

Badanie ewaluacyjne w zakresie oszacowania wartości wybranych wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach 9, 10, 11 i 12 osi priorytetowej RPO WL 2014-2020

Raport końcowy



RAPORT KOŃCOWY

Badanie ewaluacyjne w zakresie oszacowania wartości wybranych wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach 9, 10, 11 i 12 osi priorytetowej RPO WL 2014-2020

Wykonawca:

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5
99-300 Kutno

Zamawiający:

Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego
ul. Artura Grottgera 4
20-029 Lublin

Opracowanie: Zespół ASM
Nr ISBN: 978-83-953500-4-7

Kutno, 29 maja 2019 r.

Spis treści

STRESZCZENIE	5
ABSTRACT.....	8
WYKAZ SKRÓTÓW	11
I. WPROWADZENIE.....	12
1.1. KONTEKST BADANIA.....	12
1.1.1. <i>Charakterystyka działań wyznaczonych do ewaluacji w ramach OP 9, 10, 11 i 12</i>	12
1.1.2. <i>Badanie ewaluacyjne w kontekście monitorowania realizacji programów operacyjnych</i>	14
1.2. CELE BADANIA	16
II. METODOLOGIA BADANIA.....	18
2.1. METODY I TECHNIKI BADAWCZE WYKORZYSTANE W BADANIU WRAZ Z ICH CHARAKTERYSTYKĄ.....	18
2.1.1. <i>Ogólne założenia metodologiczne badania ewaluacyjnego</i>	18
2.1.2. <i>CAWI (computer-assisted web interview)</i>	18
2.1.3. <i>CATI (computer-assisted telephone interview)</i>	19
2.1.4. <i>Eksperski wywiad pogłębiony</i>	19
2.1.5. <i>FGI (focus grup interview)</i>	19
2.1.6. <i>Analiza materiałów zastanych (desk research)</i>	20
2.1.7. <i>Warsztat ekspercki</i>	20
2.2. DOBÓR PRÓBY W BADANIU ILOŚCIOWYM	21
2.3. POWIĄZANIE PYTAŃ EWALUACYJNYCH Z TECHNIKAMI BADAWCZYMI	23
III. INTERWENCJA W RAMACH RPO WL 2014-2020 W KONTEKŚCIE REGIONALNEGO RYNKU PRACY	25
3.1. GOSPODARKA	25
3.2. RYNEK PRACY	31
IV. CHARAKTERYSTYKA ZBIOROWOŚCI UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW FINANSOWANYCH ZE ŚRODKÓW EFS.....	34
V. JAKOŚĆ, UŻYTECZNOŚĆ I TRWAŁOŚĆ UDZIELONEGO WSPARCIA W ŚWIETLE WYNIKÓW BADANIA ILOŚCIOWEGO	37
5.1. OCZEKIWANIA WOBEC UDZIAŁU W PROJEKTACH NA PODSTAWIE WYNIKÓW BADANIA ILOŚCIOWEGO	37
5.2. JAKOŚĆ, UŻYTECZNOŚĆ, ADEKWATNOŚĆ I TRWAŁOŚĆ WSPARCIA NA PODSTAWIE WYNIKÓW BADANIA JAKOŚCIOWEGO	43
5.2.1. <i>Ocena jakości udzielonego wsparcia</i>	43
5.2.2. <i>Propozycje zmian w zakresie oferowanych form wsparcia</i>	44
5.2.3. <i>Wpływ form wsparcia na poprawę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy</i>	45
5.2.4. <i>Adekwatność wsparcia do potrzeb grup docelowych oraz rynku pracy</i>	46
5.2.5. <i>Wpływ otrzymanego wsparcia na podwyższenie kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności adaptacyjnych do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy</i>	48
5.2.6. <i>Trwałość osiągniętych wartości wskaźników</i>	48
5.2.7. <i>Dalsza poprawa sytuacji na rynku pracy uczestników wsparcia</i>	49
5.3. PROGRAMOWANIE OSI 10 I 12 W ODNIESIENIU DO POTRZEB OSÓB ZATRUDNIONYCH NA REGIONALNYM RYNKU PRACY	49
5.4. OUTPLACEMENT JAKO NARZĘDZIE INTERWENCJI W RAMACH RPO WL.....	51
VI. DANE DOTYCZĄCE SYTUACJI UCZESTNIKÓW ORAZ WARTOŚCI WSKAŹNIKÓW JAKO MIARA SKUTECZNOŚCI UDZIELONEGO WSPARCIA.....	56

6.1. OMÓWIENIE SYTUACJI UCZESTNIKÓW ORAZ WYLICZONYCH WARTOŚCI WSKAŹNIKÓW	56
6.1.1. <i>Sytuacja uczestników projektów</i>	56
6.1.2. <i>Wartości wskaźników</i>	67
VII. WNIOSKI I REKOMENDACJE	100
VIII. SPIS TABEL I WYKRESÓW	105
8.1. SPIS TABEL	105
8.2. SPIS WYKRESÓW	107
ANEKS 1. NARZĘDZIA BADAWCZE: BADANIE ILOŚCIOWE	108
A.1.1. WZÓR KWESTIONARIUSZA BADANIA ILOŚCIOWEGO (TECHNIKI CAWI/CATI)	108
A.1.2. OPIS ZAŁOŻEŃ DOTYCZĄCYCH WYLICZANIA WSKAŹNIKA REZULTATU DŁUGOTERMINOWEGO	115
ANEKS 2. NARZĘDZIA BADAWCZE: BADANIA JAKOŚCIOWE	117
A.2.1. SCENARIUSZ INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW POGŁĘBIONYCH	117
A.2.2. SCENARIUSZ ZOGNISKOWANYCH WYWIADÓW GRUPOWYCH	120
A.2.3. SCENARIUSZ WYWIADÓW EKSPERCKICH W FORMIE DIADY	123

Streszczenie

- ❖ Niniejszy raport przedstawia wyniki badania ewaluacyjnego w zakresie oszacowania wartości wybranych wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach 9, 10, 11 i 12 osi priorytetowej RPO WL 2014-2020. Badanie to jest realizowane na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie.
- ❖ Wobec badania ewaluacyjnego sformułowanych zostało kilka celów. Po pierwsze, ma ono za zadanie umożliwienie wypełnienia obowiązku monitorowania postępu rzeczowego w ramach realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020, co wiąże się z wyliczeniem wartości dwóch wskaźników rezultatu długoterminowego: *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu* oraz *Liczba osób objętych działaniami outplacement znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu*.
- ❖ Po drugie, wobec badania sformułowanych zostało również szereg innych założeń poznawczych wraz z założeniami dotyczącymi wartości implementacyjnej uzyskanych wyników. W szczególności należałoby w tym kontekście wymienić analizę skuteczności, rozumianej jako ocena stopnia tego, na ile interwencja EFS przyczyniła się do poprawy sytuacji uczestników projektów – wykraczającej poza samą kwestię wyliczenia wartości wskaźników, a także analizę efektywności, rozumianej jako ocena wielkości nakładów finansowych poniesionych w stosunku do osiągniętych efektów, użyteczności, rozumianej jako ocena tego, na ile wsparcie dostarczone w ramach projektów realizowanych w obszarze EFS okazało się przydatne i jest wykorzystywane przez jego odbiorców, oraz trwałości, rozumianej jako ocena stopnia, w jakim osiągnięte rezultaty projektów współfinansowanych ze środków EFS są widoczne w perspektywie długoterminowej.
- ❖ Badanie ewaluacyjne bazowało na założeniu, że dokonane zostaną analizy w oparciu o dane pochodzące z różnych źródeł, wśród których należy wyróżnić analizę danych zastanych (desk research), wywiady CAWI/CATI z uczestnikami projektów, którzy zakończyli swój udział w projektach realizowanych ze środków EFS, wywiad w formie triady z osobami odpowiedzialnymi za osie priorytetowe 10 i 12, wywiady FGI z uczestnikami projektów, wywiad ekspercki w formie mini-FGI z pracownikami UMWL zatrudnionymi w jednostce odpowiedzialnej za wdrażanie outplacementu oraz ekspertem zewnętrznym specjalizującym się w dziedzinie zagadnień związanych z rynkiem pracy.
- ❖ Kluczowy dla niniejszego badania ewaluacyjnego jest wskaźnik *Liczba osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu projektu*. Lepsza sytuacja uczestnika stwierdzana jest, gdy wystąpi co najmniej jedna z czterech okoliczności: (1) nastąpi przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, (2) z niepełnego do pełnego zatrudnienia, (3) uzyskane zostanie stanowisko wymagające wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążące się z większą odpowiedzialnością lub (4) zmiana stanowiska pracy uznana zostanie za awans.
- ❖ W wyniku przeprowadzonych analiz wyliczona została wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego. Wedle założeń tego wskaźnika sytuację z chwili rozpoczęcia projektu odnosi się do sytuacji mającej miejsce 6 miesięcy po zakończeniu projektu. Wyrażona procentowo wyniosła ona **10,5%**. Ponadto wyliczona została również wartość wskaźnika mierzącego trwałość osiągniętego rezultatu – poprzez odniesienie sytuacji z momentu rozpoczęcia projektu do sytuacji z chwili realizowania badania ilościowego. Wyniosła ona **15,6%**.

- ❖ Założeniem niniejszego badania ewaluacyjnego jest również osobne wyliczenie wartości wskaźnika dla zbiorowości uczestników Działania 10.2, czyli dla zbiorowości osób objętych programem outplacementowym. W ich wypadku wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego wyniosła **35,0%**, zaś wartość wskaźnika mierzącego trwałość osiągniętego rezultatu – **42,1%**.
- ❖ Jednym z głównych wniosków płynących z badania jest konstatacja, że objęte badaniem ewaluacyjnym formy wsparcia nie zawsze powinny być poddawane ewaluacji ze względu na ich wpływ na sytuację uczestników na rynku pracy, zwłaszcza w krótkiej perspektywie czasowej. Wniosek ten najmocniej uwidacznia się w odniesieniu do programów zdrowotnych, co do których można zakładać jedynie efekty długofalowe, obserwowane w obrębie dużych populacji. Należy mieć na uwadze fakt, że niejednokrotnie bezpośredni sukces badań profilaktycznych prowadzi do czasowego wyłączenia uczestnika projektu z rynku pracy w celu objęcia go leczeniem szpitalnym. Również w odniesieniu do projektów kierowanych do pracowników oświaty nie należy zakładać, że przyniosą one skutek w postaci opuszczenia przez te osoby dotychczasowego stanowiska pracy. Należy więc przeformułować regulacje prawne dotyczące procedury monitorowania postępu w realizacji programów operacyjnych, w tym Wspólnej Listy Wskaźników Kluczowych dla Europejskiego Funduszu Społecznego poprzez wskazanie PI, w odniesieniu do których należy dokonywać pomiaru wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego.
- ❖ Kursy i szkolenia nie zawsze dobrze dopasowane są do potrzeb i możliwości ich uczestników. W pewnych sytuacjach jest to następstwo organizowania grup zajęciowych zbyt zróżnicowanych pod względem bazowych kompetencji ich uczestników lub niekiedy też ich wieku. Jednak w pewnych okolicznościach problem ten przyjmuje postać bardziej ogólnej: założony poziom opanowania materiału na zakończenie kursu lub szkolenia jest zbyt niski, by mógł realnie wpłynąć na poprawę sytuacji zawodowej jego uczestników. Należy zatem doprecyzować wymogi dotyczące efektów dydaktycznych organizowanych kursów i szkoleń – ze szczególnym uwzględnieniem stosowania standaryzowanych form sprawdzania wiedzy i umiejętności praktycznych ich uczestników.
- ❖ Fundamentalnym problemem badania ewaluacyjnego mającego za zadanie ilościowy pomiar rezultatów zapewnianego wsparcia jest przyjęcie pary zdarzeń: nastąpiła poprawa w sytuacji uczestnika – nie nastąpiła poprawa. Przy obecnych pozytywnych uwarunkowaniach makroekonomicznych nawet w regionie cechującym się relatywnie mniej korzystną sytuacją gospodarczą wypracowanie poprawy jest niemożliwe głównie ze względu na fakt, że większość osób objętych wsparciem już w chwili przystąpienia do projektu znajduje się w sytuacji definiowanej jako najkorzystniejsza (czyli osoby te pracują w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony oraz w pełnym wymiarze czasu). Stwarza to niewielką przestrzeń do zaistnienia zmian ujętych w konstrukcji wskaźnika. Należałoby zatem wdrożyć dwa elementy. Po pierwsze, uwzględnić dodatkowe czynniki związane z jakością miejsc pracy, np. poczuciem adekwatności wykonywanej pracy do posiadanych kwalifikacji. Po drugie, należałoby rozszerzyć założenia wskaźnika ponad dychotomię: nastąpiła poprawa w sytuacji uczestnika – nie nastąpiła poprawa.
- ❖ Dodatkowe trudności w interpretacji wyników badania wynikają z konstrukcji obligatoryjnego modułu narzędzia badawczego, jakie jest stosowane w badaniu ilościowym stanowiącym kluczowy element przedmiotowego badania ewaluacyjnego. Niekonsekwentnie traktowane są osoby prowadzące działalność gospodarczą w regułach przejść stosowanych po pytaniach 1 i 6 (we wzorze obligatoryjnej części kwestionariusza zamieszczonym w Załączniku nr 6 do *Wytycznych*), niedoprecyzowany jest status niepełnego wymiaru zatrudnienia uznawanego za

pożądaną sytuację zawodową (czy stanowi, czy nie stanowi sytuację korzystniejszą od wymiaru niepełnego niepożądanego) oraz – przede wszystkim – brakuje czytelnych reguł wyznaczania zbiorów osób, wobec których sytuacji można lub nie można orzekać na podstawie odpowiedzi na pytania przypisane do różnych punktów czasowych. Należy więc przebudować obligatoryjny moduł narzędzia badawczego w taki sposób, by wyeliminować opisane mankamenty. Ponadto należałoby precyzyjnie wyznaczyć kompleksową procedurę wyliczania wskaźnika.

Abstract

- ❖ This report presents the results of an evaluation study in the scope of estimating the value of selected indicators of long-term result within the framework of 9, 10, 11 and 12 priority axes of ROP LV 2014-2020. This study is carried out on behalf of the Marshal's Office of the Lublin Voivodeship in Lublin.
- ❖ Several objectives have been formulated in relation to the evaluation study. Firstly, it is aimed at enabling the fulfilment of the obligation to monitor material progress within the framework of the implementation of the Regional Operational Programme for the Lubelskie Voivodeship for 2014-2020, which is connected with the calculation of the value of two long-term result indicators: *Number of persons in a better situation on the labour market 6 months after leaving the programme* and *Number of persons covered by outplacement measures in a better situation on the labour market 6 months after leaving the programme*.
- ❖ Secondly, a number of other cognitive assumptions with assumptions concerning the implementation value of the obtained results were formulated in relation to the study. In this context, it would be particularly useful to mention an analysis of effectiveness, understood as an assessment of the extent to which ESF intervention has contributed to improving the situation of project participants – beyond the mere question of calculating the value of indicators – and an analysis of effectiveness, understood as an assessment of the amount of financial outlays incurred in relation to the effects achieved, usefulness, understood as an assessment of the extent to which support provided by projects implemented in the ESF area has proved useful and is used by its recipients, and sustainability, understood as an assessment of the extent to which the achieved results of projects co-financed with ESF funds are visible in the long term.
- ❖ The evaluation study was based on the assumption that analyses would be made on the basis of data from various sources, including desk research, CAWI/CATI interviews with project participants who have completed their participation in projects implemented with ESF funds, Triad interview with persons responsible for priority axes 10 and 12, FGI interviews with project participants, expert mini-FGI interview with UMWL employees employed in the unit responsible for outplacement implementation and with an external expert specialising in labour market issues.
- ❖ The key to this evaluation study is the following indicator: *Number of persons in a better situation on the labour market 6 months after the end of the project*. A better situation for a participant shall be established where at least one of the four circumstances arise: (1) there will be a transition from precarious to stable employment, (2) from part-time to full-time employment, (3) a job requiring higher skills, qualifications or greater responsibility will be obtained or (4) the change of job will be considered as promotion.
- ❖ As a result of the conducted analyses, the value of the long-term result indicator was calculated. According to the assumptions of this indicator, the situation at the moment of starting the project is referred to the situation occurring 6 months after the end of the project. The value expressed as a percentage was **10.5%**. In addition, the value of the indicator measuring the sustainability of the achieved result was also calculated by referring the situation at the moment of project launch to the situation at the moment of conducting the quantitative survey. The value was **15.6%**.

- ❖ The assumption of this evaluation study is also to calculate separately the value of the indicator for the group of participants in Activity 10.2, i.e. for the group of people covered by the outplacement programme. In their case, the value of the long-term result indicator was 35.0% and the value of the indicator measuring the sustainability of the achieved result – 42.1%.
- ❖ One of the main conclusions of the study is that the forms of support included in the evaluation study should not always be evaluated in terms of their impact on the situation of participants in the labour market, especially in the short term. This conclusion is strongest in the case of health programmes, which can only be expected to have long-term effects, observable on large populations. It should be borne in mind that in many cases the direct success of preventive examinations leads to temporary exclusion of the project participant from the labour market in order to receive hospital treatment. Also in the case of projects addressed to educational staff, it should not be assumed that they will result in them leaving their current jobs. Therefore, the legal regulations concerning the procedure of monitoring the progress in the implementation of operational programmes, including the Common List of Key Indicators for the European Social Fund, should be reformulated by indicating the PI in relation to which the value of the long-term result indicator should be measured.
- ❖ Courses and trainings are not always well adapted to the needs and capabilities of the participants. In some situations, this is a consequence of organising groups of activities that are too diverse in terms of the basic competences of their participants or sometimes their age. However, in some circumstances the problem is more general: the level of acquisition of the material at the end of the course or training is too low to make a real difference to the professional situation of the participants. It is therefore necessary to clarify the requirements concerning the learning outcomes of the courses and training organised, with particular reference to the use of standardised forms of testing the knowledge and practical skills of the participants.
- ❖ The fundamental problem of an evaluation study to quantify the results of the support provided is the adoption of a pair of events: there has been an improvement in the situation of the participant - there has been no improvement. With the current positive macroeconomic conditions, even in a region characterised by a relatively less favourable economic situation, achieving an improvement is impossible mainly due to the fact that the majority of persons covered by support are in a situation defined as the most advantageous already at the moment of accession to the project (i.e. these persons work on the basis of a contract of employment for an indefinite period of time and in full-time employment). This creates little space for changes included in the indicator concept to occur. Two elements should therefore be implemented. Firstly, additional factors related to the quality of jobs, such as the sense of adequacy of work to qualifications, should be taken into account. Secondly, it would be appropriate to extend the assumptions of the indicator beyond dichotomy: there has been an improvement in the situation of the participant - there has been no improvement.
- ❖ Additional difficulties in the interpretation of the results of the study stem from the design of the obligatory module of the research tool used in the quantitative study, which is the key element of the subject evaluation study. There are inconsistencies in the treatment of persons conducting business activity in the rules of transitions applied after questions 1 and 6 (in the obligatory part of the questionnaire included in Annex 6 to the *Guidelines*), the status of part-time employment considered as a desirable professional situation is unclear (whether it constitutes or does not constitute a situation more favourable than undesirable part-time employment) and – above all – there are no clear rules for determining the sets of persons

whose situation may or may not be judged on the basis of answers to questions assigned to different time points. Therefore, the obligatory module of the research tool should be restructured in such a way as to eliminate the described deficiencies. In addition, a comprehensive procedure for calculating the indicator should be precisely defined.

Wykaz skrótów

CATI	<i>Computer-Assisted Telephone Interview</i> , czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny
CAWI	<i>Computer-Assisted Web Interview</i> , czyli wspomagana komputerowo ankieta internetowa
EFRR	Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
FGI	<i>Focus Group Interview</i> , zogniskowany wywiad grupowy
FS	Fundusze Strukturalne
GUS	Główny Urząd Statystyczny
ICT	<i>Information and Communication Technologies</i> , czyli technologie informacyjne i komunikacyjne
IDI	<i>Individual In-Depth Interviews</i> , czyli indywidualny wywiad pogłębiony, zwany też krócej wywiadem pogłębionym
IZ	Instytucja Zarządzająca
KPO	Krajowy Program Operacyjny
MMŚP	Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa
OP	Oś Priorytetowa
OPZ	Opis Przedmiotu Zamówienia
PI	Priorytet Inwestycyjny
RPO WL 2014-2020	Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020
SL2014	Centralny System Teleinformatyczny SL2014
UP	Umowa Partnerstwa
WLWK	Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

I. Wprowadzenie

1.1. Kontekst badania

W Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (nazywanym skrótowo RPO WL 2014-2020) zostały wskazane do osiągnięcia w ramach osi priorytetowych 9, 10, 11 i 12 wskaźniki rezultatu długoterminowego. Zgodnie z *Wytycznymi w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* Instytucja Zarządzająca zobowiązana jest do przeprowadzenia co najmniej czterokrotnego pomiaru wartości wskaźnika długoterminowego *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu*. Dodatkowo w RPO WL 2014-2020 w ramach PI 8v, w celu monitorowania rezultatów działań outplacementowych, wprowadzony został wskaźnik rezultatu długoterminowego *Liczba osób objętych działaniami outplacement znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu*, w przypadku którego również zaplanowano czterokrotny pomiar. W odniesieniu do tych wskaźników pomiar zgodnie z definicją powinien odnosić się wyłącznie do osób pracujących w momencie przystąpienia do projektów współfinansowanych ze środków EFS w ramach RPO WL 2014-2020 (tj. wykonujących pracę najemną lub prowadzących rolniczą lub nierolniczą działalność gospodarczą).

W ramach przedmiotowego badania ewaluacyjnego zrealizowane zostały następujące zadania:

- Wykonany został pierwszy pomiar wyżej wymienionych wskaźników, obejmujący populację tych uczestników projektów, którzy zakończyli udział we wsparciu od początku realizacji programu do 30 czerwca 2018 roku;
- Przeprowadzona została ocena trwałości zmian sytuacji uczestników projektów na rynku pracy związanych ze wsparciem otrzymanym w ramach projektu;
- Dokonana została ocena użyteczności i trafności udzielonego wsparcia.

1.1.1. Charakterystyka działań wyznaczonych do ewaluacji w ramach OP 9, 10, 11 i 12¹

Poniżej scharakteryzowane zostały działania, w ramach których realizowane były projekty poddawane ewaluacji. Działania te przyporządkowane zostały do priorytetów inwestycyjnych (PI) czterech osi priorytetowych (OP).

9.4 Godzenie życia zawodowego i prywatnego (OP 9 PI 8iv)

W Działaniu przewidziano upowszechnienie usług w zakresie opieki nad dziećmi do lat 3 w zakresie ilościowym, jak i jakościowym. Zwiększenie dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3 poprawia szanse na zatrudnienie osób, które pełnią funkcje opiekuńcze. Działanie ma na celu zwiększenie szans na utrzymanie pracy osobom, którym utrudnia to sytuacja rodzinna wynikająca z opieki nad dzieckiem do lat 3. W ramach Działania przewidziana jest również interwencja w zakresie aktywizacji zawodowej, która umożliwi grupom docelowym nabycie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych oraz zdobycie doświadczenia zawodowego, co przyczyni się do zwiększenia ich szans na powrót na rynek pracy. Działanie ma na celu zwiększenie aktywności zawodowej kobiet powracających na rynek pracy w związku z przerwą związaną z macierzyństwem.

10.1 Usługi rozwojowe dla MMŚP (OP 10 PI 8v)

Działanie ma na celu poprawę konkurencyjności przedsiębiorstw sektora MMŚP (mikro, małych i średnich przedsiębiorstw) oraz przystosowanie pracodawców i pracowników do koniecznych zmian

¹ Na podstawie *Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020*.

związanych z globalnymi trendami, np. upowszechnianiem nowoczesnych technologii, starzeniem się społeczeństwa i innymi kwestiami demograficznymi. Trwała zmiana w zakresie poziomu zatrudnienia i rozwoju kompetencji pracowników wymaga działań mających na celu poprawę jakości zarządzania przedsiębiorstwami. Wsparcie w ramach Działania przyczyni się do poprawy adaptacyjności przedsiębiorstw sektora MŚP i ich pracowników.

10.2 Programy typu outplacement (OP 10 PI 8v)

Działanie obejmuje wsparcie usług adresowanych do przedsiębiorstw przechodzących procesy restrukturyzacyjne oraz ich pracowników ukierunkowane na dostosowanie się do zmian gospodarczych. W celu przeciwdziałania wzrostowi bezrobocia wywołanego procesami restrukturyzacyjnymi interwencja EFS zakłada wsparcie zmierzające do opracowania działań zaradczych w przypadku wystąpienia niespodziewanej zmiany gospodarczej. Działanie przyczyni się do kontynuacji zatrudnienia przez osoby zagrożone utratą pracy, jak również zmniejszy ryzyko bezrobocia wśród pracowników przedsiębiorstw restrukturyzowanych.

10.3 Programy polityki zdrowotnej (OP 10 PI 8vi)

Celem Działania jest oddziaływanie na rynek pracy poprzez przeciwdziałanie dezaktywacji zawodowej z przyczyn zdrowotnych. Przedsięwzięcia koncentrują się na przeciwdziałaniu bierności zawodowej powodowanej stanem zdrowia poprzez profilaktykę, diagnostykę i rehabilitację. Wzmocnione zostaną działania profilaktyczne pozwalające na wykrycie chorób we wczesnym ich stadium i na rozpoczęcie leczenia. Prowadzona jest kompleksowa i specjalistyczna diagnostyka, zwłaszcza w odniesieniu do chorób o największym wpływie na przerywanie aktywności zawodowej. Ponadto, Działanie przyczyni się do wzmocnienia profilaktyki zdrowotnej, co bezpośrednio wpłynie także na wydłużenie aktywności zawodowej odbiorców wsparcia. Działanie przyczyni się także do zapewnienia warunków sprzyjających poprawie i utrzymaniu dobrego stanu zdrowia osób pracujących.

11.1 Aktywne włączenie (OP 11 PI 9i)

Celem Działania jest zahamowanie zjawiska uzależnienia od pomocy społecznej, dziedziczenia biedy i niekorzystnych postaw społecznych oraz poprawa dostępu do rynku pracy osób wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym w regionie. W ramach Działania zaplanowano realizację przedsięwzięć na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej oraz integracji społecznej osób i rodzin wykluczonych lub zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym poprzez realizację kompleksowych programów aktywizacji oraz usług reintegracji i rehabilitacji społeczno-zawodowej. Wdrożenie standardów oraz wykorzystanie nowych rozwiązań w zakresie aktywnej integracji przyczyni się do podniesienia jakości, skuteczności i efektywności działań instytucji pomocy i integracji na rzecz włączenia społecznego.

12.2 Kształcenie ogólne (OP 12 PI 10i)

Celem działania jest zwiększenie dostępu do dobrej jakości kształcenia ogólnego, w szczególności poprzez organizację zajęć przyczyniających się do rozwoju kompetencji kluczowych oraz umiejętności uniwersalnych tzw. transversal skills niezbędnych na rynku pracy, jak również tworzenie w szkołach warunków do nauczania eksperymentalnego i indywidualizację pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Podniesienie jakości usług edukacyjnych związane jest z zapewnieniem dzieciom i młodzieży, w tym w szczególności dzieciom i młodzieży z niepełnosprawnościami, warunków kształcenia odpowiednio do rozpoznanych indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz ich możliwości psychofizycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

12.3 Kształcenie ustawiczne w zakresie ICT i języków obcych (OP 12 PI 10iii)

Celem Działania jest wzmocnienie kompetencji kluczowych osób dorosłych w zakresie ICT (technologii informacyjno-komunikacyjnych) i języków obcych. Oferta edukacyjna dla osób dorosłych pozwoli rozwinąć ich umiejętności podstawowe oraz kompetencje przekrojowe.

12.4 Kształcenie zawodowe (OP 12 PI 10iv)

Celem Działania jest z jednej strony podniesienie jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego, z drugiej zaś strony – zwiększenie upowszechnienia uczestnictwa w zawodowym kształceniu ustawicznym i nabywaniu kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe. Działanie przewiduje m.in. inicjowanie i wspieranie współpracy szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym (w szczególności z pracodawcami i szkołami wyższymi). Osoby dorosłe uzyskują zaś możliwość nabywania lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych.

1.1.2. Badanie ewaluacyjne w kontekście monitorowania realizacji programów operacyjnych²

Ogłoszone przez Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju 9 lipca 2018 roku *Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* mają na celu ustanowienie ogólnych zasad w zakresie **monitorowania postępu rzeczowego**, wspólnych dla wszystkich krajowych (KPO) i regionalnych programów operacyjnych (RPO) na lata 2014-2020, niezbędnych do monitorowania polityki spójności na poziomie Umowy Partnerstwa 2014-2020 (UP).

Wytyczne określają między innymi założenia dotyczące systemu wskaźników w ramach KPO/RPO, *Wspólną Listę Wskaźników Kluczowych 2014-2020 dla EFRR, FS, EFS*, wzór dokumentów dotyczących metodologii szacowania wartości docelowych wskaźników KPO/RPO, opis sposobu pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS w badaniach ewaluacyjnych oraz zakres danych nt. uczestników projektów gromadzonych w centralnym systemie teleinformatycznym. System monitorowania wskaźników postępu rzeczowego zakłada rozróżnianie **wskaźników produktu i rezultatu**, zaś tych drugich – na **wskaźniki rezultatu bezpośredniego i długoterminowego**. Ponadto w przypadku EFS zakłada się odnoszenie wskaźników rezultatu do **uczestników projektu**.

Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych, obowiązkowa dla wszystkich Instytucji Zarządzających KPO/RPO, obejmuje wspólne wskaźniki produktu i rezultatu określone przez Komisję Europejską oraz inne wskaźniki kluczowe określane na poziomie krajowym. W celu zapewnienia pełnej i rzetelnej informacji na temat efektów wsparcia na poziomie Umowy Partnerstwa wybór wszystkich wskaźników z WLWK 2014, adekwatnych do zakresu i celu realizowanych projektów, jest obowiązkowy. Instytucja Zarządzająca, działając w tych ramach, określa cel KPO/RPO, cele szczegółowe, oczekiwane rezultaty kwantyfikujące cele szczegółowe oraz wskaźniki dla przedsięwzięć objętych wsparciem w ramach priorytetów inwestycyjnych.

Zgodnie z UP do mierzenia efektów interwencji na poziomie projektów IZ obligatoryjnie stosuje, adekwatne do zakresu i celu projektów, wskaźniki kluczowe. Ponadto wskaźniki produktu specyficzne dla programu – a w uzasadnionych przypadkach również dla projektu – są stosowane w przypadku, gdy zakres interwencji na poszczególnych poziomach wdrażania KPO/RPO nie może być wystarczająco opisany przy użyciu WLWK 2014. Z uwagi na fakultatywny charakter wskaźników specyficznych dla programu, za ich ewentualne określenie, zdefiniowanie i monitorowanie odpowiada IZ.

Na potrzeby monitorowania postępu rzeczowego, IZ określa wskaźniki produktu oraz wskaźniki rezultatu bezpośredniego dla instrumentów realizacji PI współfinansowanego z EFS i EFRR. Stosowane są też jednak wskaźniki rezultatu długoterminowego. Zatem, o ile monitorowanie postępów w realizacji wskaźników z WLWK 2014 oparte jest o dane zagregowane z poziomu projektów, pozyskiwane z centralnego systemu teleinformatycznego, to **wartości wskaźników dotyczące rezultatów długoterminowych wykazywane są co do zasady na podstawie badań ewaluacyjnych**, które prowadzone są w oparciu o dane uczestników projektów.

² Na podstawie *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*.

W przypadku projektów EFS i EFRR stosowana jest **typologia wskaźników**, która dzieli je na:³

- **wskaźniki produktu** dotyczące realizowanych działań. Produkt stanowi wszystko, co zostało uzyskane w wyniku działań współfinansowanych z EFS. Są to zarówno wytworzone dobra, jak i usługi świadczone na rzecz uczestników podczas realizacji projektu;
- **wskaźniki rezultatu** dotyczące oczekiwanych efektów wsparcia ze środków EFS. Określają efekt zrealizowanych działań **w odniesieniu do osób lub podmiotów**, np. w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy. Wyróżnia się dwa typy wskaźników rezultatu: wskaźniki rezultatu **bezpośredniego** – odnoszące się do sytuacji bezpośrednio po zakończeniu wsparcia – oraz wskaźniki rezultatu **długoterminowego** – dotyczące efektów wsparcia osiągniętych w dłuższym okresie od zakończenia wsparcia. Wskaźniki te odnoszą się do sytuacji uczestnika po upływie co najmniej 4 tygodni. W WLWK 2014 w zakresie wskaźników wspólnych stosuje się okres **sześciu miesięcy**. W przypadku niektórych wskaźników kluczowych, ze względu na specyfikę wsparcia i oczekiwaną zmianę jakościową, przyjęto dłuższy okres.

Badania służące oszacowaniu wartości wskaźników mierzonych na poziomie RPO należy przeprowadzać **zgodnie z zasadami określonymi w Załączniku nr 6 do Wytycznych. Próba**, przy pomocy której szacowane są wartości wskaźników rezultatu długoterminowego, powinna być **reprezentatywna na poziomie danego PI oraz płci**. Dane uczestników gromadzone w centralnym systemie teleinformatycznym są podstawą do obliczenia wskaźników produktu oraz rezultatu bezpośredniego, a w przypadku **danych osobowych** stanowią także źródło służące do oszacowania wskaźników rezultatu długoterminowego: w tym wypadku jest to **źródło danych kontaktowych do przeprowadzenia badań ewaluacyjnych** lub podstawa do analizy danych administracyjnych.

Metodologia pomiaru wskaźników przedstawiona w Załączniku nr 6 do Wytycznych (wraz z propozycjami **fragmentów narzędzi badawczych**, które należy wykorzystać) stanowi **minimum metodologiczne** wspólne dla każdego z programów operacyjnych, współfinansowanych z EFS. W każdym indywidualnym przypadku narzędzia badawcze mogą jednak być **poszerzane o dodatkowe kwestie** – zgodnie z potrzebami IZ danego programu operacyjnego. Przy projektowaniu badań wśród uczestników, którzy zakończyli udział w projektach, należy każdorazowo uwzględnić kilka kwestii. Po pierwsze, zgodnie z wymogami określonymi przez Komisję Europejską, wymagane jest zastosowanie **losowej metody doboru próby badawczej**. Po drugie, kryterium losowości doboru próby uznawane jest za spełnione, jeśli w obrębie każdej z jej warstw wyodrębnionych ze względu na priorytet inwestycyjny **błąd szacowania nie przekroczy poziomu 2%** (przy poziomie ufności wyznaczonym na poziomie 0,95 oraz przyjętej wielkości frakcji na poziomie 0,5). Analogiczne kryterium stosuje się w odniesieniu do warstw wyodrębnionych ze względu na płeć uczestników.

³ Opis wskaźników ujętych w typologii został zaczerpnięty z *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* (wyd. 9 lipca 2018 r.), str. 21-22.

1.2. Cele badania

Głównym celem badania ewaluacyjnego była ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach osi priorytetowych 9, 10, 11 i 12 RPO WL 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów, pracujących w momencie udzielenia wsparcia⁴.

Cel główny badania został zrealizowany przez następujące **cele szczegółowe**:

I	Oszacowanie wskaźników rezultatu długoterminowego: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu; ▪ Liczba osób objętych działaniami typu outplacement znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu. 	II	Zidentyfikowanie form wsparcia mających największy wpływ na zmianę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy.
---	--	----	---

Ewaluacja prowadzona została w oparciu o następujące kryteria ewaluacyjne:

I	Skuteczność rozumiana jako ocena stopnia tego, na ile interwencja EFS przyczyniła się do poprawy sytuacji uczestników projektów;
II	Efektywność rozumiana jako efektywność kosztowa (wydajność), a więc ocena wielkości nakładów finansowych poniesionych w stosunku do osiągniętych efektów;
III	Użyteczność rozumiana jako ocena tego, na ile wsparcie dostarczone w ramach projektów realizowanych w obszarze EFS okazało się przydatne i jest wykorzystywane przez jego odbiorców;
IV	Trwałość rozumiana jako ocena stopnia, w jakim osiągnięte rezultaty projektów współfinansowanych ze środków EFS są widoczne w perspektywie długoterminowej (powyżej 6 miesięcy po opuszczeniu Programu).

Poniżej przedstawione są poszczególne **pytania ewaluacyjne**. Na podstawie odpowiedzi na poniższe pytania sformułowane zostały wnioski i rekomendacje.

Nr	Pytanie ewaluacyjne
1	Jaką wartość osiągnął na koniec roku 2018 wskaźnik rezultatu długoterminowego <i>Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu?</i>
2	Jaką wartość osiągnął na koniec roku 2018 wskaźnik rezultatu długoterminowego <i>Liczba osób objętych działaniami outplacement znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu?</i>
3	Jakie zmiany zaszły w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie, zgodnie z kategoriami wyszczególnionymi w definicji wskaźnika również w odniesieniu do pracowników objętych działaniami typu outplacement tj.: <ul style="list-style-type: none"> - przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, - przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia,

⁴ Zmiana sytuacji osób pracujących w momencie udzielenia wsparcia jest rozumiana zgodnie z definicją wskaźnika rezultatu długoterminowego *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* sformułowaną w Załączniku nr 2 do Wytucznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 (cyt. za Opisem Przedmiotu Zamówienia, czyli Zał. nr 1 do SIWZ).

Nr	Pytanie ewaluacyjne
	- zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, - awans w pracy.
4	Jak uczestnicy projektów oceniają jakość udzielonego wsparcia? Czy należałoby coś zmienić/poprawić/uzupełnić jeżeli chodzi o otrzymane wsparcie i sposób jego organizacji?
5	Jakie formy wsparcia (np. szkolenia, doradztwo, dotacje, inne formy) miały największy wpływ na poprawę sytuacji uczestnika projektu na rynku pracy 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie?
6	W jakim stopniu wsparcie skierowane do osób zatrudnionych w ramach Osi priorytetowych 9, 10, 11 i 12 było adekwatne do potrzeb rynku pracy i przewidzianych w Programie potrzeb grup docelowych?
7	Które formy wsparcia oferowane w ramach Osi Priorytetowych 9, 10, 11 i 12 były najbardziej a które najmniej trafne z punktu widzenia potrzeb rynku pracy i potrzeb uczestników projektów i dlaczego?
8	Jak kształtuje się efektywność kosztowa w odniesieniu do osiągniętych rezultatów tj. poziomu osiągniętych wskaźników rezultatów długoterminowych?
9	Czy otrzymane wsparcie pozwoliło na uzyskanie lub podwyższenie kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności adaptacyjnych do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy?
10	Jaka jest trwałość osiągniętych wartości wskaźników objętych przedmiotowym badaniem w perspektywie powyżej 6 miesięcy po opuszczeniu programu? Ilu spośród uczestników znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu pozostaje w lepszej sytuacji w momencie badania?

