały osoby o najniższych kwalifikacjach (6%), co potwierdza tezę o pozytywnym związku pomiędzy mobilnością edukacyjną a osiągniętym poziomem wykształcenia. Z powyższej formy wsparcia skorzystało także stosunkowo niewiele absolwentów liceów ogólnokształcących (14%), które z racji braku wyuczonego zawodu winny wykazywać się szczególną motywacją do pozyskania uprawnień i certyfikatów potwierdzających umiejętności i kompetencje w poszukiwanych profesjach.

**Tabela 5. Wykształcenie beneficjentów a rodzaj udzielonego wsparcia**

		Otrzymana forma pomocy					
		szkolenie, kurs, warsztat		staż		środki na podjęcie działalności gospodarczej	
		N	%	N	%	N	%
Wykształcenie respondenta	podstawowe i gimnazjalne	8	6,3%	2	1,6%	2	4,8%
	zasadnicze zawodowe	37	29,4%	2	1,6%	11	26,2%
	średnie zawodowe	41	32,5%	42	34,1%	13	31,0%
	średnie ogólnokształcące	18	14,3%	49	39,8%	9	21,4%
	wyższe	22	17,5%	28	22,8%	7	16,7%
	Ogółem	126	100,0%	123	100,0%	42	100,0%

Stażysty to z kolei najczęściej osoby, które zakończyły swoją edukację w szkole średniej ogólnokształcącej (40%), nieposiadające konkretnych umiejętności zawodowych ani wyuczonego zawodu oraz uczestnicy legitymujący się ukończeniem szkoły średniej zawodowej (34%). Generalnie w stażach uczestniczą raczej lepiej wykształceni beneficjenci, co najmniej na poziomie szkoły średniej (97%), przy czym blisko jedną czwartą tej grupy stanowiły osoby z dyplomem ukończenia uczelni wyższej (23%).

Z kolei przedsiębiorcy rekrutują się z dwóch grup – absolwentów zasadniczych (26%) i średnich szkół zawodowych (31%). Wyraźnie mniejsza jest liczba samozatrudnionych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (21%). Wyzwanie, jakim jest własna działalność gospodarcza, podjęło tylko trzech beneficjentów z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym.

## B) Rodzaj udzielonego wsparcia

Prezentację szczegółowych opinii respondentów o kolejnych aspektach projektu poprzedza zestawienie form wsparcia, z których skorzystali jego uczestnicy.

Największa grupa – obejmująca ponad połowę ankietowanych, skorzystała ze szkoleń (52%), a niemal równie liczną grupę beneficjentów stanowili stażyści (51%).

**Tabela 6. Z jakiej oferty w ramach projektu Pan(-i) skorzystał(-a)?**

		N	%
Otrzymana forma pomocy	szkolenie, kurs, warsztat	126	52,3%
	staż	123	51,0%
	środki na podjęcie działalności gospodarczej	42	17,4%
	doradztwo zawodowe	34	14,1%
	pośrednictwo pracy	26	10,8%
	prace interwencyjne	8	3,3%
	Ogółem	241	149,0%

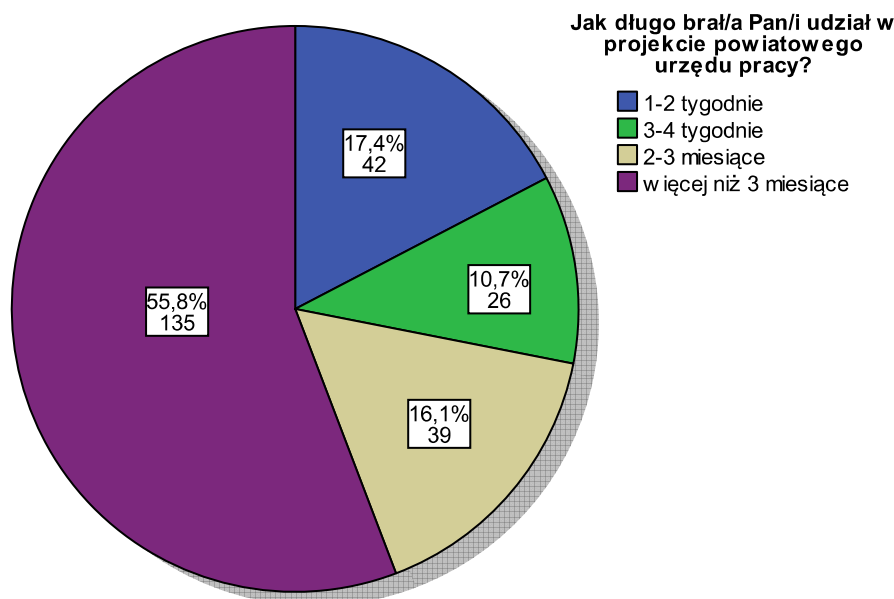
Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Jeden na sześciu respondentów otrzymał środki na podjęcie działalności gospodarczej (17%), co siódmy korzystał z doradztwa zawodowego (14%), a nieco mniejszy odsetek badanych uzyskał wsparcie w postaci pośrednictwa pracy (11%). Pojedynczy uczestnicy projektu (8 osób) zadeklarowali ponadto, że zostali skierowani do prac interwencyjnych, niemniej jednak skorzystanie z tej formy wsparcia nie mogło odbywać się w ramach projektu, lecz dopiero po zakończeniu udziału w nim.

Struktura czasu partycypacji uczestników w poszczególnych formach wsparcia w ramach projektu jest pochodną przewidzianych we wniosku aplikacyjnym usług i instrumentów rynku pracy.

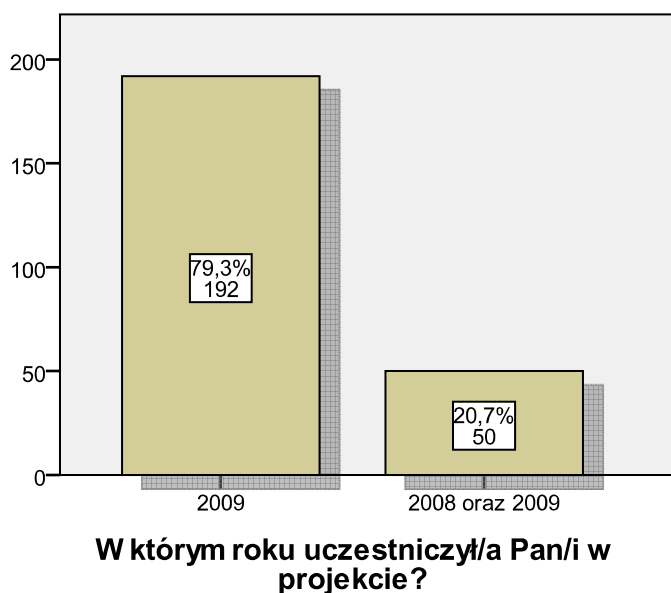
Badanie współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Wykres 8. Jak długo brał(-a) Pan(-i) udział w projekcie PUP?**



Ponad połowa osób bezrobotnych uczestniczyła w projekcie powyżej 3 miesięcy (56%), a co szósty z beneficjentów (16%) był zaangażowany w formy aktywizacji dostępne w ramach projektu przez 2–3 miesiące. Ponad jedna czwarta odbiorców korzystała ze wsparcia do miesiąca (28%), przy czym kategoria ta obejmuje przede wszystkim osoby korzystające z krótszych form szkoleniowych, trwających 1–2 tygodnie (17%), a rzadziej 3–4 tygodnie (11%).

**Wykres 9. W którym roku uczestniczył(-a) Pan(-i) w projekcie?**

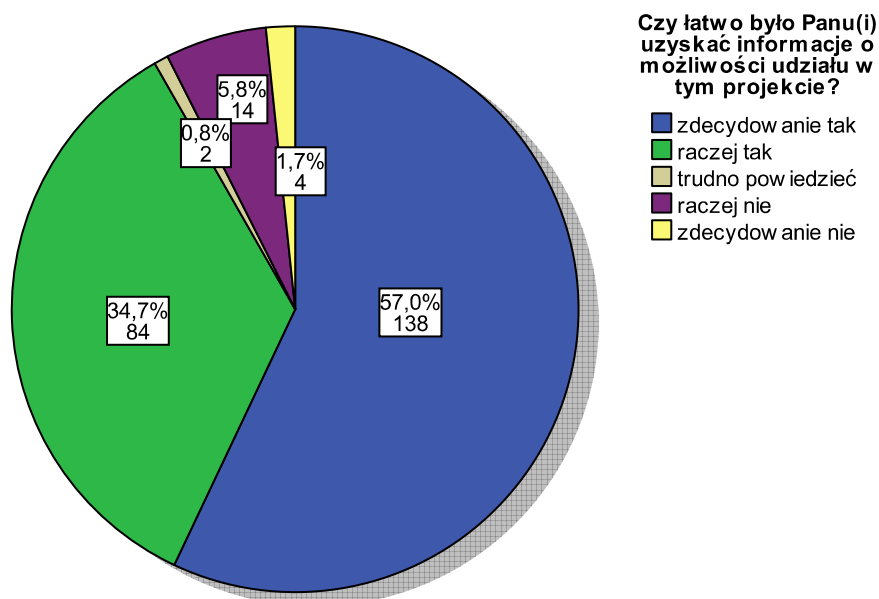


Uzyskane w toku wywiadów informacje wskazują, że cztery piąte respondentów (79%) uczestniczyło w projekcie w 2009 roku, natomiast pozostali (21%) zaczęli korzystać z zaoferowanego wsparcia w ramach projektu systemowego w 2008 roku, a zakończyli udział w roku 2009.