II. Metodologia badania

2.1. Metody i techniki badawcze wykorzystane w badaniu wraz z ich charakterystyką

2.1.1. Ogólne założenia metodologiczne badania ewaluacyjnego

Badanie ewaluacyjne bazowało na założeniach triangulacji metodologicznej, zarówno na poziomie zastosowanych technik gromadzenia danych, jak również na poziomie analizy danych, która dokonana została w oparciu o dane pochodzące z różnych źródeł.

W myśl przyjętych założeń badanie ewaluacyjne objęło zatem:

- Analizę danych zastanych (desk research) – badanie dokumentów opisujących procesy wdrażania RPO WL 2014-2020 oraz dokumentów wewnętrznych instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie programu na poziomie regionu;
- Wywiady CAWI/CATI z uczestnikami projektów, którzy zakończyli swój udział w projektach realizowanych ze środków EFS. Zastosowano metodę *mixed-mode*, łączącą obie techniki badawcze;
- Wywiad w formie triady z osobami odpowiedzialnymi za osie priorytetowe 10 i 12;
- Wywiady FGI z uczestnikami projektów (3 wywiady po 6-10 osób);
- Wywiad ekspercki w formie mini-FGI z pracownikami UMWL zatrudnionymi w jednostce odpowiedzialnej za wdrażanie outplacementu (tj. Departament Wdrażania EFS) oraz ekspertem zewnętrznym specjalizującym się w dziedzinie zagadnień związanych z rynkiem pracy;
- Warsztat ekspercki – spotkanie przedstawicieli Wykonawcy i Zamawiającego mające na celu m.in. dyskusję nad wnioskami wynikającymi z badania oraz realnością wdrażania rekomendacji proponowanych przez Wykonawcę.

Badanie ilościowe w zakresie wyliczenia wartości wskaźników rezultatu długoterminowego *liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu oraz liczba osób objętych działaniami outplacement znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu* zostało przeprowadzone według zasad wyznaczonych w *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* (Załącznik nr 6).

2.1.2. CAWI (computer-assisted web interview)

Badanie techniką CAWI polega na stosowaniu poczty elektronicznej do rosyłania potencjalnym respondentom zaproszeń do udziału w badaniu. Zamieszczony w zaproszeniu link kieruje adresata wiadomości do umieszczonego na stronie internetowej elektronicznego kwestionariusza ankiety. Internetowa lokalizacja, w której umieszczony jest kwestionariusz, ujawniana jest zwykle jedynie osobom, które są zapraszane do udziału w badaniu. Technika CAWI posiada cały szereg zalet, ale z jej stosowaniem wiążą się też pewne ograniczenia.

Główną zaletą jest brak konieczności aranżowania spotkania pomiędzy respondentem i ankieterem. Respondent może przebywać nawet w miejscu bardzo odległym czy trudnodostępnym dla realizujących badanie osób. Ponadto może przystąpić do wypełniania kwestionariusza ankiety w najdogodniejszym dla siebie momencie, a na ogół też w dowolnym momencie może wypełnianie dokończyć. Materiał uzyskany dzięki tej technice badawczej nie wymaga digitalizacji, koniecznej w przypadku stosowania papierowych kwestionariuszy. W kwestionariuszu ankiety można

umieszczać różnego rodzaju elementy multimedialne, a stosowanie reguł przejścia pomiędzy pytaniami odbywa się automatycznie. Ograniczeniem techniki CAWI jest brak kontroli ankietera nad respondentem.

2.1.3. CATI (computer-assisted telephone interview)

Powyżej zasygnalizowany problem jest możliwy do wyeliminowania, jeśli zastosowana zostanie technika wywiadów telefonicznych. Możliwe do zastosowania jest rozwiązanie polegające na tym, że pytania z tego samego kwestionariusza ankiety, który przy wykorzystywaniu techniki CAWI samodzielnie wypełniał respondent, w przypadku techniki CATI będą odczytywane przez ankietera, który następnie zaznaczy odpowiedzi respondenta w elektronicznym kwestionariuszu. Jednak – w odróżnieniu od techniki CAWI – wywiady telefoniczne nie pozwalają na jednoczesny udział w badaniu bardzo dużej liczby respondentów oraz narzucają konieczność zdobycia numerów telefonów osób, które mają zostać objęte badaniem.

2.1.4. Ekspercki wywiad pogłębiony

Jakościowe badanie techniką pogłębionych wywiadów, w przypadku przedmiotowego badania ewaluacyjnego – triady, ma za zadanie pogłębić i uzupełnić materiał uzyskany dzięki badaniom realizowanym przy wykorzystaniu technik ilościowych. W swych założeniach stosowanie techniki wywiadów pogłębionych ma na celu uniknięcie wywołania efektu, jaki towarzyszy stosowaniu technik bazujących na kwestionariuszach zawierających listę pytań z gotowymi, przeważnie zamkniętymi, kafeteriami odpowiedzi. Ten niepożądany efekt polega na istnieniu pewnego rodzaju presji, jaką wprowadzają przygotowane przez badacza odpowiedzi. Umożliwianie – czy wręcz zachęcanie – respondentów do konstruowania wypowiedzi od podstaw pozwala badaczowi na skonfrontowanie jego sposobu konceptualizowania danego wycinka rzeczywistości ze sposobem, w jaki pojmują tę sferę rzeczywistości objęte badaniem osoby. Posłużenie się tą techniką badawczą wiąże się z zaangażowaniem wykwalifikowanych moderatorów, koniecznością wykonania transkrypcji uzyskanych nagrań oraz analizą materiału o zwykle bardzo niskim stopniu standaryzacji.

2.1.5. FGI (focus grup interview)

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) to technika łącząca w sobie cechy wywiadu jakościowego oraz obserwacji. Polega ona na zaaranżowaniu dyskusji grupy uczestników wywiadu na wybrany temat lub grupę tematów. Badanie fokusowe jest realizowane w oparciu o przygotowany przez zespół badawczy scenariusz wywiadu. Scenariusz zawiera zestaw wątków, zagadnień, które moderator przedstawia do omówienia uczestnikom badania. Scenariusz ma formę niestandardyzowaną, a przebieg badania fokusowego jest rejestrowany. W zależności od przebiegu dyskusji, moderator ma możliwość zmiany kolejności poruszanych tematów, pomijania pewnych zagadnień lub wzbogacenia dyskusji o kolejne wątki – tak, aby cele badawcze zostały w pełni osiągnięte. W trakcie wywiadu grupowego podejmowane są pytania o charakterze eksploracyjnym w celu wyjaśnienia i zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw i zachowań. Uczestnicy dyskusji stymulują się wzajemnie, inspirują, prowokują do wyrażania opinii i konstruowania pomysłów. Badania są przeprowadzane przez doświadczonych moderatorów, przygotowanych merytorycznie i psychologicznie do nadzorowania dyskusji oraz do wydobycia z badanych osób rzeczywistych opinii i odczuć. Wykorzystanie wskazanej techniki jest zasadne ze względu na fakt, iż wywiad grupowy to sytuacja bliższa sytuacjom rzeczywistym, gdyż opinie kształtują się w kontakcie z innymi ludźmi, a nie w odosobnieniu. Sytuacja wywiadu grupowego symuluje rzeczywistą sytuację, w której ludzie, reagując na bodziec, ujawniają swoje opinie, które często w kontaktach z innymi ulegają pewnym modyfikacjom. Spotkanie fokusowe pozwala na obserwację procesu kształtowania się opinii i postaw u badanych respondentów. Wariantem wywiadu zogniskowanego jest również mini-FGI, czyli wywiad prowadzony z mniejszą liczbą uczestników, co często bywa podyktowane tematyką rozmowy, na przykład z uwagi na ekspercki charakter prowadzonej rozmowy.

2.1.6. Analiza materiałów zastanych (desk research)

Analiza desk research jest pojęciem bardzo szerokim. Głównym założeniem tej metody badawczej jest wykorzystanie danych wygenerowanych wcześniej i na ogół też w innym celu niż udzielenie odpowiedzi na pytania badawcze wchodzące w skład problematyki realizowanego projektu badawczego. U podstaw włączania analizy desk research do zbioru metod i technik wykorzystywanych w badaniach społecznych i ewaluacyjnych leżą założenia triangulacji metodologicznej, czyli takiego podejścia, w ramach którego postuluje się, by odpowiadając na pytania badawcze, stosować możliwie najszersze spektrum sposobów oraz zapewniać urozmaicone źródła informacji. Oznacza to, że pożądane jest różnicowanie zarówno samej procedury zdobywania danych, jak i osób czy podmiotów, których zasoby wiedzy są wykorzystywane.

2.1.7. Warsztat ekspercki

Warsztat ekspercki jest przeważnie jednym z końcowych elementów procesu badawczego. Jego zadaniem jest poddanie pod dyskusję wyników dotychczasowych badań oraz wstępnych wniosków, sformułowanych zwykle przez podmiot realizujący badania. Założeniem takiego warsztatu jest włączenie do procesu formułowania ostatecznych wniosków i rekomendacji osób, które z racji posiadanej wiedzy i doświadczenia zawodowego mogą pogłębić dotychczasowe wnioski oraz wpłynąć na poszerzenie pola interpretacji uzyskanych wyników badań. Jeśli uczestnikami warsztatu eksperckiego są przedstawiciele instytucji, na zlecenie której realizowane jest badanie, to wówczas efektem spotkania może być wypracowanie takich wniosków i rekomendacji, które będą dla tej instytucji stanowić wytyczne do podjęcia określonych działań. W takim przypadku warsztat ekspercki można również określić mianem warsztatu implementacyjnego.

2.2. Dobór próby w badaniu ilościowym

Planując próbę do badania ewaluacyjnego należało wziąć pod uwagę wszystkie wymagania związane z reprezentatywnością i poziomem błędu statystycznego, jakie zostały określone przez Komisję Europejską w *Wytycznych*⁵. Próba badawcza objęła tych uczestników projektów (tylko osoby pracujące w momencie przystąpienia do udziału w projekcie), którzy zakończyli swój udział w projekcie do 30 czerwca 2018 roku.

W efekcie przeprowadzenia badania ilościowego wchodzącego w zakres *badania ewaluacyjnego w zakresie oszacowania wartości wybranych wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach 9, 10, 11 i 12 osi priorytetowej RPO WL 2014-2020* nie było możliwe osiągnięcie wynikających z założeń zawartych w *Wytycznych* poziomów realizacji próby badawczej dla czterech warstw próby, tj. dla uczestników Działań 9.4, 10.1, 10.2 oraz 12.4.

Można wskazać kilka głównych przyczyn zaistniałego stanu rzeczy:

- Podzbiorowości populacji uczestników projektów poddawanych ewaluacji cechowały się znaczną rozpiętością pod względem liczebności – dla przykładu populacja uczestników projektów realizowanych w ramach Działania 10.3 liczyła 4 242 osoby, podczas gdy populacje uczestników działań 9.4 i 11.1 były jednoosobowe, zaś w przypadku działań 10.1, 10.2 i 12.4 wynosiły one odpowiednio 489, 87 i 113 osób. W przypadku populacji o niewielkich liczebnościach (kilkusetosobowych i mniejszych) dobór próby uwzględniający założone przez Komisję Europejską parametry próby badawczej (2-procentowy błąd szacowania przy poziomie ufności wynoszącym 0,95 oraz wielkości frakcji 0,5) oznacza założenie niemal pełnego przełożenia populacji uczestników na liczebność warstwy próby badawczej. Nawet przy założeniu, że operat badawczy zawiera wyłącznie aktualne dane kontaktowe, pełna realizacja zakładanej próby badawczej okazuje się w takich sytuacjach niemożliwa ze względu na szereg różnorodnych czynników – przede wszystkim ze względu na postawy niektórych potencjalnych respondentów, lecz również ze względu na dotykające ich zdarzenia losowe, wykluczające udział w badaniu.
- Spośród 10 439 uczestników projektów spełniających kryteria badania ewaluacyjnego, których dane kontaktowe były przechowywane w bazie SL2014, poprawnego numeru telefonu nie posiadało 80 uczestników, zaś 6 268 nie posiadało poprawnego adresu poczty elektronicznej. Jednak poza samą kwestią dostępności poprawnych danych kontaktowych w toku realizacji badania ilościowego ujawniony został szereg dodatkowych czynników przekładających się na niemożliwość realizacji zakładanej próby badawczej w obrębie jej najmniej licznych warstw. Należy wśród nich wymienić przede wszystkim nieaktualność numerów telefonów (komunikat o nieistnieniu numeru telefonu, różne warianty nieobecności telefonu w sieci w trybie oczekiwania na połączenie oraz brak jakiegokolwiek sygnału), a także dysponowanie numerem telefonu przez osobę niebędącą uczestnikiem projektu (wedle deklaracji rozmówcy). Kwestie te zostaną szerzej omówione w dalszej części Raportu Końcowego.
- Odrębną kategorię czynników uniemożliwiających realizację zakładanej próby badawczej w obrębie mniej licznych warstw stanowią postawy uczestników. Należy w tym kontekście wymienić nierozumienie lub odrzucanie faktu przyjęcia przez uczestnika zobowiązania do udziału w badaniu ewaluacyjnym oraz ogólną obawę czy niechęć wobec udziału w jakichkolwiek badaniach społecznych lub marketingowych. W pewnych okolicznościach nie można dokonać rozróżnienia pomiędzy odmową udziału a stwierdzeniem faktu, że numer telefonu znajduje się obecnie w dyspozycji innej osoby niż uczestnik projektu – można bowiem założyć, że deklaracja taka jest zawoalowaną (miękką) formą odmowy.

W celu zrealizowania zakładanej próby badawczej podejmowane były liczne próby kontaktu z tymi uczestnikami projektów, których dane kontaktowe potencjalnie umożliwiałyby nawiązanie kontaktu

⁵ Załącznik nr 6 do *Wytycznych*, str. 3-4 oraz punkt 1.1.2 niniejszego RM

(ponawianie połączeń na nieodbierane, lecz aktywne numery telefonów, zwrócenie się z ponowną prośbą do osób, które twierdziły, że nie pamiętały, że brały udział w projekcie, ponawianie wysyłania zaproszeń za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz pokrewne czynności).

W związku z zaistnieniem powyższych okoliczności zrealizowana została próba badawcza nie w pełni tożsama z próbą zakładaną. Poniższa tabela zestawia rozkład warstw w populacji uczestników projektów, w zakładanej próbie badawczej oraz w zrealizowanej próbie badawczej:

Populacja uczestników projektów, którzy zakończyli udział do dn. 30.06.2018				Próba zakładana wyliczona na podstawie przyjętych założeń			
Działanie	Płeć		Ogółem	Działanie	Płeć		Ogółem
	kobieta	mężczyzna			kobieta	mężczyzna	
09.4	1	0	1	09.4	1	0	1
10.1	227	262	489	10.1	188	218	406
10.2	36	51	87	10.2	35	49	84
10.3	2585	1667	4252	10.3	933	601	1534
11.1	0	1	1	11.1	0	1	1
12.2	1131	231	1362	12.2	722	147	869
12.3	2843	1291	4134	12.3	1045	474	1519
12.4	67	46	113	12.4	64	44	108
Ogółem	6890	3549	10439	Ogółem	2988	1534	4522
Próba zrealizowana (fazy pilotażowa i zasadnicza)				Błąd szacowania dla próby zrealizowanej (poz. ufn. 0,95, wlk. frakcji 0,5)			
Działanie	Płeć		Ogółem	Działanie	Płeć		Ogółem
	kobieta	mężczyzna			kobieta	mężczyzna	
09.4	0	0	0	09.4			-
10.1	142	175	317	10.1			3%
10.2	17	24	41	10.2			11%
10.3	944	623	1567	10.3			2%
11.1	0	1	1	11.1			0%
12.2	723	147	870	12.2			2%
12.3	1045	506	1551	12.3			2%
12.4	54	39	93	12.4			4%
Ogółem	2925	1515	4440	Ogółem	1%	2%	1%

2.3. Powiązanie pytań ewaluacyjnych z technikami badawczymi

Poniższa tabela ukazuje powiązanie poszczególnych pytań ewaluacyjnych z metodami i technikami badawczymi przyjętymi w omawianej koncepcji badania ewaluacyjnego. Takie przyporządkowanie oznacza, że odpowiedź na dane pytanie ewaluacyjne uzyskana zostanie dzięki wskazanej analizie lub analizom. Wielość źródeł wykorzystywanych do udzielenia odpowiedzi wynika z przyjęcia założenia o stosowaniu triangulacji metodologicznej. Ponadto w podrozdziale 3.2 szczegółowo omówione zostaną zasady wyliczania elementów składowych wskaźników rezultatu długoterminowego oraz samych wskaźników.

Pytania ewaluacyjne	Metody i techniki badawcze
1	
Jaką wartość osiągnął na koniec roku 2018 wskaźnik rezultatu długoterminowego <i>Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAWI/CATI (wskaźnik syntetyczny na podstawie par pytań: 1 i 6, 2 i 11, 3 i 12 oraz pytań 9,10) ▪ Warsztat ekspercki
2	
Jaką wartość osiągnął na koniec roku 2018 wskaźnik rezultatu długoterminowego <i>Liczba osób objętych działaniami outplacement znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAWI/CATI (wskaźnik syntetyczny na podstawie par pytań: 1 i 6, 2 i 11, 3 i 12 oraz pytań 9,10, lecz jedynie w odniesieniu do uczestników Działania 10.2) ▪ Warsztat ekspercki
3	
Jakie zmiany zaszły w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie, zgodnie z kategoriami wyszczególnionymi w definicji wskaźnika również w odniesieniu do pracowników objętych działaniami typu outplacement tj.: (1) przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, (2) przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia, (3) zmiana pracy na inną, wymagająca wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, (4) awans w pracy.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAWI/CATI (analiza elementów cząstkowych na podstawie par pytań: 1 i 6, 2 i 11, 3 i 12 oraz pytań 9,10) ▪ Warsztat ekspercki
4	
Jak uczestnicy projektów oceniają jakość udzielonego wsparcia? Czy należałoby coś zmienić/poprawić/uzupełnić jeżeli chodzi o otrzymane wsparcie i sposób jego organizacji?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAWI/CATI ▪ FGI ▪ Warsztat ekspercki
5	
Jakie formy wsparcia (np. szkolenia, doradztwo, dotacje, inne formy) miały największy wpływ na poprawę sytuacji uczestnika projektu na rynku pracy 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAWI/CATI ▪ FGI ▪ Warsztat ekspercki
6	
W jakim stopniu wsparcie skierowane do osób zatrudnionych w ramach Osi priorytetowych 9, 10, 11 i 12 było adekwatne do potrzeb rynku pracy i przewidzianych w Programie potrzeb grup docelowych?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAWI/CATI ▪ IDI ▪ FGI ▪ Diada ▪ Desk research ▪ Warsztat ekspercki
7	
Które formy wsparcia oferowane w ramach Osi Priorytetowych 9, 10, 11 i 12 były najbardziej a które najmniej trafne z punktu widzenia potrzeb rynku pracy i potrzeb uczestników projektów i dlaczego?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAWI/CATI ▪ IDI ▪ FGI ▪ Diada

Pytania ewaluacyjne	Metody i techniki badawcze
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desk research ▪ Warsztat ekspercki
8	
<p>Jak kształtuje się efektywność kosztowa w odniesieniu do osiągniętych rezultatów tj. poziomu osiągniętych wskaźników rezultatów długoterminowych?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desk research ▪ IDI ▪ Warsztat ekspercki
9	
<p>Czy otrzymane wsparcie pozwoliło na uzyskanie lub podwyższenie kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności adaptacyjnych do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAWI/CATI ▪ FGI ▪ Diada ▪ Desk research ▪ Warsztat ekspercki
10	
<p>Jaka jest trwałość osiągniętych wartości wskaźników objętych przedmiotowym badaniem w perspektywie powyżej 6 miesięcy po opuszczeniu programu? Ilu spośród uczestników znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu pozostaje w lepszej sytuacji w momencie badania?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAWI/CATI (analiza wartości wskaźnika syntetycznego oraz jego elementów cząstkowych na podstawie par pytań: 1 i 6, 2 i 11, 3 i 12 oraz pytań 9,10 dla najdalszej perspektywy czasowej, tj. chwili realizacji badania ewaluacyjnego) ▪ FGI ▪ Warsztat ekspercki

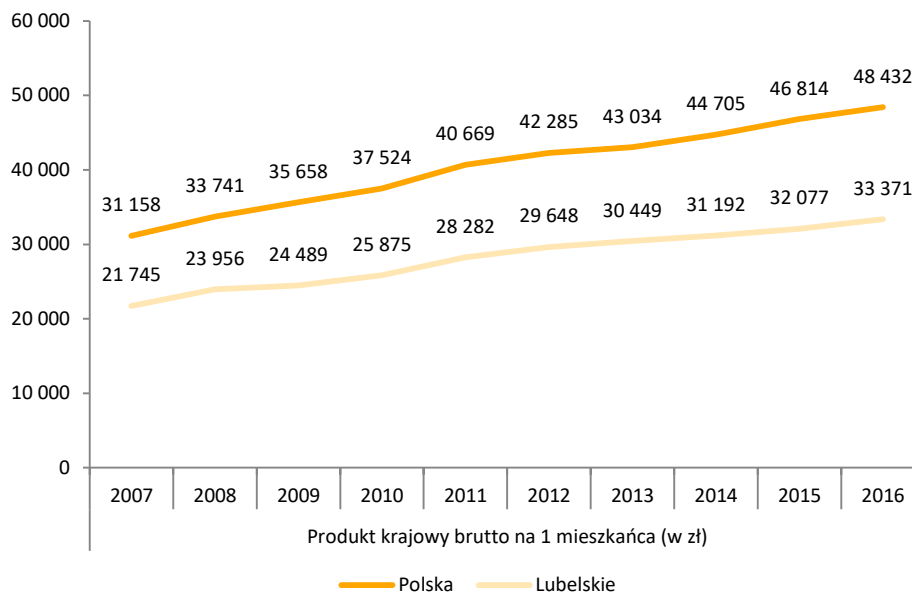
III. Interwencja w ramach RPO WL 2014-2020 w kontekście regionalnego rynku pracy

3.1. Gospodarka

W celu przybliżenia kontekstu interwencji realizowanej w ramach Osi Priorytetowych 9, 10, 11 i 12 w tym oraz w kolejnym podrozdziale przywołane zostaną wybrane dane dotyczące regionalnej gospodarki oraz rynku pracy. W ostatnim podrozdziale niniejszego rozdziału zostanie poddana analizie adekwatność realizowanej interwencji z uwzględnieniem specyfiki regionalnej gospodarki oraz rynku pracy.

W latach 2007-2016 w Polsce odnotowywany był stały wzrost produktu krajowego brutto. W tym 10-letnim okresie wartość ta w przeliczeniu na osobę wzrosła z 31 158 zł do 48 432 zł. Na tle kraju zdecydowanie wyróżnia się województwo mazowieckie, w którym wartość PKB na osobę osiągnęła w 2015 roku niemal 160% wartości odnotowanej w skali ogólnopolskiej. W **województwie lubelskim** wyniosła ona 68,9% średniej krajowej, co stanowi **najniższą wartość spośród wszystkich 16 województw**.

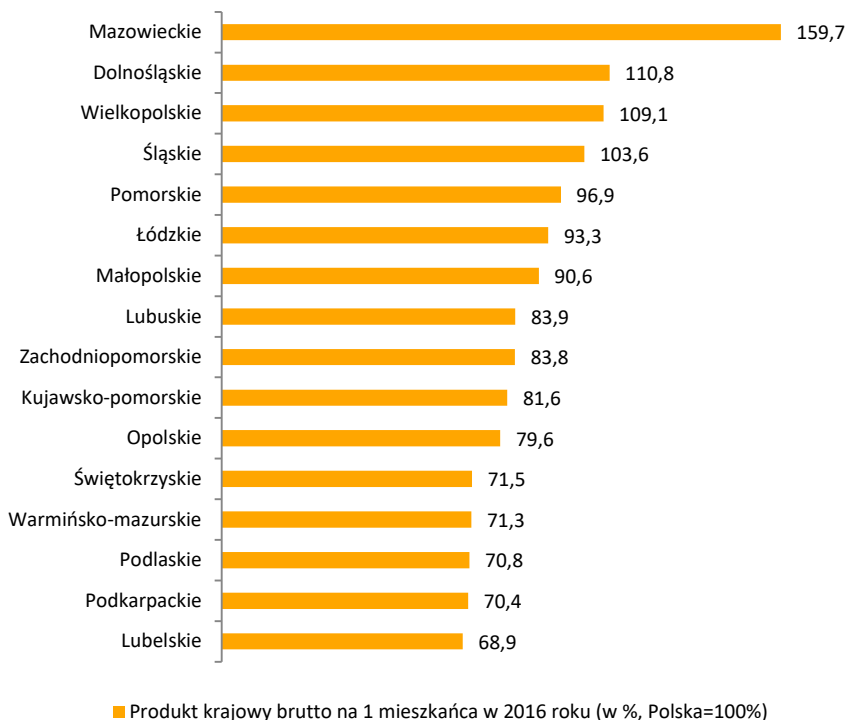
Wykres 1. PKB na osobę w skali Polski oraz w województwie lubelskim (w złotych)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

W całym analizowanym okresie potencjał gospodarczy województwa lubelskiego był zdecydowanie niższy od poziomu ogólnopolskiego. Co więcej, jeśli uwzględni się jako wskaźnik PKB przeliczany na osobę, to – pomimo obserwowanych wahań – trend regionu był ujemny. Oznacza to, że w dłuższej perspektywie czasowej dystans dzielący województwo lubelskie od średniej krajowej się zwiększa, choć w warunkach dynamicznego wzrostu gospodarczego kraju nie musi się to wiązać z ujemnym wynikiem gospodarczym w regionie. Niemniej pomniejszeniu ulegać będzie jego względna atrakcyjność w wymiarach kluczowych dla rozwoju gospodarczego.

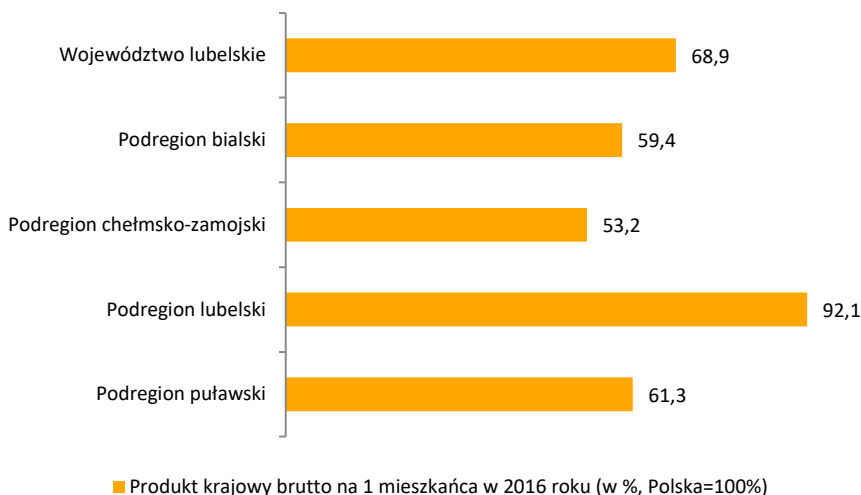
Wykres 2. PKB na osobę, Polska = 100, 2015



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Żaden z czterech podregionów województwa lubelskiego pod względem wartości PKB na osobę nie osiągnął poziomu ogólnopolskiego. Najkorzystniejszą sytuacją pod tym względem cechuje się podregion lubelski, lecz i tutaj dzieliło go od średniej ogólnopolskiej blisko 8 punktów procentowych. Kolejne podregiony uplasowały się w przedziale między połową wartości ogólnopolskiej a poziomem zaledwie zbliżającym się do dwóch trzecich.

Wykres 3. PKB na osobę w relacji do średniej krajowej w podregionach województwa lubelskiego w 2016 roku

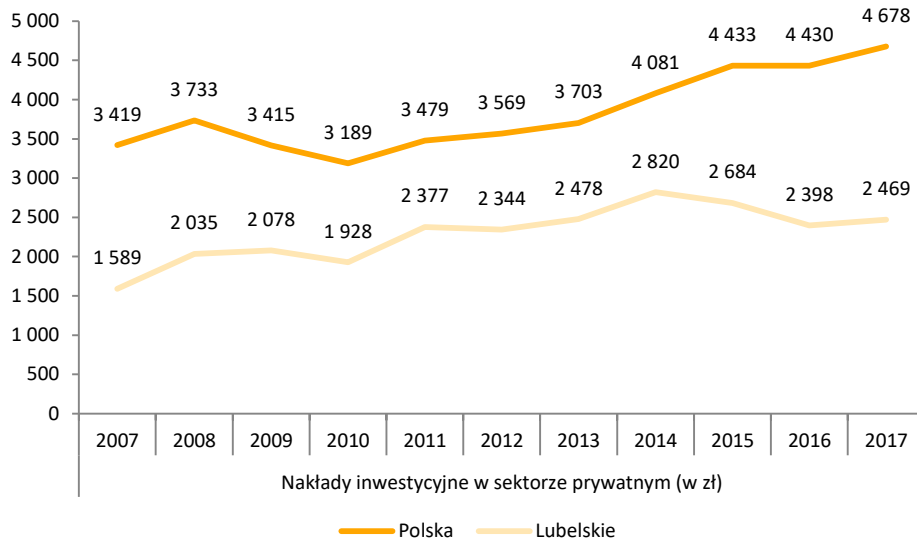


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

W okresie od 2007 do 2017 roku zwiększeniu uległy również nakłady inwestycyjne w sektorze prywatnym, co można odbierać jako korzystną przesłankę dalszego rozwoju gospodarczego kraju. Jednak ponownie jednymi z najniższych w skali Polski były wysokości nakładów inwestycyjnych w sektorze prywatnym w **województwie lubelskim**, które w 2017 roku wyniosły 2 469 zł w przeliczeniu na jednego mieszkańca, co lokuje region na **przedostatniej pozycji** w skali kraju. Niższe nakłady

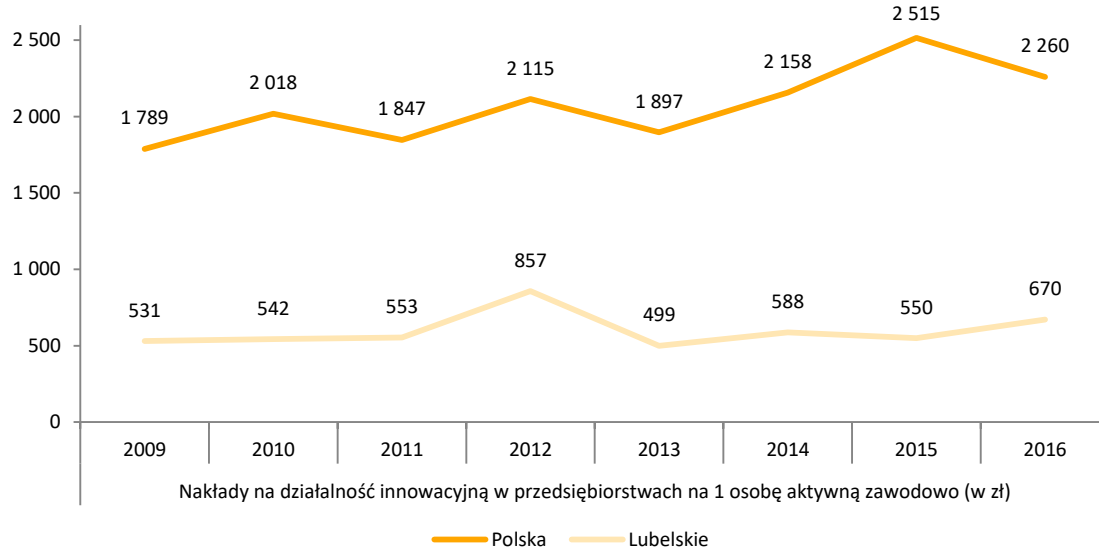
odnotowano jedynie w województwie świętokrzyskim. W skali kraju nakłady w przeliczeniu na osobę były średnio o ponad 2 tys. zł wyższe, zaś w województwie mazowieckim były one wyższe ponad trzykrotnie.

Wykres 4. Nakłady inwestycyjne w sektorze prywatnym na 1 mieszkańca w Polsce oraz w województwie lubelskim (w złotych)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

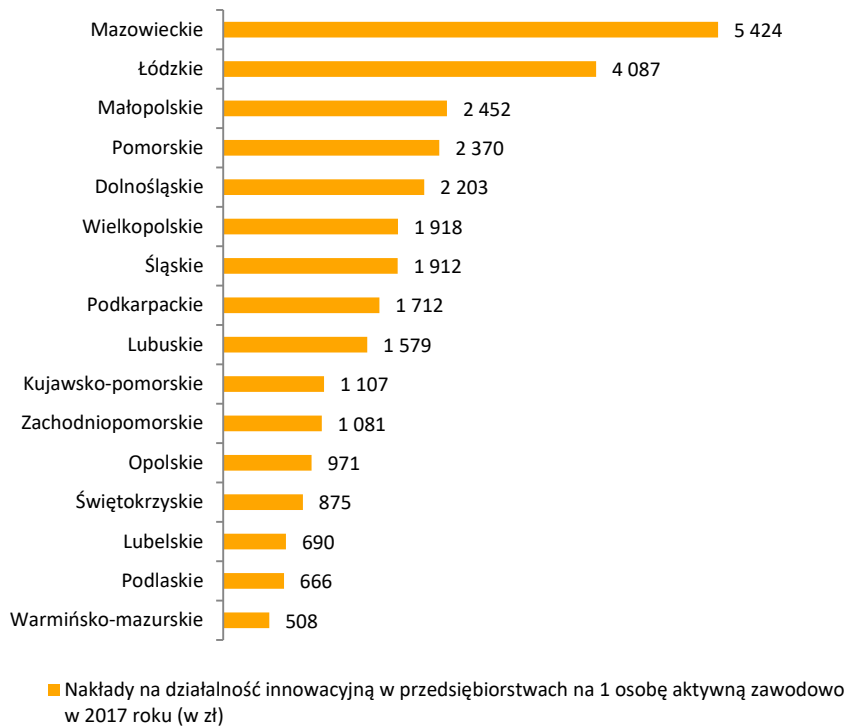
Wykres 5. Nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach w Polsce oraz w województwie lubelskim (w złotych przeliczonych na 1 osobę aktywną zawodowo)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

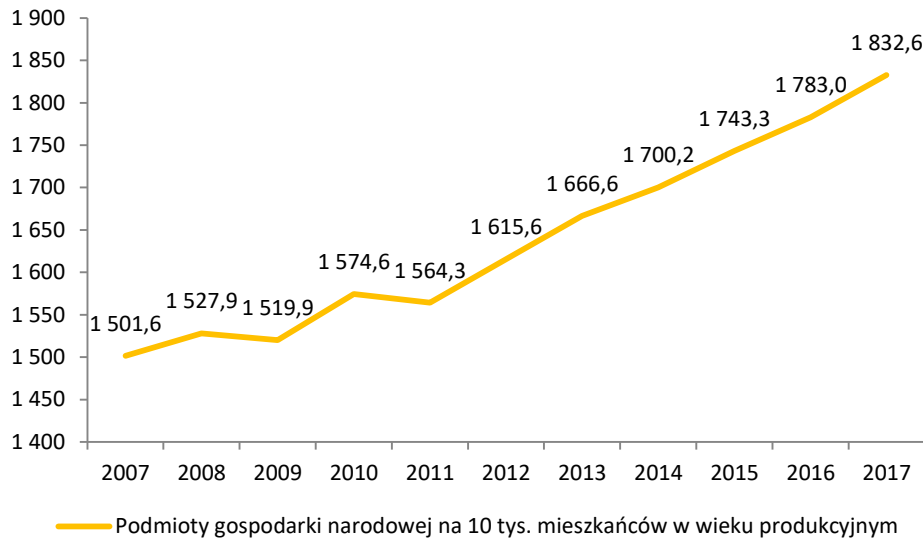
Istotnym miernikiem pokazującym potencjał rozwojowy regionu we współczesnej gospodarce jest wysokość nakładów ponoszonych na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach. W poszczególnych latach okresu 2009-2017 nakłady te niemal naprzemiennie rosły i malały, lecz ogólny trend dla analizowanego okresu jest dodatni. Uwzględniając tę wartość w przeliczeniu na 1 osobę aktywną zawodowo, w 2017 roku ponownie zaznaczyła się zdecydowana przewaga województwa mazowieckiego nad kolejnymi województwami: w tym wypadku łódzkim, małopolskim, pomorskim i dolnośląskim. Na tle pozostałych regionów **niższe nakłady** na osobę aktywną zawodowo ponoszone były w województwach warmińsko-mazurskim, podlaskim, **lubelskim**, świętokrzyskim i opolskim.

Wykres 6. Nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach w 2017 roku (w złotych)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Wykres 7. Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 10 000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w skali kraju

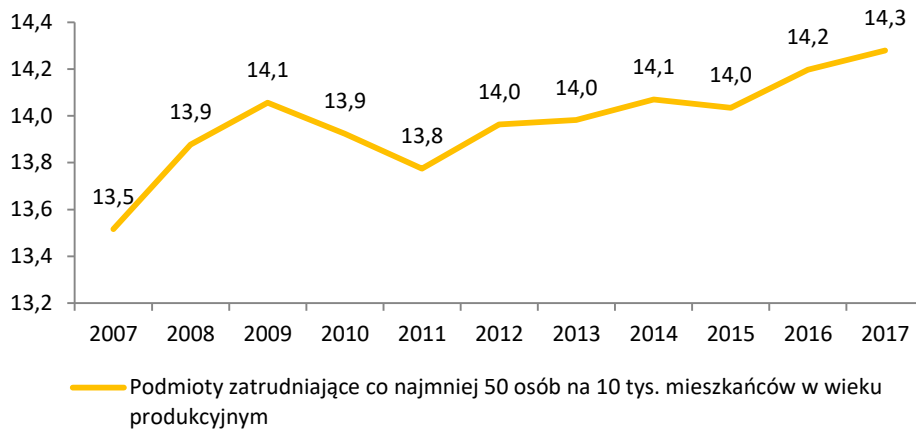


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

W latach 2007-2017 znacząco wzrosła liczba podmiotów gospodarki narodowej w przeliczeniu na 10 000 osób w wieku produkcyjnym. W okresie od 2011 do 2017 roku wzrost ten był nieprzerwany. Zestawienie podmiotów gospodarki narodowej ogółem obejmuje zarówno podmioty zatrudniające pracowników, jak i jednoosobową działalność gospodarczą. Mając na uwadze szereg wątpliwości związanych z trafnością tego wskaźnika sytuacji gospodarczej warto uzupełnić niniejszą analizę o zestawienia obejmujące jedynie średnie i duże oraz wyłącznie duże przedsiębiorstwa. W okresie 2007-2017 wzrosła również liczba przedsiębiorstw zatrudniających od 50 pracowników wwyż, czyli średnich i dużych, lecz w tym wypadku nie można już wskazać tak długiego okresu konsekwentnego

wzrostu, jaki został zaobserwowany w odniesieniu do zestawienia obejmującego wszelkie podmioty gospodarcze.

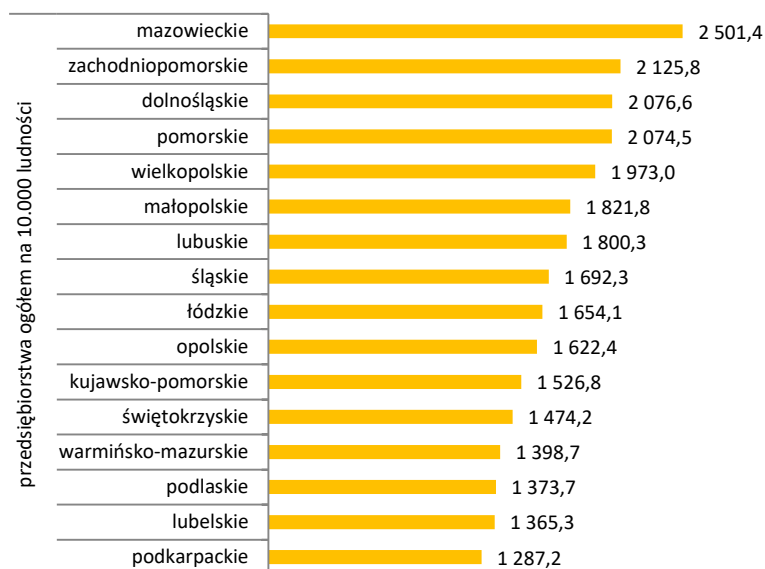
Wykres 8. Liczba podmiotów zatrudniających co najmniej 50 osób na 10 000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w skali kraju



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

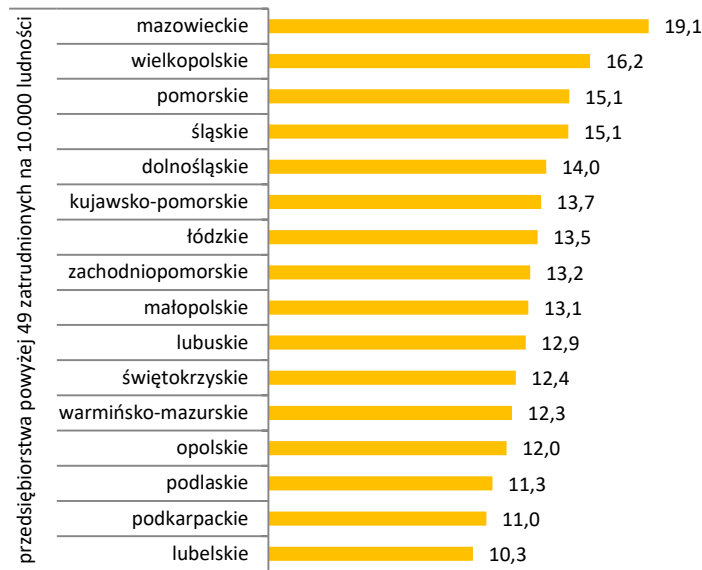
Województwo lubelskie uplasowało się na przedostatniej w kraju pozycji pod względem liczby podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 10 000 mieszkańców w wieku produkcyjnym. Niższy wynik odnotowany został jedynie w województwie podkarpackim. W zestawieniach uwzględniających wyłącznie przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 50 pracowników oraz przedsiębiorstwa zatrudniające od 250 pracowników wzwyż województwo lubelskie plasuje się na ostatnich pozycjach. Województwo mazowieckie ponownie uplasowało się na pozycji lidera wśród regionów Polski: zarówno w zestawieniu obejmującym podmioty gospodarcze ogółem, średnie i duże przedsiębiorstwa, jak i wyłącznie duże przedsiębiorstwa. Pod względem liczby dużych przedsiębiorstw w relacji do stanu ludności województwo to najsilniej wyróżniło się na tle pozostałych.

Wykres 9. Liczba przedsiębiorstw ogółem na 10 000 mieszkańców w wieku produkcyjnym (2017 rok)



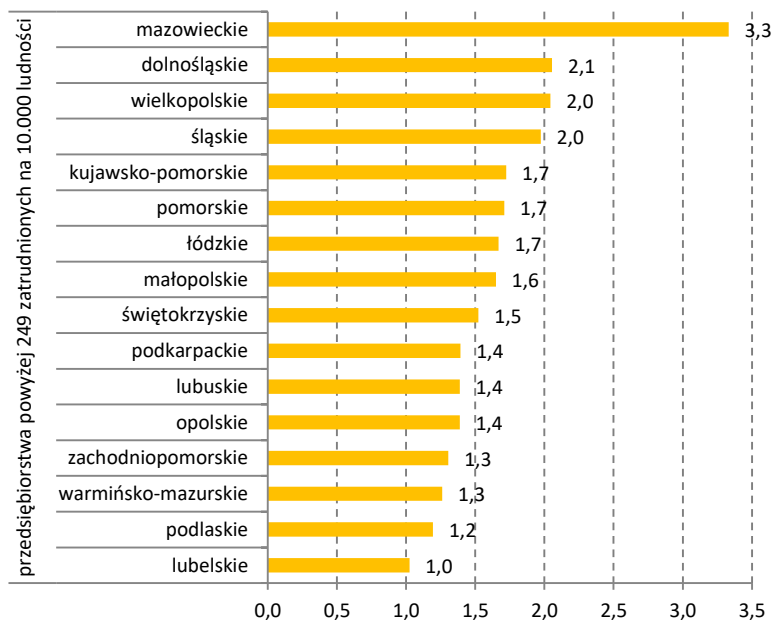
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Wykres 10. Podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób na 10 000 mieszkańców w wieku produkcyjnym (2017 rok)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Wykres 11. Podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób na 10 000 mieszkańców w wieku produkcyjnym (2017 rok)



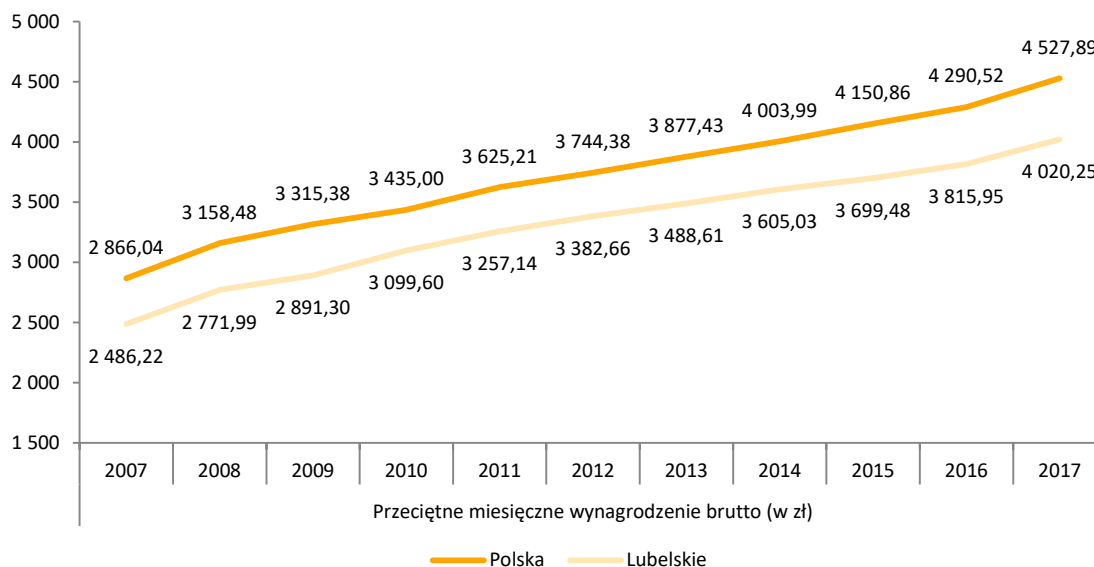
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

W oparciu o zaprezentowane powyżej dane można dostrzec prawidłowość polegającą na osiągnięciu silniejszej pozycji gospodarczej przez województwa większe pod względem populacji oraz posiadających w swym obrębie którąś z największych polskich metropolii. Jednak niezależnie od tej prawidłowości widoczna jest **względna marginalizacja gospodarcza** Polski Wschodniej, na którą składają się poza **województwem lubelskim** województwa podlaskie i podkarpackie.

3.2. Rynek pracy

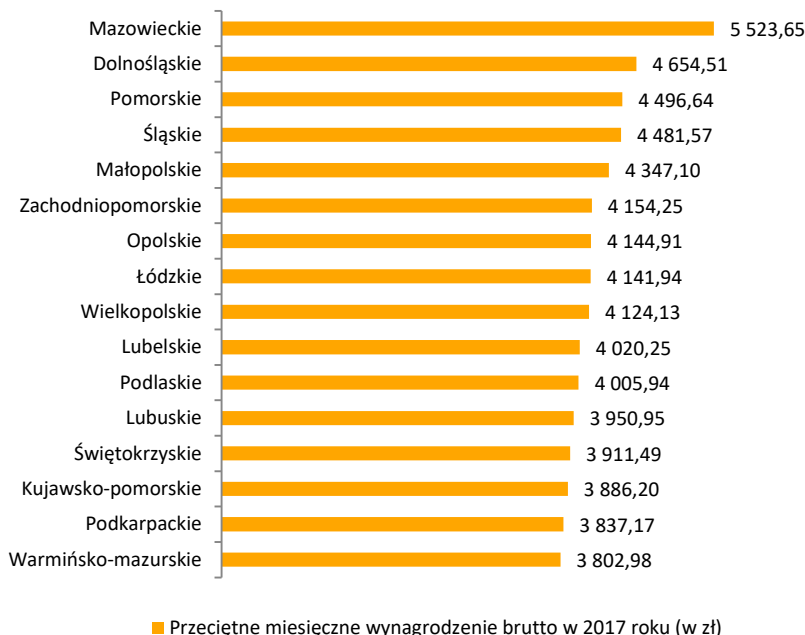
W okresie od 2007 do 2017 roku znacząco wzrosło przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto: z kwoty 2866,04 zł do 4527,89 zł. W całym analizowanym okresie wzrost ten był nieprzerwany, bliski prostoliniowego. W 2017 roku najwyższe średnie wynagrodzenie odnotowane zostało w województwie mazowieckim. **Województwo lubelskie** uplasowało się **na dziesiątej pozycji** spośród 16 województw. Średnia miesięczna pensja brutto mieszkańca Lubelszczyzny była w roku 2017 niższa od średniej krajowej o nieco ponad 500 zł.

Wykres 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce oraz w województwie lubelskim



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Wykres 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, 2016



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Do roku 2010 przeciętne wynagrodzenia w regionie zestawiane ze średnią krajową wykazywały tendencję rosnącą, następnie oscylowały wokół stałego poziomu, nie zbliżając się już do tej średniej, zaś po roku 2014 ich poziom zaczął się obniżać w stosunku do przeciętnego polskiego wynagrodzenia.

Natomiast stopa bezrobocia, która do 2013 roku wykazywała tendencję rosnącą, począwszy od 2014 roku zaczęła sukcesywnie maleć, by w roku 2017 po raz pierwszy osiągnąć wartość jednocyfrową, co jednak nadal stanowiło wynik niekorzystny na tle kraju. Pod tym względem województwo nie nadrabia jednak dystansu do regionów najbardziej rozwiniętych, gdyż spadek stopy bezrobocia nie jest tak dynamiczny jak w tych regionach. Na koniec roku 2012 stopa bezrobocia w województwie lubelskim była wyższa od średniej krajowej o 0,8 pp, natomiast w 2017 roku różnica ta wyniosła 2,2 pp na niekorzyść województwa lubelskiego⁶.

Przeciętne wynagrodzenie w podregionie lubelskim było mniejsze o niespełna 4% od średniej krajowej, w pozostałych podregionach różnica ta była zdecydowanie większa.

Wykres 14. Miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej krajowej w podregionach województwa lubelskiego



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Badanie „Barometr zawodów” wykonane w 2016 roku wykazało, że ponad połowa zawodów (53%) w województwie lubelskim klasyfikowana była jako zawody zrównoważone. Oznacza to, że odsetek takich zawodów zwiększył się w porównaniu z edycją badania zrealizowaną w 2015 roku (wówczas wynosił 43,9%). W czołówce znaleźli się magazynierzy, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, zaopatrzeniowcy i dostawcy, brukarze oraz pracownicy myjni, zaś spadek liczby wskazań dotyczących równowagi dotyczył kelnerów i barmanów oraz bibliotekoznawców, bibliotekarzy i specjalistów informacji naukowej⁷.

Zgodnie z prognozami ekspertów, dotyczącymi roku 2017, niespełna ¼ dotyczyła zaklasyfikowania zawodów do grupy nadwyżkowych. Wynik ten jest znacznie niższy niż we wcześniejszej edycji badania, kiedy to w taki sposób skategoryzowano więcej ocenianych zawodów. Podobnie jak podczas wcześniejszej edycji, na pierwszym miejscu zestawienia znaleźli się pedagodzy, jednak wtedy był to jedyny zawód uznany za nadwyżkowy we wszystkich 24 powiatach, nastąpił więc nieznaczny spadek liczby takich ocen. W przypadku większości zawodów, które zostały najczęściej ocenione jako nadwyżkowe, odnotowywany był spadek liczby powiatów, w których zawód jest nadwyżkowy. Poza pedagogami są to także: filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia oraz socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych. W większej liczbie powiatów niż w poprzedniej edycji badania za zawody nadwyżkowe uznano nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, pracowników ds. ochrony środowiska i BHP oraz pracowników administracyjnych i biurowych⁸.

⁶ Marcin Dygoń, *op. cit.*

⁷ Piotr Krzesiński, *Barometr Zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim*, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Kraków 2016.

⁸ Piotr Krzesiński, *Barometr Zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim*, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Kraków 2016.

Odsetek zawodów ocenionych jako deficytowe w prognozie na rok 2017 jest bardzo zbliżony do wyniku prognozy 2016 (w 2017 roku – 23,4%, w 2016 roku – 22,7%). Także kształt czołówki zawodów deficytowych był podobny do tego z poprzedniej edycji badania (w porównaniu z rokiem ubiegłym z pierwszej dziesiątki zniknęli przedstawiciele handlowi oraz lakiernicy samochodowi). Na czele tego zestawienia znajduje się zawód kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, oceniony jako deficytowy we wszystkich powiatach województwa lubelskiego. W prognozie na 2017 rok większość zawodów deficytowych została oceniona w ten sposób w większej liczbie powiatów, niż miało to miejsce w prognozie na 2016 rok⁹.

Rynek pracy województwa lubelskiego charakteryzuje się sezonowym wzrostem zapotrzebowania na siłę roboczą, przy czym mężczyźni korzystają z pojawiających się wolnych miejsc pracy w znacznie wyższym stopniu niż ma to miejsce w przypadku kobiet. Może to być powiązane z charakterem tych miejsc pracy, np. w rolnictwie. Sezonowy wzrost zapotrzebowania na pracowników jest bowiem obserwowany głównie w branży budowlanej oraz w sektorze rolnictwa. Różnica pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn i kobiet wyniosła w II kwartale 2018 roku aż 17,1 punktów procentowych¹⁰.

⁹ Piotr Krzesiński, *Barometr Zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim*, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Kraków 2016.

¹⁰ Marcin Dygoń, *Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa lubelskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego*, wyd. Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, Lublin 2018.

IV. Charakterystyka zbiorowości uczestników projektów finansowanych ze środków EFS

Wśród uczestników projektów objętych ewaluacją blisko połowę stanowiły osoby w przedziale wieku od 40 do 54 roku życia. Osoby w wieku 55 lat i starsze stanowiły 23% tej zbiorowości, zaś osoby przed 40 rokiem życia – 29%. Na tle pozostałych zbiorowości wyodrębnionych ze względu na priorytet inwestycyjny i działanie ze względu na większy udział osób w wieku co najmniej 55 lat wyróżniały się zbiorowości uczestników projektów przypisanych do działań 10.3 oraz 12.3, czyli programów profilaktyki zdrowotnej oraz kursów i szkoleń w zakresie języków obcych i kompetencji ICT. Różnice te wpisują się w założenia dotyczące tych działań.

Tabela 1. Wiek uczestników projektów

		Wiek					Ogółem
		18-24	25-39	40-54	55-69	70 i więcej	
Działanie	10.1 (PI 8v)	9,1%	52,1%	31,2%	7,6%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	4,9%	53,7%	36,6%	4,9%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	1,4%	19,8%	44,0%	33,8%	1,0%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	0,1%	27,7%	59,9%	12,3%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	0,0%	29,5%	49,5%	20,6%	0,4%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	1,1%	39,8%	44,1%	15,1%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	0,9%	26,7%	51,6%	20,4%	0,4%	100,0%
	Mężczyzna	2,0%	29,8%	41,2%	26,5%	0,5%	100,0%
Ogółem	%	1,2%	27,8%	48,0%	22,5%	0,5%	100,0%
	N	55	1234	2133	997	21	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Nieco ponad dwie piąte uczestników projektów objętych badaniem ewaluacyjnym posiadało wyższe wykształcenie. Wykształcenie policealne posiadało 9,4% uczestników, zaś ponadgimnazjalne – blisko połowa (47%). Niższe poziomy wykształcenia, czyli gimnazjalne i podstawowe, posiadało odpowiednio 0,6% i 2% uczestników projektów. Taka struktura populacji ze względu na omawiany czynnik wynika z założeń wpisujących się w objęte badaniem działania. W szczególności należy w tym kontekście podkreślić znaczący udział pracowników oświaty, którzy są adresatami działań 12.2 i 12.4. Natomiast działanie 12.3 zostało skierowane do osób posiadających co najwyżej ponadgimnazjalny poziom wykształcenia.

Tabela 2. Poziom wykształcenia uczestników projektów

		Poziom wykształcenia					Ogółem
		wyższe (ISCED 5-8)	policealne (ISCED 4)	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	gimnazjalne (ISCED 2)	podstawowe (ISCED 1)	
Działania	10.1 (PI 8v)	68,1%	10,1%	19,9%	1,9%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	41,5%	19,5%	36,6%	0,0%	2,4%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	40,7%	23,7%	30,8%	0,6%	4,2%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	99,9%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	0,0%	0,0%	97,9%	0,8%	1,4%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	88,2%	3,2%	8,6%	0,0%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	45,8%	8,6%	43,6%	0,4%	1,6%	100,0%
	Mężczyzna	31,8%	10,8%	53,6%	1,1%	2,6%	100,0%
Ogółem	%	41,0%	9,4%	47,0%	0,6%	2,0%	100,0%
	N	1822	416	2086	28	88	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Najwięcej uczestników projektów zamieszkiwało podregiony lubelski oraz chełmsko-zamojski – odpowiednio – 32,6% oraz 31,4%, zaś podregiony puławski i bialski zamieszkiwało – odpowiednio – 19,6% i 15%. Bardzo nieliczna grupa uczestników (1,4%) wskazała miejsca zamieszkania położone

poza obszarem województwa. Warto podkreślić terytorialne zróżnicowanie pod względem intensyfikacji poszczególnych działań. O ile program outplacementowy realizowany był przede wszystkim na terenie podregionu lubelskiego, to blisko połowę uczestników działań rozwojowych dla MMŚP stanowili mieszkańcy podregionu chełmsko-zamojskiego.

Tabela 3. Obszar zamieszkania uczestników projektów

		Podregion					Ogółem
		Bialski	Chełmsko-zamojski	Lubelski	Puławski	Poza województwem	
Działanie	10.1 (PI 8v)	28,7%	48,6%	5,0%	0,0%	17,7%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	0,0%	7,3%	82,9%	9,8%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	14,4%	32,3%	42,1%	11,1%	0,1%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	20,1%	25,1%	21,8%	32,3%	0,7%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	9,9%	31,8%	33,1%	25,3%	0,0%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	22,6%	22,6%	35,5%	19,4%	0,0%	100,0%
	Płeć	Kobieta	14,3%	30,7%	32,7%	21,1%	1,2%
	Mężczyzna	16,4%	32,8%	32,3%	16,6%	1,8%	100,0%
Ogółem	%	15,0%	31,4%	32,6%	19,6%	1,4%	100,0%
	N	666	1395	1447	869	63	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Ponad połowa uczestników projektów objętych badaniem ewaluacyjnym zamieszkiwała obszary o niskim stopniu zurbanizowania, czyli z przeważającym udziałem terenów wiejskich. Nieco ponad jedna czwarta respondentów pochodziła z terenów o przewadze gęsto zaludnionych obszarów miejskich, zaś blisko jedna piąta uczestników zamieszkiwała obszary o średnim poziomie zurbanizowania, czyli takie, na których występuje zarówno wiejski, jak i miejski charakter zabudowy. Warto wskazać, że programy outplacementowe oraz działania ukierunkowane na rozwój kształcenia ogólnego w placówkach edukacyjnych były intensywniej realizowane na obszarach wiejskich, niż miało to miejsce w przypadku pozostałych działań. Nieco częściej od innych działań na obszarach miejskich realizowane były następujące działania: kursy i szkolenia z zakresu języków obcych i wykorzystania ICT, działania rozwojowe dla MMŚP oraz programy zdrowotne.

Tabela 4. Stopień zurbanizowania obszaru zamieszkania uczestników projektów

		Stopień zurbanizowania			Ogółem
		Wysoki	Średni	Niski	
Działanie	10.1 (PI 8v)	30,0%	28,4%	41,6%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	12,2%	17,1%	70,7%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	30,5%	20,2%	49,3%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	9,8%	18,2%	72,1%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	32,3%	17,3%	50,4%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	21,5%	34,4%	44,1%	100,0%
	Płeć	Kobieta	27,1%	19,1%	53,8%
	Mężczyzna	25,9%	20,8%	53,3%	100,0%
Ogółem	%	26,7%	19,7%	53,7%	100,0%
	N	1184	873	2383	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Blisko trzy czwarte objętych badaniem uczestników projektów zakończyło uczestnictwo w nich w przedziale czasowym od ponad roku do dwóch lat włącznie, zaś 14% – do roku czasu włącznie, a 11,9% – ponad dwa lata temu. Gdyby zróżnicowanie w tej kwestii było większe, czy też rozpiętość lat byłaby większa, należałoby wówczas odnosić te daty do zmieniającej się sytuacji gospodarczej województwa, lecz biorąc pod uwagę relatywnie niewielką rozpiętość czasową, należy mieć jedynie na uwadze fakt, że wśród uczestników kursów i szkoleń językowych oraz wykorzystujących ICT ponad jedna trzecia osób zakończyła udział w projekcie ponad dwa lata temu (lecz w każdym przypadku krócej niż trzy lata temu), zaś wśród uczestników działań rozwojowych kierowanych do MMŚP był podobny udział osób, które zakończyły uczestnictwo w okresie wynoszącym co najwyżej jeden rok od

chwili realizacji badania ilościowego. Rozbieżności te przekładają się na odniesienie do nieco innego stanu regionalnego rynku pracy, lecz różnice te wynoszą co najwyżej kilka punktów procentowych.

Tabela 5. Okres od zakończenia projektu

		Okres od zakończenia projektu			
		Do roku włącznie	Od ponad roku do 2 lat	Ponad 2 lata	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	30,9%	69,1%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	9,8%	85,4%	4,9%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	23,4%	76,6%	0,0%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	8,7%	91,3%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	4,8%	61,7%	33,5%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	2,2%	97,8%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	14,1%	74,3%	11,7%	100,0%
	Mężczyzna	13,8%	74,3%	11,9%	100,0%
Ogółem	%	14,0%	74,3%	11,8%	100,0%
	N	620	3298	522	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

V. Jakość, użyteczność i trwałość udzielonego wsparcia w świetle wyników badania ilościowego

5.1. Oczekiwania wobec udziału w projektach na podstawie wyników badania ilościowego

Niemal połowa objętych badaniem uczestników projektów uznała, że zaoferowana im forma wsparcia nie wpłynęła na ich sytuację zawodową po 6 miesiącach od chwili zakończenia projektu, nieco ponad jedna trzecia określiła ten wpływ mianem *raczej pozytywnego*, zaś 12,9% respondentów uznało go za *zdecydowanie pozytywny*. Negatywny wpływ projektu na swoją sytuację zawodową dostrzegło zaledwie 0,6% osób. Na tle pozostałych form wsparcia zwracają uwagę rozkłady odpowiedzi osób korzystających z takich form wsparcia, jak usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa, wsparcie z wykorzystaniem TIK, doskonalenie zawodowe oraz program outplacementowy. W przypadku tych form wsparcia znaczna większość osób nimi objętych dostrzegła pozytywny ich wpływ na swoją sytuację zawodową. Zastrzec jednak należy, że w każdym przypadku przeważały odpowiedzi *raczej pozytywnie*. Zupełnie inaczej rozłożyły się odpowiedzi respondentów korzystających z badań profilaktycznych zapewnianych w ramach programu zdrowotnego. W tym wypadku zdecydowanie przeważały odpowiedzi wskazujące na brak istotnego wpływu formy wsparcia na sytuację zawodową uczestnika projektu. Odpowiedzi zakładające pozytywny jego wpływ, których udział zbliżył się do jednej czwartej, nie należy interpretować jako odczuwania bezpośredniego wpływu badań profilaktycznych na poprawę sytuacji zawodowej osoby, która z nich skorzystała. Ich sens został omówiony w części poświęconej wynikom zogniskowanych wywiadów grupowych.

Tabela 6. Wpływ poszczególnych form wsparcia na sytuację zawodową uczestników projektów po 6 m-cach

		15. Jak forma wsparcia wpłynęła na sytuację zawodową po 6 miesiącach?						
		Zdecydowanie pozytywnie	Raczej pozytywnie	Nie wywarły istotnego wpływu	Raczej negatywnie	Zdecydowanie negatywnie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Doradztwo	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Działania łącznie	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	N	0	0	4	0	0	0	4
Doskonalenie zawodowe	12.2 (PI 10i)	14,3%	54,1%	29,6%	0,0%	0,0%	2,0%	100,0%
	N	14	53	29	0	0	2	98
Inna (niedoprecyzowana) forma wsparcia	12.2 (PI 10i)	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	12,6%	32,0%	50,5%	0,0%	0,0%	4,9%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Działania łącznie	12,3%	33,0%	50,0%	0,0%	0,0%	4,7%	100,0%
	N	13	35	53	0	0	5	106
Program outplacementowy	10.2 (PI 8v)	24,4%	39,0%	34,1%	0,0%	0,0%	2,4%	100,0%
	N	10	16	14	0	0	1	41
Program zdrowotny	10.3 (PI 8vi)	6,8%	18,1%	69,6%	0,8%	0,1%	4,7%	100,0%
	N	107	283	1090	13	1	73	1567
Staż/ praktyka	12.4 (PI 10iv)	14,3%	42,9%	28,6%	0,0%	0,0%	14,3%	100,0%

		15. Jak forma wsparcia wpłynęła na sytuację zawodową po 6 miesiącach?						Ogółem
		Zdecydowanie pozytywnie	Raczej pozytywnie	Nie wywarły istotnego wpływu	Raczej negatywnie	Zdecydowanie negatywnie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	
	N	1	3	2	0	0	1	7
Studia/ kształcenie podyplomowe	12.2 (PI 10i)	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	N	0	3	3	0	0	0	6
Szkolenie/ kurs	12.2 (PI 10i)	18,6%	47,0%	32,8%	0,0%	0,0%	1,7%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	13,5%	37,2%	46,5%	0,3%	0,1%	2,3%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	16,7%	39,7%	39,7%	1,3%	0,0%	2,6%	100,0%
	Działania łącznie	15,0%	39,9%	42,7%	0,2%	0,1%	2,1%	100,0%
	N	310	825	883	5	2	44	2069
Usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	10.1 (PI 8v)	23,3%	51,1%	21,8%	0,6%	0,3%	2,8%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Działania łącznie	23,0%	51,6%	21,7%	0,6%	0,3%	2,8%	100,0%
	N	74	166	70	2	1	9	322
Wsparcie z wykorzystania TIK	12.2 (PI 10i)	20,0%	46,8%	30,9%	0,5%	0,9%	0,9%	100,0%
	N	44	103	68	1	2	2	220
Formy wsparcia łącznie	10.1 (PI 8v)	23,3%	51,1%	21,8%	0,6%	0,3%	2,8%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	24,4%	39,0%	34,1%	0,0%	0,0%	2,4%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	6,8%	18,1%	69,6%	0,8%	0,1%	4,7%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	18,3%	47,8%	32,1%	0,1%	0,2%	1,5%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	13,5%	36,9%	46,8%	0,3%	0,1%	2,5%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	15,1%	40,9%	39,8%	1,1%	0,0%	3,2%	100,0%
	Działania łącznie	12,9%	33,5%	49,9%	0,5%	0,1%	3,1%	100,0%
	N	573	1487	2216	21	6	137	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Objęci badaniem uczestnicy projektów, mogąc wskazać wiele kategorii oczekiwań wobec udziału w projekcie, najczęściej wskazywali na podniesienie kwalifikacji, a następnie – na zwiększenie satysfakcji z pracy. W pierwszym przypadku udział odpowiedzi przekroczył dwie piąte, zaś w drugim – jedną czwartą. Odpowiedzi uczestników projektów znacznie się od siebie różniły, jeśli zestawimy ze sobą poszczególne Działania, do których przyporządkowywane były projekty. Szczególnie wyróżniają się w tym kontekście uczestnicy projektów zdrowotnych, którzy – co oczywiste – niemal nigdy nie formułowali wobec tych projektów oczekiwań związanych z wystąpieniem korzyści zawodowych czy nabywaniem pożądanym na rynku pracy kompetencji. Ponadto odnotowane zostały również znaczące różnice w rozkładach odpowiedzi pomiędzy uczestnikami projektów, wobec których formułowano były inne założenia, oraz w ramach których stosowane były różne formy wsparcia. Oczekiwanie dotyczące podniesienia kwalifikacji najczęściej było wskazywane przez uczestników działań outplacementowych, którym w projektach zapewniano całe spektrum różnorodnych form wsparcia, lecz w przypadku uczestników innych projektów – wyłączyszy osoby objęte badaniami profilaktycznymi – oczekiwanie to również zostało wskazane przez znaczną większość respondentów. Oczekiwania dotyczące zmiany pracy częściej były formułowane przez uczestników projektów zarezerwowanych do Działań zakładających taki rezultat – 10.2, 12.3 – niż miało to miejsce wśród uczestników projektów zakładających doskonalenie kadr placówek oświatowych. Oczekiwań takich niemal nigdy nie formułowali osoby, które uzyskały wsparcie w formie badań profilaktycznych.

Tabela 7. Oczekiwania wobec udziału w projekcie

		18. Oczekiwania wobec udziału w projekcie							
		Podniesienia kwalifikacji	Zwiększenia zarobków	Awansu w pracy	Zmiany pracy	Zwiększenia satysfakcji z pracy	Godzenia życia zawodowego i rodzinnego	Żadne z powyższych	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	79,2%	39,1%	12,0%	7,6%	33,8%	12,0%	7,3%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	82,9%	48,8%	17,1%	22,0%	31,7%	24,4%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	2,2%	2,2%	0,6%	0,6%	4,3%	5,3%	89,3%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	64,5%	41,1%	7,2%	2,1%	53,9%	7,7%	7,4%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	60,8%	15,2%	7,5%	12,8%	30,2%	15,0%	15,3%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	79,6%	36,6%	18,3%	8,6%	45,2%	11,8%	5,4%	100,0%
Płeć	Kobieta	44,0%	19,4%	5,6%	6,5%	29,5%	10,3%	36,2%	100,0%
	Mężczyzna	40,3%	15,7%	5,8%	5,0%	20,0%	9,3%	44,4%	100,0%
Ogółem	%	42,7%	18,1%	5,7%	6,0%	26,3%	10,0%	39,0%	100,0%
	N	1898	805	251	266	1167	442	1730	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Spośród osób, które oczekiwały, że udział w projekcie przełoży się na podniesienie poziomu ich kwalifikacji, 80,7% potwierdziło spełnienie tak sformułowanego oczekiwania, z czego 26,9 punktu procentowego przypadło na odpowiedzi *zdecydowanie tak*. Najwyższy udział odpowiedzi potwierdzających dostrzeganie podniesienia kwalifikacji odnotowany został wśród uczestników programów outplacementowych. W ich wypadku wyniósł on 94,1%, z czego 58,8 punktu procentowego przypadło na odpowiedzi wyrażające wyższy poziom aprobaty. Oznacza to, że poczucie podniesienia kwalifikacji było niemal powszechne wśród osób, do których skierowano szeroki pakiet form wsparcia dopasowywanych do zdiagnozowanego zapotrzebowania rynku pracy. Podkreślić też jednak należy, że w przypadku uczestników wszystkich innych projektów, którzy zadeklarowali, że oczekiwali podniesienia kwalifikacji, odpowiedzi twierdzące na pytanie o spełnienie tego oczekiwania również wyraźnie przeważały nad odpowiedziami przeczącymi i nierozstrzygającymi tej kwestii.

Tabela 8. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Podniesienia kwalifikacji

		19. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Podniesienia kwalifikacji						Ogółem
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	
Działanie	10.1 (PI 8v)	43,4%	43,8%	8,4%	2,4%	1,6%	0,4%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	58,8%	35,3%	2,9%	0,0%	2,9%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	23,5%	47,1%	26,5%	2,9%	0,0%	0,0%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	20,7%	61,1%	13,7%	2,9%	0,7%	0,9%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	24,9%	53,7%	11,1%	6,6%	2,8%	1,0%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	29,7%	47,3%	13,5%	5,4%	1,4%	2,7%	100,0%
Płeć	Kobieta	25,4%	54,2%	12,4%	4,7%	2,1%	1,2%	100,0%
	Mężczyzna	30,0%	53,2%	10,6%	4,6%	1,5%	0,2%	100,0%
Ogółem	%	26,9%	53,8%	11,8%	4,7%	1,9%	0,9%	100,0%
	N	510	1022	224	89	36	17	1898

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Spełnienie oczekiwania związanego z podniesieniem poziomu zarobków potwierdzone zostało przez 46,8% osób, które takie oczekiwania sformułowały. Nieco ponad jedna czwarta tych respondentów zaprzeczyło, że oczekiwania te zostały spełnione, zaś podobny udział respondentów miał wobec tej kwestii nastawienie ambiwalentne. Należy podkreślić, że ponownie uczestnicy programów outplacementowych najczęściej potwierdzali dostrzeżenie takiego efektu projektów, w których brali udział (łącznie 75% odpowiedzi potwierdzających). Również częściej od ogółu objętych badaniem osób spełnienie oczekiwania było wskazywane przez osoby objęte działaniami rozwojowymi dla MMŚP oraz przez uczestników kursów i szkoleń językowych oraz z wykorzystaniem ICT, lecz różnica ta nie była tak wyraźna jak w przypadku osób objętych programami outplacementowymi.

Tabela 9. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Zwiększenia zarobków

		19. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Zwiększenia zarobków						Ogółem
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	
Działanie	10.1 (PI 8v)	16,9%	40,3%	23,4%	9,7%	8,1%	1,6%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	25,0%	50,0%	10,0%	0,0%	15,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	17,6%	11,8%	38,2%	20,6%	11,8%	0,0%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	12.2 (PI 10i)	5,6%	35,5%	31,3%	13,1%	13,1%	1,4%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	14,5%	37,0%	19,6%	12,8%	14,9%	1,3%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	5,9%	32,4%	23,5%	23,5%	14,7%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	9,2%	33,2%	28,4%	14,3%	13,6%	1,4%	100,0%
	Mężczyzna	15,1%	42,4%	20,6%	9,7%	11,3%	0,8%	100,0%
Ogółem	%	10,9%	35,9%	26,1%	12,9%	12,9%	1,2%	100,0%
	N	88	289	210	104	104	10	805

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

W odniesieniu do spełniania oczekiwania w postaci uzyskania awansu w pracy łączny udział odpowiedzi negujących spełnienie oczekiwania przewyższył udział odpowiedzi potwierdzających wystąpienie takiego efektu uczestnictwa w projekcie. Rozkłady odpowiedzi udzielanych przez uczestników projektów zaszeregowywanych do poszczególnych działań wyraźnie się jednak od siebie różnią pod tym względem. O ile znaczna większość osób objętych projektami outplacementowymi, które sformułowały takie oczekiwanie, potwierdziła, że przyniosły one taki efekt, to w przypadku wszystkich działań realizowanych w ramach 12 Osi Priorytetowej oraz programu zdrowotnego więcej było osób, które zaprzeczyły, by oczekiwanie takie zostało spełnione. W przypadku uczestników kursów i szkoleń językowych oraz z wykorzystaniem ICT fakt ten jest istotny ze względu na specyfikę oferowanego wsparcia, lecz zastrzec należy, że wśród tych osób udziały odpowiedzi potwierdzających i zaprzeczających spełnieniu oczekiwania nie różnią się od siebie znacząco.