### C) Generalne opinie beneficjentów o projekcie oraz motywry uczestnictwa w projekcie

Przedmiotem analizy użyteczności projektu jest zarówno samo uczestnictwo w nim, jak i proces decyzyjny do niego prowadzący. Poniżej omówione zostanie, jak przebiegała rekrutacja do projektu, czy dotarcie do informacji na jego temat było łatwe. Zidentyfikowane zostaną osoby, które wpłynęły na beneficjentów i pomogły im podjąć decyzję o udziale w tym przedsięwzięciu.

**Wykres 10. Czy łatwo było Panu(-i) uzyskać informacje o możliwości udziału w projekcie?**



W trakcie badań przeanalizowano proces, który doprowadził do uczestnictwa osób bezrobotnych w projekcie „Aktywni na start”. Wskazania ankietowanych potwierdzają, iż akcja informacyjno-promocyjna kierowana do grupy docelowej projektu była realizowana efektywnie, a zastosowane formy i metody odznaczały się wysoką skutecznością. Zdecydowana większość respondentów (92%) wskazywała na łatwość uzyskania informacji o projekcie, przy czym blisko trzy piąte badanych (57%) przedstawiło swoją opinię w tej kwestii w sposób kategoriowy. Jedynie co dwunasta osoba uczestnicząca w badaniach miała kłopoty z dotarciem do oferty PUP, przy czym problemy te zostały określone częściej jako mniejsze (6%) niż większe (2%).

Podstawowym źródłem informacji o projekcie był dla blisko trzech czwartych beneficjentów (72%) bezpośredni kontakt z pracownikami PUP. Dla niemal połowy ankietowanych (47%) decydujące znaczenie dla ich udziału w projekcie miał tzw. kapitał społeczny, a więc sieć powiązań uwzględniających rodzinę oraz znajomych, dzięki której uzyskali niezbędne wiadomości, co pozycjonuje powyższą metodę uzyskiwania informacji na drugim miejscu po kontakcie z pracownikiem jednostki. Co dwunasta osoba objęta badaniami CATI wskazywała na stronę internetową PUP (8%), a jeden na dwudziestu respondentów (5%) dowiedział się o możliwości uczestnictwa w projekcie z tablicy ogłoszeń w urzędzie.

**Tabela 7. Źródła informacji o projekcie**

		N	%
Skąd dowiedział(-a) się Pan(-i) o projekcie?	od pracowników PUP	174	71,9%
	od rodziny, znajomych	113	46,7%
	ze strony internetowej PUP	19	7,9%
	z tablicy ogłoszeń w PUP	13	5,4%
	inna możliwość	6	2,5%
	z plakatów, ulotek	4	1,7%
	Ogółem	242	136,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Ponadto ankietowani zaczerpnęli informacje, korzystając z innych źródeł informacji (6 osób) bądź z wydrukowanych dla potrzeb promocji plakatów, ulotek (4 osoby).

Kolejna kwestia dotyczyła sposobu podjęcia decyzji o udziale w projekcie. Bezwzględna większość respondentów (96%) wskazywała, iż samodzielnie podjęła decyzję o uczestnictwie w projekcie. W przypadku tylko dziewięciu uczestników (4%) w proces decyzyjny zaangażowane były również inne osoby. Osobom bezrobotnym, które nie podejmowały samodzielnie decyzji o skorzystaniu ze wsparcia dostępnego w ramach analizowanego projektu, doradzali najczęściej członkowie rodziny (7 wskazań), a w pojedynczych przypadkach – znajomi (2 osoby) oraz pracownik PUP (1 osoba).

Podsumowując dotychczasowe ustalenia, należy stwierdzić, że ankietowani bardzo pozytywnie oceniają promocję projektu, dzięki której uzyskali informacje o możliwości skorzystania z dostępnych form wsparcia. Warto zwrócić uwagę na wysoką efektywność bezpośredniej akcji informacyjno-promocyjnej zachęcającej osoby bezrobotne do uczestniczenia w różnorodnych formach aktywizacji. Ważnym czynnikiem, zarówno na etapie pozyskiwania informacji, jak i podejmowania decyzji przez osoby, które konsultowały możliwość udziału w projekcie, jest kapitał społeczny. Rodzina i znajomi stanowią nie tylko ważny punkt odniesienia, ale także w wielu przypadkach wspierali oni osoby bezrobotne poprzez dostarczenie informacji o projekcie i motywowali do dokonania zmian w życiu.

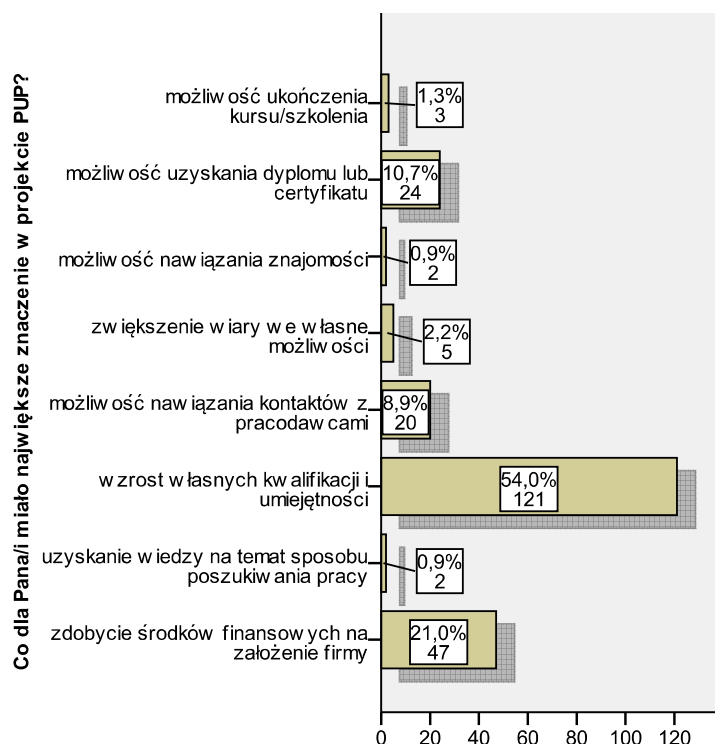
Respondenci zostali także poproszeni o wskazanie kluczowych czynników, które motywowały ich do skorzystania ze wsparcia w ramach projektu. Na pierwszym miejscu wśród najważniejszych powodów wskazywano chęć podniesienia kwalifikacji i umiejętności zawodowych (54%). Dla jednej piątej badanych istotna była możliwość uzyskania środków finansowych na rozpoczęcie działalności gospodarczej (21%), a co dziewiąty ankietowany kierował się chęcią uzyskania dyplomu lub certyfikatu (11%).

Nieco mniej istotną motywację stanowiła możliwość nawiązania kontaktu z pracodawcami (9%), a pojedynczy rozmówcy wskazali ponadto na takie czynniki, jak: zwiększenie wiary we własne siły (5 osób), ukończenie kursu/szkolenia (3 osoby), nawiązanie znajomości oraz uzyskanie wiedzy na temat poszukiwania pracy (po 2 osoby).



Badanie współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Wykres 11. Co było dla Pana(-i) najważniejsze w projekcie PUP?**



W ramach generalnej oceny projektu systemowego PUP warto również odnieść się do stopnia satysfakcji beneficjentów z uczestnictwa w projekcie, a także percepcji silnych i słabych stron oferowanego wsparcia. Jako wiodącą zaletę wsparcia oferowanego w ramach projektu uczestnicy badań ewaluacyjnych wskazywali dobrą współpracę z pracownikami urzędu pracy (47%). Dwie piąte rozmówców (40%) zaakcentowało ciekawy sposób realizacji projektu. Jeden na czterech uczestników (25%) do atutów projektu zaliczył dobre miejsce jego realizacji, a zbliżona liczba ankietowanych (24%) wśród mocnych stron projektu wymieniła różnorodne czynniki ujęte w kategorię: „inne przyczyny”. Co piąty respondent (19%) zaliczył do atutów właściwy, z jego punktu widzenia, termin realizacji projektu. Jeden na czternastu uczestników (7%) był usatysfakcjonowany odpowiednią liczbą zadań, jakie otrzymali uczestnicy w ramach realizowanych ofert.

**Tabela 8. Najmocniejsze punkty projektu**

		N	%
Najmocniejsze punkty projektu	dobra współpraca z pracownikami urzędu pracy	114	47,1%
	ciekawy sposób realizacji projektu	97	40,1%
	dobre miejsce realizacji projektu	61	25,2%
	inne przyczyny	59	24,4%
	właściwy termin realizacji projektu	47	19,4%
	odpowiednia liczba zadań związanych z udziałem w projekcie	18	7,4%
	projekt nie miał mocnych punktów	9	3,7%
	Ogółem	242	167,4%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Warto zwrócić uwagę, że tylko niewielki odsetek beneficjentów (4%) stwierdził, że analizowany projekt systemowy nie miał żadnych mocnych stron.

Przechodząc do analizy opinii respondentów na temat słabych stron projektu, należy zwrócić uwagę na fakt, iż ankietowani nie musieli szukać na siłę atutów i mankamentów, lecz mogli skorzystać z wariantu odpowiedzi, iż projekt nie miał zalet bądź wad.

**Tabela 9. Najlepsze punkty projektu**

		N	%
Najlepsze punkty projektu	nie było słabych punktów	159	65,7%
	inne przyczyny	58	24,0%
	trudna współpraca z pracownikami urzędu pracy	20	8,3%
	mało ciekawy sposób realizacji projektu	9	3,7%
	niewłaściwe miejsce realizacji projektu	6	2,5%
	niewłaściwy termin realizacji projektu	1	,4%
	Ogółem	242	104,5%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

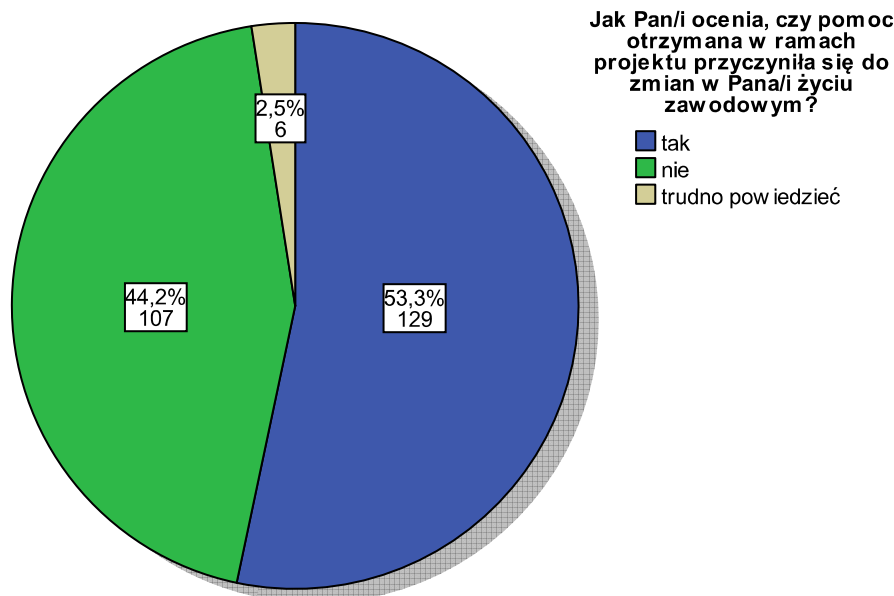
Warto odnotować, że liczba wskazań na brak słabych punktów (159) jest ponad siedemnastokrotnie wyższa niż stwierdzeń, że projekt nie miał mocnych stron (9). Uwzględniając rodzaj i liczbę osób zgłaszających zastrzeżenia, można stwierdzić, że pojedynczy badani narzekali na różnorodne czynniki ujęte we wspólnej kategorii: „inne przyczyny” (24%). Powtarzające się krytyczne opinie dotyczyły najczęściej trudnej współpracy z pracownikami PUP (8%). Warto jednak zwrócić uwagę, że krytyczne opinie o personelu urzędu, zaliczone przez respondentów do słabych punktów, występują w opozycji do recenzji lokowanych wśród zalet projektu, przy czym liczba osób pozytywnie oceniających personel urzędu (114) wielokrotnie przeważa nad liczbą respondentów formułujących opinie negatywne (20). Ponadto niewielki odsetek badanych ocenia jako nieciekawy sposób realizacji projektu (4%), a pojedyncze osoby stwierdziły, że nie odpowiadało im miejsce (6 wskazań) oraz termin (1 wskazanie) realizacji projektu.

Powyższa analiza wskazuje, iż uczestnicy projektu systemowego „Aktywni na start”, realizowanego przez PUP w Wąbrzeźnie, byli generalnie zadowoleni z oferowanego wsparcia, o czym świadczy wyraźna przewaga ocen pozytywnych nad wskazaniami negatywnymi. Kwestie merytoryczne, organizacyjne oraz kontakty z pracownikami PUP zdecydowanie częściej określone były jako mocne strony wsparcia niż mankamenty projektu.

## D) Ogólna ocena skuteczności wsparcia

Dominującą grupę, obejmującą ponad połowę respondentów (53%), stanowią osoby, które są przekonane o wpływie wsparcia otrzymanego w projekcie na zmiany w ich życiu zawodowym. Ponad dwie piąte uczestników (44%) wskazało, że udział w projekcie nie zmienił ich sytuacji zawodowej, a nieliczni (7 osób) nie mieli sprecyzowanych opinii na ten temat.

## Wykres 12. Czy pomoc otrzymana w ramach projektu przyczyniła się do zmian w Pana(-i) życiu zawodowym?



Badani zostali również zapytani o ocenę skuteczności zastosowanych form wsparcia. Poniższe tabela przedstawia szczegółową charakterystykę udzielonych odpowiedzi, odzwierciedlających przekonania respondentów.

Tabela 10. Ocena skuteczności poszczególnych form wsparcia

	staż		szkolenie, kurs, warsztat		dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	
	N	%	N	%	N	%
bardzo nieskuteczna	2	2,3%	2	3,8%	0	0,0%
raczej nieskuteczna	1	1,1%	5	9,6%	0	0,0%
średnio skuteczna	13	14,8%	7	13,5%	1	2,9%
raczej skuteczna	38	43,2%	29	55,8%	11	31,4%
bardzo skuteczna	34	38,6%	9	17,3%	23	65,7%
Ogółem	88	100,0%	52	100,0%	35	100,0%

Ocena dokonana przez osoby, które skorzystały z danej formy wsparcia i jednocześnie deklarowały, że udział w projekcie wpłynął na ich sytuację zawodową.

Najwyższe noty w zakresie oceny skuteczności wsparcia wystawiły osoby, które uzyskały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dwie trzecie osób należących do powyższej grupy (66%) wskazywało na wysoką skuteczność uzyskanego wsparcia, a co trzeci respondent (31%) określił dotację jako „raczej skuteczną”. Warto także zwrócić uwagę na fakt, że tylko jeden ankietowany określił jednorazową dotację jako średnio skuteczną pomoc. W przypadku pozostałych najbardziej powszechnych form wsparcia wyżej oceniana była skuteczność staży niż przeprowadzonych szkoleń. Dwie piąte stażystów (39%) wskazywało, że zastosowany instrument rynku pracy był bardzo skuteczny. Niewiele większy odsetek uczestników wybrał odpowiedź „raczej skuteczny” (43%), a pozostali w zdecydowanej większości określili efektywność stażu jako średnią (15%). Dwóch beneficjentów oceniło staż jako „bardzo nieskuteczny”, a jeden wyraził krytyczną opinię w sposób bardziej umiarkowany. Natomiast w odniesieniu do szkoleń pojawiło się siedem opinii o ich nieskuteczności, przy czym częściej posługiwano się oceną umiarkowaną (5 wskazań) niż radykalną (2 wskazania). Kolejnych siedmiu uczestników określiło udzielone wsparcie jako średnio skuteczne (14%), a pozostałe osoby (73%) były w różnym stopniu zadowolone z efektów, przy czym wyraźnie częściej niż w przypadku opinii o stażach dominowały umiarkowane oceny osiągniętych rezultatów (56%). Warto zatem odnotować, że szkolenia są formą aktywizacji, dla której zanotowano relatywnie największy udział odpowiedzi negatywnych, bo co ósmy kursant (13%) jest

przekonany o braku wpływu ukończonej formy doskonalenia zawodowego na swoją pozycję i szanse na rynku pracy.

## E) Ocena rezultatów miękkich projektu

Przedmiotem analizy wyników CATI były również korzyści dla uczestników wynikające z ich udziału w projekcie. Jak określono we wniosku aplikacyjnym, jednym z planowanych rezultatów projektu było wyposażenie bezrobotnych w konkretne umiejętności poszukiwania pracy, ukształtowanie odpowiednich postaw, które umożliwią znalezienie zatrudnienia.

Projekt istotnie wpłynął również na kształtowanie się umiejętności miękkich, choć w opinii respondentów nie był to wpływ tak silny, jak wskazywałyby wskaźniki realizacji projektu z analizy źródeł wtórnych.

Generalnie respondenci odczuli w sposób istotny wpływ projektu na kształtowanie się umiejętności miękkich – odpowiedź „tak” wybrało 45–78% respondentów. Najpowszechniej widoczne było oddziaływanie projektu na wzrost samooceny (78%), kreatywności rozumianej jako zdolność do tworzenia niekonwencjonalnych rozwiązań i pomysłów (76%) oraz kwalifikacji zawodowych (72%). Dwie trzecie uczestników zgłasza zwiększoną gotowość do podnoszenia kwalifikacji (65%), a trzy piąte beneficjentów jest bardziej zainteresowanych podjęciem pracy (60%) oraz sygnalizuje silniejszą motywację do poszukiwania pracy (59%). Ponad połowa badanych mocniej uwierzyła w możliwość znalezienia pracy (51%), natomiast relatywnie najrzadziej wskazali ankietowani na pozytywne zmiany w zakresie umiejętności poszukiwania pracy, przygotowania CV i listu motywacyjnego (45%).