Tabela 10. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Awansu w pracy

		19. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Awansu w pracy						Ogółem
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	
Działanie	10.1 (PI 8v)	18,4%	34,2%	13,2%	7,9%	23,7%	2,6%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	28,6%	57,1%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	30,0%	0,0%	10,0%	40,0%	20,0%	0,0%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	12.2 (PI 10i)	9,5%	17,5%	22,2%	22,2%	25,4%	3,2%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	12,9%	23,3%	22,4%	18,1%	23,3%	0,0%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	0,0%	23,5%	29,4%	11,8%	35,3%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	12,9%	18,4%	19,0%	23,3%	24,5%	1,8%	100,0%
	Mężczyzna	13,6%	33,0%	22,7%	8,0%	22,7%	0,0%	100,0%
Ogółem	%	13,1%	23,5%	20,3%	17,9%	23,9%	1,2%	100,0%
	N	33	59	51	45	60	3	251

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Niespełna jedna trzecia uczestników projektów, którzy oczekiwali, że udział w projekcie przyniesie skutek w postaci zmiany miejsca pracy, potwierdziło, że efekt taki miał miejsce, zaś nieco ponad połowa takich osób zaprzeczyła, by udział w projekcie przyniósł taki efekt. Najczęściej fakt zmiany pracy był potwierdzany przez uczestników działań outplacementowych: w ich wypadku 77,8% osób, które formułowały takie oczekiwanie, potwierdziły wystąpienie takiego efektu. Analizując odpowiedzi uczestników projektów przyporządkowanych do innych działań należy zwrócić szczególną uwagę na

rozkład odpowiedzi odnotowany wśród uczestników działania 12.3, którzy oczekiwali zmiany pracy za sprawą udziału w projekcie: 54,5% tych osób odpowiedziało, że oczekiwanie nie zostało spełnione, podczas gdy udział odpowiedzi potwierdzających ten efekt wyniósł 29,3%.

Tabela 11. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Zmiany pracy

		19. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Zmiany pracy						
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	25,0%	29,2%	0,0%	12,5%	29,2%	4,2%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	66,7%	11,1%	0,0%	0,0%	22,2%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	22,2%	0,0%	33,3%	22,2%	0,0%	22,2%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	12.2 (PI 10i)	0,0%	16,7%	27,8%	33,3%	22,2%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	14,1%	15,2%	14,1%	19,7%	34,8%	2,0%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	25,0%	12,5%	0,0%	37,5%	25,0%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	13,7%	15,3%	13,7%	20,0%	35,3%	2,1%	100,0%
	Mężczyzna	23,7%	17,1%	13,2%	19,7%	22,4%	3,9%	100,0%
Ogółem	%	16,5%	15,8%	13,5%	19,9%	31,6%	2,6%	100,0%
	N	44	42	36	53	84	7	266

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Znaczna większość objętych badaniem osób zadeklarowała, że udział w projektach wpłynął na wzrost ich satysfakcji z wykonywanej pracy: odpowiedzi takiej udzieliło 76,5%, z czego 25 punktów procentowych przypadło na odpowiedź *zdecydowanie tak*. Najkorzystniej przedstawiał się rozkład odpowiedzi odnotowany wśród uczestników działań outplacementowych, wśród których przeważały odpowiedzi wyrażające kategorię potwierdzenie spełnienia formułowanego oczekiwania.

Tabela 12. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Zwiększenia satysfakcji z pracy

		19. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Zwiększenia satysfakcji z pracy						
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	33,6%	52,3%	8,4%	2,8%	2,8%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	53,8%	30,8%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	22,4%	44,8%	23,9%	6,0%	1,5%	1,5%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	12.2 (PI 10i)	22,2%	55,4%	17,9%	2,8%	1,3%	0,4%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	25,8%	49,5%	15,1%	6,2%	2,3%	1,1%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	21,4%	45,2%	14,3%	9,5%	4,8%	4,8%	100,0%
Płeć	Kobieta	23,7%	52,1%	16,3%	4,3%	2,4%	1,2%	100,0%
	Mężczyzna	28,7%	49,8%	15,5%	5,3%	0,7%	0,0%	100,0%
Ogółem	%	25,0%	51,5%	16,1%	4,5%	2,0%	0,9%	100,0%
	N	292	601	188	53	23	10	1167

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Spośród osób, które oczekiwały, że udział w projekcie poprawi ich zdolność do godzenia życia zawodowego i rodzinnego, 70,4% potwierdziło, że efekt taki został osiągnięty, zaś jedynie 7,7% temu zaprzeczyło. Należy podkreślić, że wystąpienie tego efektu częściej od kobiet potwierdzali mężczyźni. Różnica wyniosła wprawdzie jedynie 3,9 punktu procentowego, lecz jest istotna w kontekście założeń dotyczących wypracowywania u kobiet i mężczyzn. Zakłada się bowiem, że to kobiety z racji tradycyjnego podziału obowiązków podlegają silniejszej presji właśnie ze względu na konieczność godzenia ról zawodowych i rodzinnych. Ponownie najbardziej skłonni do dostrzegania efektu byli uczestnicy działań outplacementowych, działań rozwojowych dla MMŚP oraz osoby uczestniczące w kursach i szkoleniach językowych i z wykorzystaniem ICT.

Tabela 13. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Godzenia życia zawodowego i rodzinnego

		19. Na ile te oczekiwania zostały spełnione? - Godzenia życia zawodowego i rodzinnego						
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	28,9%	47,4%	15,8%	2,6%	2,6%	2,6%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	40,0%	30,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	27,7%	38,6%	22,9%	4,8%	0,0%	6,0%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	12.2 (PI 10i)	20,9%	34,3%	28,4%	11,9%	4,5%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	26,2%	49,8%	17,2%	4,7%	1,3%	0,9%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	9,1%	45,5%	9,1%	9,1%	18,2%	9,1%	100,0%
Płeć	Kobieta	23,3%	45,8%	19,6%	6,3%	2,3%	2,7%	100,0%
	Mężczyzna	31,2%	41,8%	20,6%	4,3%	1,4%	0,7%	100,0%
Ogółem	%	25,8%	44,6%	19,9%	5,7%	2,0%	2,0%	100,0%
	N	114	197	88	25	9	9	442

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

5.2. Jakość, użyteczność, adekwatność i trwałość wsparcia na podstawie wyników badania jakościowego

5.2.1. Ocena jakości udzielonego wsparcia

Ocena jakości udzielonego wsparcia wśród uczestników jest **różna**. Z jednej strony są osoby, które deklarują **pełne zadowolenie** z udziału w projekcie, z drugiej zaś są osoby, które są zadowolone, lecz wskazują na pewne **niedociągnięcia**, które obniżały jakość wsparcia, z którego korzystały. Pojawiają się również głosy o **wydzwisku negatywnym**, wskazujące na niewykorzystanie należycie szansy na rozwój, na co wpływ miała przede wszystkim organizacja danej formy wsparcia – dotyczy to kursów i szkoleń. Wśród tej pierwszej grupy dominują osoby korzystające z badań medycznych i profilaktycznych, które podkreślają, że wszystko w tym zakresie odbywało się sprawnie i szybko, a dzięki skorzystaniu z tej formy wsparcia zyskały **pewność, że są zdrowe**, co wpłynęło na ich samopoczucie. Do grona zadowolonych uczestników zaliczają się również osoby korzystające z kursów, jednak warunkiem koniecznym było, aby kurs idealnie wpasował się w oczekiwania uczestnika oraz cechował się wysokim zaangażowaniem prowadzącego i dobrą organizacją.

Dla grupy uczestników częściowo zadowolonych, czynnikami wpływającymi na zmniejszenie satysfakcji były głównie **problemy organizacyjne** oraz **niedostosowanie zakresu wsparcia do ich potrzeb i oczekiwań**. Problematyczne dla uczestników projektów było tempo ich realizacji i zakres kursów (zwłaszcza kursów językowych), które było nie zawsze adekwatne do ich możliwości percepcyjnych. **Zbyt intensywne tempo kursu**, zbyt duża ilość materiału do przyswojenia skutkowało zbyt małym przyswojeniem materiału czego skutkiem jest zbyt **niski poziom nabytych umiejętności**, aby mogły stanowić one atut na rynku pracy. Z drugiej strony pojawiały się głosy o **zbyt niskim poziomie nauczania i tempie nauki**, co z kolei inne osoby odczuwały jako niewykorzystanie szansy na pozyskanie nowych kompetencji i stratę swojego czasu.

Jako czynnik powodujący zbyt duże tempo nauki i przesyt materiału uczestnicy wskazywali **opóźnienia projektów**, często wynikające z różnych **trudności organizacyjnych**, jak np. problemy ze skompletowaniem kadry prowadzącej kurs. Zastrzeżenia pojawiają się również w odniesieniu do **tworzenia grup kursowych**, które były niejednorodne, co generowało problemy dla uczestników początkujących. Grupy były kilku bądź kilkunastoosobowe, a w ich skład wchodziły zarówno osoby, które nie miały wcześniej styczności z przedmiotem nauczania (np. językiem obcym, obsługą komputera) oraz osoby dysponujące umiejętnościami w tym zakresie na poziomie podstawowym, średniozaawansowanym, a nawet zaawansowanym. W tak zróżnicowanych grupach osoba prowadząca miała **trudności z dostosowaniem poziomu i zakresu nauczania** do rzeczywistych potrzeb każdego uczestnika. Ma to realny wpływ na efekty końcowe kursu – osoby początkujące nie opanowują w zadowalającym stopniu podstaw, a osoby zaawansowane nie rozwijają swojej wiedzy i umiejętności.

Sytuacja ta nie dotyczyła wszystkich tego typu form wsparcia. W innych grupach dopasowywano uczestników pod względem poziomu wiedzy i umiejętności poprzez **testy sprawdzające wiedzę**. Wówczas nauka w takiej grupie była o wiele efektywniejsza, a uczestnicy tych kursów charakteryzowali się **większym zadowoleniem** z uzyskanego wsparcia.

Ocena jakości otrzymanego wsparcia przez uczestników jest niejednorodna. Z jednej strony **doceniają możliwość pozyskania nowych umiejętności i kompetencji**, z drugiej zaś wskazują **na trudności, które nie pozwoliły w pełni wykorzystać możliwości**, jakie projekt im mógł zapewnić. Problemem było to, że zmieniały się osoby odpowiedzialne za realizację projektów lub realizację szkoleń i kursów, a ponadto wskazywano również na problem dotyczący **niedostępności osób odpowiedzialnych za koordynację projektu** oraz ich **bierność w reakcji na zgłaszane uwagi**. Ponadto wskazywano również na **opóźnienia w realizacji** szkoleń i kursów z powodu **braku osoby prowadzącej** czy z powodu problemów lokalowych, takich jak **niedostosowanie lokalu** do formy szkolenia i ilości uczestniczących w nim osób oraz ogólnie złych warunków lokalowych.

Część uczestników była zainteresowana poszerzeniem wiedzy, jednak nie otrzymała tego, czego oczekiwała, stąd głosy o niezadowoleniu z jakości wsparcia. Pojawiały się głosy, że **zaangażowanie osób prowadzących kursy** (m.in. językowe) **oraz wymagania stawiane kursantom były zbyt małe**. W tej kwestii problemem było również to, że uczestnicy kursu mieli zróżnicowane nastawienie, czy też **różnili się między sobą stopniem zaangażowania**. W tym wypadku są to jednak czynniki, na które realizator projektu nie ma wpływu.

Brak zaangażowania w prowadzone kursy zarzucano również ich realizatorom, którzy **nie kontrolowali jakości prowadzonych zajęć**. Uczestnicy odczuwali brak zaangażowania lektorów czy innych osób prowadzących kursy, **brak motywowania uczestników** do bardziej wyężonej pracy, **kontrolowania**, aby wynieśli oni z tego kursu konkretny zakres wiedzy i umiejętności.

5.2.2. Propozycje zmian w zakresie oferowanych form wsparcia

Istotną zmianą w zakresie prowadzenia kursów językowych czy kursów nabywania umiejętności, np. komputerowych, jaką postulowali uczestnicy projektów, jest **ujednoczenie grup, w których odbywają się zajęcia**, zarówno pod kątem **wieku** uczestników, jak i **poziomu zaawansowania** w zakresie wykładanego przedmiotu. Sytuacje, gdy w kursie **uczestniczą osoby z bardzo różnych grup** wiekowych oraz o różnym poziomie zaawansowania, generują liczne problemy i **znaczco obniżają jakość oferowanego wsparcia**. Wraz z wiekiem zmieniają się możliwości percepcyjne człowieka, dlatego też osoby starsze potrzebują większej ilości czasu na naukę, niż osoby młode. Z kolei osoby początkujące oczekują nauki od podstaw, które osoby zaawansowane mają już opanowane i które chcą rozwijać dalej. Trudno połączyć potrzeby i możliwości tak rozbieżnych grup uczestników w ramach jednej grupy na tyle, aby każdy był usatysfakcjonowany – i aby zostały zaspokojone jego potrzeby i oczekiwania.

Uczestnicy projektów, wskazując na formy wsparcia, jakich by **oczekiwali i jakich im brakowało**, mówili o **kursach zawodowych**. Wskazywano zatem na długookresowe kursy, które **przygotowywałyby do pracy w zawodzie**, a także umożliwiałyby **przekwalifikowanie pracowników**. Takie kursy byłyby rozwiązaniem dla osób posiadających wykształcenie, na które nie występuje zapotrzebowanie na rynku pracy, gdyż **dawałyby one szansę na pozyskanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji** w zawodach, które są poszukiwane przez pracodawców.

W zakresie kursów zwracano dużą uwagę na potrzebę **organizacji kursów komputerowych dla pracowników 45+**, których obecny zakres obowiązków obliuguje do korzystania z komputerów i różnych programów, np. **Excel**, a którzy mają z tym problemy. Wsparcie osób w tym wieku w nauce obsługi programów komputerowych powszechnie wykorzystywanych w przedsiębiorstwach wydaje się kluczowe dla **zapewnienia adekwatności form wsparcia** w odniesieniu do potrzeb potencjalnych uczestników oraz rynku pracy.

Najważniejszym wydaje się więc dostosowywanie zakresu kursów do potrzeb konkretnej grupy osób, dobranej według określonego klucza, który zapewni **spójność potrzeb i oczekiwań uczestników kursu**. Uwaga powinna być skupiona na rekrutowaniu uczestników kursu w oparciu o **podobne zapotrzebowanie na wiedzę, wiek oraz zakres posiadanych już umiejętności**.

Zmianą, którą wskazują uczestnicy szkoleń i kursów jest konieczność **połączenia teorii z praktyką**, wprowadzenie w większym stopniu zajęć praktycznych, aby kursanci potrafili pozyskaną wiedzę wykorzystywać.

Wśród zapotrzebowania uczestników pojawiają się głosy o potrzebie uczestnictwa w różnorodnych kursach i szkoleniach, jak np. **dotyczących prawa**, ale również zajęć stanowiących **hobby**, w celu rozluźnienia się, zrelaksowania po pracy, **zajęć sportowych** dla osób o siedzącym czy stojącym trybie pracy.

W odniesieniu do wsparcia dla osób **zakładających własną działalność gospodarczą** uczestnicy projektów wskazują na konieczność **zwiększania dotacji** i wszelkich form wsparcia finansowego, gdyż ich **obecny poziom na zbyt niski**, aby stanowić rzeczywistą pomoc dla nowopowstałego

przedsiębiorstwa. Jeżeli osoba bezrobotna, długotrwale bezrobotna bądź pracująca, ale przechodząca na własną działalność gospodarczą nie dysponuje własnymi zasobami finansowymi, to wsparcie nawet kilkudziesięciu tysięcy złotych może okazać się niewystarczające. Sytuacja nowych przedsiębiorców na rynku pracy jest trudna, więc **rozpoczęcie działalności wymaga dużych nakładów finansowych**, a pozyskanie oczekiwanej **liczby klientów** jest możliwe zwykle po upływie **pewnego czasu**.

Dość istotną kwestią, ale niestety trudną do osiągnięcia, jest podjęcie przez instytucje zarządzające funduszami unijnymi działań mających na celu **wyeliminowanie nierzetelnych firm**, które ubiegają się o realizację kursów i szkoleń. Nierzetelność firm skutkuje znaczącym spadkiem zadowolenia uczestników projektu z otrzymanego wsparcia i rzutuje na ocenę jego jakości. Przez brak odpowiedniego zaangażowania realizatorów projektów pojawiają się w trakcie jego realizacji problemy kadrowe, lokalowe, źle dobrane grupy uczestników, zakres zajęć rozmiągający się z oczekiwaniami i potrzebami kursantów. Wszelkie trudności tego typu rzutują na ogólny odbiór podobnych form wsparcia realizowanych w ramach funduszy unijnych.

Ważną kwestią jest również zwiększenie uwagi kładzonej na **prawidłową rekrutację uczestników projektów**, tak aby zapewnić maksymalnie komfortowe i sprzyjające rozwojowi warunki prowadzenia szkoleń i kursów. Większa waga powinna być również przywiązywana do określania motywacji potencjalnych uczestników różnych form wsparcia. Obecność osób, które **nie podchodzą do kursu lub szkolenia z odpowiednią powagą i uwagą** było jednym z częściej wskazywanych problemów mających wpływ na całościową ocenę jakości otrzymanego wsparcia. Osoby te spowalniały bądź utrudniały pracę grupie. Uczestnicy często mieli uczucie, że grupy tworzone były na szybko, aby zrealizować kurs czy szkolenie, nie biorąc pod uwagę jego skuteczności i adekwatności.

Kluczową kwestią wydaje się być podjęcie bardziej **intensywnych działań informacyjno-promocyjnych** dotyczących projektów, aby możliwe było dotarcie do grup docelowych. Uczestnikom projektów trudno określić, gdzie mieliby szukać informacji o projektach oferujących wsparcie, które ich interesuje. Z reguły informacje takie pozyskiwali **drogą „pantoflową” bądź z ulotek**. Jako główne źródło wiedzy, gdzie poszukiwaliby informacji, jest **Internet**. Wskazywano na duży problem z odnalezieniem aktualnych ofert darmowych kursów i szkoleń, z których mogliby skorzystać. Jako **miejsce docelowe**, w którym powinny znajdować się wyczerpujące, szczegółowe informacje o wszystkich prowadzonych naborach na tego typu wsparcie wskazywali **dedykowany temu portal internetowy**, który mógłby być powiązany z Urzędem Marszałkowskim.

5.2.3. Wpływ form wsparcia na poprawę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy

Poprawa sytuacji uczestników na rynku pracy następowała poprzez podniesienie kwalifikacji, jednak wśród uczestników wywiadów grupowych dwie osoby przyznały, że dzięki udziałowi w kursie komputerowym udało im się podjąć lepszą pracę na pełny etat bądź uzyskać awans. W większości przypadków **wskazywano jedynie na samorozwój i świadomość**, że w sytuacji wymagającej zastosowania nowo nabytej wiedzy potrafiliby się porozumieć czy obsłużyć program komputerowy.

Kursy umożliwiały w dużej mierze uczestnikom pozyskanie wiedzy i umiejętności **niezbędnych do wykonywania codziennych obowiązków na stanowisku pracy**. Przykładem są kursy komputerowe, dzięki którym osoby bardziej zaawansowane wiekowo mogły nabyć umiejętności umożliwiające im wykonywanie swoich zadań zawodowych. Jest to niezwykle istotne **w dobie powszechnej komputeryzacji i informatyzacji**, gdy od pracownika bez względu na wiek oczekuje się sprawnego i samodzielnego obsługiwanie niezbędnych w danej branży na danym stanowisku programów komputerowych.

Również w przypadku **kursów językowych** nabyte umiejętności pozwoliły pracownikom na **wykorzystywanie ich w pracy zawodowej**, np. w kontaktach z klientem. Jednak nierzadko **poprawa kompetencji pracowników nie przekładała się na poprawę ich sytuacji zawodowej w**

miejscu pracy. Niekiedy dzięki pozyskanym nowym umiejętnościom **otrzymywali nowe zadania** zawodowe, co **nie przekładało się** na awans czy chociażby wzrost uposażenia.

Otrzymane w ramach projektów wsparcie umożliwiło uczestnikom nie tylko poprawę ich sytuacji na rynku pracy, ale także miało **wpływ na ich życie prywatne i rodzinne**. Dla części uczestników nabycie nowych umiejętności i wiedzy pozwoliło na **wsparcie i pomoc dzieciom lub wnukom w odrabianiu prac domowych i nauce**. Jest to **wartość dodana dla uczestników projektów**, gdyż mogą swoją wiedzę i umiejętności wykorzystywać nie tylko w pracy zawodowej, ale również na gruncie prywatnym.

Problemem zgłaszanym przez uczestników był **brak świadectw czy też zaświadczeń o ukończonym kursie**, co przekłada się na postrzeganie uzyskanego wsparcia, jako **niepełnowartościowego**. Brak odpowiednich dokumentów umożliwiających potwierdzenie uzyskanych kwalifikacji skutkuje **niemożnością wykorzystywania tych umiejętności** w procesach rekrutacyjnych bądź staraniach o awans, podwyżkę wynagrodzenia lub zmianę zakresu obowiązków.

Uczestnicy projektów wskazywali jednak, że często nawet podniesienie kwalifikacji, nabycie nowych umiejętności pożądaných na rynku pracy **nie jest gwarancją poprawy sytuacji pracownika**. Owszem kwalifikacje są niezwykle istotne, jednak na **atrakcyjność pracownika** i chęć zatrudnienia go przez pracodawcę **mają wpływ także inne czynniki**, np. wiek pracownika. Osoby starsze, będące w wieku przedemerytalnym mają trudności ze znalezieniem pracy bądź uzyskaniem umowy o pracę. Tym, co jest przyczyną takiego stanu rzeczy, są **obawy pracodawców przed zatrudnianiem osób starszych** chronionych prawem przed zwolnieniami.

Czynnikiem wpływającym na brak poprawy sytuacji uczestników na rynku pracy są również **obawy pracowników przed zmianami**, związane często z wiekiem, przyzwyczajeniem. Ale także wynikające z działań **przedsiębiorców, którzy nie promują osób doksztalających się**, nie doceniają pracowników, którzy podnoszą kompetencje, **nie są nastawieni na rozwój i wprowadzanie innowacji w firmie**. Jednak pracownicy, którzy podejmują szkolenia i kursy, dążą do rozwoju, pracują, ponieważ obawiają się, że ze względu na wiek nie uda im się znaleźć lepszej posady. **Brak poprawy** sytuacji osób uczestniczących w poszczególnych formach wsparcia **wynika z wielu czynników**, które się zazębiają.

Brak rzeczywistej poprawy sytuacji uczestników na rynku pracy wynika także częściowo z **braku perspektyw rozwoju** na Lubelszczyźnie, **braku przedsiębiorstw**, w których można by było starać się o bardziej wymagające, ale **lepiej płatne stanowiska**. Stanowisko takie wyrażone zostało w następującej wypowiedzi uczestnika zogniskowanego wywiadu grupowego: *Nie jesteśmy Warszawą, nie jesteśmy Poznaniem. Jesteśmy wschodem. U nas jest dużo trudniej. (...) Bo ja bym się nie bała pracować w korporacji, gdzie by mi zapłacili 3 razy tyle, bo moje zarobki są bardzo marne (...). (...) byłabym chętna, bo ja się pracy nie boję i dałabym sobie radę. Ale u nas nawet chyba nie ma za bardzo korporacji (...) żeby się wkręcić w coś.*

5.2.4. Adekwatność wsparcia do potrzeb grup docelowych oraz rynku pracy

Adekwatność wsparcia do potrzeb grup docelowych należy oceniać w odniesieniu do dwóch aspektów: po pierwsze analizując **poziom zainteresowania poszczególnymi formami wsparcia na etapie rekrutowania uczestników**, po drugie **na podstawie oceny uczestników, którzy z tego wsparcia skorzystali**. Szkolenia i kursy są z reguły tymi formami wsparcia, z których uczestnicy projektów chętnie korzystają, pod warunkiem, że spełniają pewne warunki: są ukierunkowane na przekazanie wiedzy i umiejętności pożądaných przez pracowników i pracodawców, są dobrze zorganizowane i wypromowane. Jak pokazuje analiza jakościowych wywiadów, **nie każdy z kursów/szkoleń**, w których brali udział uczestnicy wywiadów grupowych, **cieszył się odpowiednim poziomem zainteresowania**, czego rezultatem było duże zróżnicowanie wewnątrz grupy pod względem wieku, poziomu umiejętności i oczekiwań. Można więc wnioskować, że nie były to formy wsparcia, które były adekwatne do potrzeb grup docelowych i rynku pracy. Należy jednak mieć na uwadze, że wpływ na taką ocenę konkretnych kursów/szkoleń miało wiele czynników i absolutnie nie można tych wniosków przekładać na ogół tego rodzaju form wsparcia, tym bardziej, że uczestnicy

sesji fokusowych wskazywali na wiele kursów/szkoleń, które były dobrze zorganizowane i cechowały się dużą adekwatnością w zakresie ich potrzeb wynikających najczęściej z potrzeb rynku pracy.

Uczestnicy projektów, którzy korzystali ze wsparcia w formie kursów, np. językowych, podkreślają jego adekwatność do swoich potrzeb i potrzeb rynku pracy. Kluczowym argumentem za trafnością i adekwatnością tej formy wsparcia są **oczekiwania rynku pracy w zakresie kompetencji językowych**. Kursanci wskazują, że obecnie znajomość języków, zwłaszcza języka angielskiego jest jednym z podstawowych wymagań stawianym pracownikom przez pracodawców.

Jako adekwatne formy wsparcia uczestnicy wskazywali na **kursy oraz studia podyplomowe**, jako te działania, które umożliwiają zdobycie i podniesienie kwalifikacji, które **pozwalają na dostosowanie się pracowników do potrzeb rynku pracy** i oczekiwań pracodawców.

Podkreślano również potrzebę realizacji projektów, w ramach których można skorzystać z **badania medycznych, profilaktycznych**. Jako główny atut tego typu form wsparcia wskazywano na możliwość skorzystania z badań, często specjalistycznych, **unikając kolejek i wielokrotnych wizyt u lekarzy**, co jest **problematyczne dla osób pracujących zawodowo** cechujących się niższą dyspozycyjnością czasową. Ta forma wsparcia była szczególnie atrakcyjna dla uczestników ze starszych grup wiekowych.

Sama idea prowadzenia szkoleń/kursów **bezpłatnych**, z których mogą skorzystać różne kategorie osób, jest popierana i chwalona, zwłaszcza że w większości przypadków osoby prywatnie **nie są w stanie pokryć kosztów takich kursów** z własnych zasobów finansowych. Biorąc pod uwagę wysokość zarobków na Lubelszczyźnie oraz fakt, że pracownik posiada rodzinę na utrzymaniu, to wydatki 2-3 tys. zł na kurs/szkolenie jest dla części osób **zbyt dużym, a nawet nierealnym wydatkiem**. Dlatego możliwość skorzystania z kursów podwyższających kwalifikacje, a dofinansowywanych jest bardzo dobrze oceniane w kontekście adekwatności wsparcia do potrzeb i oczekiwań jego potencjalnych beneficjentów.

Odnosząc się do adekwatności oferowanych form wsparcia do potrzeb rynku pracy należy podkreślić, że motywacje uczestników kursów/szkoleń nie zawsze były tożsame z chęcią pozyskania wiedzy, umiejętności, które chciano wykorzystywać w celu dostosowania się do potrzeb swojego pracodawcy czy z myślą o zmianie pracodawcy. Podkreślano, że często motywacją do wzięcia udziału w kursie była **chęć samorozwoju**, sprawdzenia siebie, nabycia umiejętności, które będą wykorzystywane **bardziej w życiu codziennym niż zawodowym**. Na co przykładem jest fakt, że korzystali z nich także emeryci, osoby które w najbliższym czasie planują odejście na emeryturę, a więc osoby, które **są lub lada moment będą poza rynkiem pracy**. Trudno również powiązać projekty medyczne umożliwiające uczestnikom skorzystanie z **badania profilaktycznych z potrzebami rynku pracy**. Była to forma wsparcia, która przede wszystkim odnosiła się do potrzeb grup docelowych. Najbardziej adekwatną formą wsparcia **w odniesieniu do potrzeb rynku pracy** wydają się być **kursy komputerowe** ukierunkowane na przekazanie wiedzy dotyczącej konkretnych programów komputerowych.

Wsparcie oferowane w ramach projektów było adekwatne do potrzeb rynku pracy w tym zakresie, że umożliwiało pracownikom uzyskanie umiejętności, kwalifikacji **w zakresie potrzeb pracodawców** – tj. obsługi programów komputerowych wykorzystywanych w przedsiębiorstwie/branży, umiejętności językowych niezbędnych do porozumiewania się z klientami. Potrzeby poszerzenia wiedzy w tym zakresie wynikały z **oczekiwań pracodawców**.

Uczestnicy badań fokusowych odnosząc się do potrzeb rynku pracy wskazywali, że **lokalny rynek pracy ma niekorzystną specyfikę z perspektywy pracobiorcy**, ze względu na **małą liczbę dużych przedsiębiorstw**, które zatrudniają duże załogi. Według uczestników wywiadów zogniskowanych w dużych przedsiębiorstwach położonych na terenie regionu częstszym zjawiskiem są **zwolnienia grupowe** w funkcjonujących na tym terenie przedsiębiorstwach niż zatrudnianie dużej liczby nowych pracowników. **Oczekiwania pracodawców** wydają się im być zbyt **wygórowane** w odniesieniu do oferowanych zarobków, które są na niskim poziomie. Zwracano uwagę, że z jednej strony pracodawcy oczekują wysokich kwalifikacji, doświadczenia, a **nie oferują za nie odpowiedniego**

wynagrodzenia. Problemem jest oczekiwanie na etapie rekrutacji określonych umiejętności/kwalifikacji, które w rzeczywistości **nie są wykorzystywane przez pracowników na wskazanym stanowisku** przy określonym zakresie obowiązków (np. znajomość języka angielskiego). **Ogranicza to możliwość aplikowania** o pracę osób, które danych kwalifikacji nie posiadają, ale posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie rzeczywiście wymaganym na danym stanowisku.

W znacznym stopniu wskazując na potrzeby szkoleniowe odnoszono się do potrzeb rynku pracy. Dostrzegalne są **braki kadrowe zwłaszcza w zawodach rzemieślniczych**, które nie są popularne wśród kształcącej się młodzieży, a które stały się **zawodami ginącymi**, np. szewc, tokarz, hydraulik, piekarz itp. Młodzież jest ukierunkowana na zdobywanie kolejnych etapów edukacji, większości dążąc do **ukończenia studiów wyższych**. Co już obecnie doprowadziło do przesytu na rynku pracy osób z wyższym wykształceniem, przy jednoczesnym **braku osób z wykształceniem zawodowym**. W związku z tym jako **ważny kierunek wsparcia** wskazuje się na organizację kursów/szkoleń *stricte* zawodowych, ukierunkowanych na **nauczenie konkretnego fachu**. Jednak mówiąc o tych potrzebach rynku pracy uczestnicy dotychczasowego wsparcia nie odnosili się do siebie wskazując, że oni jako pracownicy potrzebują takich szkoleń, ale że takie szkolenia/kursy są ważne i **powinny być dedykowane osobom młodym**, które nie mogą odnaleźć się na rynku pracy, które nie są predysponowane do uzyskania wykształcenia wyższego, które posiadają **wykształcenie nieadekwatne do potrzeb pracodawców**.

5.2.5. Wpływ otrzymanego wsparcia na podwyższenie kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności adaptacyjnych do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy

Uzyskane umiejętności i kwalifikacje, np. w zakresie języka obcego czy obsługi **programów komputerowych, np. Excela**, pozwala w pewnym stopniu na podniesienie swojej wartości na lokalnym rynku pracy. Jednak istotne są tutaj oczekiwania pracodawców i rodzaj pracy. Wspomniane kwalifikacje umożliwiają m.in. **aplikowanie w naborach na wakaty urzędnicze**.

Uczestnicy projektów dostrzegają pozytywny wpływ wsparcia jakie otrzymali na ich sytuację na rynku pracy i widzą, że dzięki nabytym umiejętnościom i kompetencjom **dostosowują się do zachodzących na rynku zmian**. Poprzez uczestnictwo w kursie językowym potrafią samodzielnie, bez udziału osób trzecich/tłumaczy, porozumieć się z obcokrajowcami, którzy coraz częściej korzystają z usług np. księgowych.

Jednak poziom umiejętności i wiedzy, którą pozyskali uczestnicy kursów **nie jest na tyle wysoki, żeby mogli się oni swobodnie porozumiewać w języku obcym**, ani żeby stanowiło to wyraźny atut w pracy zawodowej. Osoby korzystające z kursów językowych wskazują, że były one adekwatne do ich potrzeb, jednak czas ich trwania, tempo nauczania i zakres przekazywanej wiedzy nie do końca umożliwił im pozyskanie wiedzy na odpowiednim poziomie, aby móc wykorzystywać ją w celach zawodowych.

5.2.6. Trwałość osiągniętych wartości wskaźników

Uczestnicy projektów, zwłaszcza w zakresie kursów językowych, posiadali pewien zakres wiedzy i kompetencji językowych, które pozwalają im się **komunikować w języku obcym zarówno na stopie prywatnej, jak i, przynajmniej częściowo, na stopie zawodowej**. Dzięki nabyciu tych kompetencji uważają się za osoby relatywnie atrakcyjniejsze na rynku pracy dla pracodawców, gdyż dysponują wyższymi kwalifikacjami i umiejętnościami. Tym bardziej, że są to umiejętności cenione i poszukiwane przez pracodawców.

Dużym atutem, na który zwracano uwagę, było nie tylko nabycie nowych umiejętności i wiedzy, ale **wzrost pewności siebie wśród pracowników**. Będąc bardziej pewnymi siebie osoby mogą z większym **entuzjazmem podchodzić do pracy, chętniej podejmować nowe zadania**, a także zatroszczyć się o poprawę swojej sytuacji zawodowej – powalczyć o awans, podwyżkę, zmienić pracę. Jest to kluczowa wartość dodana projektów, w których uczestniczyli.

Wg części uczestników badania fokusowego **oferowane kursy nie są same w sobie elementem pozwalającym na poprawę** sytuacji na rynku pracy. Są **pierwszym elementem, podstawą do podejmowania dalszych kursów/szkoleń** ukierunkowanych na zdobywanie wiedzy i umiejętności, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, a w rezultacie zmianę swojej sytuacji na rynku pracy.

5.2.7. Dalsza poprawa sytuacji na rynku pracy uczestników wsparcia

Część osób, która skorzystała ze wsparcia w ramach projektów **podejmuje kolejne kroki w celu podniesienia swoich kompetencji** zawodowych i uczestniczy w innych szkoleniach. Są to szkolenia zarówno organizowane przez pracodawców, ale także szkolenia, w których uczestniczą indywidualnie – znajdując oferty osobiście, finansując je z własnych środków.

Najczęściej są to różne warianty **kontynuacji rozpoczętej nauki**, czyli osoby, które uczestniczyły w kursie językowym **poszukują kursów o wyższym stopniu zaawansowania**, aby już we własnym zakresie podnosić swoje kwalifikacje i umiejętności językowe. Niektórzy rozpoczynają zupełnie nowe kursy, np. komputerowe bądź nauki innego języka obcego. Podejmowanie tego typu aktywności, doszkalanie się motywowane jest często potrzebą samodoskonalenia, chęcią poszerzenia swojej wiedzy, ale **nie w celach zawodowych, ale prywatnych, dla satysfakcji, ułatwienia sobie życia**.

Dla większości uczestników badań jakościowych kursy/szkolenia stanowią **przyjemną formę spędzania czasu wolnego**. Dostrzegalne jest to głównie **w odniesieniu do emerytów i osób, które są w wieku przedemerytalnym**. W związku z tym kursami, które ich interesują, są takie, które ukierunkowane są na rozwój hobby, sposoby spędzania wolnego czasu, np. florystyka. Dla tych osób kursy i szkolenia same w sobie są formą spędzania wolnego czasu i możliwością **nawiązania kontaktów towarzyskich**. Wobec udziału w takich kursach nawet osoby w wieku przedemerytalnym **nie formułują oczekiwań związanych z poprawą sytuacji na rynku pracy osoby**. Korzystanie z takiej oferty wychodzi zatem **naprzeciw innym oczekiwaniom**.

5.3. Programowanie Osi 10 i 12 w odniesieniu do potrzeb osób zatrudnionych na regionalnym rynku pracy

Kwestia dopasowania interwencji do potrzeb regionalnego rynku pracy oraz samych uczestników projektów została także podjęta w trakcie triady, w której uczestniczyli przedstawiciele Departamentu Wdrażania EFS Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego. W dużej mierze projektując działania opierano się na wcześniejszych doświadczeniach i poziomie zainteresowania beneficjentów konkretnymi formami wsparcia w tym zakresie. Jak podkreślają osoby zaangażowane we wdrażanie RPO był to kluczowy czynnik wpływający na zakres oferowanego wsparcia. Kluczową zmianą w odniesieniu do poprzedniego programu jest to, że zastosowano w obecnym finansowaniu (Oś priorytetowa 10) podmiotowy system, w którym wychodzono od potrzeb przedsiębiorców – tj. przedsiębiorca sam określa, jakie usługi są mu potrzebne.

Ponadto granice działań oraz formy wsparcia były wyznaczone również poprzez Umowę partnerstwa, zwłaszcza w zakresie wynegocjowanych z Komisją Europejską priorytetów inwestycyjnych, które wskazywały rodzaje wsparcia kierowanego do konkretnych grup docelowych.

Grupy docelowe były wskazane w dokumentach programowych i na ich wybór nie mieli wpływu urzędnicy szczebla regionalnego. Ponadto dokumenty te wskazywały także wskaźniki, wyznaczniki sytuacji tej grupy, które trzeba było opisać na podstawie danych statystycznych, danych o rynku pracy i sytuacji tej grupy na rynku pracy.

Wielkość środków przeznaczonych na wsparcie dla poszczególnych grup docelowych była określana na podstawie danych statystycznych, jednak z uwagi na fakt, że RPO WL 2014-2020 programowany był od 2012 roku, opierano się na danych, które w tamtym okresie były aktualne. Posługiwano się więc danymi nawet z okresu 2010-2012. Na podstawie tych danych określono poziom wskaźników do osiągnięcia, z których *de facto* Program będzie rozliczany. Bazowanie na danych pochodzących sprzed

kilku lat w wielu przypadkach może sprawić, że ustalone na tej podstawie wskaźniki staną się trudne do osiągnięcia w chwili realizacji działań wpisujących się w Regionalny Program Operacyjny.

Diagnozę potrzeb należy jednak uznać za trafną, gdyż jak wskazują osoby odpowiedzialne za realizację omawianych osi priorytetowych, osiągnięcie założonych wskaźników nie jest zagrożone. Oznacza to, że oferowane wsparcie cieszy się zainteresowaniem potencjalnych uczestników projektów, a więc odpowiada ich potrzebom.