**Tabela 11. Rezultaty miękkie projektu**

Czy dzięki udziałowi w projekcie:	% odpowiedzi „tak”	
	N	%
wzrosły Pan(-i) kwalifikacje zawodowe?	173	71,5%
wzrosły Pana(-i) umiejętności poszukiwania pracy, przygotowania CV i innych dokumentów aplikacyjnych?	108	44,6%
wzrosła Pan(-i) samoocena?	189	78,1%
wzrosło Pana(-i) zainteresowanie podjęciem pracy zawodowej?	145	59,9%
wzrosło Pana(-i) zainteresowanie dalszym podnoszeniem / doskonaleniem kwalifikacji zawodowych?	158	65,3%
wzrosła Pana(-i) wiara w możliwość znalezienia zatrudnienia?	124	51,2%
wzrosła Pana(-i) motywacja do poszukiwania pracy?	142	58,7%
wzrosła Pana(-i) kreatywność, zdolność do tworzenia nowych, nietypowych rozwiązań i pomysłów?	183	75,6%

Można więc stwierdzić, że największy wpływ odczuli beneficjenci w zakresie zwiększania kompetencji zawodowych (95%) i umiejętności miękkich umożliwiających samodzielne poszukiwanie pracy (63%). Pod wpływem projektu obserwuje się także zmianę sytuacji zawodowej beneficjentów, ponieważ blisko połowa ankietowanych znalazła pracę (46%), a jedna szósta otworzyła własną firmę (17%).

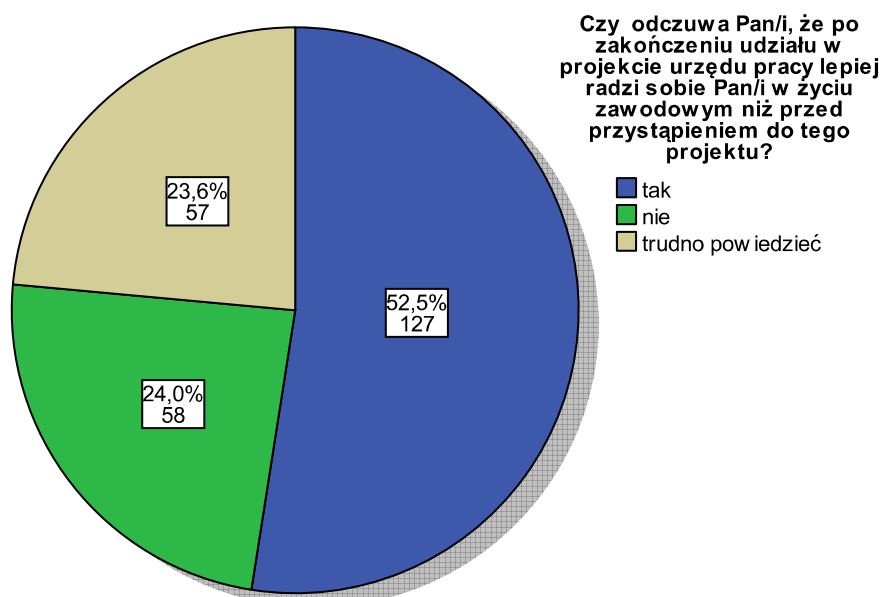
**Tabela 12. Czy zgadza się Pan(-i) z następującymi stwierdzeniami?**

	N	%
dzięki udziałowi w projekcie podwyższyłem(-am) kwalifikacje	229	94,6%
dzięki udziałowi w projekcie nauczyłem(-am) się samodzielnie poszukiwać pracy	153	63,2%
dzięki udziałowi w projekcie znalazłem(-am) pracę	110	45,5%
bardziej skuteczna od projektu urzędu pracy jest pomoc rodziny i znajomych	59	24,4%
projekt nic nie zmienił w moim życiu	45	18,6%
dzięki udziałowi w projekcie otworzyłem(-am) firmę	40	16,5%
lepiej jest pracować dorywczo	19	7,9%
lepiej być osobą bezrobotną i pobierać zasiłek z urzędu pracy	2	0,8%
Ogółem	242	271,5%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Nadal jednak blisko jedna piąta respondentów twierdzi, że projekt nic nie zmienił w ich życiu (19%), a co czwarty uczestnik upatruje więcej szans na sukces zawodowy w pomocy rodziny i znajomych niż dzięki wsparciu PUP (24%). Sporadycznie pojawiły się opinie, że lepiej pracować dorywczo (8%), a dwóch beneficjentów wskazało skrajną odpowiedź o korzyściach płynącej ze statusu osoby bezrobotnej pobierającej zasiłek.

**Wykres 13. Czy odczuwa Pan(-i), że po zakończeniu udziału w projekcie urzędu pracy lepiej radzi sobie Pan(-i) w życiu zawodowym niż przed przystąpieniem do niego?**



Uczestnicy projektu systemowego mają po zakończeniu zróżnicowaną opinie na temat jego wpływu na własne funkcjonowanie w życiu zawodowym. Ponad połowa z nich (53%) twierdzi, że aktualnie radzi sobie lepiej niż przed uzyskaniem wsparcia, natomiast co czwarty beneficjent (24%) nie dostrzega takiego pozytywnego związku. Niemal identyczny odsetek ankietowanych (24%) nie potrafi sformułować w omawianej kwestii jednoznacznej opinii i wybrał wariant odpowiedzi „trudno powiedzieć”, co oznacza, że nie jest w stanie ocenić zmian w tym zakresie.

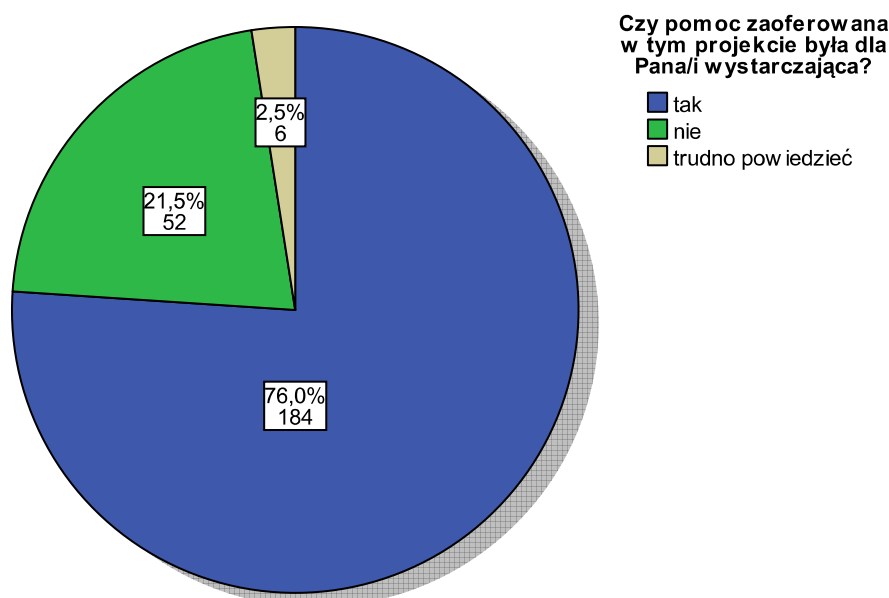
Reasumując, należy stwierdzić, że respondenci w zdecydowanej większości doceniali wpływ projektu na ich kompetencje zawodowe, motywację, wiarę we własną siłę, umiejętności komunikacyjne, samodzielność, odpowiedzialność, a więc osiągnięte zostały głównie rezultaty miękkie projektu. Nieco mniejszy odsetek beneficjentów dostrzega konkretne oddziaływanie projektu na ich funkcjonowanie w życiu zawodowym. Jak wiadomo, radzenie sobie na rynku pracy uwarunkowane jest szeregiem czynników, w dużej mierze niezależnych od respondentów, jak wysoki poziom bezrobocia i ograniczona liczba miejsc pracy. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić wysoki stopień użyteczności



projektu i satysfakcjonujący stopień realizacji celów szczegółowych, którymi było – przypomnijmy – zlikwidowanie bariery psychologicznej, zbyt niskiego poziomu, niedostosowania i nieaktualnych kwalifikacji zawodowych oraz brak wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego, jak również brak środków finansowych i obawy przed rozpoczęciem działalności gospodarczej.

Pozytywny bilans projektu potwierdza również odpowiedź na pytanie, czy zaoferowana w projekcie pomoc była zdaniem beneficjentów wystarczająca.

**Wykres 14. Czy pomoc zaoferowana w tym projekcie była dla Pana(-i) wystarczająca?**



Pomimo faktu, że tylko połowa ankietowanych wyraźnie odczuła wpływ projektu na swoją sytuację zawodową, zdecydowana większość z nich (76%) twierdzi, iż pomoc uzyskana w projekcie była wystarczająca. Przeciwnego zdania jest niewiele ponad jedna piąta badanych (22%), a sześć osób ma niesprecyzowane poglądy na ten temat.

Ocena adekwatności zastosowanych instrumentów rynku pracy w kontekście potrzeb i oczekiwań liczniejszych grup uczestników projektu wskazuje, iż uzyskana pomoc była wystarczająca dla zdecydowanej większości beneficjentów niezależnie od rodzaju udzielonego wsparcia. Relatywnie najczęściej pozytywnie zaopiniowali ofertę PUP bezrobotni zatrudnieni w ramach staży (84%). Ponadto przekonanych o skuteczności zaproponowanych ofert było blisko trzy czwarte osób korzystających ze szkoleń (71%). Co charakterystyczne, wyraźnie bardziej zróżnicowana jest percepcja uzyskanego wsparcia w przypadku osób, które uzyskały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Wprawdzie także w tym przypadku wyraźnie dominują respondenci określający wsparcie jako wystarczające (64%), jednak co trzeci badany (33%) nie był w pełni usatysfakcjonowany otrzymaną dotacją. Można przypuszczać, że źródłem niezadowolenia mogła być wysokość zaoferowanej kwoty, która zwłaszcza w przypadku uruchamiania firmy produkcyjnej daleko odbiega od poziomu niezbędnych nakładów.

**Tabela 13. Ocena, czy pomoc zaoferowana w ramach projektu była wystarczająca, a otrzymana forma pomocy**

		Otrzymana forma pomocy					
		szkolenie, kurs, warsztat		staż		środki na podjęcie działalności gospodarczej	
		N	%	N	%	N	%
Czy pomoc zaoferowana w tym projekcie była dla Pana(-i) wystarczająca?	tak	90	71,4%	104	84,6%	27	64,3%
	nie	31	24,6%	18	14,6%	14	33,3%
	trudno powiedzieć	5	4,0%	1	,8%	1	2,4%
	Ogółem	126	100,0%	123	100,0%	42	100,0%

Wszystkich respondentów, którzy zadeklarowali, że zaoferowane im wsparcie nie spełniło w pełni ich oczekiwań, poproszono o sprecyzowanie przyczyn krytycznej opinii. Okazało się, że podstawowym problemem była zbyt niska kwota otrzymanej dotacji (28%) oraz brak oferty pracy po zakończeniu projektu (21%). Jeden na siedmiu ankietowanych (14%) pomimo podjętych starań nie otrzymał dotacji. Po czterech respondentów wskazało na inne czynniki, takie jak zbyt krótki czas trwania szkolenia, brak praktyki po kursie lub niewystarczająca pomoc ze strony PUP.

**Tabela 14. Proszę wskazać, czego Pana(-i) zdaniem zabrakło w projekcie urzędu pracy?**

	N	%
zbyt niska dotacja	16	28,1%
brak możliwości zatrudnienia	12	21,1%
nie otrzymałem dotacji	8	14,0%
zbyt krótki kurs	4	7,0%
brak praktyki po kursie	4	7,0%
brak pomocy ze strony PUP	4	7,0%
zabrakło kontynuacji kursu	2	3,5%
brak pomocy w prowadzeniu działalności	2	3,5%
niskie uposażenie na stażu	2	3,5%
brak odpowiedniego szkolenia	1	1,8%
nie odbywałem stażu zgodnie z kierunkiem studiów	1	1,8%
staż nie liczy się do wysługi lat	1	1,8%
Ogółem	57	100,0%

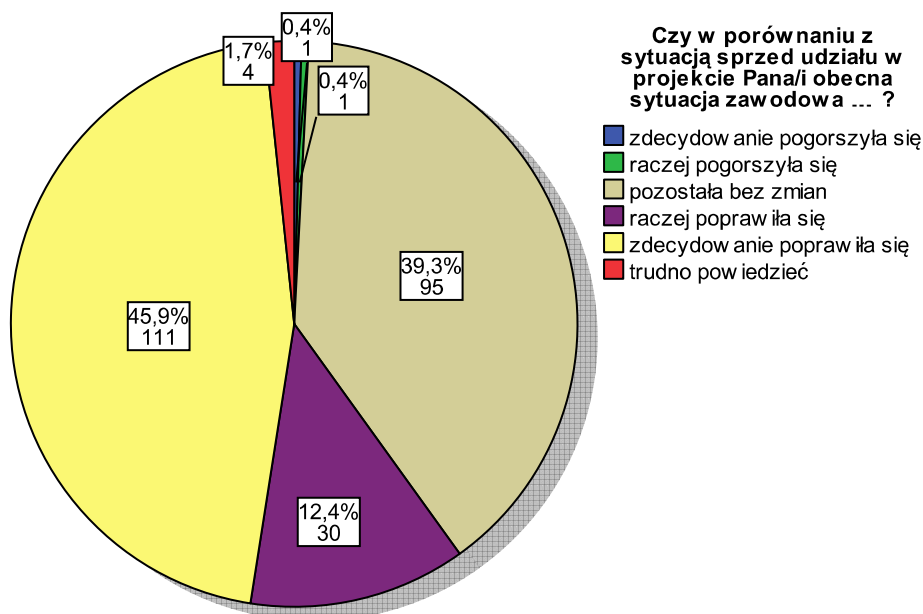
Pytanie kierowane do osób, które stwierdziły poprzednio, że otrzymana pomoc nie była wystarczająca.

Pozostałych sześć powodów zgłosiło w każdym przypadku 1–2 uczestników.

Kolejna, niezwykle istotna kwestia dotyczyła oceny, czy dzięki uczestnictwu w projekcie zmieniła się sytuacja beneficjentów na rynku pracy. Uzyskane wyniki wskazują, że poglądy respondentów w tej kwestii są wprawdzie spolaryzowane, ale generalnie nie mniej optymistyczne niż w przypadku poprzednio omówionych zagadnień.

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Wykres 15. Ocena wpływu udziału w projekcie na sytuację beneficjenta na rynku pracy**



Niemal trzy piąte badanych (58%) wskazuje, że ich pozycja na rynku pracy uległa poprawie, przy czym blisko połowa ankieterowanych (46%) dostrzega zdecydowaną zmianę na korzyść. Równocześnie dwie piąte osób objętych ewaluacją (39%) nie dostrzega zmian we własnej sytuacji zawodowej, a tylko dwie osoby wyraziły przekonanie, że ich szanse na zatrudnienie są obecnie mniejsze niż przed rozpoczęciem projektu.

W tym kontekście kluczowe stało się zweryfikowanie zależności pomiędzy zastosowaną formą wsparcia a oceną zmian sytuacji zawodowej uczestników badań. Pozytywny wpływ uczestnictwa w projekcie na swoją pozycję zawodową odnotowało ponad dziewięć na dziesięć osób (91%), które otrzymały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, przy czym zdecydowanie korzystną zmianę dostrzega blisko trzy czwarte z tej grupy badanych (74%). Jedynie trzy osoby (7%) spośród samozatrudnionych w efekcie działań projektowych nie dostrzegają różnicy pomiędzy obecną sytuacją zawodową a tą sprzed udziału w projekcie, natomiast żaden z beneficjentów nie odnotował pogorszenia swojej pozycji na rynku pracy, która mogła nastąpić na przykład w efekcie nietrafionego pomysłu na własną firmę.

**Tabela 15. Ocena obecnej sytuacji zawodowej a otrzymana forma wsparcia**

		Otrzymana forma pomocy					
		szkolenie, kurs, warsztat		staż		środki na podjęcie działalności gospodarczej	
		N	%	N	%	N	%
Czy w porównaniu z sytuacją sprzed udziału w projekcie Pana(-i) obecna sytuacja zawodowa ... ?	zdecydowanie pogorszyła się	0	0,0%	1	0,8%	0	0,0%
	raczej pogorszyła się	1	0,8%	0	0,0%	0	0,0%
	pozostała bez zmian	51	40,5%	45	36,6%	3	7,1%
	raczej poprawiła się	13	10,3%	17	13,8%	7	16,7%
	zdecydowanie poprawiła się	59	46,8%	58	47,2%	31	73,8%
	trudno powiedzieć	2	1,6%	2	1,6%	1	2,4%
	Ogółem	126	100,0%	123	100,0%	42	100,0%

Natomiast opinie najliczniejszych grup: uczestników szkoleń i stażystów są bardziej zróżnicowane, przy czym w obu przypadkach około dwóch piątych beneficjentów (odpowiednio: 41% i 37%) nie dostrzega zmiany w zakresie własnej sytuacji zawodowej w stosunku do okresu sprzed udziału w projekcie. Zdecydowaną poprawę statusu zawodowego dostrzega blisko połowa kursantów i stażystów (po 47%),

a w przypadku opinii mniej kategoriycznych, choć także optymistycznie postrzegających wpływ projektu na pozycję zawodową nieznaczną przewagę obserwujemy w grupie stażystów (odpowiednio: 14% i 10%). W obu grupach znalazła się jedna osoba postrzegająca obecny status zawodowy jako gorszy.

#### 4.5. Trwałość

Ostatnie zagadnienie, które zostało poruszone podczas badania ewaluacyjnego CATI, to ocena trwałości, a więc użyteczności wsparcia udzielonego przez PUP w dłuższym czasie. Polega ona na określeniu, w jakim stopniu zmiany spowodowane uczestnictwem w projekcie mają charakter trwały i są zauważalne w okresie co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu zastosowanego instrumentu rynku pracy.

Jednym słowem, ocena trwałości oddziaływania projektu polega na odpowiedzi na pytanie:

- Na ile wsparcie uzyskane w ramach projektu, zakończonego minimum 6 miesięcy wcześniej, jest nadal odczuwalne? Czy według uczestników efekty tego wsparcia są trwałe?

Długofalowe oddziaływanie projektu widać najwyraźniej przy ocenie obecnej sytuacji respondentów. Wśród ankietowanych zatrudnienie posiada aktualnie ponad dwie piąte uczestników projektu (43%), a co szósty beneficjent prowadzi własną firmę (17%). Oznacza to, że trzy piąte respondentów (61%) pozostaje aktywnymi zawodowo, a ponad jedna czwarta uczestników (28%) była w dniu badania zarejestrowana w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Jeden na szesnastu badanych (6%) jest bierny zawodowo, choć pozostaje poza ewidencją PUP, po siedmiu rozmówców kontynuuje naukę oraz korzysta ponownie ze wsparcia w postaci stażu lub przygotowania zawodowego, a jedna osoba pracuje w gospodarstwie rolnym.