Jeśli chodzi o **formy wsparcia cieszące się największym zainteresowaniem** wśród osób zagrożonych zwolnieniem i tych, które utraciły zatrudnienie, to bez wątplenia były to dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (Działanie 10.2). Dla osób pracujących były to szkolenia, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownicy bądź pracodawcy sami mogli wskazać zakres tych szkoleń. Zakres wsparcia w ramach działań outplacementowych jest ograniczony, a jego celem jest dla osób pracujących utrzymanie zatrudnienia.

Oprócz outplacementu oraz działań rozwojowych dla MMŚP w ramach 10 Osi Priorytetowej realizowane jest również Działanie 10.3, w ramach którego oferowane są programy zdrowotne skierowane do osób pracujących, umożliwiające im skorzystanie z badań profilaktycznych, np. w kierunku wykrywania boreliozy czy badania w formie kolonoskopii. Te działania także cieszą się dużym zainteresowaniem, zwłaszcza że umożliwiają skorzystanie ze specjalistycznych badań bez konieczności troszczenia się o skierowania, kolejki do lekarzy itp.

W ramach Działania 9.4 realizowane było wsparcie w postaci opieki dla dzieci do lat 3. Docelowo organizacja żłobków czy miejsc w żłobkach miała przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo. W tym zakresie okazało się, że de facto w dużo większym stopniu taka forma wsparcia jest potrzebna osobom pracującym, kobietom chcącym powrócić na rynek pracy po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym. Ponadto usługi żłobkowe są wciąż niedoceniane na terenach wiejskich, gdzie istnieje inna mentalność i tego rodzaju wsparcie nie jest adekwatne do potrzeb tej grupy docelowej. Należy zatem przy programowaniu wsparcia uwzględniać wiele czynników, także środowiskowych. Jednak nawet przewidując te zagrożenia nie zawsze można było to uwzględnić przy projektowaniu form wsparcia, które w znacznej części były wskazywane odgórnie.

Skuteczność oferowanego wsparcia często jest determinowana również przez grupę docelową, do której jest kierowane. Łatwiejsze jest realizowanie wsparcia dla osób pracujących, niż dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Wynika to w dużej mierze z postawy uczestnika projektu, jego zaangażowania. Osoby pracujące z reguły wiedzą czego oczekują, widzą i odczuwają potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, rozwijania się, są bardziej zmotywowane. Osoby bezrobotne i bierne zawodowo z kolei muszą często przebyć bardzo długą drogę do momentu zaktywizowania ich, powrotu na rynek pracy.

Osoby pracujące zdają sobie sprawę ze swoich potrzeb, oczekiwań pracodawców, sytuacji na rynku pracy, łatwiej jest im dopasować formę i rodzaj wsparcia. Obserwując zmiany na rynku pracy potrafią w dużym stopniu się do nich dostosować. Mając określone potrzeby potrzebują jedynie wsparcia finansowego, bo nie każdy pracodawca dysponuje funduszem szkoleniowym, środkami na doszkalanie pracowników. Wówczas działania outplacementu dobrze wpisują się w te potrzeby oferując np. szkolenia/kursy zawodowe.

W opinii osób zaangażowanych w realizację wsparcia w ramach analizowanych osi priorytetowych i działań gradacja grup docelowych jest niezwykle istotna. Pozwala na zwiększenie stopnia dostosowania trafności oferty form wsparcia do rzeczywistych potrzeb grup docelowych. W przypadku bazy usług rozwojowych to dopasowanie jest zdecydowanie trudniejsze, niż w przypadku dotacji, które mogą być przeznaczone na dowolny cel, który jest odpowiednio udokumentowany i uzasadniony.

Roźmówcy nie wskazywali na występowanie większych trudności w trakcie wdrażania wsparcia dla osób zatrudnionych. Podkreślano, że osoby pracujące są grupą docelową, która w większości zna swoje potrzeby i zgodnie z nimi ubiega się o wsparcie, co zwiększa jego skuteczność. Ponadto formy wsparcia, które umożliwiały pracodawcom bądź pracownikom decydowanie o rodzaju wsparcia, wyborze kursu/szkolenia w jeszcze większym stopniu zapewniały jego trafność. Pozwalało to na zminimalizowanie ryzyka pojawienia się trudności realizacyjnych wynikających z niedopasowania wsparcia do potrzeb jego odbiorców.

Istotnym zagadnieniem jest **efektywność kosztowa form wsparcia**. Wg przedstawicieli urzędu marszałkowskiego najbardziej efektywne kosztowo są formy wsparcia, w których jednostkowo była wydana mniejsza kwota. W Działaniu 10.1 było ograniczenie kosztowe w wysokości 5 tys. zł na jedną osobę w ciągu roku, ponadto pracodawca nie mógł uzyskać więcej dofinansowania niż 15 tys. zł w skali roku. Jednak już w Działaniu 10.2 już nie wprowadzono ograniczeń kosztowych w zakresie kosztów wsparcia na jedną osobę z uwagi na szeroki katalog wsparcia z jakiego beneficjenci mogli korzystać i możliwość korzystania z kilku form wsparcia przez jedną osobę. Zróźnicowanie form wsparcia i ich kosztów jednostkowych uniemożliwiało wprowadzenie ograniczeń kwotowych. Niewprowadzenie tego ograniczenia wynikało również z doświadczeń z poprzednich Programów Operacyjnych, które wykazały, że zapewnienie osobie bezrobotnej wyłącznie kursu/szkolenia nie przyczynia się do podjęcia przez nią pracy automatycznie po zakończeniu udziału w projekcie. Osoby te, jeśli nawet podejmą zatrudnienie potrzebują kolejnych szkoleń, które ułatwią im wejście w nową rolę pracownika, np. szkoleń personalnych, tzw. miękkich, ale także staży, praktyk, dotacji. Odejście od ograniczeń kwotowych na osobę, a umożliwienie jej korzystania z różnych form wsparcia daje lepszy efekt końcowy, lepsze rezultaty. Kompleksowość wsparcia jest jednak kosztowo droższa.

Efektywność wsparcia zapewnianego w ramach działań – na podstawie sprawozdań Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie:

OP	PI	Działanie	Wnioski o płatność: wartość ogółem	Dofinansowanie UE	Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie	Jednostkowy koszt ogółem objęcia wsparciem	Jednostkowy koszt objęcia wsparciem (z dofinansowania UE)
10	8v	Działanie 10.1	3 791 768,81 zł	2 947 421,25 zł	1718	2 207,08 zł	1 715,61 zł
	8v	Działanie 10.2	23 327 308,21 zł	19 424 870,87 zł	148	157 616,95 zł	131 249,13 zł
	8vi	Działanie 10.3	2 165 100,47 zł	1 516 313,81 zł	2849	759,95 zł	532,23 zł
12	10i	Działanie 12.2	29 384 791,06 zł	24 864 745,58 zł	2521	11 656,01 zł	9 863,05 zł
	10iii	Działanie 12.3	27 629 164,03 zł	23 040 274,81 zł	4858	5 687,35 zł	4 742,75 zł
	10iv	Działanie 12.4	22 767 077,33 zł	19 205 826,78 zł	547	41 621,71 zł	35 111,20 zł

Formy wsparcia w ramach Działania 12.2 i 12.4 generują wysokie koszty, jednak należy brać pod uwagę, że część z tych działań, jak np. doposażenie sal lekcyjnych i pracowni są wydatkami, które będą procentowały w czasie i obejmą swoim wsparciem nie tylko uczestników projektów, ale także kolejne osoby.

Ogólnie efektywność kosztowa realizowanych form wsparcia jest oceniana dobrze, na zadowalającym poziomie.

5.4. Outplacement jako narzędzie interwencji w ramach RPO WL

Pojęcie outplacementu można najprościej objaśnić jako umiejscowienie na zewnątrz zwalnianych pracowników, czyli ulokowanie ich na nowych stanowiskach pracy, które znajdują się poza przedsiębiorstwem dotychczasowego pracodawcy. W nieco innym ujęciu outplacement oznacza zwolnienia pracowników, którym towarzyszy podejmowanie działań służących pomocy odchodzącym

pracownikom. Są to przede wszystkim doradztwo, przekwalifikowywanie, poszukiwanie nowego miejsca pracy. Ponadto outplacement obejmuje również wsparcie psychologiczne, finansowe szkoleń, kursów doszkalających, pomoc w zmianie miejsca zamieszkania, środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dzięki temu możliwe jest złagodzenie skutków odejścia z pracy, lecz również ograniczenie negatywnego wpływu zwolnień na ocenę i reputację firmy. Outplacement bywa więc określany jako strategia wygrana – wygrana. Korzyści bowiem mogą osiągnąć zarówno pracodawca, jak i pracownik. Eksperti z zakresu outplacementu zgadzają się z tymi definicjami, sami określając tę formę wsparcia pracowników jako niewidzialną opiekuńczą dłoń, która pomaga możliwie bezboleśnie przejść trudny okres zmian w życiu pracowników.

Ponadto podkreślano, że w idei outplacementu nie chodzi tylko o zmianę miejsca zatrudnienia, ale także o podniesienie kwalifikacji i pozostanie w danej firmie, uniknięcie zwolnienia. Sednem outplacementu jest pozostanie pracownika na rynku pracy, wsparcie go, aby nie utracił statusu osoby aktywnej zawodowo – bez względu na to czy odbędzie się to poprzez poszerzenie swoich kwalifikacji i pozostanie u danego pracodawcy, czy przebranżowienie. Wsparcie tego rodzaju powinno być indywidualnie dostosowywane do sytuacji danej osoby oraz sytuacji na rynku pracy. Na tym przede wszystkim skupiają się działania outplacementowe w ramach RPO.

Wskazywano jednak, że nie we wszystkich branżach jest możliwość wsparcia ukierunkowanego na podniesienie kwalifikacji pracownika i zachowania przez niego zatrudnienia u obecnego pracodawcy. W branży nauczycielskiej, gdy następują zwolnienia nie ma szans na przedłużenie zatrudnienia, działania z zakresu outplacementu powinny skupiać się na przebranżowieniu osób zagrożonych zwolnieniem. Podkreśla to konieczność indywidualnego podejścia do każdej branży i każdego uczestnika wsparcia. Tylko elastyczność w podejmowanych działaniach umożliwi rzeczywiste i dopasowane do potrzeb wsparcie, które będzie miało rzeczywistą szansę poprawić sytuację osób na rynku pracy.

Przesłanki do wprowadzenia działań z zakresu outplacementu

Kluczową przesłanką do wprowadzenia działań z zakresu outplacementu są informacje o planowanych zwolnieniach grupowych w przedsiębiorstwach. Wsparcie tego typu jest potrzebne w związku z dynamicznymi zmianami, jakie zachodzą na rynku pracy, aby dawało pracownikom możliwość podniesienia lub zmiany swoich kwalifikacji w celu ich dostosowania do potrzeb pracodawców. Powinno służyć zwiększeniu mobilności zawodowej, przestrzennej pracowników, pozwalać im na dostosowanie się do ciągle nowych potrzeb rynku pracy.

Niezwykle istotną kwestią jest objęcie pomocą i wsparciem osób, które straciły pracę i działania te powinny być podejmowane jak najszybciej, gdyż okres 12 miesięcy jest takim czasem, który może zdecydować o przyszłości tej osoby. Jeżeli okres bezrobocia przedłuży się, wówczas osoby te tracą motywację do zmiany swojej sytuacji, przez co trudniej im podjąć działania mające na celu jej poprawę.

Pojawia się jednak wątpliwość czy działania outplacementowe powinny być realizowane właśnie w ramach programów operacyjnych, które mają określony czas trwania, a więc są tymczasowe, czy raczej w formie państwowego programu wsparcia dla osób zagrożonych zwolnieniami lub zwolnionych z pracy bądź innych uwarunkowań prawnych. Wsparcie w postaci outplacementu jest potrzebne z uwagi na dynamicznie postępujące zmiany na rynku pracy, dlatego jego realizacja w ramach RPO jest odbierana pozytywnie, jednak wskazuje się na brak tego typu pomocy w długiej perspektywie czasowej.

Należy jednocześnie podkreślić, że praktycznie niemożliwe jest przewidzenie jaka będzie skala potrzeb w zakresie wsparcia outplacementowego na kilka lat wcześniej. Sytuacja na rynku pracy, sytuacja gospodarcza kraju, a nawet świata jest dynamiczna, często zmienia się w bardzo krótkich okresach czasu, dlatego trudno przewidzieć ile przedsiębiorstw ogłosi upadłość, ile będzie w złej sytuacji finansowej i będzie zmuszona do przeprowadzenia zwolnień części personelu. Tym bardziej, że brakuje danych, a nawet instytucji, które mogłyby te dynamiczne zmiany na rynku pracy

monitorować i odpowiednio szybko reagować. Wszelkie prognozy dotyczące rynku pracy są tworzone co najmniej w rocznej perspektywie, a jak pokazuje doświadczenie niezbędne jest skrócenie tych okresów, gdyż wymaga tego dynamika rynku. Bez skutecznego i szczegółowego monitorowania rynku nie sposób dostrzec pojawiających się na nim trendów, które wpływają na zmiany zachodzące na rynku pracy i którą mogą w istotny sposób rzutować na zaplanowane wsparcie dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy.

Konieczność odpowiedniego zaprogramowania interwencji spowodowała jednak, że w przypadku RPO WL realizacja działań z zakresu outplacementu została poprzedzona analizą zapotrzebowania przeprowadzoną na podstawie poprzednich lat i poprzednich programów operacyjnych, w których tego rodzaju wsparcie cieszyło się niestabnym zainteresowaniem. W efekcie stwierdzono, że zainteresowanie dotyczy przede wszystkim możliwości posłania przez pracodawców pracowników na szkolenia/kursy doszkalające umożliwiające podniesienie zmianę kwalifikacji zawodowych.

Jednak w sytuacji, gdy tego rodzaju wsparcie dla pracowników nie jest oferowane odgórnie, wówczas działania założone w RPO umożliwiają objęcie odpowiednim wsparciem przynajmniej części pracowników dotkniętych zwolnieniami. Dlatego powinno być ono zaprojektowane dość elastycznie, pozwalając na pomoc nie tylko osobom zagrożonym zwolnieniami, ale także osobom, które w niedługim czasie pozostały bez zatrudnienia. Obecnie ok. 80% uczestników projektów z zakresu outplacementu stanowią osoby bezrobotne.

W trakcie dyskusji wskazywano jednoznacznie na występowanie potrzeby wprowadzenia działań z zakresu outplacementu w województwie lubelskim w 2014 r., gdy projektowane były formy działań w ramach RPO. Trafność tej formy wsparcia w odniesieniu do potrzeb lokalnego rynku pracy potwierdza duże zainteresowanie realizowanymi działaniami. Zainteresowanie jest na tyle duże, że można stwierdzić, że zaplanowane wsparcie może okazać się niewystarczające, niedoszacowane.

Duży wpływ na generowanie potrzeby działań outplacementowych ma charakterystyka regionu. Struktura przedsiębiorstw w województwie lubelskim cechuje się małą ilością dużych firm produkcyjnych, zwłaszcza takich, które prowadzą całościowy proces produkcji, a trzon lubelskiego rynku pracy stanowią podmioty gospodarcze z branży usługowej, zwłaszcza handlu oraz centra dystrybucyjne itp. Cechuje je zależność od innych podmiotów i nawiązanych z nimi kontraktów, współpracy. Zła sytuacja kontrahentów automatycznie odbija się na nich. Ponadto z reguły są to podmioty będące filiami przedsiębiorstw mających siedziby w innych regionach kraju, więc gdy koniunktura gospodarcza ulega pogorszeniu, w pierwszej kolejności cięcia i zmiany kadrowe dotyczą filii, a nie głównej siedziby firmy. Te czynniki istotnie wpływają na potrzebę działań outplacementowych.

Forma realizowania działań typu outplacement

Działania typu outplacement realizowane są w formie projektów, w których oferowane są uczestnikom projektów przede wszystkim szkolenia oraz doradztwo. Jest także wsparcie w postaci poradnictwa zawodowego, dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

a. Zalety

Wśród zalet należy wskazać działanie ochronne ukierunkowane na utrzymanie na rynku pracy osób zagrożonych zwolnieniem lub zwolnionych z pracy.

Dużym atutem jest zastosowane w RPO elastyczne podejście do wsparcia przekładające się także na jego kompleksowość – umożliwiając skorzystanie z kilku form wsparcia przez jedną osobę, w celu zapewnienia jej możliwości całościowego rozwoju i dostosowania się do nowej sytuacji, np. przebranżowienia.

b. Wady

Wadami obecnie realizowanych działań z zakresu outplacementu jest to, że po pierwsze działania te są ograniczone w czasie, nie ma ich ciągłości. Projekt się zaczyna i kończy, a gdy sytuacja na rynku

pracy będzie wymagała wsparcia w postaci outplacementu poza tym okresem finansowania projektów to może się okazać, że go nie otrzyma. Po drugie poszczególne elementy składowe projektu są rozciągnięte w czasie: nabór wniosków, ocena wniosków, a jeżeli wniosek zostanie zaakceptowany, to następuje rozpoczęcie procesu rekrutacji i organizacji projektu. Właśnie ze względu na to rozłożenie w czasie trudno jest za pomocą projektu reagować na nagłą potrzebę wsparcia powstałą w wyniku dynamicznych zmian na rynku pracy. Nawet jeśli proces wyboru i wprowadzania projektu w życie zostanie maksymalnie uproszczony i przyspieszony, nadal jest to stosunkowo długi proces. Opóźnia to wdrożenie działań dla określonej grupy docelowej, która znalazła się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Gdy potrzeby pracowników zostaną dostrzeżone, np. poprzez ogłoszenie planów zwolnień grupowych w jakimś przedsiębiorstwie to uruchomienie projektu zawierającego działania outplacementowe skierowane do tej grupy osób może trwać zbyt długo i w rezultacie osoby te mogą wypaść z rynku pracy zanim otrzymają potrzebne wsparcie, np. w zakresie przekwalifikowania.

Rozwiązaniem tej sytuacji byłby pozasystemowy projekt, który mógłby faktycznie spełniać rolę narzędzia kryzysowego uruchomianego w sytuacji pojawienia się potrzeby wsparcia z zakresu outplacementu. Projekt taki powinien być prowadzony przez instytucję, która monitoruje sytuację na rynku pracy w województwie, np. Wojewódzki Urząd Pracy, który otrzymuje informacje o planowanych zwolnieniach grupowych.

Sposób w jaki outplacement powinien być realizowany w ramach działań finansowanych ze środków EFS

Przed wszystkim podczas projektowania działań należy uwzględnić charakterystykę lokalnego rynku pracy, charakterystykę pracowników ich możliwości, charakterystykę szkolnictwa zawodowego. Dogłębna analiza wielu aspektów, które wpływają na rynek pracy i sytuację pracowników pozwala na dopasowanie działań do ich potrzeb. Wsparcie w zakresie outplacementu powinno przybierać postać szkoleń, doradztwa, poradnictwa zawodowego, staży, pośrednictwa pracy, dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej.

Skala działań typu outplacement na terenie województwa lubelskiego

Nie są prowadzone badania ani nie są dostępne statystyki pokazujące w obiektywny sposób skalę zjawiska outplacementu na terenie Lubelszczyzny, a sami rozmówcy nie posiadają na ten temat wiedzy. Nie są w stanie wskazać ani branż, które w największym stopniu są objęte wsparciem outplacementu, ani obszarów regionu, w którym skupiają się te działania.

W trakcie dyskusji pojawiła się opinia, że działania outplacementowe nie byłyby tak potrzebne na Lubelszczyźnie, gdyby szkolnictwo zawodowe było w większym stopniu dopasowane do potrzeb rynku pracy. Aktualna sytuacja szkolnictwa zawodowego w województwie nie jest wg eksperta odpowiednio monitorowana, a dostępne dane są nieaktualne. Położenie większego nacisku na szkolnictwo zawodowe, kształcenie w zawodach, w których absolwenci realnie mogą znaleźć zatrudnienie na lokalnym rynku pracy, czy również oddolne kreowanie branż są rozwiązaniami, w których upatruje się rozwiązania części problemów. Wówczas działania z outplacementu mogłyby służyć pozyskiwaniu przez osoby odpowiednich kwalifikacji.

Skuteczność działań typu outplacement

Uczestnicy spotkania nie są w stanie odnieść się do tego zagadnienia, uważają, że tego typu informacje należy pozyskiwać bezpośrednio od uczestników projektów. Niemniej wskazują na pewne rozwiązania, które należałoby wdrożyć w celu monitorowania i badania skuteczności, a jednocześnie rozpowszechniania wiedzy o możliwości skorzystania z dofinansowania, wsparcia w zakresie outplacementu. Taką formą mogłoby być rozpowszechnianie dobrych praktyk, dobrych przykładów, gdy uczestnikowi wsparcia udało się poprawić swoją sytuację na rynku pracy mimo, iż znajdował się w bardzo trudnej sytuacji w momencie wejścia do projektu.

Wg eksperta wszelkie wsparcie powinno być indywidualizowane, ukierunkowane na potrzeby konkretnej osoby, a wsparcie powinno być procesem, nie krótkim epizodem w pracy z osobą. Wsparcie powinno być poprzedzone diagnozą. Powinno być realizowane także przez konkretną instytucję za to odpowiedzialną.

Czynniki, które leżą poza obszarem oddziaływania władz regionalnych, które programują interwencję w ramach RPO, a które byłyby kluczowe dla skuteczności działań typu outplacement

Jako czynnik, który nie leży po stronie władz regionalnych, a który może pomniejszać skuteczność działań typu outplacement, wskazywano socjalne programy rządowe, m.in. program Rodzina 500plus, które mają wpływ na przechodzenie części osób aktywnych zawodowo do sfery bierności zawodowej. Nie jest to jedyny taki czynnik, który demotywuje do unikania bierności zawodowej czy przebywania w szarej strefy – wskazywano bowiem także na relatywnie niską płacę minimalną. Niestety tego typu rozwiązania programowe negatywnie wpływają na realizację projektów w ramach RPO, gdyż założenia projektów i przyjęte wskaźniki były zakładane w innych warunkach społeczno-gospodarczych, a poprzez wprowadzenie takich rozwiązań systemowych mogą być one trudne do osiągnięcia, bo zmieniła się sytuacja oraz mentalność potencjalnych odbiorców wsparcia. Zastrzec jednak należy, że spośród działań zorientowanych na oddziaływanie na rynek pracy programy outplacementowe można uznać za działanie, co do którego nie należy zakładać, że czynniki te wywierają znaczny wpływ, ponieważ zmiana sytuacji na rynku pracy warunkowana jest przez pracodawcę, nie zaś przez pracownika.

Kolejnym czynnikiem są ramy programowe tworzone odgórnie, do których każdy regionalny program operacyjny musi się dostosować i odnosić. Im są bardziej szczegółowe, tym jest to trudniejsze. Problematyczne okazuje się także osiągnięcie zaplanowanych wartości wskaźników, zwłaszcza, że są to wskaźniki założone odgórnie, odnoszące się do całego kraju. W tym zakresie podejmowano negocjacje, re negocjacje, wnioskowano o obniżenie czy podwyższenie konkretnych wskaźników.

VI. Dane dotyczące sytuacji uczestników oraz wartości wskaźników jako miara skuteczności udzielonego wsparcia

6.1. Omówienie sytuacji uczestników oraz wyliczonych wartości wskaźników

6.1.1. Sytuacja uczestników projektów

Odpowiadając na pytanie o sytuację zawodową w chwili rozpoczęcia projektu ponad trzy czwarte uczestników projektów odpowiedziało, że wykonywało wówczas regularną pracę najemną, 10,4% prowadziło własne gospodarstwo rolne, 9,2% – własną działalność gospodarczą, zaś wszelkie pozostałe warianty sytuacji zawodowej były wskazywane jedynie przez bardzo niewielkie udziały objętych badaniem osób. Komentarza wymagają niezerowe udziały odpowiedzi wskazujących na posiadanie statusu bezrobotnego oraz niewykonywanie pracy pomimo niezarejestrowania się w urzędzie pracy. Respondenci udzielający takich odpowiedzi nie zostali wykluczeni z próby badawczej, ponieważ w pytaniu o sytuację zawodową w chwili przystąpienia do projektu, jak również w pytaniach o sytuację po jego zakończeniu, możliwe było udzielanie wielu odpowiedzi. Zatem w każdym przypadku, gdy respondent udzielił jednej z powyższych dwóch odpowiedzi, również udzielił odpowiedzi wskazującej na jakiś wariant aktywności zawodowej. W innym wypadku wywiad realizowany z takim respondentem stałby się nieefektywny. Ponadto omówienia wymaga również fakt odnotowania niskich udziałów odpowiedzi wskazujących na niepewną sytuację uczestników projektów na rynku pracy. W sytuacji, gdy znaczna większość uczestników projektów osiągnęła sytuację stabilną jeszcze w chwili przystępowania do projektów, niemożliwa staje się bowiem zmiana sytuacji na korzystniejszą przy zastosowanej konstrukcji wskaźnika rezultatu długoterminowego. Wątek ten będzie kontynuowany w części poświęconej wartościom wskaźników.

Tabela 14. Sytuacja zawodowa w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie

		1. Sytuacja zawodowa w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie												
		Zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny	Nie pracował, ale nie był zarejestrowany w urzędzie pracy	Własna działalność gospodarcza	Regularny pracownik najemny	Praca dorywcza	Własne gospodarstwo rolne	Pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Płatny staż lub praktyka	Renta	Emerytura	Inna odpowiedź	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	0,9%	0,0%	36,6%	62,5%	2,5%	1,9%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	2,4%	0,0%	2,4%	92,7%	2,4%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	0,1%	0,1%	10,1%	70,2%	1,9%	13,2%	2,3%	0,6%	1,4%	5,5%	0,1%	0,1%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	0,2%	0,1%	0,9%	98,4%	0,5%	0,8%	0,7%	0,6%	0,0%	0,2%	0,1%	0,1%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	0,6%	0,3%	7,8%	72,8%	3,1%	15,6%	1,5%	0,5%	1,0%	1,4%	0,0%	0,1%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	0,0%	0,0%	4,3%	96,8%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	0,3%	0,2%	6,0%	80,1%	2,2%	9,3%	1,9%	0,7%	0,5%	2,5%	0,1%	0,1%	100,0%
	Mężczyzna	0,5%	0,0%	15,4%	70,5%	1,8%	12,6%	0,8%	0,3%	1,4%	2,4%	0,0%	0,1%	100,0%
Ogółem	%	0,4%	0,2%	9,2%	76,8%	2,1%	10,4%	1,5%	0,5%	0,8%	2,5%	0,1%	0,1%	100,0%
	N	17	7	408	3412	92	462	67	24	37	110	3	4	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Sytuacja uczestników po 6 miesiącach po zakończeniu projektu oraz w chwili realizacji badania jest bardzo zbliżona względem ich sytuacji z chwili rozpoczęcia projektu. W niewielkim stopniu rósł udział osób wykonujących regularną pracę najemną, zaś w ostatnim z punktów czasowych obniżyły się udziały osób prowadzących zarówno rolniczą, jak i nierolniczą działalność gospodarczą, lecz różnice te albo nie wykraczają ponad poziom błędu statystycznego, albo przekraczają go bardzo nieznacznie. Znacząco różnią się natomiast między sobą zbiorowości uczestników projektów przyporządkowanych do poszczególnych działań. Pracownicy najemni w każdym punkcie czasowym dominują wśród uczestników działań outplacementowych oraz kierowanych do kadr placówek oświatowych. Najmniej takich osób jest natomiast wśród uczestników działań rozwojowych dla MMŚP. Prawidłowości te wynikają z założeń działań, do których przypisywane są projekty, zaś skala zmian obserwowanych w czasie na ogół nie przekracza poziomu błędu szacowania.

Tabela 15. Forma zatrudnienia - po 6 m-cach

		6. Forma zatrudnienia - po 6 m-cach										
		Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem (Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą, nawet je	Pracował(a) Pan(i) dorywczo	Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	Pomagał(a) Pan(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	rencista /zasilek rehabilitacyjny	emeryt	W innej formie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	37,7%	63,7%	1,7%	1,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	0,0%	94,9%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	10,6%	74,1%	1,9%	13,9%	1,9%	0,5%	0,1%	0,2%	0,0%	0,5%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	0,9%	98,6%	0,1%	0,7%	0,6%	0,4%	0,0%	0,1%	0,0%	0,9%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	9,1%	73,5%	1,5%	15,4%	1,4%	0,6%	0,1%	0,1%	0,0%	0,9%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	3,7%	98,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	7,0%	81,8%	1,2%	9,4%	1,5%	0,6%	0,0%	0,2%	0,0%	0,7%	100,0%
	Mężczyzna	15,9%	71,6%	1,6%	13,0%	1,0%	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%	0,7%	100,0%
Ogółem	%	10,1%	78,2%	1,3%	10,7%	1,3%	0,5%	0,1%	0,2%	0,0%	0,7%	100,0%
	N	393	3029	52	413	51	19	4	6	0	27	3872

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 16. Forma zatrudnienia - obecnie

		6. Forma zatrudnienia - obecnie								
		Prowadzi Pan(i) własną działalność gospodarczą	Jest Pan(i) regularnym pracownikiem najemnym	Pracuje Pan(i) dorywczo	Prowadzi Pan(i) własne gospodarstwo rolne	Pomaga Pan(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Jest Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	W innej formie	Nie wiem lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	36,7%	64,6%	1,0%	1,3%	0,3%	0,0%	1,6%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	5,4%	94,6%	0,0%	0,0%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	9,9%	75,6%	1,2%	13,1%	2,0%	0,1%	0,8%	0,4%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

		6. Forma zatrudnienia - obecnie								
		Prowadzi Pan(i) własną działalność gospodarczą	Jest Pan(i) regularnym pracownikiem najemnym	Pracuje Pan(i) dorywczo	Prowadzi Pan(i) własne gospodarstwo rolne	Pomaga Pan(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Jest Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	W innej formie	Nie wiem lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
	12.2 (PI 10i)	1,3%	95,2%	0,1%	0,8%	0,7%	0,1%	2,9%	1,4%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	9,2%	74,5%	1,7%	14,6%	1,3%	0,5%	1,0%	0,9%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	1,1%	98,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	100,0%
Płeć	Kobieta	6,7%	82,6%	1,0%	8,1%	1,6%	0,2%	1,6%	0,8%	100,0%
	Mężczyzna	15,3%	72,8%	1,3%	12,7%	0,9%	0,2%	0,9%	0,7%	100,0%
Ogółem	%	9,7%	79,2%	1,1%	9,7%	1,3%	0,2%	1,3%	0,8%	100,0%
	N	386	3156	43	387	53	9	53	31	3984

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Dokładnie 90% uczestników projektów w chwili ich rozpoczęcia pracowało w oparciu o umowę o pracę, z czego blisko 75 punktów procentowych przypadło na wskazania umów o pracę na czas nieokreślony. Uczestnicy projektów kierowanych do pracowników oświaty częściej od innych osób byli wówczas zatrudnieni w oparciu o umowy o pracę. Podobnie kształtowała się kwestia wymiaru czasu pracy w chwili przystępowania do projektów: bliskie 90-procentowe udziały wskazań pełnego wymiaru czasowego były odnotowywane wśród uczestników projektów adresowanych do pracowników oświaty, zaś w skali pełnej zbiorowości objętej badaniem ewaluacyjnym udział takich odpowiedzi wyniósł 83,9%.

Tabela 17. Forma zatrudnienia w momencie rozpoczęcia projektu

		2. Forma zatrudnienia w momencie rozpoczęcia projektu									
		Umowy o pracę na czas nieokreślony	Umowy o pracę na czas określony	Umowy o dzieło/ umowy zlecenia	Innej umowy	Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Umowa stażowa	Renta	Emerytura	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	68,3%	19,2%	10,1%	0,0%	1,4%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	55,0%	30,0%	2,5%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	72,9%	11,3%	4,9%	0,5%	2,6%	1,8%	0,3%	1,1%	4,6%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	89,8%	9,0%	0,8%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	66,9%	22,4%	5,2%	0,2%	2,4%	1,4%	0,0%	0,7%	0,8%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	85,9%	14,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	75,8%	14,5%	4,0%	0,2%	2,1%	1,3%	0,1%	0,3%	1,6%	100,0%
	Mężczyzna	72,4%	16,7%	4,5%	0,2%	1,0%	1,4%	0,2%	1,3%	2,3%	100,0%
Ogółem	%	74,8%	15,2%	4,2%	0,2%	1,8%	1,3%	0,1%	0,6%	1,8%	100,0%
	N	2755	559	154	8	65	48	5	23	68	3685

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 18. Wymiar czasu pracy w momencie rozpoczęcia projektu

		3. Wymiar czasu pracy w momencie rozpoczęcia projektu				
		W pełnym / na cały etat	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działani	10.1 (PI 8v)	79,8%	8,2%	9,6%	2,4%	100,0%

		3. Wymiar czasu pracy w momencie rozpoczęcia projektu					Ogółem
		W pełnym / na cały etat	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi		
e	10.2 (PI 8v)	80,0%	12,5%	7,5%	0,0%	100,0%	
	10.3 (PI 8vi)	83,8%	4,0%	3,7%	8,6%	100,0%	
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	12.2 (PI 10i)	86,7%	11,1%	1,6%	0,6%	100,0%	
	12.3 (PI 10iii)	82,6%	9,7%	3,5%	4,2%	100,0%	
	12.4 (PI 10iv)	88,0%	5,4%	4,3%	2,2%	100,0%	
Płeć	Kobieta	83,2%	8,8%	3,7%	4,3%	100,0%	
	Mężczyzna	85,4%	6,0%	3,1%	5,5%	100,0%	
Ogółem	%	83,9%	7,9%	3,5%	4,6%	100,0%	
	N	3092	292	130	171	3685	

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Mając za zadanie ocenić relację otrzymywanego wynagrodzenia do wykonywanej pracy uczestnicy projektów najczęściej wskazywali na wartość 5 ze skali 10-stopniowej, gdzie 1 oznacza skrajnie negatywną, zaś 10 – skrajnie pozytywną oceną. Relatywnie rzadziej odnotowywane były wskazania dwóch górnych wartości skali, czyli 9 i 10, choć w przypadku uczestników działań rozwojowych dla MMŚP wskazań takich było dokładnie tyle samo, ile zaznaczeń wartości 5.

Tabela 19. Relacja wynagrodzenia do pracy wykonywanej w momencie rozpoczęcia projektu (skala o 1 – minimum do 10 – maksimum)

		4. Relacja wynagrodzenia do pracy wykonywanej w momencie rozpoczęcia projektu											Ogółem
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	
Działanie	10.1 (PI 8v)	4,8%	2,9%	5,8%	6,7%	13,9%	10,6%	14,9%	19,7%	5,3%	13,9%	1,4%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	7,5%	7,5%	20,0%	5,0%	40,0%	7,5%	5,0%	5,0%	0,0%	2,5%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	9,8%	3,8%	6,5%	6,0%	18,8%	9,4%	12,5%	10,8%	4,0%	6,0%	12,5%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	6,5%	5,2%	8,4%	7,2%	23,4%	14,1%	13,1%	10,2%	4,4%	4,2%	3,4%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	10,8%	5,9%	8,6%	8,5%	22,4%	11,2%	11,6%	8,7%	1,6%	5,4%	5,3%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	6,5%	13,0%	6,5%	10,9%	16,3%	10,9%	14,1%	7,6%	5,4%	4,3%	4,3%	100,0%
Płeć	Kobieta	9,3%	5,2%	7,6%	7,5%	21,0%	11,5%	12,2%	10,2%	3,6%	5,3%	6,6%	100,0%
	Mężczyzna	8,2%	4,8%	8,0%	6,6%	20,9%	10,5%	12,8%	10,7%	3,0%	6,8%	7,8%	100,0%
Ogółem	%	9,0%	5,1%	7,7%	7,2%	21,0%	11,2%	12,4%	10,3%	3,4%	5,7%	7,0%	100,0%
	N	330	186	285	267	773	413	457	380	124	211	257	3683

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Znaczna większość uczestników projektów pracowała po 6 miesiącach od ich zakończenia oraz w chwili przeprowadzania badania ilościowego. W pierwszym z tych dwóch punktów czasowych bez pracy pozostawało 12,7% osób, zaś w chwili realizacji badania – 10,4%. Zmiana polegająca na zaprzestaniu wykonywania pracy jest ujmowana jako jeden z wariantów zmiany niekorzystnej, lecz zastrzec należy, że zdarzenie to może zarówno wynikać z niepożądanego sytuacji utraty pracy, jak i z uzyskania świadczeń emerytalnych czy zaprzestania wykonywania pracy ze względu na pełnienie obowiązków rodzicielskich. Obserwowane rozbieżności pomiędzy zbiorowościami wyodrębnionymi ze względu na działania wyszczególnione w ramach RPO WL prawdopodobnie można tłumaczyć właśnie oddziaływaniem czynnika wieku uczestników (w przypadku działania 10.3) oraz silniejszego sfeminizowania zbiorowości uczestników projektów kierowanych do pracowników oświaty (działania 12.2 i 12.4).

Tabela 20. Czy uczestnik pracował po 6 m-cach od zakończenia projektu?

		5. Czy uczestnik pracował po 6 m-cach od zakończenia projektu?			
		Tak	Nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działania	10.1 (PI 8v)	94,0%	5,4%	0,6%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	95,1%	2,4%	2,4%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	84,8%	14,1%	1,1%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	78,4%	19,5%	2,1%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	88,8%	9,3%	1,8%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	84,9%	12,9%	2,2%	100,0%
Płeć	Kobieta	84,1%	14,1%	1,8%	100,0%
	Mężczyzna	88,9%	10,1%	1,0%	100,0%
Ogółem	%	85,7%	12,7%	1,5%	100,0%
	N	3806	566	68	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 21. Czy obecnie uczestnik pracuje?

		5. Czy obecnie uczestnik pracuje?			
		Tak	Nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działania	10.1 (PI 8v)	96,2%	3,8%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	92,7%	7,3%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	85,5%	14,2%	0,3%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	96,1%	3,6%	0,3%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	87,5%	12,2%	0,3%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	95,7%	4,3%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	88,6%	11,1%	0,3%	100,0%
	Mężczyzna	90,8%	9,0%	0,2%	100,0%
Ogółem	%	89,3%	10,4%	0,3%	100,0%
	N	3966	461	13	4440

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Jedynie 7,8% uczestników projektów potwierdziło zmianę miejsca pracy lub stanowiska w okresie 6 miesięcy od zakończenia projektu, zaś 11,4% – w okresie od zakończenia projektu do chwili obecnej. Na tle innych działań szczególnie wyróżnia się zbiorowość uczestników działań outplacementowych: 30% tych osób potwierdziło zmianę w okresie do 6 miesięcy od zakończenia projektu. Objaśnienia wymaga fakt, że deklaracji takich było o 3,7 punktu procentowego mniej w odniesieniu do okresu między zakończeniem projektu a chwilą realizacji badania. Sytuacja taka wynika z różnej liczby osób odpowiadających na pytanie potwierdzające zmianę: jeśli w jednym z wcześniejszych pytań respondent nie potwierdził, że pracował w chwili brania udziału w badaniu, to wówczas pytanie o zmianę pracy lub stanowiska nie było zadawane. Zgodnie z założeniami projektów pracę lub stanowisko najrzadziej zmieniali uczestnicy projektów kierowanych do pracowników oświaty oraz osoby objęte działaniami prozdrowotnymi.

Tabela 22. Zmiana pracy lub stanowiska: do 6 m-cy po zakończeniu projektu

		7. Zmiana pracy lub stanowiska: do 6 m-cy po zakończeniu projektu			
		Tak	Nie, nic się nie zmieniło	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	9,0%	90,7%	0,3%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	30,0%	65,0%	5,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	5,2%	93,8%	1,0%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	4,3%	95,6%	0,1%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	11,2%	87,9%	0,9%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	6,2%	93,8%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	7,4%	91,7%	0,9%	100,0%
	Mężczyzna	8,4%	91,0%	0,5%	100,0%
Ogółem	%	7,8%	91,5%	0,8%	100,0%

		7. Zmiana pracy lub stanowiska: do 6 m-cy po zakończeniu projektu			
		Tak	Nie, nic się nie zmieniło	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
N		301	3543	30	3874

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 23. Zmiana pracy lub stanowiska: do chwili obecnej

		7. Zmiana pracy lub stanowiska: do chwili obecnej			
		Tak	Nie, nic się nie zmieniło	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	13,4%	86,6%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	26,3%	71,1%	2,6%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	8,4%	90,9%	0,7%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	8,7%	90,7%	0,6%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	15,5%	83,6%	0,9%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	7,9%	92,1%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	11,7%	87,3%	1,0%	100,0%
	Mężczyzna	11,0%	88,9%	0,1%	100,0%
Ogółem	%	11,4%	87,9%	0,7%	100,0%
	N	456	3500	27	3983

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Dokonując oceny stopnia, w jakim udział w projekcie przyczynił się do zmiany pracy lub stanowiska do 6 miesięcy od jego zakończenia, najwięcej respondentów całkowicie zanegowało taki wpływ (27,1%). W chwili brania udziału w badaniu, czyli w przypadku większości uczestników projektów między rokiem a dwoma latami od zakończenia projektu, wpływ został całkowicie zanegowany przez 33,9% respondentów. Zdecydowanie najbardziej skłonni do dostrzegania maksymalnego poziomu wpływu projektów na zmianę miejsca pracy lub stanowiska byli uczestnicy działań outplacementowych. W szczególności odnosiło się to do okresu od zakończenia projektu do chwili realizacji badania ilościowego: o ile w okresie półrocznym tak silny wpływ dostrzegło 28,6% osób, to w odniesieniu do dłuższego okresu udział takich wskazań wyniósł 45,5%. Sam fakt, że to właśnie w obrębie tej zbiorowości odnotowano najwyższe udziały, nie stanowi zaskoczenia z uwagi na istotę działań outplacementowych. Jednak warto w tym kontekście podkreślić okres, w jakim respondenci są skłonni uznawać, że programy te się w pełni przekładają się na ukształtowanie się nowej sytuacji zawodowej.

Tabela 24. Stopień, w jakim projekt przyczynił się do zmiany: do 6 m-cy po zakończeniu projektu (skala o 1 – minimum do 10 – maksimum)

		8. Stopień, w jakim projekt przyczynił się do zmiany: do 6 m-cy po zakończeniu projektu											Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Działanie	10.1 (PI 8v)	13,8%	10,3%	3,4%	13,8%	6,9%	3,4%	10,3%	13,8%	3,4%	20,7%	0,0%	100,0%	
	10.2 (PI 8v)	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%	14,3%	21,4%	0,0%	7,1%	7,1%	28,6%	7,1%	100,0%	
	10.3 (PI 8vi)	45,8%	2,4%	3,6%	2,4%	3,6%	3,6%	4,8%	4,8%	4,8%	6,0%	18,1%	100,0%	
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	12.2 (PI 10i)	41,9%	6,5%	12,9%	0,0%	12,9%	6,5%	3,2%	3,2%	0,0%	9,7%	3,2%	100,0%	
	12.3 (PI 10iii)	19,4%	2,4%	9,4%	4,1%	17,1%	11,2%	7,1%	10,0%	2,4%	12,9%	4,1%	100,0%	
	12.4 (PI 10iv)	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Płeć	Kobieta	29,7%	3,8%	7,7%	4,3%	12,9%	4,8%	7,7%	7,7%	3,3%	11,5%	6,7%	100,0%	
	Mężczyzna	22,8%	2,4%	7,3%	4,1%	12,2%	14,6%	4,1%	8,9%	2,4%	13,0%	8,1%	100,0%	
Ogółem	%	27,1%	3,3%	7,5%	4,2%	12,7%	8,4%	6,3%	8,1%	3,0%	12,0%	7,2%	100,0%	
	N	90	11	25	14	42	28	21	27	10	40	24	332	

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 25. Stopień, w jakim projekt przyczynił się do zmiany: do chwili obecnej (skala o 1 – minimum do 10 – maksimum)

		8. Stopień, w jakim projekt przyczynił się do zmiany: do chwili obecnej											Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Działanie	10.1 (PI 8v)	19,0%	2,4%	7,1%	9,5%	11,9%	4,8%	7,1%	11,9%	4,8%	14,3%	7,1%	100,0%	
	10.2 (PI 8v)	9,1%	9,1%	0,0%	0,0%	18,2%	0,0%	9,1%	0,0%	9,1%	45,5%	0,0%	100,0%	
	10.3 (PI 8vi)	50,0%	1,6%	5,7%	1,6%	6,6%	2,5%	4,9%	5,7%	2,5%	3,3%	15,6%	100,0%	
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	12.2 (PI 10i)	44,9%	3,8%	6,4%	3,8%	14,1%	3,8%	5,1%	6,4%	0,0%	3,8%	7,7%	100,0%	
	12.3 (PI 10iii)	25,0%	2,7%	4,9%	5,8%	16,5%	9,8%	6,3%	15,2%	3,1%	8,5%	2,2%	100,0%	
	12.4 (PI 10iv)	42,9%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	14,3%	100,0%	
Płeć	Kobieta	34,2%	2,7%	6,1%	4,8%	11,8%	5,8%	5,8%	11,2%	2,7%	7,3%	7,6%	100,0%	
	Mężczyzna	33,1%	3,2%	3,9%	3,9%	15,6%	7,1%	5,8%	9,1%	2,6%	9,7%	5,8%	100,0%	
Ogółem	%	33,9%	2,9%	5,4%	4,5%	13,0%	6,2%	5,8%	10,5%	2,7%	8,1%	7,0%	100,0%	
	N	164	14	26	22	63	30	28	51	13	39	34	484	

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Spośród osób, które zmieniły pracę w ciągu 6 miesięcy od zakończenia projektu lub zmieniły ją do chwili brania udziału w badaniu ilościowym, większość respondentów potwierdziła uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością. Warte podkreślenia jest różnica udziałów potwierdzających uzyskanie takiego stanowiska odnotowana pomiędzy tymi dwoma przedziałami czasowymi. Stanowiska spełniające wyżej wymienione kryteria były częściej uzyskiwane w okresie do 6 miesięcy w relacji do wielkości zbiorowości, która zmieniła wówczas pracę lub stanowisko: sytuacja taka zadeklarowana została przez 206 osób spośród 332, czyli 62%, podczas gdy w okresie od zakończenia projektu do chwili brania udziału w badaniu fakt ten potwierdziło 259 osób spośród 484, czyli 53,5%. Oznacza to, że o ile sama zmiana miejsca pracy czy stanowiska jest funkcją upływającego czasu, lecz intensyfikacja zmian, które można uznać za pożądane, ma miejsce w okresie bliskim czasu trwania projektu.

Tabela 26. Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością: do 6 m-cy po zakończeniu projektu

		9. Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością: do 6 m-cy po zakończeniu projektu			
		Tak	Nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	75,9%	20,7%	3,4%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	78,6%	14,3%	7,1%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	48,2%	44,6%	7,2%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	12.2 (PI 10i)	41,9%	58,1%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	68,8%	25,3%	5,9%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	58,9%	34,4%	6,7%	100,0%
	Mężczyzna	67,5%	29,3%	3,3%	100,0%
Ogółem	%	62,0%	32,5%	5,4%	100,0%
	N	206	108	18	332

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 27. Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością: do chwili obecnej

		9. Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością: do chwili obecnej			
		Tak	Nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	73,8%	26,2%	0,0%	100,0%

		9. Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością: do chwili obecnej			
		Tak	Nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
e	10.2 (PI 8v)	81,8%	9,1%	9,1%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	41,8%	48,4%	9,8%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	12.2 (PI 10i)	34,6%	56,4%	9,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	62,1%	31,3%	6,7%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
Płeć	Kobieta	51,2%	40,6%	8,2%	100,0%
	Mężczyzna	58,4%	35,7%	5,8%	100,0%
Ogółem	%	53,5%	39,0%	7,4%	100,0%
	N	259	189	36	484

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Zbliżona prawidłowość jest odnotowywana, gdy porówna się rozkłady odpowiedzi na pytania czy respondent jest skłonny ujmować zmianę pracy lub stanowiska w kategoriach awansu. W tym wypadku różnica wynosi 4,9 punktu procentowego w odniesieniu do takich samych jak powyżej liczebności osób, które oceniały tę kwestię dla okresu do 6 miesięcy po zakończeniu projektu oraz dla okresu od jego zakończenia do chwili obecnej. Uzyskanie awansu najczęściej deklarowali uczestnicy działań rozwojowych dla MMŚP, uczestnicy kursów językowych i wykorzystujących ICT oraz osoby objęte działaniami outplacementowymi. Warto podkreślić, że w przypadku pierwszej z wymienionych kategorii osób miała miejsce większa intensyfikacja takich zmian w okresie do 6 miesięcy, w przypadku trzeciej z wymienionych kategorii – w okresie dłuższym, czyli do chwili brania udziału w badaniu, zaś w przypadku uczestników kursów i szkoleń językowych oraz z wykorzystaniem ICT udziały te były niemal równe. Zatem ponownie można sformułować wniosek, że działania typu outplacement przynoszą efekty w dłuższej perspektywie czasowej niż półroczna.

Tabela 28. Uzyskanie awansu: do 6 m-cy po zakończeniu projektu

		10. Uzyskanie awansu: do 6 m-cy po zakończeniu projektu			
		Tak	Nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działania	10.1 (PI 8v)	75,9%	24,1%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	50,0%	42,9%	7,1%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	41,0%	50,6%	8,4%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	12.2 (PI 10i)	35,5%	61,3%	3,2%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	56,5%	37,1%	6,5%	100,0%
Płeć	Kobieta	54,1%	38,3%	7,7%	100,0%
	Mężczyzna	48,0%	48,8%	3,3%	100,0%
Ogółem	%	51,8%	42,2%	6,0%	100,0%
	N	172	140	20	332

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 29. Uzyskanie awansu: do chwili obecnej

		10. Uzyskanie awansu: do chwili obecnej			
		Tak	Nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działania	10.1 (PI 8v)	61,9%	38,1%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	63,6%	18,2%	18,2%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	35,2%	52,5%	12,3%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	12.2 (PI 10i)	28,2%	59,0%	12,8%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	56,3%	39,3%	4,5%	100,0%
Płeć	Kobieta	45,5%	46,4%	8,2%	100,0%
	Mężczyzna	50,0%	42,2%	7,8%	100,0%
Ogółem	%	46,9%	45,0%	8,1%	100,0%

10. Uzyskanie awansu: do chwili obecnej				
	Tak	Nie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
N	227	218	39	484

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Podobnie jak miało to miejsce w przypadku momentu rozpoczęcia udziału w projekcie, respondenci również w momencie upływu 6 miesięcy od jego zakończenia oraz w chwili brania udziału w badaniu najczęściej zatrudniani byli w oparciu o umowę o pracę, a wśród tych osób znacznie przeważały osoby zatrudnione w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Znaczący udział w zbiorowości uczestników projektów miały ponadto osoby prowadzące rolniczą lub nierolniczą działalność gospodarczą. Wszelkie pozostałe formy zatrudnienia wskazywane były jedynie przez nieliczne grono respondentów oraz – co warto podkreślić – między punktami czasowymi po zakończeniu projektu obserwowany był spadek liczebności takich wskazań, co w jakiejś mierze może być zarówno efektem oddziaływania projektów, jak i poprawiającej się sytuacji gospodarczej województwa lubelskiego.

Tabela 30. Forma zatrudnienia: 6 m-cy po zakończeniu projektu

11. Forma zatrudnienia: 6 m-cy po zakończeniu projektu									
		Umowy o pracę na czas nieokreślony	Umowy o pracę na czas określony	Umowy o dzieło/ umowy zlecenia	Działalność gospodarcza	Praca bez umowy	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Umowa stażowa	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	50,0%	10,3%	4,3%	33,3%	0,3%	1,7%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	55,0%	35,0%	0,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	63,2%	8,9%	3,4%	17,9%	5,0%	1,3%	0,3%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	91,4%	7,9%	0,3%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	56,5%	14,9%	2,8%	18,9%	4,5%	2,3%	0,1%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	85,2%	12,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	69,1%	10,9%	2,6%	12,5%	3,1%	1,7%	0,2%	100,0%
	Mężczyzna	58,1%	12,2%	2,6%	21,7%	3,9%	1,3%	0,1%	100,0%
Ogółem	%	65,3%	11,3%	2,6%	15,7%	3,4%	1,5%	0,2%	100,0%
	N	2528	439	101	608	132	60	6	3874

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 31. Forma zatrudnienia: obecnie

11. Forma zatrudnienia: obecnie									
		Umowy o pracę na czas nieokreślony	Umowy o pracę na czas określony	Umowy o dzieło/ umowy zlecenia	Działalność gospodarcza	Pracował bez umowy	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Umowa stażowa	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	54,4%	8,5%	3,3%	33,1%	0,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	60,5%	34,2%	0,0%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	65,7%	8,4%	3,0%	17,2%	4,8%	0,9%	0,1%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	90,3%	8,8%	0,1%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	62,6%	11,5%	1,9%	18,2%	4,5%	1,1%	0,2%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	86,5%	12,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	73,2%	9,8%	1,8%	11,3%	3,0%	0,8%	0,1%	100,0%
	Mężczyzna	62,1%	10,0%	2,3%	21,2%	3,6%	0,6%	0,1%	100,0%
Ogółem	%	69,4%	9,9%	2,0%	14,7%	3,2%	0,8%	0,1%	100,0%
	N	2763	394	78	585	128	30	4	3982

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Blisko 90% uczestników projektów 6 miesięcy po ich zakończeniu pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś w chwili brania udziału w badaniu – dokładnie 90%. Kobiety nieznacznie rzadziej deklarowały taką sytuację, zaś wśród innych zbiorowości wyodrębnionych ze względu na działania nieco wyższym udziałem osób wykonujących pracę pełnoetatową cechowała się zbiorowość uczestników projektów przyporządkowanych do działania 12.4, czyli projektów mających oddziaływać na poprawę jakości kształcenia zawodowego.

Tabela 32. Wymiar czasu pracy: po 6 m-cach

		12. Wymiar czasu pracy: po 6 m-cach				
		W pełnym / na cały etat	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działania	10.1 (PI 8v)	88,0%	4,3%	5,7%	2,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	87,5%	7,5%	5,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	89,0%	3,3%	3,6%	4,1%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	89,0%	9,3%	1,1%	0,6%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	87,0%	6,3%	3,2%	3,6%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	93,8%	3,7%	2,5%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	87,1%	6,6%	3,4%	2,9%	100,0%
	Mężczyzna	90,4%	3,8%	2,6%	3,2%	100,0%
Ogółem	%	88,3%	5,6%	3,1%	3,0%	100,0%
	N	3420	217	122	115	3874

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 33. Wymiar czasu pracy: obecnie

		12. Wymiar czasu pracy: obecnie				
		W pełnym / na cały etat	W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działania	10.1 (PI 8v)	88,9%	3,3%	5,9%	2,0%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	89,5%	5,3%	5,3%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	89,7%	3,0%	3,9%	3,5%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	90,8%	7,3%	1,3%	0,6%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	89,9%	4,2%	2,9%	3,0%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	93,3%	5,6%	1,1%	0,0%	100,0%
Płeć	Kobieta	89,4%	5,1%	3,3%	2,3%	100,0%
	Mężczyzna	91,3%	3,1%	2,8%	2,8%	100,0%
Ogółem	%	90,0%	4,4%	3,1%	2,5%	100,0%
	N	3585	175	123	99	3982

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Wśród uczestników projektów wyraźnie przeważały osoby, których poziom zarobków nie uległ poprawie po 6 miesiącach od zakończenia projektu oraz do chwili wzięcia udziału w badaniu. Pomiedzy pierwszym i drugim punktem czasowym o 2,4 punktu procentowego wzrósł udział osób, które dostrzegły znaczną poprawę swoich zarobków, zaś o 3,2 punktu procentowego wzrósł udział odpowiedzi wskazujących na umiarkowaną poprawę. Łączny udział deklaracji pogorszenia poziomu zarobków wyniósł 3,8% w pierwszym punkcie czasowym oraz 3,7% w drugim. Ważne w tym kontekście jest zróżnicowanie objętych badaniem zbiorowości wyodrębnianych ze względu na działania, do których były przyporządkowywane projekty. Osoby objęte programami outplacementowymi, działaniami rozwojowymi dla MMŚP oraz uczestnicy kursów i szkoleń językowych i z wykorzystaniem ICT zauważalnie częściej od pozostałych osób deklarowali poprawę swoich zarobków po zakończeniu udziału w projekcie. W szczególności wyróżniali się w tym kontekście uczestnicy programów outplacementowych – jeśli w odniesieniu do pytania o chwilę udziału w badaniu zestawimy ich z ogółem objętych badaniem osób, to łączny udział odpowiedzi wskazujących na poprawę ich zarobków będzie o 44,6 punktu procentowego wyższy od odnotowanego wśród wszystkich uczestników projektów. W odniesieniu do pozostałych zbiorowości poza trzema wymienionymi powyżej ponownie zastrzec należy, że poprawa poziomu zarobków może być ujmowana nie tyle jako rezultat projektu, lecz jako pochodna ogólnych tendencji ekonomicznych w regionie na przestrzeni kilku ostatnich lat.

Tabela 34. Zmiana zarobków: 6 m-cy po zakończeniu projektu

		13. Zmiana zarobków: 6 m-cy po zakończeniu projektu						
		Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowanie obniżenie	Znacznie obniżenie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	8,3%	43,0%	43,7%	1,0%	1,3%	2,7%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	20,0%	45,0%	30,0%	0,0%	2,5%	2,5%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	1,8%	22,1%	67,8%	2,5%	1,3%	4,5%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	1,0%	20,9%	68,9%	6,6%	0,3%	2,4%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	4,7%	26,9%	62,9%	1,7%	0,9%	2,9%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	1,2%	18,5%	76,5%	2,5%	0,0%	1,2%	100,0%
Płeć	Kobieta	2,9%	24,7%	65,2%	3,3%	0,9%	3,1%	100,0%
	Mężczyzna	4,3%	26,7%	62,3%	2,0%	1,1%	3,7%	100,0%
Ogółem	%	3,4%	25,4%	64,1%	2,8%	1,0%	3,3%	100,0%
	N	131	983	2484	109	37	129	3873

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 35. Zmiana zarobków: obecnie

		13. Zmiana zarobków: obecnie						
		Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowanie obniżenie	Znacznie obniżenie	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	10,2%	41,6%	45,2%	0,3%	0,3%	2,3%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	31,6%	47,4%	21,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	2,7%	21,9%	67,2%	3,0%	0,9%	4,2%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	2,5%	28,6%	61,0%	4,2%	1,2%	2,5%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	9,3%	31,5%	53,2%	2,4%	1,0%	2,5%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	4,5%	30,3%	58,4%	3,4%	0,0%	3,4%	100,0%
Płeć	Kobieta	5,6%	28,4%	58,9%	3,3%	1,0%	2,8%	100,0%
	Mężczyzna	6,2%	29,0%	58,6%	1,9%	0,9%	3,6%	100,0%
Ogółem	%	5,8%	28,6%	58,8%	2,8%	0,9%	3,1%	100,0%
	N	232	1137	2341	112	37	122	3981

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Oceniając relację swoich zarobków do wykonywanej pracy najwięcej objętych badaniem uczestników projektów oceniło ją wskazując na wartość 5 na skali 10-stopniowej, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, zaś 10 – najwyższą. Jednak w przypadku tego pytania odpowiedzi cechują się znaczącym stopniem rozproszenia. Porównanie odpowiedzi odnoszących się do 6 miesięcy od zakończenia projektu oraz do chwili obecnej ukazuje, że relacja wynagrodzenia do wykonywanej pracy uległa poprawie.

Tabela 36. Relacja wynagrodzenia do wykonywanej pracy: 6 m-cy po zakończeniu projektu (skala o 1 – minimum do 10 – maksimum)

		14. Relacja wynagrodzenia do wykonywanej pracy: 6 m-cy po zakończeniu projektu											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
Działanie	10.1 (PI 8v)	3,0%	1,7%	3,3%	8,3%	14,3%	10,7%	14,0%	16,3%	8,0%	15,0%	5,3%	100,0%
	10.2 (PI 8v)	7,5%	2,5%	10,0%	5,0%	30,0%	12,5%	7,5%	10,0%	5,0%	5,0%	5,0%	100,0%
	10.3 (PI 8vi)	10,3%	4,2%	6,5%	6,5%	18,4%	10,3%	12,3%	10,0%	3,8%	7,9%	9,9%	100,0%
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	12.2 (PI 10i)	5,9%	5,9%	7,0%	6,7%	23,0%	13,1%	13,1%	12,4%	3,9%	3,1%	5,9%	100,0%
	12.3 (PI 10iii)	9,4%	5,0%	6,7%	7,5%	22,0%	11,5%	11,2%	10,7%	2,7%	5,8%	7,5%	100,0%
	12.4 (PI 10iv)	3,7%	13,6%	8,6%	7,4%	17,3%	12,3%	13,6%	9,9%	3,7%	3,7%	6,2%	100,0%

		14. Relacja wynagrodzenia do wykonywanej pracy: 6 m-cy po zakończeniu projektu											Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Płeć	Kobieta	8,3%	5,1%	6,7%	7,4%	21,0%	10,7%	12,5%	11,3%	3,8%	5,8%	7,4%	100,0%	
	Mężczyzna	8,7%	4,1%	6,2%	6,4%	19,2%	12,3%	11,6%	10,8%	3,7%	8,4%	8,6%	100,0%	
Ogółem	%	8,4%	4,8%	6,5%	7,0%	20,4%	11,3%	12,2%	11,2%	3,7%	6,7%	7,8%	100,0%	
	N	327	185	252	273	789	438	471	432	145	260	302	3874	

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 37. Relacja wynagrodzenia do wykonywanej pracy: obecnie (skala o 1 – minimum do 10 – maksimum)

		14. Relacja wynagrodzenia do wykonywanej pracy: obecnie											Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	Ogółem
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Działanie	10.1 (PI 8v)	2,3%	2,3%	3,6%	4,3%	11,8%	9,5%	11,5%	23,7%	10,5%	15,8%	4,6%	100,0%	
	10.2 (PI 8v)	5,3%	0,0%	2,6%	0,0%	15,8%	18,4%	21,1%	13,2%	13,2%	7,9%	2,6%	100,0%	
	10.3 (PI 8vi)	9,9%	4,2%	6,4%	6,3%	16,3%	11,0%	12,9%	10,5%	5,3%	7,7%	9,7%	100,0%	
	11.1 (PI 9i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	12.2 (PI 10i)	6,3%	4,8%	7,7%	6,4%	21,2%	13,8%	14,5%	10,5%	5,1%	3,3%	6,2%	100,0%	
	12.3 (PI 10iii)	8,1%	4,5%	5,4%	7,3%	19,1%	11,1%	12,2%	12,9%	5,1%	7,6%	6,7%	100,0%	
	12.4 (PI 10iv)	6,7%	6,7%	13,5%	6,7%	16,9%	9,0%	10,1%	12,4%	6,7%	5,6%	5,6%	100,0%	
Płeć	Kobieta	7,9%	4,5%	6,3%	6,8%	18,5%	11,6%	13,2%	12,0%	5,6%	6,4%	7,1%	100,0%	
	Mężczyzna	7,7%	3,8%	6,1%	5,8%	16,9%	11,5%	12,3%	13,2%	5,8%	8,9%	8,0%	100,0%	
Ogółem	%	7,8%	4,3%	6,3%	6,5%	18,0%	11,5%	12,9%	12,4%	5,7%	7,3%	7,4%	100,0%	
	N	312	171	249	257	715	459	513	493	227	290	294	3980	

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

6.1.2. Wartości wskaźników

Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia na podstawie pary pytań 1 i 6 oznacza taką sytuację, w której uczestnik projektu zaczął po zakończeniu projektu pracować jako regularny pracownik najemny lub rozpoczął prowadzenie własnej nierolniczej lub rolniczej działalności gospodarczej – w sytuacji, gdy w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie nie był regularnym pracownikiem najemnym oraz nie prowadził żadnego rodzaju własnej działalności gospodarczej. Wśród objętych badaniem uczestników projektów przejście takie miało miejsce u 1,6% uczestników projektów po 6 miesiącach od zakończenia projektu oraz wśród 2,3% objętych badaniem osób w chwili realizacji badania ewaluacyjnego.

Tabela 38. Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (na podstawie pary pytań 1 i 6)

Działanie (PI)	Płeć	Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 1 i 6)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 1 i 6)		
		Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
		%	N	%	N	%	N
10.1 (PI 8v)	Kobieta	0,0%	100,0%	100,0%	2,9%	97,1%	100,0%
		0	136	136	4	132	136
	Mężczyzna	0,6%	99,4%	100,0%	1,2%	98,8%	100,0%
		1	163	164	2	164	166
	Ogółem	0,3%	99,7%	100,0%	2,0%	98,0%	100,0%
		1	299	300	6	296	302
10.2 (PI 8v)	Kobieta	6,3%	93,8%	100,0%	6,7%	93,3%	100,0%
		1	15	16	1	14	15
	Mężczyzna	4,5%	95,5%	100,0%	4,5%	95,5%	100,0%
		1	21	22	1	21	22
	Ogółem	5,3%	94,7%	100,0%	5,4%	94,6%	100,0%
		2	36	38	2	35	37

Działanie (PI)	Płeć	Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 1 i 6)				Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 1 i 6)		
		Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	
		%	%	%	%	%	%	
PI 8v łącznie	Kobieta	%	0,7%	99,3%	100,0%	3,3%	96,7%	100,0%
		N	1	151	152	5	146	151
	Mężczyzna	%	1,1%	98,9%	100,0%	1,6%	98,4%	100,0%
		N	2	184	186	3	185	188
	Ogółem	%	0,9%	99,1%	100,0%	2,4%	97,6%	100,0%
N	3	335	338	8	331	339		
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	2,3%	97,7%	100,0%	2,8%	97,2%	100,0%
		N	18	767	785	22	759	781
	Mężczyzna	%	0,2%	99,8%	100,0%	0,5%	99,5%	100,0%
		N	1	546	547	3	543	546
	Ogółem	%	1,4%	98,6%	100,0%	1,9%	98,1%	100,0%
N	19	1313	1332	25	1302	1327		
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	1,1%	98,9%	100,0%	1,2%	98,8%	100,0%
		N	6	563	569	8	656	664
	Mężczyzna	%	2,4%	97,6%	100,0%	2,1%	97,9%	100,0%
		N	3	121	124	3	139	142
	Ogółem	%	1,3%	98,7%	100,0%	1,4%	98,6%	100,0%
N	9	684	693	11	795	806		
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	2,8%	97,2%	100,0%	3,8%	96,2%	100,0%
		N	26	904	930	34	861	895
	Mężczyzna	%	1,1%	98,9%	100,0%	2,2%	97,8%	100,0%
		N	5	454	459	10	438	448
	Ogółem	%	2,2%	97,8%	100,0%	3,3%	96,7%	100,0%
N	31	1358	1389	44	1299	1343		
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	50	50	0	54	54
	Mężczyzna	%	3,2%	96,8%	100,0%	5,7%	94,3%	100,0%
		N	1	30	31	2	33	35
	Ogółem	%	1,2%	98,8%	100,0%	2,2%	97,8%	100,0%
N	1	80	81	2	87	89		
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	2,1%	97,9%	100,0%	2,7%	97,3%	100,0%
		N	51	2435	2486	69	2476	2545
	Mężczyzna	%	0,9%	99,1%	100,0%	1,5%	98,5%	100,0%
		N	12	1336	1348	21	1339	1360
	Ogółem	%	1,6%	98,4%	100,0%	2,3%	97,7%	100,0%
N	63	3771	3834	90	3815	3905		

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Niezbędnym uzupełnieniem omówionych powyżej danych jest zaprezentowanie udziałów osób, u których opisana powyżej zmiana nie mogła mieć miejsca z uwagi na osiągnięcie jeszcze w chwili przystępowania do projektu tych atrybutów sytuacji zawodowej, które wyznaczają osiągnięcie zmiany korzystnej. Jeśli objęta badaniem osoba była regularnym pracownikiem najemnym w chwili rozpoczęcia projektu lub prowadziła wówczas działalność gospodarczą, a po projekcie sytuacja taka utrzymała się, czyli uczestnik nadal wykonywał regularną pracę najemną lub prowadził własną działalność gospodarczą, wówczas należałoby wyszczególnić fakt braku zmiany ze względu na osiągnięcie poziomu stabilnego. Okoliczność ta rzuca niezbędne światło na fakt niewypracowania korzystnej zmiany w sytuacji uczestnika pomimo zapewnienia mu wsparcia w ramach oferowanych projektów. Sytuacja taka charakteryzowała 96,5% uczestników w 6 miesięcy po zakończeniu projektu oraz 96,4% uczestników w chwili realizacji badania ilościowego. Drugi wariant braku zmiany wyszczególniał okoliczności, w których zmiana byłaby teoretycznie możliwa, czyli wszystkie inne

okoliczności niż trzy wyszczególnione powyżej – przykładowo, zarówno w chwili rozpoczęcia projektu, jak i po jego zakończeniu uczestnik jedynie pomagał w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego. Brak zmiany przy występowaniu sytuacji uznawanych za niepewną sytuację zawodową odnotowany został w przypadku 1,9% uczestników projektów po 6 miesiącach od ich zakończenia oraz w przypadku 1,5% osób w chwili realizacji badania ilościowego.

Tabela 39. Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia (na podstawie pary pytań 1 i 6)

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 1 i 6)				Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 1 i 6)			
			Brak zmiany: poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem	Brak zmiany: poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	97,8%	2,2%	0,0%	100,0%	95,6%	1,5%	2,9%	100,0%
		N	133	3	0	136	130	2	4	136
	Mężczyzna	%	97,6%	1,2%	1,2%	100,0%	97,6%	0,6%	1,8%	100,0%
		N	160	2	2	164	162	1	3	166
Ogółem	%	97,7%	1,7%	0,7%	100,0%	96,7%	1,0%	2,3%	100,0%	
	N	293	5	2	300	292	3	7	302	
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	87,5%	0,0%	12,5%	100,0%	86,7%	0,0%	13,3%	100,0%
		N	14	0	2	16	13	0	2	15
	Mężczyzna	%	95,5%	0,0%	4,5%	100,0%	95,5%	0,0%	4,5%	100,0%
		N	21	0	1	22	21	0	1	22
Ogółem	%	92,1%	0,0%	7,9%	100,0%	91,9%	0,0%	8,1%	100,0%	
	N	35	0	3	38	34	0	3	37	
PI 8v łącznie	Kobieta	%	96,7%	2,0%	1,3%	100,0%	94,7%	1,3%	4,0%	100,0%
		N	147	3	2	152	143	2	6	151
	Mężczyzna	%	97,3%	1,1%	1,6%	100,0%	97,3%	0,5%	2,1%	100,0%
		N	181	2	3	186	183	1	4	188
Ogółem	%	97,0%	1,5%	1,5%	100,0%	96,2%	0,9%	2,9%	100,0%	
	N	328	5	5	338	326	3	10	339	
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	95,3%	3,3%	1,4%	100,0%	95,1%	3,2%	1,7%	100,0%
		N	748	26	11	785	743	25	13	781
	Mężczyzna	%	97,1%	2,4%	0,5%	100,0%	97,8%	1,5%	0,7%	100,0%
		N	531	13	3	547	534	8	4	546
Ogółem	%	96,0%	2,9%	1,1%	100,0%	96,2%	2,5%	1,3%	100,0%	
	N	1279	39	14	1332	1277	33	17	1327	
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		N	1	0	0	1	1	0	0	1
	Ogółem	%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	99,1%	0,4%	0,5%	100,0%	98,9%	0,5%	0,6%	100,0%
		N	564	2	3	569	557	3	4	564
	Mężczyzna	%	99,2%	0,0%	0,8%	100,0%	99,3%	0,0%	0,7%	100,0%
		N	123	0	1	124	123	0	1	124
Ogółem	%	99,1%	0,3%	0,6%	100,0%	99,0%	0,4%	0,6%	100,0%	
	N	687	2	4	693	680	3	5	686	
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	95,3%	2,0%	2,7%	100,0%	95,1%	1,3%	3,6%	100,0%
		N	886	19	25	930	891	12	27	930
	Mężczyzna	%	95,9%	1,5%	2,6%	100,0%	94,9%	1,3%	3,8%	100,0%
		N	440	7	12	459	445	6	17	448
Ogółem	%	95,5%	1,9%	2,7%	100,0%	95,0%	1,3%	3,6%	100,0%	
	N	1326	26	37	1389	1336	18	44	1343	
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		N	50	0	0	50	50	0	0	50
	Mężczyzna	%	96,8%	0,0%	3,2%	100,0%	94,3%	0,0%	5,7%	100,0%
		N	30	0	1	31	30	0	2	35
Ogółem	%	98,8%	0,0%	1,2%	100,0%	97,8%	0,0%	2,2%	100,0%	
	N	80	0	1	81	80	0	2	89	
Łącznie	Kobieta	%	96,3%	2,0%	1,6%	100,0%	96,2%	1,7%	2,2%	100,0%

Działanie (PI)	Płeć	Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 1 i 6)				Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 1 i 6)				
		Brak zmiany: poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem	Brak zmiany: poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem	
wszystkie PI	Mężczyzna	N	2395	50	41	2486	2448	42	55	2545
		%	96,9%	1,6%	1,5%	100,0%	96,8%	1,1%	2,1%	100,0%
	Ogółem	N	1306	22	20	1348	1317	15	28	1360
		%	96,5%	1,9%	1,6%	100,0%	96,4%	1,5%	2,1%	100,0%
		N	3701	72	61	3834	3765	57	83	3905

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI realizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia na podstawie pary pytań 2 i 11 oznacza sytuację, w której uczestnik projektu uzyskał zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w okresie do 6 miesięcy od zakończenia projektu lub w okresie od zakończenia projektu do chwili realizacji badania ilościowego – przy założeniu, że nie był zatrudniony w oparciu o taką umowę w chwili rozpoczynania udziału w projekcie. Wśród objętych badaniem osób tak zdefiniowana poprawa sytuacji zawodowej po 6 miesiącach miała miejsce wśród 4,6% uczestników projektów, zaś w chwili brania udziału w badaniu – u 8,5%.