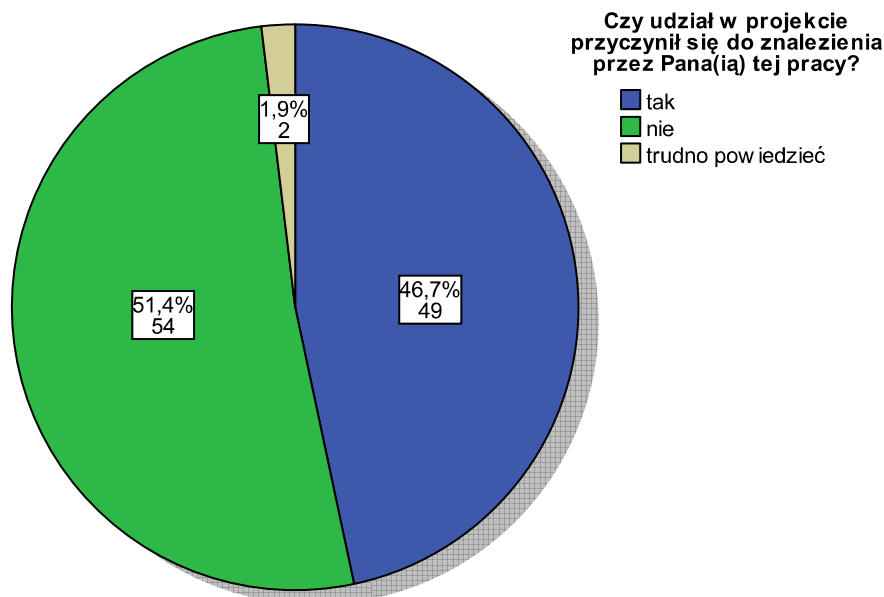
**Tabela 16. Obecna sytuacja respondenta na rynku pracy**

		N	%
Obecna sytuacja respondenta na rynku pracy	jestem zatrudniony	105	43,4%
	jestem zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny	68	28,1%
	prowadzę własną firmę	42	17,4%
	nie jestem zatrudniony ani zarejestrowany w urzędzie pracy	15	6,2%
	uczę się, studiuje	7	2,9%
	odbywam staż lub przygotowanie zawodowe	7	2,9%
	pracuję w gospodarstwie rolnym	1	0,4%
	Ogółem	242	101,2%

**Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.**

Warto zwrócić uwagę, że spośród osób aktualnie aktywnych zawodowo niespełna połowa uczestników (47%) wskazywała, iż to właśnie udział w projekcie przyczynił się do uzyskania zatrudnienia. Pozostali ankietowani (52%) nie dostrzegają powiązania pomiędzy uzyskanym wsparciem a obecnym zatrudnieniem, a dwie osoby nie zajęły w omawianej kwestii jednoznacznego stanowiska. Przedstawiona charakterystyka wskazuje na występowanie rozbieżności pomiędzy percepcją adekwatności i skuteczności zastosowanych instrumentów a wpływem projektu na możliwość podjęcia zatrudnienia. Wyjątek stanowią osoby samozatrudnione, wśród których widoczna jest silna zależność pomiędzy udziałem w projekcie a dalszą sytuacją zawodową uczestników.

**Wykres 16. Czy udział w projekcie przyczynił się do znalezienia przez Pana(-ią) pracy (osoby aktualnie pracujące)?**



Dla lepszego zrozumienia powyższych zjawisk niezbędne jest przeprowadzenie analizy związku pomiędzy udzieloną formą pomocy a charakterystyką respondentów przynależnych do grup o różnym statusie na rynku pracy.

Okazuje się, że trwałość rezultatów projektu kształtuje się na różnym poziomie w zależności od rodzaju wsparcia, jakie otrzymali beneficjenci.

Wyraźnie najkorzystniej kształtuje się sytuacja osób, które uzyskały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Niemal wszyscy badani (95%) nadal prowadzą własną firmę. Jeden ankietowany jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, kolejny ma status osoby biernej zawodowo, natomiast żaden z beneficjentów tej formy wsparcia nie został ponownie zarejestrowany w PUP jako bezrobotny.

Porównując aktualny status beneficjentów najpopularniejszych instrumentów rynku pracy, można stwierdzić, że w dniu badania bezrobotnym zarejestrowanym w urzędzie pracy był blisko co trzeci z uczestników szkoleń (31%) i ponad jedna czwarta stażystów (27%). Nie można jednak na tej podstawie wnioskować o wyższej skuteczności stażu jako formy wsparcia, bo z drugiej strony, ankietowani po szkoleniach wykazują znaczną aktywność zawodową, przy czym równie często są pracownikami, jak właścicielami firmy (po 29%). Natomiast w grupie beneficjentów po odbytych stażach aktualnie zaangażowanych jest trzy piąte badanych (61%), ale tylko trzy osoby prowadzą działalność gospodarczą. Z kolei można spotkać w tej grupie najwięcej respondentów kontynuujących naukę oraz takich, którzy po zakończeniu stażu co prawda nie posiadają statusu bezrobotnego, ale wykazują bierność zawodową (po 5 osób).



**Tabela 17. Rodzaj udzielonego wsparcia a obecna sytuacja respondenta na rynku pracy**

		Otrzymana forma pomocy					
		szkolenie, kurs, warsztat		staż		środki na podjęcie działalności gospodarczej	
		N	%	N	%	N	%
Obecna sytuacja respondenta na rynku pracy	jestem zatrudniony	37	29,4%	75	61,0%	1	2,4%
	jestem zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny	38	30,2%	33	26,8%	0	0,0%
	prowadzę własną firmę	37	29,4%	3	2,4%	40	95,2%
	nie jestem zatrudniony ani zarejestrowany w urzędzie pracy	9	7,1%	5	4,1%	1	2,4%
	uczę się, studiuje	3	2,4%	5	4,1%	0	0,0%
	odbywam staż lub przygotowanie zawodowe	3	2,4%	3	2,4%	0	0,0%
	pracuję w gospodarstwie rolnym	1	0,8%	0	0,0%	0	0,0%
	Ogółem	126	101,6%	123	100,8%	42	100,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Po trzy osoby z obu porównywanych grup korzystają aktualnie z dalszej aktywizacji zawodowej w formie stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Dla uzyskania pełniejszego obrazu efektywności projektu systemowego dokonano porównania aktualnego statusu uczestników obojga płci.

Okazało się, że odsetek obecnie aktywnych zawodowo uczestników projektu jest w przypadku kobiet (53%) wyraźnie niższy niż mężczyzn (76%), co może wskazywać na obserwowane w całej Polsce przejawy dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Kobiety wprawdzie nieco częściej pracują u innego pracodawcy (odpowiednio: 44% do 42%), ale wielokrotnie rzadziej zdecydowały się na uruchomienie działalności gospodarczej (9% do 34%). Należy podkreślić, iż kobiety częściej wykazują bierność zawodową, zarówno rejestrując się w PUP jako osoby bezrobotne (37% kobiet do 12% mężczyzn), jak i pozostając poza ewidencją urzędu (10 kobiet i 5 mężczyzn). Ponadto pięć beneficjentek projektu i dwóch uczestników korzysta z kolejnych form wsparcia, odbywając staż lub przygotowanie zawodowe.

Warto zwrócić uwagę, że uczestniczki projektu nie wyróżniają się większą mobilnością edukacyjną, o czym świadczy zbliżona liczba kontynuujących naukę kobiet (3) i mężczyzn (4).

**Tabela 18. Płeć respondenta a jego obecna sytuacja na rynku pracy**

		Płeć respondenta			
		Kobieta		Mężczyzna	
		N	%	N	%
Obecna sytuacja respondenta na rynku pracy	jestem zatrudniony	70	44,0%	35	42,2%
	jestem zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny	58	36,5%	10	12,0%
	prowadzę własną firmę	14	8,8%	28	33,7%
	nie jestem zatrudniony ani zarejestrowany w urzędzie pracy	10	6,3%	5	6,0%
	uczę się, studiuje	3	1,9%	4	4,8%
	odbywam staż lub przygotowanie zawodowe	5	3,1%	2	2,4%
	pracuję w gospodarstwie rolnym	1	0,6%	0	0,0%
	Ogółem	159	101,3%	83	101,2%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Kolejna tabela ilustruje zależność pomiędzy statusem zawodowym a wiekiem badanych. Wskaźnik aktywności zawodowej w poszczególnych grupach wiekowych jest zróżnicowany i waha się od 57% wśród respondentów w wieku 15–24 lat, poprzez 59% dla ankietowanych powyżej 45. roku życia do 65% wśród badanych z przedziału wiekowego 25–34 lat oraz 67% dla uczestników w wieku 35–44 lat. Jeszcze wyraźniejsze różnice dotyczą proporcji pomiędzy osobami podejmującymi etatowe zatrudnienie a uruchamiającymi działalność gospodarczą.

**Tabela 19. Wiek respondenta a obecna sytuacja respondenta na rynku pracy**

		Wiek respondenta							
		15–24		25–34		35–44		45+	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Obecna sytuacja respondenta na rynku pracy	jestem zatrudniony	61	50,4%	32	42,7%	8	33,3%	4	18,2%
	jestem zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny	35	28,9%	22	29,3%	5	20,8%	6	27,3%
	prowadzę własną firmę	8	6,6%	17	22,7%	8	33,3%	9	40,9%
	nie jestem zatrudniony ani zarejestrowany w urzędzie pracy	7	5,8%	3	4,0%	2	8,3%	3	13,6%
	uczę się, studiuję	7	5,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	odbywam staż lub przygotowanie zawodowe	5	4,1%	1	1,3%	1	4,2%	0	0,0%
	pracuję w gospodarstwie rolnym	1	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ogółem	121	102,5%	75	100,0%	24	100,0%	22	100,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Własną firmę prowadzi jeden na czternastu najmłodszych uczestników projektu (7%), niemal co czwarty badany w wieku 25–34 lat (23%), jedna trzecia respondentów, którzy są w przedziale 35–44 lat (31%) i dwie piąte ankietowanych powyżej 45. roku życia (41%). Natomiast pracują na podstawie umowy najczęściej badani z przedziału wiekowego 15–24 lat (50%), a najrzadziej – najstarsi uczestnicy w wieku ponad 44 lat (18%). Tylko wśród najmłodszych uczestników projektu (15–24 lat) spotykamy osoby kontynuujące naukę (7) oraz najwięcej beneficjentów kolejnych form wsparcia (5) oraz respondentów biernych zawodowo, choć niezarejestrowanych w urzędzie (7). Natomiast jako bezrobotni zarejestrowani w PUP pozostają najczęściej respondenci liczący 15–24 lat i 25–34 lat (po 29%), a relatywnie najrzadziej – ankietowani z przedziału wiekowego 35–44 lat (21%).

Analiza korelacji pomiędzy aktualnym statusem ankietowanych a ich wykształceniem wskazuje na kilka istotnych prawidłowości:

Po pierwsze, zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest powiązane z poziomem wykształcenia, ponieważ posiada je dwie piąte uczestników z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (40%), jeden na pięciu absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (21%), ponad dwie piąte badanych po liceum ogólnokształcącym (43%), połowa uczestników legitymujących się dyplomem ukończenia średniej szkoły zawodowej (49%) i najwyższy odsetek osób, które mają wykształcenie wyższe (54%).

Po drugie, własną działalność gospodarczą uruchomili relatywnie najczęściej badani po gimnazjach (30%) i zawodówkach (26%). Wyraźnie mniejsze było zainteresowanie samozatrudnieniem ze strony absolwentów liceów ogólnokształcących (13%) i po studiach (14%).

**Tabela 20. Wykształcenie respondenta a jego obecna sytuacja na rynku pracy**

	Wykształcenie respondenta									
	podstawowe i gimnazjalne		zasadnicze zawodowe		średnie zawodowe		średnie ogólnokształcące		wyższe	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
jestem zatrudniony	4	40,0%	8	20,5%	39	48,8%	27	42,9%	27	54,0%
jestem zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny	1	10,0%	16	41,0%	23	28,8%	16	25,4%	12	24,0%
prowadzę własną firmę	3	30,0%	10	25,6%	14	17,5%	8	12,7%	7	14,0%
nie jestem zatrudniony ani zarejestrowany w urzędzie pracy	2	20,0%	4	10,3%	2	2,5%	4	6,3%	3	6,0%
uczę się, studiuje	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	9,5%	1	2,0%
odbywam staż lub przygotowanie zawodowe	0	0,0%	1	2,6%	2	2,5%	2	3,2%	2	4,0%
pracuję w gospodarstwie rolnym	0	0,0%	0	0,0%	1	1,3%	0	0,0%	0	0,0%
Ogółem	10	100,0%	39	100,0%	80	101,3%	63	100,0%	50	104,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Po trzecie, im wyższy poziom wykształcenia, tym mniejsze zagrożenie bezrobociem. Wprawdzie w rejestrach PUP po zakończeniu projektu pozostał tylko jeden ankietowany o najniższych kwalifikacjach, ale trzeba wziąć pod uwagę wyjątkowo skromną reprezentację uczestników o takim poziomie wykształcenia (10 osób).

Warto jednak zwrócić uwagę, że w dniu badania status bezrobotnego posiadało ponad dwie piąte ankietowanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (41%) i mniej niż jedna czwarta badanych po studiach (24%).

Po czwarte, mobilność edukacyjną wykazują przede wszystkim osoby lepiej wykształcone, ponieważ naukę kontynuuje sześciu absolwentów liceum ogólnokształcącego i jeden uczestnik z dyplomem wyższej uczelni, natomiast nie ma w tej grupie osób, które zakończyły naukę na poziomie gimnazjum, ani ankietowanych po szkole zawodowej.

## METODOLOGIA

Badanie ewaluacyjne było realizowane od września do października 2010 roku z zastosowaniem następujących technik badawczych:

Analiza danych zastanych (*desk research*) na podstawie dokumentacji projektu systemowego (wnioski o dofinansowanie, wnioski o płatność), zapisów dokumentów programowych POKL 2007–2013, *Programów Działań POKL na lata 2008 i 2009 dla województwa kujawsko-pomorskiego*, *Strategii Rozwoju Powiatu Wąbrzeskiego na lata 2007–2013*, *Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Wąbrzeskim 2003 – 2013*, *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego*, danych z Banku Danych Regionalnych GUS oraz informacji udostępnionych przez PUP w Wąbrzeźnie, *Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia oraz Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004 r., danych statystycznych dotyczących powiatu wąbrzeskiego i województwa pomorskiego dostępnych w Regionalnym Banku Danych GUS oraz udostępnionych przez PUP w Wąbrzeźnie (sprawozdania MPiPS).

- Wywiad indywidualny (IDI) z koordynatorem projektu odnoszący się do kwestii wdrażania projektu systemowego, stosowanych instrumentów rynku pracy oraz współpracy z innymi instytucjami przy realizacji projektu.
- Badania ilościowe, przeprowadzone w formie wywiadów telefonicznych (CATI) na podstawie kwestionariusza wywiadu z osobami, które zakończyły udział w projekcie systemowym w 2009 roku. Łącznie przeprowadzone zostały 242 wywiady telefoniczne z beneficjentami ostatecznymi projektu.

## WNIOSKI

Projekt „Aktywni na start” realizowany przez PUP w Wąbrzeźnie w latach 2008–2009 to przykład przejrzystości i jasno zarządzanego projektu.

Charakteryzuje go wysoki poziom skuteczności w osiąganiu założonych wskaźników, a także szeroko zakrojony pomiar rezultatów zarówno twardych, jak i miękkich projektu, co pozwala na bieżąco uzyskiwać wiedzę na temat skuteczności projektu.

Informacje wykorzystywane są następnie w kolejnych etapach projektu, co istotnie przyczynia się do oferowania wsparcia wysokiej jakości.

Również przebieg projektu pod względem postępu rzeczowego i finansowego jest niezwykle płynny i bezproblemowy, a dobre kontakty z Instytucją Pośredniczącą (również w postaci wyjazdowych tzw. grup roboczych) przyczyniają się do bardzo dobrego zarządzania projektem.

Uczestnicy badań ewaluacyjnych wysoko oceniają promocję projektu i kontakty z urzędnikami PUP, niemniej jednak można wskazać kilka obszarów, których zmodyfikowanie pomogłoby lepiej dostosować zaoferowane wsparcie do potrzeb beneficjentów.

- W strukturach bezrobocia w powiecie stosunkowo duży odsetek bezrobotnych stanowią grupy najtrudniejsze w aktywizacji, a więc długotrwale bezrobotni, a także osoby starsze, jednak parytety zakładane odnośnie do udziału tej grupy w projekcie są nie do końca adekwatne do skali tego zjawiska na rynku pracy. Podobnie silne preferowanie osób młodych jest nie do końca uzasadnione, biorąc pod uwagę ich liczbę w strukturze bezrobotnych. Będzie to uzasadnione również ze względu na fakt, że działania zaplanowane w projekcie są dobrze dostosowane do potrzeb „trudnych klientów”. Objęcie każdego z beneficjentów pośrednictwem pracy i doradztwem zawodowym, a także IPD jest bardzo dobrym narzędziem do wspierania osób, które mogą być niechętne aktywizacji, gdyż stwarza pole dla indywidualnych relacji pomiędzy beneficjentem i osobą udzielającą wsparcia.
- Problemem lokalnego rynku pracy jest niewielka liczba pracodawców, warto więc zwiększyć skalę przyznawania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej kosztem mniej efektywnych instrumentów takich jak szkolenia.
- Ze względu na umiarkowaną efektywność szkoleń można rozważyć prowadzenie monitoringu efektywności poszczególnych tematów szkoleń poprzez badanie statutu zawodowego uczestników po zakończeniu udziału w projekcie oraz stosowanie ankiet ewaluacyjnych. Dosyć dobrym rozwiązaniem jest także przeprowadzenie badania potrzeb szkoleniowych wśród lokalnych pracodawców, co prawdopodobnie zaowocuje rozszerzeniem liczby tematów szkoleń.
- Jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej przyznawane są głównie mężczyznom, warto zwiększyć preferencje dla kobiet przy przyznawaniu dotacji.
- W projekcie uczestniczyła stosunkowo niewielka liczba beneficjentów (20%), którzy dysponują niskim poziomem wykształcenia, podczas gdy jest to istotny problem na lokalnym rynku pracy. Warto zmotywować do udziału głównie te osoby, które zakończyły swoją edukację na etapie co najwyżej szkoły zasadniczej zawodowej, gdyż jest to grupa najbardziej oczekująca wsparcia.

Pomimo wystąpienia tych problemów należy podkreślić, iż projekt „Aktywni na start” jest przykładem bardzo dobrego przedsięwzięcia, wpływającego na rynek pracy w sposób trafny, skuteczny, użyteczny i trwały.