Tabela 40. Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (na podstawie pary pytań 2 i 11)

Działanie (PI)	Płeć	Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 2 i 11)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 2 i 11)			
		Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	7,9%	92,1%	100,0%	12,5%	87,5%	100,0%
		N	8	93	101	13	91	104
	Mężczyzna	%	7,9%	92,1%	100,0%	15,8%	84,2%	100,0%
		N	7	82	89	15	80	95
	Ogółem	%	7,9%	92,1%	100,0%	14,1%	85,9%	100,0%
N		15	175	190	28	171	199	
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	0,0%	100,0%	100,0%	15,4%	84,6%	100,0%
		N	0	13	13	2	11	13
	Mężczyzna	%	9,5%	90,5%	100,0%	20,0%	80,0%	100,0%
		N	2	19	21	4	16	20
	Ogółem	%	5,9%	94,1%	100,0%	18,2%	81,8%	100,0%
N		2	32	34	6	27	33	
PI 8v łącznie	Kobieta	%	7,0%	93,0%	100,0%	12,8%	87,2%	100,0%
		N	8	106	114	15	102	117
	Mężczyzna	%	8,2%	91,8%	100,0%	16,5%	83,5%	100,0%
		N	9	101	110	19	96	115
	Ogółem	%	7,6%	92,4%	100,0%	14,7%	85,3%	100,0%
N		17	207	224	34	198	232	
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	3,6%	96,4%	100,0%	5,3%	94,7%	100,0%
		N	23	621	644	35	627	662
	Mężczyzna	%	2,1%	97,9%	100,0%	4,2%	95,8%	100,0%
		N	8	366	374	16	362	378
	Ogółem	%	3,0%	97,0%	100,0%	4,9%	95,1%	100,0%
N		31	987	1018	51	989	1040	
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	2,1%	97,9%	100,0%	3,9%	96,1%	100,0%
		N	12	555	567	27	658	685
	Mężczyzna	%	4,0%	96,0%	100,0%	4,8%	95,2%	100,0%
		N	5	120	125	7	138	145
	Ogółem	%	2,5%	97,5%	100,0%	4,1%	95,9%	100,0%
N		17	675	692	34	796	830	

Działanie (PI)	Płeć		Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 2 i 11)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 2 i 11)		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	7,8%	92,2%	100,0%	15,2%	84,8%	100,0%
		N	56	658	714	106	592	698
	Mężczyzna	%	4,6%	95,4%	100,0%	12,8%	87,2%	100,0%
		N	16	330	346	44	299	343
	Ogółem	%	6,8%	93,2%	100,0%	14,4%	85,6%	100,0%
		N	72	988	1060	150	891	1041
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	6,3%	93,8%	100,0%	7,4%	92,6%	100,0%
		N	3	45	48	4	50	54
	Mężczyzna	%	3,3%	96,7%	100,0%	5,9%	94,1%	100,0%
		N	1	29	30	2	32	34
	Ogółem	%	5,1%	94,9%	100,0%	6,8%	93,2%	100,0%
		N	4	74	78	6	82	88
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	4,9%	95,1%	100,0%	8,4%	91,6%	100,0%
		N	102	1985	2087	187	2029	2216
	Mężczyzna	%	4,0%	96,0%	100,0%	8,7%	91,3%	100,0%
		N	39	947	986	88	928	1016
	Ogółem	%	4,6%	95,4%	100,0%	8,5%	91,5%	100,0%
		N	141	2932	3073	275	2957	3232

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Również w odniesieniu do stabilności zatrudnienia po zakończeniu projektu dla pary pytań 2 i 11 niezbędnym uzupełnieniem zestawienia ukazującego udział osób, u których wystąpiła korzystna zmiana, jest zestawienie prezentujące udziały osób z uwzględnieniem wariantów braku zmiany. Brak zmiany w sytuacji wystąpienia poziomu stabilnego oznacza taką sytuację, w której uczestnik projektu zarówno w chwili jego rozpoczęcia, jak i po jego zakończeniu jest zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Natomiast drugi wariant – brak zmiany w sytuacji wystąpienia poziomu niepewnego – oznacza sytuację, gdy zarówno w chwili przystępowania do udziału w projekcie, jak i po jego zakończeniu uczestnik zatrudniony był w oparciu o inną formę zatrudnienia niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Wśród objętych badaniem osób udział respondentów zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony zarówno w chwili rozpoczęcia projektu, jak i po 6 miesiącach od jego zakończenia wynosił 77,1%. Jeśli jako odniesienie uwzględni się moment realizacji badania ilościowego, to udział ten wynosił 75,7%. Drugi wariant utrzymania poziomu stabilności zatrudnienia dla momentu upływu 6 miesięcy od zakończenia projektu był sytuacją, która dotyczyła 16% objętych badaniem osób, zaś w odniesieniu do okresu do chwili realizacji badania ilościowego – 11,9% uczestników projektów. Zatem również i to zestawienie ukazuje, że skala przechodzenia z niepewnego do stabilnego zatrudnienia jest informacją niepełną tak długo, jak długo nie uwypukli się faktu, że przeważająca część uczestników projektów znajduje się w sytuacji wykluczającej wystąpienie korzystnych zmian w efekcie skorzystania z oferty projektów.

Tabela 41. Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia (na podstawie pary pytań 2 i 11)

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 2 i 11)				Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 2 i 11)			
			Brak zmiany: poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem	Brak zmiany: poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	70,3%	18,8%	10,9%	100,0%	65,4%	16,3%	18,3%	100,0%
		N	71	19	11	101	68	17	19	104
	Mężczyzna	%	68,5%	22,5%	9,0%	100,0%	67,4%	13,7%	18,9%	100,0%
		N	61	20	8	89	64	13	18	95
	Ogółem	%	69,5%	20,5%	10,0%	100,0%	66,3%	15,1%	18,6%	100,0%
		N	132	39	19	190	132	30	37	199
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	76,9%	15,4%	7,7%	100,0%	76,9%	7,7%	15,4%	100,0%
		N	10	2	1	13	10	1	2	13

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 2 i 11)				Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 2 i 11)			
			Brak zmiany: poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem	Brak zmiany: poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem
	Mężczyzna	%	42,9%	38,1%	19,0%	100,0%	25,0%	30,0%	45,0%	100,0%
		N	9	8	4	21	5	6	9	20
	Ogółem	%	55,9%	29,4%	14,7%	100,0%	45,5%	21,2%	33,3%	100,0%
		N	19	10	5	34	15	7	11	33
PI 8v łącznie	Kobieta	%	71,1%	18,4%	10,5%	100,0%	66,7%	15,4%	17,9%	100,0%
		N	81	21	12	114	78	18	21	117
	Mężczyzna	%	63,6%	25,5%	10,9%	100,0%	60,0%	16,5%	23,5%	100,0%
		N	70	28	12	110	69	19	27	115
	Ogółem	%	67,4%	21,9%	10,7%	100,0%	63,4%	15,9%	20,7%	100,0%
		N	151	49	24	224	147	37	48	232
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	79,5%	15,5%	5,0%	100,0%	78,5%	13,4%	8,0%	100,0%
		N	512	100	32	644	520	89	53	662
	Mężczyzna	%	79,7%	16,3%	4,0%	100,0%	79,1%	13,2%	7,7%	100,0%
		N	298	61	15	374	299	50	29	378
	Ogółem	%	79,6%	15,8%	4,6%	100,0%	78,8%	13,4%	7,9%	100,0%
		N	810	161	47	1018	819	139	82	1040
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		N	1	0	0	1	1	0	0	1
	Ogółem	%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
N	1	0	0	1	1	0	0	1		
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	89,2%	7,1%	3,7%	100,0%	85,8%	6,4%	7,7%	100,0%
		N	506	40	21	567	588	44	53	685
	Mężczyzna	%	90,4%	4,0%	5,6%	100,0%	90,3%	3,4%	6,2%	100,0%
		N	113	5	7	125	131	5	9	145
	Ogółem	%	89,5%	6,5%	4,0%	100,0%	86,6%	5,9%	7,5%	100,0%
		N	619	45	28	692	719	49	62	830
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	67,6%	21,0%	11,3%	100,0%	66,6%	13,5%	19,9%	100,0%
		N	483	150	81	714	465	94	139	698
	Mężczyzna	%	69,1%	23,4%	7,5%	100,0%	65,9%	16,6%	17,5%	100,0%
		N	239	81	26	346	226	57	60	343
	Ogółem	%	68,1%	21,8%	10,1%	100,0%	66,4%	14,5%	19,1%	100,0%
		N	722	231	107	1060	691	151	199	1041
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	85,4%	6,3%	8,3%	100,0%	85,2%	5,6%	9,3%	100,0%
		N	41	3	4	48	46	3	5	54
	Mężczyzna	%	80,0%	6,7%	13,3%	100,0%	73,5%	11,8%	14,7%	100,0%
		N	24	2	4	30	25	4	5	34
	Ogółem	%	83,3%	6,4%	10,3%	100,0%	80,7%	8,0%	11,4%	100,0%
		N	65	5	8	78	71	7	10	88
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	77,8%	15,0%	7,2%	100,0%	76,6%	11,2%	12,2%	100,0%
		N	1623	314	150	2087	1697	248	271	2216
	Mężczyzna	%	75,6%	18,0%	6,5%	100,0%	73,9%	13,3%	12,8%	100,0%
		N	745	177	64	986	751	135	130	1016
	Ogółem	%	77,1%	16,0%	7,0%	100,0%	75,7%	11,9%	12,4%	100,0%
		N	2368	491	214	3073	2448	383	401	3232

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Jeśli za poprawę stabilności zatrudnienia przyjmie się sytuację, w której uczestnik projektu osiągnął poprawę stwierdzaną co najmniej na podstawie jednej z dwóch par pytań (czyli 1 i 6 lub 2 i 11), to wówczas udział osób, które po zakończeniu projektu przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, wyniesie 5% po 6 miesiącach od zakończenia projektu oraz 8,5% w chwili realizacji badania ilościowego. Na tle innych działań objętych badaniem ewaluacyjnym wyróżnia się działania 10.2, czyli programy outplacementowe. W ich wypadku udział osób, których stabilność zatrudnienia

uległa poprawie, wynosił po 6 miesiącach od zakończenia projektu 10,3%, zaś w chwili realizacji badania ilościowego – 21,1%.

Tabela 42. Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)

Działanie (PI)	Płeć	Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)			
		Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	5,9%	94,1%	100,0%	11,7%	88,3%	100,0%
		N	8	128	136	16	121	137
	Mężczyzna	%	4,9%	95,1%	100,0%	9,6%	90,4%	100,0%
		N	8	156	164	16	151	167
	Ogółem	%	5,3%	94,7%	100,0%	10,5%	89,5%	100,0%
		N	16	284	300	32	272	304
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	6,3%	93,8%	100,0%	20,0%	80,0%	100,0%
		N	1	15	16	3	12	15
	Mężczyzna	%	13,0%	87,0%	100,0%	21,7%	78,3%	100,0%
		N	3	20	23	5	18	23
	Ogółem	%	10,3%	89,7%	100,0%	21,1%	78,9%	100,0%
		N	4	35	39	8	30	38
PI 8v łącznie	Kobieta	%	5,9%	94,1%	100,0%	12,5%	87,5%	100,0%
		N	9	143	152	19	133	152
	Mężczyzna	%	5,9%	94,1%	100,0%	11,1%	88,9%	100,0%
		N	11	176	187	21	169	190
	Ogółem	%	5,9%	94,1%	100,0%	11,7%	88,3%	100,0%
		N	20	319	339	40	302	342
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	5,1%	94,9%	100,0%	6,7%	93,3%	100,0%
		N	40	746	786	53	738	791
	Mężczyzna	%	1,6%	98,4%	100,0%	3,5%	96,5%	100,0%
		N	9	540	549	19	530	549
	Ogółem	%	3,7%	96,3%	100,0%	5,4%	94,6%	100,0%
		N	49	1286	1335	72	1268	1340
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	3,1%	96,9%	100,0%	5,1%	94,9%	100,0%
		N	18	556	574	35	656	691
	Mężczyzna	%	5,6%	94,4%	100,0%	6,2%	93,8%	100,0%
		N	7	118	125	9	137	146
	Ogółem	%	3,6%	96,4%	100,0%	5,3%	94,7%	100,0%
		N	25	674	699	44	793	837
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	7,9%	92,1%	100,0%	13,8%	86,2%	100,0%
		N	74	857	931	125	779	904
	Mężczyzna	%	3,9%	96,1%	100,0%	10,6%	89,4%	100,0%
		N	18	442	460	48	404	452
	Ogółem	%	6,6%	93,4%	100,0%	12,8%	87,2%	100,0%
		N	92	1299	1391	173	1183	1356
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	6,0%	94,0%	100,0%	7,4%	92,6%	100,0%
		N	3	47	50	4	50	54
	Mężczyzna	%	6,5%	93,5%	100,0%	8,3%	91,7%	100,0%
		N	2	29	31	3	33	36
	Ogółem	%	6,2%	93,8%	100,0%	7,8%	92,2%	100,0%
		N	5	76	81	7	83	90
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	5,8%	94,2%	100,0%	9,1%	90,9%	100,0%
		N	144	2349	2493	236	2356	2592
	Mężczyzna	%	3,5%	96,5%	100,0%	7,3%	92,7%	100,0%
		N	47	1306	1353	100	1274	1374
Ogółem	%	5,0%	95,0%	100,0%	8,5%	91,5%	100,0%	

Działanie (PI)	Płeć		Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
	N	191	3655	3846	336	3630	3966	

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Również w odniesieniu do tej kwestii powyższe omówienie warto uzupełnić prezentacją danych dotyczących popularności różnych wariantów braku zmiany w zbiorowości uczestników projektów. Po 6 miesiącach od zakończenia projektów 61,2% ich uczestników utrzymało stabilność zatrudnienia w sytuacji, gdy w ramach obu jej wymiarów już na wstępie osiągnięty był poziom najstabilniejszy, czyli uczestnik był regularnym pracownikiem najemnym, a podstawą zatrudnienia była umowa o pracę na czas nieokreślony.

Tabela 43. Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia po 6 m-cach (wariant na podstawie dwóch par pytań)

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia po 6 m-cach (wariant na podstawie dwóch par pytań)				
			Brak zmiany: dwukrotnie poziom stabilny	Brak zmiany: jednokrotnie poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem
			%	%	%	%	%
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	51,5%	13,2%	1,5%	33,8%	100,0%
		N	70	18	2	46	136
	Mężczyzna	%	37,2%	10,4%	1,2%	51,2%	100,0%
		N	61	17	2	84	164
	Ogółem	%	43,7%	11,7%	1,3%	43,3%	100,0%
N	131	35	4	130	300		
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	62,5%	6,3%	0,0%	31,3%	100,0%
		N	10	1	0	5	16
	Mężczyzna	%	39,1%	26,1%	0,0%	34,8%	100,0%
		N	9	6	0	8	23
	Ogółem	%	48,7%	17,9%	0,0%	33,3%	100,0%
N	19	7	0	13	39		
PI 8v łącznie	Kobieta	%	52,6%	12,5%	1,3%	33,6%	100,0%
		N	80	19	2	51	152
	Mężczyzna	%	37,4%	12,3%	1,1%	49,2%	100,0%
		N	70	23	2	92	187
	Ogółem	%	44,2%	12,4%	1,2%	42,2%	100,0%
N	150	42	4	143	339		
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	65,0%	9,5%	2,4%	23,0%	100,0%
		N	511	75	19	181	786
	Mężczyzna	%	53,9%	9,7%	1,6%	34,8%	100,0%
		N	296	53	9	191	549
	Ogółem	%	60,4%	9,6%	2,1%	27,9%	100,0%
N	807	128	28	372	1335		
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		N	1	0	0	0	1
	Ogółem	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
N	1	0	0	0	1		
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	86,9%	6,6%	0,2%	6,3%	100,0%
		N	499	38	1	36	574
	Mężczyzna	%	89,6%	4,0%	0,0%	6,4%	100,0%
		N	112	5	0	8	125
	Ogółem	%	87,4%	6,2%	0,1%	6,3%	100,0%
N	611	43	1	44	699		
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	51,6%	13,3%	1,6%	33,5%	100,0%
		N	480	124	15	312	931
	Mężczyzna	%	51,7%	15,0%	1,3%	32,0%	100,0%
		N	238	69	6	147	460
	Ogółem	%	51,6%	13,9%	1,5%	33,0%	100,0%

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia po 6 m-cach (wariant na podstawie dwóch par pytań)				
			Brak zmiany: dwukrotnie poziom stabilny	Brak zmiany: jednokrotnie poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	N	718	193	21	459	1391
		%	82,0%	6,0%	0,0%	12,0%	100,0%
	Mężczyzna	N	41	3	0	6	50
		%	77,4%	3,2%	0,0%	19,4%	100,0%
	Ogółem	N	24	1	0	6	31
		%	80,2%	4,9%	0,0%	14,8%	100,0%
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	N	65	4	0	12	81
		%	64,6%	10,4%	1,5%	23,5%	100,0%
	Mężczyzna	N	1611	259	37	586	2493
		%	54,8%	11,2%	1,3%	32,8%	100,0%
	Ogółem	N	741	151	17	444	1353
		%	61,2%	10,7%	1,4%	26,8%	100,0%
		N	2352	410	54	1030	3846

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Zbliżony udział osób znajdujących się w opisanej powyżej sytuacji odnotowany został w przypadku zestawienia porównującego sytuację z chwili rozpoczęcia udziału w projekcie z sytuacją z momentu realizacji badania ilościowego: 60,7% uczestników projektów zarówno w obu tych punktach czasowych wykonywało regularną pracę najemną oraz było zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Tabela 44. Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia do chwili obecnej (wariant na podstawie dwóch par pytań)

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia do chwili obecnej (wariant na podstawie dwóch par pytań)				
			Brak zmiany: dwukrotnie poziom stabilny	Brak zmiany: jednokrotnie poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	48,9%	10,2%	0,7%	40,1%	100,0%
		N	67	14	1	55	137
	Mężczyzna	%	38,3%	6,6%	0,6%	54,5%	100,0%
		N	64	11	1	91	167
	Ogółem	%	43,1%	8,2%	0,7%	48,0%	100,0%
		N	131	25	2	146	304
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	100,0%
		N	10	0	0	5	15
	Mężczyzna	%	21,7%	17,4%	0,0%	60,9%	100,0%
		N	5	4	0	14	23
	Ogółem	%	39,5%	10,5%	0,0%	50,0%	100,0%
		N	15	4	0	19	38
PI 8v łącznie	Kobieta	%	50,7%	9,2%	0,7%	39,5%	100,0%
		N	77	14	1	60	152
	Mężczyzna	%	36,3%	7,9%	0,5%	55,3%	100,0%
		N	69	15	1	105	190
	Ogółem	%	42,7%	8,5%	0,6%	48,2%	100,0%
		N	146	29	2	165	342
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	65,0%	8,0%	2,3%	24,8%	100,0%
		N	514	63	18	196	791
	Mężczyzna	%	53,7%	8,2%	0,9%	37,2%	100,0%
		N	295	45	5	204	549
	Ogółem	%	60,4%	8,1%	1,7%	29,9%	100,0%
		N	809	108	23	400	1340
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		N	1	0	0	0	1
	Ogółem	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie poziomu stabilności zatrudnienia do chwili obecnej (wariant na podstawie dwóch par pytań)				
			Brak zmiany: dwukrotnie poziom stabilny	Brak zmiany: jednokrotnie poziom stabilny	Brak zmiany: poziom niepewny	Zmiana	Ogółem
12.2 (PI 10i)	Kobieta	N	1	0	0	0	1
		%	82,3%	5,2%	0,0%	12,4%	100,0%
	Mężczyzna	N	569	36	0	86	691
		%	88,4%	2,7%	0,0%	8,9%	100,0%
	Ogółem	N	129	4	0	13	146
		%	83,4%	4,8%	0,0%	11,8%	100,0%
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	N	459	68	8	369	904
		%	50,8%	7,5%	0,9%	40,8%	100,0%
	Mężczyzna	N	224	47	5	176	452
		%	49,6%	10,4%	1,1%	38,9%	100,0%
	Ogółem	N	683	115	13	545	1356
		%	50,4%	8,5%	1,0%	40,2%	100,0%
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	N	46	3	0	5	54
		%	85,2%	5,6%	0,0%	9,3%	100,0%
	Mężczyzna	N	25	2	0	9	36
		%	69,4%	5,6%	0,0%	25,0%	100,0%
	Ogółem	N	71	5	0	14	90
		%	78,9%	5,6%	0,0%	15,6%	100,0%
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	N	1665	184	27	716	2592
		%	64,2%	7,1%	1,0%	27,6%	100,0%
	Mężczyzna	N	743	113	11	507	1374
		%	54,1%	8,2%	0,8%	36,9%	100,0%
	Ogółem	N	2408	297	38	1223	3966
		%	60,7%	7,5%	1,0%	30,8%	100,0%

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia jest sytuacją, w której uczestnik projektu pracujący w chwili jego rozpoczęcia w niepełnym wymiarze czasu i jednocześnie uznający tę sytuację za niepożądaną, po zakończeniu projektu uzyskuje zatrudnienie pełnoetatowe. Po 6 miesiącach od zakończenia projektów poddawanych ewaluacji sytuacja taka miała miejsce w przypadku 1,6% ich uczestników, zaś jeśli za odniesienie przyjmie się chwilę realizacji badania ilościowego, to wówczas udział ten zwiększył się do 3,6%. Po 6 miesiącach od zakończenia projektów w najkorzystniejszej sytuacji znajdowali się uczestnicy programów outplacementowych, wśród których udział ten wyniósł 8,3%.

Tabela 45. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Działanie (PI)	Płeć		Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia po 6 m-cach			Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia do chwili obecnej		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	2,3%	97,7%	100,0%	5,7%	94,3%	100,0%
		N	2	86	88	5	82	87
	Mężczyzna	%	2,5%	97,5%	100,0%	4,7%	95,3%	100,0%
		N	2	79	81	4	81	85
	Ogółem	%	2,4%	97,6%	100,0%	5,2%	94,8%	100,0%
		N	4	165	169	9	163	172
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	14	14	0	13	13
	Mężczyzna	%	13,6%	86,4%	100,0%	9,5%	90,5%	100,0%
		N	3	19	22	2	19	21
	Ogółem	%	8,3%	91,7%	100,0%	5,9%	94,1%	100,0%
		N	3	33	36	2	32	34
PI 8v łącznie	Kobieta	%	2,0%	98,0%	100,0%	5,0%	95,0%	100,0%
		N	2	100	102	5	95	100
	Mężczyzna	%	4,9%	95,1%	100,0%	5,7%	94,3%	100,0%

Działanie (PI)	Płeć		Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia po 6 m-cach			Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia do chwili obecnej		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
			N	%	N	%	N	%
10.3 (PI 8vi)	Ogółem	N	5	98	103	6	100	106
		%	3,4%	96,6%	100,0%	5,3%	94,7%	100,0%
		N	7	198	205	11	195	206
	Kobieta	%	0,3%	99,7%	100,0%	1,8%	98,2%	100,0%
		N	2	610	612	11	613	624
	Mężczyzna	%	0,3%	99,7%	100,0%	0,3%	99,7%	100,0%
		N	1	366	367	1	368	369
Ogółem	%	0,3%	99,7%	100,0%	1,2%	98,8%	100,0%	
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	1,6%	98,4%	100,0%	4,5%	95,5%	100,0%
		N	9	546	555	30	637	667
	Mężczyzna	%	0,8%	99,2%	100,0%	5,0%	95,0%	100,0%
		N	1	121	122	7	134	141
	Ogółem	%	1,5%	98,5%	100,0%	4,6%	95,4%	100,0%
		N	10	667	677	37	771	808
	12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	2,8%	97,2%	100,0%	5,4%	94,6%
N			19	662	681	36	631	667
Mężczyzna		%	2,4%	97,6%	100,0%	4,6%	95,4%	100,0%
		N	8	327	335	15	312	327
Ogółem		%	2,7%	97,3%	100,0%	5,1%	94,9%	100,0%
		N	27	989	1016	51	943	994
12.4 (PI 10iv)		Kobieta	%	0,0%	100,0%	100,0%	2,0%	98,0%
	N		0	46	46	1	49	50
	Mężczyzna	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	28	28	0	32	32
	Ogółem	%	0,0%	100,0%	100,0%	1,2%	98,8%	100,0%
		N	0	74	74	1	81	82
	Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	1,6%	98,4%	100,0%	3,9%	96,1%
N			32	1964	1996	83	2025	2108
Mężczyzna		%	1,6%	98,4%	100,0%	3,0%	97,0%	100,0%
		N	15	941	956	29	947	976
Ogółem		%	1,6%	98,4%	100,0%	3,6%	96,4%	100,0%
N	47	2905	2952	112	2972	3084		

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Ponownie niezbędnym dopełnieniem zaprezentowanych powyżej danych jest zestawienie prezentujące okoliczności, w których sytuacja uczestników projektów nie uległa zmianie. Zarówno w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie, jak i po 6 miesiącach od jego zakończenia 88% uczestników projektów pracowało w pełnym wymiarze czasu, zaś jedynie 5,8% – w wymiarze niepełnym, uznając tę sytuację za niepożądaną.

Tabela 46. Utrzymanie wymiaru czasu pracy po 6 m-cach

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie wymiaru czasu pracy po 6 m-cach				
			Brak zmiany: wymiar pełny	Brak zmiany: wymiar niepełny pożądaný	Brak zmiany: wymiar niepełny niepożądaný	Zmiana	Ogółem
			%	N	%	N	%
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	80,8%	10,1%	5,1%	4,0%	100,0%
		N	80	10	5	4	99
	Mężczyzna	%	85,6%	5,6%	2,2%	6,7%	100,0%
		N	77	5	2	6	90
	Ogółem	%	83,1%	7,9%	3,7%	5,3%	100,0%
N	157	15	7	10	189		
10.2 (PI)	Kobieta	%	80,0%	0,0%	13,3%	6,7%	100,0%

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie wymiaru czasu pracy po 6 m-cach				
			Brak zmiany: wymiar pełny	Brak zmiany: wymiar niepełny pożądany	Brak zmiany: wymiar niepełny niepożądany	Zmiana	Ogółem
8v)	Mężczyzna	N	12	0	2	1	15
		%	79,2%	4,2%	0,0%	16,7%	100,0%
	Ogółem	N	19	1	0	4	24
		%	79,5%	2,6%	5,1%	12,8%	100,0%
PI 8v łącznie	Kobieta	N	31	1	2	5	39
		%	80,7%	8,8%	6,1%	4,4%	100,0%
	Mężczyzna	N	92	10	7	5	114
		%	84,2%	5,3%	1,8%	8,8%	100,0%
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	N	96	6	2	10	114
		%	82,5%	7,0%	3,9%	6,6%	100,0%
	Mężczyzna	N	188	16	9	15	228
		%	89,3%	4,0%	4,8%	1,9%	100,0%
11.1 (PI 9i)	Kobieta	N	574	26	31	12	643
		%	96,0%	1,3%	1,1%	1,6%	100,0%
	Mężczyzna	N	360	5	4	6	375
		%	91,7%	3,0%	3,4%	1,8%	100,0%
12.2 (PI 10i)	Kobieta	N	934	31	35	18	1018
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Mężczyzna	N	1	0	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	N	1	0	0	0	1
		%	87,8%	0,9%	8,2%	3,2%	100,0%
	Mężczyzna	N	495	5	46	18	564
		%	87,1%	0,8%	9,7%	2,4%	100,0%
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	N	108	1	12	3	124
		%	87,6%	0,9%	8,4%	3,1%	100,0%
	Mężczyzna	N	603	6	58	21	688
		%	84,7%	2,7%	7,7%	4,9%	100,0%
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	N	603	19	55	35	712
		%	87,6%	3,4%	5,5%	3,4%	100,0%
	Mężczyzna	N	305	12	19	12	348
		%	85,7%	2,9%	7,0%	4,4%	100,0%
Zarówno w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie, jak i w chwili realizacji badania ilościowego 87,7% uczestników pracowało w pełnym wymiarze czasu, zaś jedynie 4,1% wykonywało pracę w wymiarze niepełnym oraz uznawało tę sytuację za niepożądaną. Zarówno dane dla krótszego, jak i dłuższego przedziału czasowego ukazują, że sytuacja dominującej części objętych badaniem osób wykluczała znaczącą ilościowo poprawę w aspekcie przechodzenia od niepełnego do pełnego zatrudnienia. Ponadto warto również zasygnalizować fakt zmniejszenia się udziału osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, które uznawały tę sytuację za niepożądaną. Zmiana ta była wprawdzie niewielka,	Kobieta	N	908	31	74	47	1060
		%	91,8%	0,0%	2,0%	6,1%	100,0%
	Mężczyzna	N	45	0	1	3	49
		%	89,7%	3,4%	3,4%	3,4%	100,0%
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	N	26	1	1	1	29
		%	91,0%	1,3%	2,6%	5,1%	100,0%
	Mężczyzna	N	71	1	2	4	78
		%	86,9%	2,9%	6,7%	3,5%	100,0%
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	N	1809	60	140	73	2082
		%	90,4%	2,5%	3,8%	3,2%	100,0%
	Mężczyzna	N	896	25	38	32	991
		%	88,0%	2,8%	5,8%	3,4%	100,0%
Ogółem	N	2705	85	178	105	3073	
	%						

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Zarówno w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie, jak i w chwili realizacji badania ilościowego 87,7% uczestników pracowało w pełnym wymiarze czasu, zaś jedynie 4,1% wykonywało pracę w wymiarze niepełnym oraz uznawało tę sytuację za niepożądaną. Zarówno dane dla krótszego, jak i dłuższego przedziału czasowego ukazują, że sytuacja dominującej części objętych badaniem osób wykluczała znaczącą ilościowo poprawę w aspekcie przechodzenia od niepełnego do pełnego zatrudnienia. Ponadto warto również zasygnalizować fakt zmniejszenia się udziału osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, które uznawały tę sytuację za niepożądaną. Zmiana ta była wprawdzie niewielka,

lecz stanowi dodatkowy komentarz wobec niewielkiego udziału osób, które przeszły z niepełnego do pełnego zatrudnienia.

Tabela 47. Utrzymanie wymiaru czasu pracy do chwili obecnej

Działanie (PI)	Płeć		Utrzymanie wymiaru czasu pracy do chwili obecnej				
			Brak zmiany: wymiar pełny	Brak zmiany: wymiar niepełny pożądaný	Brak zmiany: wymiar niepełny niepożądaný	Zmiana	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	78,0%	9,0%	3,0%	10,0%	100,0%
		N	78	9	3	10	100
	Mężczyzna	%	83,0%	4,3%	3,2%	9,6%	100,0%
		N	78	4	3	9	94
	Ogółem	%	80,4%	6,7%	3,1%	9,8%	100,0%
N	156	13	6	19	194		
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	85,7%	0,0%	7,1%	7,1%	100,0%
		N	12	0	1	1	14
	Mężczyzna	%	78,3%	4,3%	4,3%	13,0%	100,0%
		N	18	1	1	3	23
	Ogółem	%	81,1%	2,7%	5,4%	10,8%	100,0%
N	30	1	2	4	37		
PI 8v łącznie	Kobieta	%	78,9%	7,9%	3,5%	9,6%	100,0%
		N	90	9	4	11	114
	Mężczyzna	%	82,1%	4,3%	3,4%	10,3%	100,0%
		N	96	5	4	12	117
	Ogółem	%	80,5%	6,1%	3,5%	10,0%	100,0%
N	186	14	8	23	231		
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	88,3%	3,9%	3,9%	3,8%	100,0%
		N	582	26	26	25	659
	Mężczyzna	%	96,0%	1,3%	1,1%	1,6%	100,0%
		N	362	5	4	6	377
	Ogółem	%	91,1%	3,0%	2,9%	3,0%	100,0%
N	944	31	30	31	1036		
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		N	1	0	0	0	1
	Ogółem	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		N	1	0	0	0	1
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	86,3%	0,7%	5,9%	7,0%	100,0%
		N	588	5	40	48	681
	Mężczyzna	%	86,1%	1,4%	6,3%	6,3%	100,0%
		N	124	2	9	9	144
	Ogółem	%	86,3%	0,8%	5,9%	6,9%	100,0%
N	712	7	49	57	825		
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	86,4%	1,9%	4,5%	7,2%	100,0%
		N	597	13	31	50	691
	Mężczyzna	%	87,7%	2,3%	3,2%	6,7%	100,0%
		N	299	8	11	23	341
	Ogółem	%	86,8%	2,0%	4,1%	7,1%	100,0%
N	896	21	42	73	1032		
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	88,7%	0,0%	1,9%	9,4%	100,0%
		N	47	0	1	5	53
	Mężczyzna	%	87,9%	3,0%	9,1%	0,0%	100,0%
		N	29	1	3	0	33
	Ogółem	%	88,4%	1,2%	4,7%	5,8%	100,0%
N	76	1	4	5	86		
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	86,6%	2,4%	4,6%	6,3%	100,0%
		N	1904	53	102	139	2198
	Mężczyzna	%	89,9%	2,1%	3,1%	4,9%	100,0%
		N	911	21	31	50	1013
	Ogółem	%	87,7%	2,3%	4,1%	5,9%	100,0%
N	2815	74	133	189	3211		

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Po 6 miesiącach od zakończenia projektu 5,3% uczestników uzyskało stanowisko wymagające wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością, zaś jeśli za odniesienie przyjmie się moment realizacji badania ilościowego, to udział ten zwiększył się do 6,5%.

Tabela 48. Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością

Działanie (PI)	Płeć		Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością po 6 m-cach			Uzyskanie do chwili obecnej stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
			%			%		
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	5,9%	94,1%	100,0%	11,7%	88,3%	100,0%
		N	8	128	136	16	121	137
	Mężczyzna	%	8,5%	91,5%	100,0%	8,9%	91,1%	100,0%
		N	14	150	164	15	153	168
	Ogółem	%	7,3%	92,7%	100,0%	10,2%	89,8%	100,0%
		N	22	278	300	31	274	305
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	6,3%	93,8%	100,0%	6,7%	93,3%	100,0%
		N	1	15	16	1	14	15
	Mężczyzna	%	41,7%	58,3%	100,0%	34,8%	65,2%	100,0%
		N	10	14	24	8	15	23
	Ogółem	%	27,5%	72,5%	100,0%	23,7%	76,3%	100,0%
		N	11	29	40	9	29	38
PI 8v łącznie	Kobieta	%	5,9%	94,1%	100,0%	11,2%	88,8%	100,0%
		N	9	143	152	17	135	152
	Mężczyzna	%	12,8%	87,2%	100,0%	12,0%	88,0%	100,0%
		N	24	164	188	23	168	191
	Ogółem	%	9,7%	90,3%	100,0%	11,7%	88,3%	100,0%
		N	33	307	340	40	303	343
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	3,4%	96,6%	100,0%	4,6%	95,4%	100,0%
		N	27	766	793	37	759	796
	Mężczyzna	%	2,4%	97,6%	100,0%	2,5%	97,5%	100,0%
		N	13	540	553	14	537	551
	Ogółem	%	3,0%	97,0%	100,0%	3,8%	96,2%	100,0%
		N	40	1306	1346	51	1296	1347
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	1,4%	98,6%	100,0%	2,6%	97,4%	100,0%
		N	8	567	575	18	675	693
	Mężczyzna	%	4,0%	96,0%	100,0%	6,2%	93,8%	100,0%
		N	5	120	125	9	137	146
	Ogółem	%	1,9%	98,1%	100,0%	3,2%	96,8%	100,0%
		N	13	687	700	27	812	839
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	8,1%	91,9%	100,0%	10,4%	89,6%	100,0%
		N	76	866	942	95	815	910
	Mężczyzna	%	8,8%	91,2%	100,0%	9,7%	90,3%	100,0%
		N	41	423	464	44	410	454
	Ogółem	%	8,3%	91,7%	100,0%	10,2%	89,8%	100,0%
		N	117	1289	1406	139	1225	1364
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	6,0%	94,0%	100,0%	3,7%	96,3%	100,0%
		N	3	47	50	2	52	54
	Mężczyzna	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	31	31	0	35	35
	Ogółem	%	3,7%	96,3%	100,0%	2,2%	97,8%	100,0%
		N	3	78	81	2	87	89
Łącznie	Kobieta	%	4,9%	95,1%	100,0%	6,5%	93,5%	100,0%

Działanie (PI)	Płeć		Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością po 6 m-cach			Uzyskanie do chwili obecnej stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
wszystkie PI	Mężczyzna	N	123	2389	2512	169	2436	2605
		%	6,1%	93,9%	100,0%	6,5%	93,5%	100,0%
	Ogółem	N	83	1279	1362	90	1288	1378
		%	5,3%	94,7%	100,0%	6,5%	93,5%	100,0%
		N	206	3668	3874	259	3724	3983

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Po 6 miesiącach od zakończenia projektu 4,4% uczestników uznawało za awans zmianę stanowiska pracy, jaka miała miejsce w tym okresie, zaś jeśli za odniesienie przyjmie się moment realizacji badania ilościowego, to udział ten zwiększy się do 5,7%. W odniesieniu do obu zestawień danych należy poczynić zastrzeżenie, udziały procentowe tych deklaracji odzwierciedlają w znacznej mierze fakt, że pytanie o atrybuty stanowiska oraz fakt uzyskania awansu było zadawane osobom, które wcześniej potwierdziły fakt zmiany miejsca lub stanowiska pracy. Przyjęcie tego założenia wynikało z zapisów Załącznika nr 6 do *Wytycznych*, zaś konsekwencją jego przyjęcia jest zatarcie tych wszystkich zmian w sytuacji zawodowej uczestników projektów, które zaszły w obrębie wcześniej zajmowanego stanowiska pracy u dotychczasowego pracodawcy.

Tabela 49. Uzyskanie awansu

Działanie (PI)	Płeć		Uzyskanie awansu po 6 m-cach			Uzyskanie awansu do chwili obecnej		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	5,9%	94,1%	100,0%	10,2%	89,8%	100,0%
		N	8	128	136	14	123	137
	Mężczyzna	%	8,5%	91,5%	100,0%	7,1%	92,9%	100,0%
		N	14	150	164	12	156	168
		Ogółem	%	7,3%	92,7%	100,0%	8,5%	91,5%
	N	22	278	300	26	279	305	
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	6,3%	93,8%	100,0%	6,7%	93,3%	100,0%
		N	1	15	16	1	14	15
	Mężczyzna	%	25,0%	75,0%	100,0%	26,1%	73,9%	100,0%
		N	6	18	24	6	17	23
		Ogółem	%	17,5%	82,5%	100,0%	18,4%	81,6%
	N	7	33	40	7	31	38	
PI 8v łącznie	Kobieta	%	5,9%	94,1%	100,0%	9,9%	90,1%	100,0%
		N	9	143	152	15	137	152
	Mężczyzna	%	10,6%	89,4%	100,0%	9,4%	90,6%	100,0%
		N	20	168	188	18	173	191
		Ogółem	%	8,5%	91,5%	100,0%	9,6%	90,4%
	N	29	311	340	33	310	343	
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	3,2%	96,8%	100,0%	3,9%	96,1%	100,0%
		N	25	768	793	31	765	796
	Mężczyzna	%	1,6%	98,4%	100,0%	2,2%	97,8%	100,0%
		N	9	544	553	12	539	551
		Ogółem	%	2,5%	97,5%	100,0%	3,2%	96,8%
	N	34	1312	1346	43	1304	1347	
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	N	0	1	1	0	1	1	
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	1,7%	98,3%	100,0%	3,0%	97,0%	100,0%
		N	10	565	575	21	672	693
	Mężczyzna	%	0,8%	99,2%	100,0%	0,7%	99,3%	100,0%
		N	1	124	125	1	145	146
		Ogółem	%	1,6%	98,4%	100,0%	2,6%	97,4%
	N	11	689	700	22	817	839	

Działanie (PI)	Płeć		Uzyskanie awansu po 6 m-cach			Uzyskanie awansu do chwili obecnej		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	7,2%	92,8%	100,0%	8,9%	91,1%	100,0%
		N	68	874	942	81	829	910
	Mężczyzna	%	6,0%	94,0%	100,0%	9,9%	90,1%	100,0%
		N	28	436	464	45	409	454
	Ogółem	%	6,8%	93,2%	100,0%	9,2%	90,8%	100,0%
		N	96	1310	1406	126	1238	1364
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	2,0%	98,0%	100,0%	3,7%	96,3%	100,0%
		N	1	49	50	2	52	54
	Mężczyzna	%	3,2%	96,8%	100,0%	2,9%	97,1%	100,0%
		N	1	30	31	1	34	35
	Ogółem	%	2,5%	97,5%	100,0%	3,4%	96,6%	100,0%
		N	2	79	81	3	86	89
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	4,5%	95,5%	100,0%	5,8%	94,2%	100,0%
		N	113	2399	2512	150	2455	2605
	Mężczyzna	%	4,3%	95,7%	100,0%	5,6%	94,4%	100,0%
		N	59	1303	1362	77	1301	1378
	Ogółem	%	4,4%	95,6%	100,0%	5,7%	94,3%	100,0%
		N	172	3702	3874	227	3756	3983

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Kluczowy dla niniejszego badania ewaluacyjnego jest wskaźnik *Liczba osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu projektu*. Lepsza sytuacja uczestnika stwierdzana jest, gdy wystąpi co najmniej jedna z czterech okoliczności: (1) nastąpi przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, (2) z niepełnego do pełnego zatrudnienia, (3) uzyskane zostanie stanowisko wymagające wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub (4) zmiana stanowiska pracy uznana zostanie za awans. Konsekwencją zapisów Załącznika nr 6 do *Wytycznych*, w którym przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia wyznaczane jest w oparciu o dwie pary pytań (1 i 6 oraz 2 i 11), jest zastosowanie zasady, w myśl której przejście to ma miejsce już wówczas, gdy na podstawie odpowiedzi na którąkolwiek z tych par pytań można stwierdzić osiągnięcie stabilnego zatrudnienia. Po przyjęciu takich założeń wyliczona została wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego, czyli odnoszącego sytuację z chwili rozpoczęcia projektu do sytuacji 6 miesięcy po jego zakończeniu. Wyrażona procentowo wyniosła ona **10,5%**. Ponadto wyliczona została również wartość wskaźnika mierzącego trwałość osiągniętego rezultatu – poprzez odniesienie sytuacji z momentu rozpoczęcia projektu do sytuacji z chwili realizowania badania ilościowego. Wyniosła ona **15,6%**. Założeniem niniejszego badania ewaluacyjnego jest również osobne wyliczenie wartości wskaźnika dla zbiorowości uczestników działania 10.2, czyli dla zbiorowości osób objętych programem outplacementowym. W ich wypadku wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego wyniosła **35,0%**, zaś wartość wskaźnika mierzącego trwałość osiągniętego rezultatu – **42,1%**.