## A) REKOMENDACJE OPERACYJNE

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin
1.	Wysoki poziom parytetu dla młodych osób bezrobotnych (59%) jest nieadekwatny do udziału tej grupy w strukturach bezrobocia (24%). (s. 19 - 20)	Rozważenie zmniejszenia parytetu dla osób młodych (w zależności od aktualnej sytuacji na rynku pracy). (s. 19 - 20)	PUP	Odpowiedni dobór grup docelowych podczas planowania wniosku.		
2.	Parytet dla osób długotrwale bezrobotnych (28%) oraz starszych, po 50. roku życia (3%) nie odpowiada skali tego problemu na rynku pracy (50-procentowy udział długotrwale bezrobotnych i 17-procentowy udział starszych w strukturach bezrobocia). (s. 19 - 20)	Zwiększenie parytetu dla osób długotrwale bezrobotnych oraz osób starszych, po 50. roku życia pomimo trudności w aktywizacji tej grupy. (s. 19 - 20)	PUP	Odpowiedni dobór grup docelowych podczas planowania wniosku.		
3.	Powiat charakteryzuje się niskim wskaźnikiem przedsiębiorczości i małą liczbą pracodawców, co stanowi ograniczenie rozwoju. Respondenci zgłaszali niezadowolenie ze względu na nieotrzymanie dotacji. (s.19 - 20)	Warto zwiększyć skalę przyznawania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej kosztem innych instrumentów wsparcia, głównie szkoleń. (s.19 - 20)	PUP	Modyfikacja doboru działań podczas planowania kolejnego wniosku.		
4.	Przygotowanie zawodowe spotkało się z niewielkim zainteresowaniem pracodawców i bezrobotnych. (s. 23)	Rezygnacja z tego instrumentu w kolejnych edycjach projektu. (s. 23)	PUP	Modyfikacja doboru działań podczas planowania kolejnego wniosku.		
5.	Niska skuteczność i efektywność zatrudnieniowa szkoleń (25–30%). (s. 23)	Przesunięcie środków finansowych przeznaczanych na szkolenia na inne instrumenty rynku pracy mające wyższą skuteczność, np. dotacje. (s. 23)	PUP	Odpowiedni dobór instrumentów.		
6.	Szkolenia dobierane są na podstawie monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych, co jednak nie przekłada się na ich skuteczność. Oferowana jest niewielka liczba tematów szkoleń. (s. 25)	Wprowadzenie monitoringu efektywności poszczególnych tematów szkoleń poprzez badanie statutu zawodowego ich uczestników po zakończeniu udziału w projekcie oraz stosowanie ankiet ewaluacyjnych podczas szkoleń. Rozszerzenie liczby tematów szkoleń. (s. 25)	PUP	Modyfikacja doboru tematów szkoleń w kolejnym wniosku, zaplanowanie ankiet ewaluacyjnych.		
7.	Ze wsparcia w formie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej korzystają głównie mężczyźni (69%). (s.28)	Preferowanie kobiet wśród osób zainteresowanych podjęciem działalności gospodarczej. (s.28)	PUP	Wprowadzenie parytetów dla kobiet przy przyznawaniu dotacji w kolejnym wniosku o dofinansowanie.		
8.	Według badania CATI w projekcie uczestniczyła tylko jedna piąta respondentów	Zwiększenie liczby osób z niskim wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi w kolejnych edycjach	PUP	Modyfikacja doboru grup docelowych w kolejnym		

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	charakteryzujących się niskim poziomem wykształcenia, zaledwie zasadniczym zawodowym lub podstawowym i gimnazjalnym (20%), a jest to grupa najbardziej potrzebująca wsparcia.	projektu. (s. 28)		wniosku.		
--	---	-------------------	--	----------	--	--

## B) REKOMENDACJE KLUCZOWE

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin
1.	Stosowanie parytetów odnośnie grup docelowych zgodnych z celami POKL, ale nieodpowiadających ściśle sytuacji na lokalnym rynku pracy może spowodować nieadekwatność programu do potrzeb bezrobotnych. (s. 19-20)	Kluczowym kryterium podczas projektowania wniosku powinna być sytuacja na lokalnym rynku pracy, a wytyczne instytucji pośredniczącej II stopnia i ministerstwa powinny być stosowane bardziej elastycznie. (s. 19-20)	PUP/IP2/ ministerstwo	Wyznaczanie wskaźników w ramach realizacji kolejnych programów systemowych.		
2.	Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej są instrumentem charakteryzującym się wysoką użytecznością, zwłaszcza na terenach o niskim poziomie rozwoju gospodarczego z niedoborem pracodawców. Wymagają jednak znacznych nakładów finansowanych, co ogranicza możliwość przyznania ich w odpowiedniej liczbie w ramach projektu PUP. (s. 19-20)	Zwiększenie nakładów finansowych przeznaczonych na jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej na terenach z niewystarczającą liczbą pracodawców. (s. 19-20)	PUP/IP2/ ministerstwo	Zwiększenie dostępnych nakładów finansowych na projekty PUP, tworzenie projektów przeznaczonych jedynie na przyznawanie dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej.		
3.	Problemem beneficjentów ostatecznych korzystających z dotacji jest jej niski poziom (za mało środków finansowych) (s. 40)	Zwiększenie kwoty środków finansowych przeznaczonych na jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. (s. 40)	IP2/ ministerstwo	Wzrost wysokości dotacji.		

## C) REKOMENDACJE HORYZONTALNE

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin
1.	Niska skuteczność przygotowania zawodowego dorosłych – w związku ze zmianami w nowelizacji <i>Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> . (s. 24)	Zmiana wymogu, iż opiekunem przygotowania zawodowego musi być osoba z przygotowaniem pedagogicznym, a udział w tym instrumencie kończy się egzaminem zawodowym. (s. 24)	PUP / ministerstwo	Zmiany legislacyjne –		

## SPIS TABEL

Tabela 1. Poziom bezrobocia w powiecie wąbrzeskim i województwie kujawsko-pomorskim w latach 2004–2009 (w %)	11
Tabela 2. Wskaźnik przedsiębiorczości w województwie, podregionie i powiecie	13
Tabela 3. Płeć beneficjentów a rodzaj udzielonego wsparcia	28
Tabela 4. Wiek beneficjentów a rodzaj udzielonego wsparcia	29
Tabela 5. Wykształcenie beneficjentów a rodzaj udzielonego wsparcia	30
Tabela 6. Z jakiej oferty w ramach projektu Pan(-i) skorzystał(-a)?	30
Tabela 7. Źródła informacji o projekcie	33
Tabela 8. Najmocniejsze punkty projektu	34
Tabela 9. Najsłabsze punkty projektu	35
Tabela 10. Ocena skuteczności poszczególnych form wsparcia	36
Tabela 11. Rezultaty miękkie projektu	37
Tabela 12. Czy zgadza się Pan(-i) z następującymi stwierdzeniami?	38
Tabela 13. Ocena, czy pomoc zaoferowana w ramach projektu była wystarczająca, a otrzymana forma pomocy	40
Tabela 14. Proszę wskazać, czego Pana(-i) zdaniem zabrakło w projekcie urzędu pracy?	40
Tabela 15. Ocena obecnej sytuacji zawodowej a otrzymana forma wsparcia	41
Tabela 16. Obecna sytuacja respondenta na rynku pracy	42
Tabela 17. Rodzaj udzielonego wsparcia a obecna sytuacja respondenta na rynku pracy	44
Tabela 18. Płeć respondenta a jego obecna sytuacja na rynku pracy	44
Tabela 19. Wiek respondenta a obecna sytuacja respondenta na rynku pracy	45
Tabela 20. Wykształcenie respondenta a jego obecna sytuacja na rynku pracy	46

## SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Struktura ludności powiatu	10
Wykres 2. Liczba osób bezrobotnych w powiecie wąbrzeskim w latach 2006–2009	11
Wykres 3. Struktura bezrobocia w powiecie wąbrzeskim w latach 2006–2009	12
Wykres 4. Wybrane wskaźniki projektu na lata 2008–2009 – instrumenty rynku pracy	21
Wykres 5. Wskaźniki realizacji projektu – grupy docelowe	22
Wykres 6. Wybrane wskaźniki projektu na lata 2008–2009 – dotacje i utworzone miejsca pracy	22
Wykres 7. Wybrane wskaźniki projektu za rok 2009 – rezultaty miękkie	23
Wykres 8. Jak długo brał(-a) Pan(-i) udział w projekcie PUP?	31
Wykres 9. W którym roku uczestniczył(-a) Pan(-i) w projekcie?	31
Wykres 10. Czy łatwo było Panu(-i) uzyskać informacje o możliwości udziału w projekcie?	32
Wykres 11. Co było dla Pana(-i) najważniejsze w projekcie PUP?	34
Wykres 12. Czy pomoc otrzymana w ramach projektu przyczyniła się do zmian w Pana(-i) życiu zawodowym?	36

Wykres 13. Czy odczuwa Pan(-i), że po zakończeniu udziału w projekcie urzędu pracy lepiej radzi sobie Pan(-i) w życiu zawodowym niż przed przystąpieniem do niego?.....	38
Wykres 14. Czy pomoc zaoferowana w tym projekcie była dla Pana(-i) wystarczająca? .....	39
Wykres 15. Ocena wpływu udziału w projekcie na sytuację beneficjenta na rynku pracy .....	41
Wykres 16. Czy udział w projekcie przyczynił się do znalezienia przez Pana(-ią) pracy (osoby aktualnie pracujące)? .....	43