Tabela 50. Udział osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 m-cy po zakończeniu projektu			Udział osób, które do chwili obecnej znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	14,0%	86,0%	100,0%	20,4%	79,6%	100,0%
		N	19	117	136	28	109	137
	Mężczyzna	%	14,0%	86,0%	100,0%	19,6%	80,4%	100,0%
		N	23	141	164	33	135	168
	Ogółem	%	14,0%	86,0%	100,0%	20,0%	80,0%	100,0%
		N	42	258	300	61	244	305
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	12,5%	87,5%	100,0%	20,0%	80,0%	100,0%
		N	2	14	16	3	12	15
	Mężczyzna	%	50,0%	50,0%	100,0%	56,5%	43,5%	100,0%
		N	12	12	24	13	10	23
	Ogółem	%	35,0%	65,0%	100,0%	42,1%	57,9%	100,0%
		N						

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 m-cy po zakończeniu projektu			Udział osób, które do chwili obecnej znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
			N	%	%	%	%	%
PI 8v łącznie	Kobieta	N	14	26	40	16	22	38
		%	13,8%	86,2%	100,0%	20,4%	79,6%	100,0%
	Mężczyzna	N	21	131	152	31	121	152
		%	18,6%	81,4%	100,0%	24,1%	75,9%	100,0%
	Ogółem	N	35	153	188	46	145	191
%	16,5%	83,5%	100,0%	22,4%	77,6%	100,0%		
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	N	56	284	340	77	266	343
		%	8,4%	91,6%	100,0%	11,3%	88,7%	100,0%
	Mężczyzna	N	67	726	793	90	707	797
		%	3,8%	96,2%	100,0%	6,0%	94,0%	100,0%
	Ogółem	N	21	532	553	33	518	551
%	6,5%	93,5%	100,0%	9,1%	90,9%	100,0%		
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	N	88	1258	1346	123	1225	1348
		%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Ogółem	N	0	1	1	0	1	1
		%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
12.2 (PI 10i)	Kobieta	N	0	1	1	0	1	1
		%	6,4%	93,6%	100,0%	11,1%	88,9%	100,0%
	Mężczyzna	N	37	538	575	77	616	693
		%	8,0%	92,0%	100,0%	13,0%	87,0%	100,0%
	Ogółem	N	10	115	125	19	127	146
%	6,7%	93,3%	100,0%	11,4%	88,6%	100,0%		
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	N	47	653	700	96	743	839
		%	15,4%	84,6%	100,0%	23,5%	76,5%	100,0%
	Mężczyzna	N	145	797	942	214	696	910
		%	13,4%	86,6%	100,0%	21,8%	78,2%	100,0%
	Ogółem	N	62	402	464	99	355	454
%	14,7%	85,3%	100,0%	22,9%	77,1%	100,0%		
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	N	207	1199	1406	313	1051	1364
		%	12,0%	88,0%	100,0%	13,0%	87,0%	100,0%
	Mężczyzna	N	6	44	50	7	47	54
		%	9,7%	90,3%	100,0%	11,1%	88,9%	100,0%
	Ogółem	N	3	28	31	4	32	36
%	11,1%	88,9%	100,0%	12,2%	87,8%	100,0%		
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	N	9	72	81	11	79	90
		%	11,0%	89,0%	100,0%	16,1%	83,9%	100,0%
	Mężczyzna	N	276	2236	2512	419	2187	2606
		%	9,6%	90,4%	100,0%	14,6%	85,4%	100,0%
	Ogółem	N	131	1231	1362	201	1178	1379
%	10,5%	89,5%	100,0%	15,6%	84,4%	100,0%		
		N	407	3467	3874	620	3365	3985

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Na podstawie przedstawionych powyżej danych można zatem stwierdzić, że najsilniejsze przełożenie oferowanych form wsparcia na poprawę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy zostało odnotowane w przypadku Działania 10.2. Na Działanie to – według założeń zawartych w *Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych RPO WL na lata 2014-2020* – składa się cały szereg form wsparcia, które mogą być zapewniane równolegle względem siebie: doradztwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne, pośrednictwo pracy, szkolenia, kursy, studia podyplomowe, staże, praktyki zawodowe, subsydiowane zatrudnienie, bony na zasiedlenie, sfinansowanie kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia lub dodatek relokacyjny na pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia oraz wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej.

Ponadto silniejsze przełożenie form wsparcia na poprawę sytuacji od odnotowanego w skali całej objętej badaniem zbiorowości odnotowane zostało w przypadku Działań 12.3 oraz 10.1, choć w ich przypadku różnice były nieduże. W ramach Działania 12.3 oferowane były szkolenia z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz szkolenia z zakresu nauki języków obcych, zaś założenia dotyczące Działania 10.1 obejmowały zapewnianie mikro, małym i średnim przedsiębiorstwom usług rozwojowych, które obejmowały analizy potrzeb rozwojowych, różnorodne szkolenia oraz doradztwo.

Zauważalnie słabsze przełożenie form wsparcia na poprawę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy odnotowane zostało w przypadku Działań 10.3 oraz 12.2, co można interpretować w oparciu o specyfikę wsparcia oferowanego w ramach tych dwóch Działań. Wobec udziału w badaniu profilaktycznym nie formułuje się oczekiwanie odnoszącego się bezpośrednio do zmiany sytuacji zawodowej osoby, której zapewnia się taką możliwość. Co więcej, w pewnych przypadkach wynik badania może wręcz stanowić przesłankę do czasowego lub stałego zaniechania wykonywania pracy. Natomiast Działanie 12.2 zakłada rozwój potencjału placówek edukacyjnych w zakresie kształcenia ogólnego, więc w odniesieniu do grupy docelowej, jaką są nauczyciele, nie należy zakładać, że efektem realizacji projektów będzie częsta zmiana sytuacji zawodowej w obrębie tej kategorii osób, gdyż w praktyce oznaczałoby to niepożądany efekt, polegający na opuszczaniu przez nich dotychczasowego miejsca pracy.

Poniższa tabela prezentuje wartości netto zarówno dla podstawowej formy wskaźnika *Liczba osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 m-cy po zakończeniu projektu*, jak i dla wariantu, w którym odniesienie stanowi moment realizacji badania ilościowego. Wartość netto wskaźnika uzyskiwana jest wówczas, gdy uwzględniona zostanie jedynie sytuacja osób, które odpowiadając na pytanie kwestionariuszowe nr 8 o wpływ projektu na sytuację uczestnika zaznaczyły na skali wartości wyższe od 5. Respondenci tacy stanowią niewielką część objętej badaniem zbiorowości uczestników projektów, lecz wśród nich został odnotowany bardzo wysoki udział osób, których sytuacja uległa poprawie zarówno pomiędzy rozpoczęciem projektu a momentem upływu 6 miesięcy od jego zakończenia, jak i pomiędzy rozpoczęciem projektu a chwilą realizacji badania ilościowego.

Tabela 51. Udział osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy – wartość netto wskaźnika

Działanie (PI)	Płeć	Udział osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 m-cy po zakończeniu projektu			Udział osób, które do chwili obecnej znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy			
		Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		N	4	0	4	8	0	8
	Mężczyzna	%	90,9%	9,1%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		N	10	1	11	10	0	10
	Ogółem	%	93,3%	6,7%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		N	14	1	15	18	0	18
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		N	0	1	1	0	0	0
	Mężczyzna	%	100,0%	0,0%	100,0%	85,7%	14,3%	100,0%
		N	8	0	8	6	1	7
	Ogółem	%	88,9%	11,1%	100,0%	85,7%	14,3%	100,0%
		N	8	1	9	6	1	7
PI 8v łącznie	Kobieta	%	80,0%	20,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		N	4	1	5	8	0	8
	Mężczyzna	%	94,7%	5,3%	100,0%	94,1%	5,9%	100,0%
		N	18	1	19	16	1	17
	Ogółem	%	91,7%	8,3%	100,0%	96,0%	4,0%	100,0%
		N	22	2	24	24	1	25
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	58,3%	41,7%	100,0%	52,6%	47,4%	100,0%
		N	7	5	12	10	9	19
	Mężczyzna	%	50,0%	50,0%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		N	4	4	8	2	2	4
	Ogółem	%	55,0%	45,0%	100,0%	52,2%	47,8%	100,0%
		N	11	11	22	12	10	22

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 m-cy po zakończeniu projektu			Udział osób, które do chwili obecnej znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy		
			Poprawa	Brak poprawy	Ogółem	Poprawa	Brak poprawy	Ogółem
			N					
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		N	0	0	0	0	0	0
	Ogółem	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		N	0	0	0	0	0	0
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	75,0%	25,0%	100,0%	60,0%	40,0%	100,0%
		N	3	1	4	6	4	10
	Mężczyzna	%	100,0%	0,0%	100,0%	60,0%	40,0%	100,0%
		N	3	0	3	3	2	5
	Ogółem	%	85,7%	14,3%	100,0%	60,0%	40,0%	100,0%
		N	6	1	7	9	6	15
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	90,2%	9,8%	100,0%	87,3%	12,7%	100,0%
		N	46	5	51	62	9	71
	Mężczyzna	%	91,3%	8,7%	100,0%	96,0%	4,0%	100,0%
		N	21	2	23	24	1	25
	Ogółem	%	90,5%	9,5%	100,0%	89,6%	10,4%	100,0%
		N	67	7	74	86	10	96
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		N	1	0	1	0	0	0
	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		N	0	0	0	1	1	2
	Ogółem	%	100,0%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		N	1	0	1	1	1	2
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	83,6%	16,4%	100,0%	79,6%	20,4%	100,0%
		N	61	12	73	86	22	108
	Mężczyzna	%	86,8%	13,2%	100,0%	86,8%	13,2%	100,0%
		N	46	7	53	46	7	53
	Ogółem	%	84,9%	15,1%	100,0%	82,0%	18,0%	100,0%
		N	107	19	126	132	29	161

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Warto również podkreślić, że u dwóch trzecich objętych badaniem osób po 6 miesiącach od chwili zakończenia udziału w projekcie nie wystąpiła żadna ze zmian, czyli nie zmieniła się stabilność zatrudnienia, wymiar czasu pracy oraz nie została stwierdzona żadna z dwóch zmian dotyczących atrybutów zajmowanego stanowiska pracy. Jeśli za odniesienie przyjęty zostanie moment realizacji badania ilościowego, to wówczas udział takich osób obniżył się o niespełna 5 punktów procentowych. Zastrzec jednak należy, że w stwierdzeniu nie wystąpienia zmian wpisane są założenia definiujące zmiany przyjęte w Załączniku nr 6 do *Wytucznych*. Potencjalnie możliwe byłoby przyjęcie innego rozumienia zmiany lub braku zmiany stabilności zatrudnienia. Wówczas zaprezentowane udziały mogłyby się różnić od obliczonych zgodnie z tymi założeniami.

Tabela 52. Udział osób, u których nie zmieniła się stabilność zatrudnienia, wymiar czasowy ani żaden z dwóch atrybutów zajmowanego stanowiska pracy

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, u których po 6 m-cach nie zmieniła się stabilność zatrudnienia, wymiar czasowy ani żaden z dwóch atrybutów zajmowanego stanowiska pracy			Udział osób, u których do chwili obecnej nie zmieniła się stabilność zatrudnienia, wymiar czasowy ani żaden z dwóch atrybutów zajmowanego stanowiska pracy		
			Brak zmiany	Zmiana	Ogółem	Brak zmiany	Zmiana	Ogółem
			%			%		
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	58,1%	41,9%	100,0%	51,1%	48,9%	100,0%
		N	79	57	136	70	67	137
	Mężczyzna	%	41,5%	58,5%	100,0%	36,9%	63,1%	100,0%
		N	68	96	164	62	106	168
	Ogółem	%	49,0%	51,0%	100,0%	43,3%	56,7%	100,0%
		N	147	153	300	132	173	305
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	62,5%	37,5%	100,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		N	10	6	16	10	5	15
	Mężczyzna	%	33,3%	66,7%	100,0%	26,1%	73,9%	100,0%

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, u których po 6 m-cach nie zmieniła się stabilność zatrudnienia, wymiar czasowy ani żaden z dwóch atrybutów zajmowanego stanowiska pracy			Udział osób, u których do chwili obecnej nie zmieniła się stabilność zatrudnienia, wymiar czasowy ani żaden z dwóch atrybutów zajmowanego stanowiska pracy		
			Brak zmiany	Zmiana	Ogółem	Brak zmiany	Zmiana	Ogółem
PI 8v łącznie	Ogółem	N	8	16	24	6	17	23
		%	45,0%	55,0%	100,0%	42,1%	57,9%	100,0%
	Kobieta	N	18	22	40	16	22	38
		%	58,6%	41,4%	100,0%	52,6%	47,4%	100,0%
	Mężczyzna	N	89	63	152	80	72	152
		%	40,4%	59,6%	100,0%	35,6%	64,4%	100,0%
Ogółem	N	76	112	188	68	123	191	
	%	48,5%	51,5%	100,0%	43,1%	56,9%	100,0%	
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	N	165	175	340	148	195	343
		%	71,9%	28,1%	100,0%	68,8%	31,2%	100,0%
	Mężczyzna	N	568	222	790	546	248	794
		%	61,6%	38,4%	100,0%	59,7%	40,3%	100,0%
	Ogółem	N	340	212	552	328	221	549
		%	67,7%	32,3%	100,0%	65,1%	34,9%	100,0%
	N	908	434	1342	874	469	1343	
	%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	N	1	0	1	1	0	1
		%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Ogółem	N	1	0	1	1	0	1
	%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
12.2 (PI 10i)	Kobieta	N	88,5%	11,5%	100,0%	79,6%	20,4%	100,0%
		N	509	66	575	551	141	692
	Mężczyzna	N	88,8%	11,2%	100,0%	82,2%	17,8%	100,0%
		N	111	14	125	120	26	146
	Ogółem	N	88,6%	11,4%	100,0%	80,1%	19,9%	100,0%
		N	620	80	700	671	167	838
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	N	58,2%	41,8%	100,0%	50,9%	49,1%	100,0%
		N	546	392	938	463	446	909
	Mężczyzna	N	59,0%	41,0%	100,0%	52,6%	47,4%	100,0%
		N	273	190	463	239	215	454
	Ogółem	N	58,5%	41,5%	100,0%	51,5%	48,5%	100,0%
		N	819	582	1401	702	661	1363
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	N	82,0%	18,0%	100,0%	77,8%	22,2%	100,0%
		N	41	9	50	42	12	54
	Mężczyzna	N	77,4%	22,6%	100,0%	69,4%	30,6%	100,0%
		N	24	7	31	25	11	36
	Ogółem	N	80,2%	19,8%	100,0%	74,4%	25,6%	100,0%
		N	65	16	81	67	23	90
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	N	70,0%	30,0%	100,0%	64,7%	35,3%	100,0%
		N	1753	752	2505	1682	919	2601
	Mężczyzna	N	60,7%	39,3%	100,0%	56,7%	43,3%	100,0%
		N	825	535	1360	781	596	1377
	Ogółem	N	66,7%	33,3%	100,0%	61,9%	38,1%	100,0%
		N	2578	1287	3865	2463	1515	3978

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Poniższa tabeae prezentuje udział osób, które przeszły ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego zatrudnienia lub zaprzestały wykonywania pracy. Zarówno w przypadku zestawienia odnoszącego moment rozpoczęcia projektu do momentu upływu 6 miesięcy od jego zakończenia, jak i w przypadku zestawienia uwzględniającego chwilę realizacji badania spośród tych dwóch sytuacji częstszą sytuacją było zaprzestanie wykonywania pracy, lecz w skali objętej badaniem zbiorowości dominującą sytuacją było niewystąpienie żadnej z tych niekorzystnych zmian.

Tabela 53. Przejście ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 1 i 6)

Działanie (PI)	Płeć		Przejście po 6 m-cach ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 1 i 6)				Przejście do chwili obecnej ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 1 i 6)			
			Zaprzestanie pracy	Przejście do niepewnego zatrudnienia	Brak zmiany	Ogółem	Zaprzestanie pracy	Przejście do niepewnego zatrudnienia	Brak zmiany	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	3,5%	0,0%	96,5%	100,0%	2,9%	0,0%	97,1%	100,0%
		N	5	0	136	141	4	0	136	140
	Mężczyzna	%	6,3%	1,1%	92,6%	100,0%	4,0%	0,6%	95,4%	100,0%
		N	11	2	162	175	7	1	165	173
	Ogółem	%	5,1%	0,6%	94,3%	100,0%	3,5%	0,3%	96,2%	100,0%
N	16	2	298	316	11	1	301	313		
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	5,9%	5,9%	88,2%	100,0%	11,8%	5,9%	82,4%	100,0%
		N	1	1	15	17	2	1	14	17
	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	4,3%	0,0%	95,7%	100,0%
		N	0	0	22	22	1	0	22	23
	Ogółem	%	2,6%	2,6%	94,9%	100,0%	7,5%	2,5%	90,0%	100,0%
N	1	1	37	39	3	1	36	40		
PI 8v łącznie	Kobieta	%	3,8%	0,6%	95,6%	100,0%	3,8%	0,6%	95,5%	100,0%
		N	6	1	151	158	6	1	150	157
	Mężczyzna	%	5,6%	1,0%	93,4%	100,0%	4,1%	0,5%	95,4%	100,0%
		N	11	2	184	197	8	1	187	196
	Ogółem	%	4,8%	0,8%	94,4%	100,0%	4,0%	0,6%	95,5%	100,0%
N	17	3	335	355	14	2	337	353		
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	11,7%	1,7%	86,6%	100,0%	11,7%	1,2%	87,1%	100,0%
		N	104	15	770	889	103	11	767	881
	Mężczyzna	%	6,3%	0,5%	93,2%	100,0%	6,5%	0,5%	93,0%	100,0%
		N	37	3	544	584	38	3	543	584
	Ogółem	%	9,6%	1,2%	89,2%	100,0%	9,6%	1,0%	89,4%	100,0%
N	141	18	1314	1473	141	14	1310	1465		
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	1	1	0	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
N	0	0	1	1	0	0	1	1		
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	20,5%	0,7%	78,8%	100,0%	4,3%	0,6%	95,1%	100,0%
		N	147	5	564	716	30	4	660	694
	Mężczyzna	%	15,1%	0,7%	84,2%	100,0%	0,7%	1,4%	97,9%	100,0%
		N	22	1	123	146	1	2	140	143
	Ogółem	%	19,6%	0,7%	79,7%	100,0%	3,7%	0,7%	95,6%	100,0%
N	169	6	687	862	31	6	800	837		
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	9,2%	1,2%	89,6%	100,0%	12,5%	1,7%	85,9%	100,0%
		N	94	12	918	1024	127	17	876	1020
	Mężczyzna	%	6,9%	1,8%	91,3%	100,0%	8,8%	2,4%	88,8%	100,0%
		N	34	9	450	493	43	12	436	491
	Ogółem	%	8,4%	1,4%	90,2%	100,0%	11,3%	1,9%	86,8%	100,0%
N	128	21	1368	1517	170	29	1312	1511		
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	7,4%	0,0%	92,6%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	4	0	50	54	0	0	54	54
	Mężczyzna	%	20,5%	0,0%	79,5%	100,0%	10,5%	0,0%	89,5%	100,0%
		N	8	0	31	39	4	0	34	38
	Ogółem	%	12,9%	0,0%	87,1%	100,0%	4,3%	0,0%	95,7%	100,0%
N	12	0	81	93	4	0	88	92		
Łącznie	Kobieta	%	12,5%	1,2%	86,3%	100,0%	9,5%	1,2%	89,3%	100,0%

Działanie (PI)	Płeć	Przejście po 6 m-cach ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 1 i 6)				Przejście do chwili obecnej ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 1 i 6)				
		Zaprzestanie pracy	Przejście do niepewnego zatrudnienia	Brak zmiany	Ogółem	Zaprzestanie pracy	Przejście do niepewnego zatrudnienia	Brak zmiany	Ogółem	
wszystkie PI	Mężczyzna	N	355	33	2453	2841	266	33	2507	2806
		%	7,7%	1,0%	91,3%	100,0%	6,5%	1,2%	92,3%	100,0%
	Ogółem	N	112	15	1333	1460	94	18	1341	1453
		%	10,9%	1,1%	88,0%	100,0%	8,5%	1,2%	90,3%	100,0%
		N	467	48	3786	4301	360	51	3848	4259

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Niewystąpienie zmian niekorzystnych było sytuacją niemal powszechną, gdy w zestawieniach uwzględni się jedynie odpowiedzi na parę pytań 2 i 11, czyli pytań o formę zatrudnienia.

Tabela 54. Przejście ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 2 i 11)

Działanie (PI)	Płeć	Przejście po 6 m-cach ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 2 i 11)				Przejście do chwili obecnej ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 2 i 11)				
		Wejście w szarą strefę	Przejście do niepewnego zatrudnienia	Brak zmiany	Ogółem	Wejście w szarą strefę	Przejście do niepewnego zatrudnienia	Brak zmiany	Ogółem	
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	0,0%	3,0%	97,0%	100,0%	0,0%	5,8%	94,2%	100,0%
		N	0	3	98	101	0	6	98	104
	Mężczyzna	%	0,0%	1,1%	98,9%	100,0%	1,1%	2,1%	96,8%	100,0%
		N	0	1	88	89	1	2	92	95
Ogółem	%	0,0%	2,1%	97,9%	100,0%	0,5%	4,0%	95,5%	100,0%	
	N	0	4	186	190	1	8	190	199	
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	0,0%	7,7%	92,3%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	12	13	0	0	13	13
	Mężczyzna	%	0,0%	9,5%	90,5%	100,0%	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
		N	0	2	19	21	0	5	15	20
Ogółem	%	0,0%	8,8%	91,2%	100,0%	0,0%	15,2%	84,8%	100,0%	
	N	0	3	31	34	0	5	28	33	
PI 8v łącznie	Kobieta	%	0,0%	3,5%	96,5%	100,0%	0,0%	5,1%	94,9%	100,0%
		N	0	4	110	114	0	6	111	117
	Mężczyzna	%	0,0%	2,7%	97,3%	100,0%	0,9%	6,1%	93,0%	100,0%
		N	0	3	107	110	1	7	107	115
Ogółem	%	0,0%	3,1%	96,9%	100,0%	0,4%	5,6%	94,0%	100,0%	
	N	0	7	217	224	1	13	218	232	
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	0,2%	1,2%	98,6%	100,0%	0,0%	2,7%	97,3%	100,0%
		N	1	8	635	644	0	18	644	662
	Mężczyzna	%	0,0%	1,9%	98,1%	100,0%	0,0%	3,4%	96,6%	100,0%
		N	0	7	367	374	0	13	365	378
Ogółem	%	0,1%	1,5%	98,4%	100,0%	0,0%	3,0%	97,0%	100,0%	
	N	1	15	1002	1018	0	31	1009	1040	
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	1	1	0	0	1	1

Działanie (PI)	Płeć	Przejście po 6 m-cach ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 2 i 11)				Przejście do chwili obecnej ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (na podstawie pary pytań 2 i 11)				
		Wejście w szarą strefę	Przejście do niepewnego zatrudnienia	Brak zmiany	Ogółem	Wejście w szarą strefę	Przejście do niepewnego zatrudnienia	Brak zmiany	Ogółem	
	Ogółem	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	1	1	0	0	1	1
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	0,0%	1,6%	98,4%	100,0%	0,0%	3,8%	96,2%	100,0%
		N	0	9	558	567	0	26	659	685
	Mężczyzna	%	0,0%	1,6%	98,4%	100,0%	0,0%	1,4%	98,6%	100,0%
		N	0	2	123	125	0	2	143	145
	Ogółem	%	0,0%	1,6%	98,4%	100,0%	0,0%	3,4%	96,6%	100,0%
		N	0	11	681	692	0	28	802	830
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	0,1%	3,4%	96,5%	100,0%	0,3%	4,4%	95,3%	100,0%
		N	1	24	689	714	2	31	665	698
	Mężczyzna	%	0,0%	2,9%	97,1%	100,0%	0,3%	4,4%	95,3%	100,0%
		N	0	10	336	346	1	15	327	343
	Ogółem	%	0,1%	3,2%	96,7%	100,0%	0,3%	4,4%	95,3%	100,0%
		N	1	34	1025	1060	3	46	992	1041
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	0,0%	2,1%	97,9%	100,0%	0,0%	1,9%	98,1%	100,0%
		N	0	1	47	48	0	1	53	54
	Mężczyzna	%	0,0%	10,0%	90,0%	100,0%	0,0%	8,8%	91,2%	100,0%
		N	0	3	27	30	0	3	31	34
	Ogółem	%	0,0%	5,1%	94,9%	100,0%	0,0%	4,5%	95,5%	100,0%
		N	0	4	74	78	0	4	84	88
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	0,1%	2,2%	97,7%	100,0%	0,1%	3,7%	96,2%	100,0%
		N	2	46	2039	2087	2	82	2132	2216
	Mężczyzna	%	0,0%	2,5%	97,5%	100,0%	0,2%	3,9%	95,9%	100,0%
		N	0	25	961	986	2	40	974	1016
	Ogółem	%	0,1%	2,3%	97,6%	100,0%	0,1%	3,8%	96,1%	100,0%
		N	2	71	3000	3073	4	122	3106	3232

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Zastosowanie wariantu włączającego obie pary pytań ukazuje, że u znacznej większości uczestników projektów (86,7% po 6 miesiącach oraz 88,2% do chwili realizacji badania) nie zaszła żadna zmiana niekorzystna w aspekcie stabilności zatrudnienia.

Tabela 55. Przejście po 6 m-cach ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)

Działanie (PI)	Płeć	Przejście po 6 m-cach ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)						
		Zaprzestanie pracy	Wejście w szarą strefę	Przejście do niepewnego zatrudnienia: dwa wymiary	Przejście do niepewnego zatrudnienia: jeden wymiar	Brak zmiany	Ogółem	
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	3,5%	0,0%	0,0%	2,1%	94,3%	100,0%
		N	5	0	0	3	133	141
	Mężczyzna	%	6,3%	0,0%	0,0%	1,7%	92,0%	100,0%
		N	11	0	0	3	161	175
	Ogółem	%	5,1%	0,0%	0,0%	1,9%	93,0%	100,0%
		N	16	0	0	6	294	316
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%	88,2%	100,0%
		N	1	0	0	1	15	17
	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	0,0%	8,7%	91,3%	100,0%
		N	0	0	0	0	0	0

Działanie (PI)	Płeć		Przejsięcie po 6 m-cach ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)					
			Zaprzestanie pracy	Wejście w szarą strefę	Przejsięcie do niepewnego zatrudnienia: dwa wymiary	Przejsięcie do niepewnego zatrudnienia: jeden wymiar	Brak zmiany	Ogółem
		N	0	0	0	2	21	23
	Ogółem	%	2,5%	0,0%	0,0%	7,5%	90,0%	100,0%
		N	1	0	0	3	36	40
PI 8v łącznie	Kobieta	%	3,8%	0,0%	0,0%	2,5%	93,7%	100,0%
		N	6	0	0	4	148	158
	Mężczyzna	%	5,6%	0,0%	0,0%	2,5%	91,9%	100,0%
		N	11	0	0	5	182	198
	Ogółem	%	4,8%	0,0%	0,0%	2,5%	92,7%	100,0%
		N	17	0	0	9	330	356
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	11,7%	0,1%	0,1%	2,0%	86,1%	100,0%
		N	104	1	1	18	766	890
	Mężczyzna	%	6,3%	0,0%	0,0%	1,0%	92,7%	100,0%
		N	37	0	0	6	543	586
	Ogółem	%	9,6%	0,1%	0,1%	1,6%	88,7%	100,0%
		N	141	1	1	24	1309	1476
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	0	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	0	0	1	1
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	20,4%	0,0%	0,0%	1,9%	77,7%	100,0%
		N	147	0	0	14	560	721
	Mężczyzna	%	15,0%	0,0%	0,0%	2,0%	83,0%	100,0%
		N	22	0	0	3	122	147
	Ogółem	%	19,5%	0,0%	0,0%	2,0%	78,6%	100,0%
		N	169	0	0	17	682	868
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	9,2%	0,1%	0,1%	3,0%	87,6%	100,0%
		N	94	1	1	31	898	1025
	Mężczyzna	%	6,9%	0,0%	0,0%	3,2%	89,9%	100,0%
		N	34	0	0	16	444	494
	Ogółem	%	8,4%	0,1%	0,1%	3,1%	88,3%	100,0%
		N	128	1	1	47	1342	1519
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	7,4%	0,0%	0,0%	1,9%	90,7%	100,0%
		N	4	0	0	1	49	54
	Mężczyzna	%	20,5%	0,0%	0,0%	7,7%	71,8%	100,0%
		N	8	0	0	3	28	39
	Ogółem	%	12,9%	0,0%	0,0%	4,3%	82,8%	100,0%
		N	12	0	0	4	77	93
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	12,5%	0,1%	0,1%	2,4%	85,0%	100,0%
		N	355	2	2	68	2421	2848
	Mężczyzna	%	7,6%	0,0%	0,0%	2,3%	90,1%	100,0%
		N	112	0	0	33	1320	1465
	Ogółem	%	10,8%	0,0%	0,0%	2,3%	86,7%	100,0%
		N	467	2	2	101	3741	4313

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 56. Przejsięcie do chwili obecnej ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)

Działanie (PI)	Płeć		Przejsięcie do chwili obecnej ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)					
			Zaprzestanie pracy	Wejście w szarą strefę	Przejsięcie do niepewnego zatrudnienia: dwa wymiary	Przejsięcie do niepewnego zatrudnienia: jeden wymiar	Brak zmiany	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	2,8%	0,0%	0,0%	3,5%	93,6%	100,0%
		N	4	0	0	5	132	141

Działanie (PI)	Płeć		Przejsie do chwili obecnej ze stabilnego zatrudnienia do niepewnego lub zaprzestanie wykonywania pracy (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)					Ogółem
			Zaprzestanie pracy	Wejście w szarą strefę	Przejsie do niepewnego zatrudnienia: dwa wymiary	Przejsie do niepewnego zatrudnienia: jeden wymiar	Brak zmiany	
	Mężczyzna	%	4,0%	0,6%	0,0%	1,1%	94,3%	100,0%
		N	7	1	0	2	164	174
	Ogółem	%	3,5%	0,3%	0,0%	2,2%	94,0%	100,0%
		N	11	1	0	7	296	315
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	88,2%	100,0%
		N	2	0	0	0	15	17
	Mężczyzna	%	4,2%	0,0%	0,0%	20,8%	75,0%	100,0%
		N	1	0	0	5	18	24
	Ogółem	%	7,3%	0,0%	0,0%	12,2%	80,5%	100,0%
		N	3	0	0	5	33	41
PI 8v łącznie	Kobieta	%	3,8%	0,0%	0,0%	3,2%	93,0%	100,0%
		N	6	0	0	5	147	158
	Mężczyzna	%	4,0%	0,5%	0,0%	3,5%	91,9%	100,0%
		N	8	1	0	7	182	198
	Ogółem	%	3,9%	0,3%	0,0%	3,4%	92,4%	100,0%
		N	14	1	0	12	329	356
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	11,6%	0,0%	0,0%	2,7%	85,7%	100,0%
		N	103	0	0	24	764	891
	Mężczyzna	%	6,5%	0,0%	0,0%	2,2%	91,3%	100,0%
		N	38	0	0	13	536	587
	Ogółem	%	9,5%	0,0%	0,0%	2,5%	88,0%	100,0%
		N	141	0	0	37	1300	1478
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	0	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	0	0	1	1
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	4,2%	0,0%	0,0%	3,7%	92,1%	100,0%
		N	30	0	0	27	664	721
	Mężczyzna	%	0,7%	0,0%	0,0%	2,0%	97,3%	100,0%
		N	1	0	0	3	143	147
	Ogółem	%	3,6%	0,0%	0,0%	3,5%	93,0%	100,0%
		N	31	0	0	30	807	868
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	12,3%	0,2%	0,1%	4,1%	83,3%	100,0%
		N	127	2	1	42	857	1029
	Mężczyzna	%	8,7%	0,2%	0,2%	3,6%	87,3%	100,0%
		N	43	1	1	18	432	495
	Ogółem	%	11,2%	0,2%	0,1%	3,9%	84,6%	100,0%
		N	170	3	2	60	1289	1524
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	98,1%	100,0%
		N	0	0	0	1	53	54
	Mężczyzna	%	10,3%	0,0%	0,0%	7,7%	82,1%	100,0%
		N	4	0	0	3	32	39
	Ogółem	%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%	91,4%	100,0%
		N	4	0	0	4	85	93
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	9,3%	0,1%	0,0%	3,5%	87,1%	100,0%
		N	266	2	1	99	2485	2853
	Mężczyzna	%	6,4%	0,1%	0,1%	3,0%	90,4%	100,0%
		N	94	2	1	44	1326	1467
	Ogółem	%	8,3%	0,1%	0,0%	3,3%	88,2%	100,0%
		N	360	4	2	143	3811	4320

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Bardzo rzadko wśród objętych badaniem uczestników projektów zachodziły zmiany dotyczące wymiaru czasu pracy – zarówno w przypadku zestawienia momentu rozpoczęcia projektu z

momentem upływu 6 miesięcy od jego zakończenia, jak i w przypadku zestawienia uwzględniającego chwilę realizacji badania ilościowego.

Tabela 57. Udział osób, które przeszły z pełnego do niepełnego zatrudnienia

Działanie (PI)	Płeć	Przejście po 6 m-cach z pełnego do niepełnego zatrudnienia				Przejście z pełnego do niepełnego zatrudnienia do chwili obecnej				
		Przejście z pełnego do niepełnego niepożądanego	Zmiana niekorzystna w obrębie niepełnego	Brak zmiany	Ogółem	Przejście z pełnego do niepełnego niepożądanego	Zmiana niekorzystna w obrębie niepełnego	Brak zmiany	Ogółem	
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	1,0%	0,0%	99,0%	100,0%	1,0%	0,0%	99,0%	100,0%
		N	1	0	98	99	1	0	99	100
	Mężczyzna	%	0,0%	1,1%	98,9%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	89	90	0	0	94	94
	Ogółem	%	0,5%	0,5%	98,9%	100,0%	0,5%	0,0%	99,5%	100,0%
		N	1	1	187	189	1	0	193	194
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	0,0%	6,7%	93,3%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	14	15	0	0	14	14
	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	24	24	0	0	23	23
	Ogółem	%	0,0%	2,6%	97,4%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	38	39	0	0	37	37
PI 8v łącznie	Kobieta	%	0,9%	0,9%	98,2%	100,0%	0,9%	0,0%	99,1%	100,0%
		N	1	1	112	114	1	0	113	114
	Mężczyzna	%	0,0%	0,9%	99,1%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	113	114	0	0	117	117
	Ogółem	%	0,4%	0,9%	98,7%	100,0%	0,4%	0,0%	99,6%	100,0%
		N	1	2	225	228	1	0	230	231
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	0,8%	0,0%	99,2%	100,0%	0,8%	0,2%	99,1%	100,0%
		N	5	0	638	643	5	1	653	659
	Mężczyzna	%	0,5%	0,0%	99,5%	100,0%	0,5%	0,0%	99,5%	100,0%
		N	2	0	373	375	2	0	375	377
	Ogółem	%	0,7%	0,0%	99,3%	100,0%	0,7%	0,1%	99,2%	100,0%
		N	7	0	1011	1018	7	1	1028	1036
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	1	1	0	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	0	1	1	0	0	1	1
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	0,9%	0,2%	98,9%	100,0%	1,3%	0,1%	98,5%	100,0%
		N	5	1	558	564	9	1	671	681
	Mężczyzna	%	0,8%	0,0%	99,2%	100,0%	0,7%	0,0%	99,3%	100,0%
		N	1	0	123	124	1	0	143	144
	Ogółem	%	0,9%	0,1%	99,0%	100,0%	1,2%	0,1%	98,7%	100,0%
		N	6	1	681	688	10	1	814	825
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	0,6%	0,1%	99,3%	100,0%	0,4%	0,0%	99,6%	100,0%
		N	4	1	707	712	3	0	688	691
	Mężczyzna	%	0,9%	0,3%	98,9%	100,0%	0,6%	0,3%	99,1%	100,0%
		N	3	1	344	348	2	1	338	341
	Ogółem	%	0,7%	0,2%	99,2%	100,0%	0,5%	0,1%	99,4%	100,0%
		N	7	2	1051	1060	5	1	1026	1032
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	1,9%	0,0%	98,1%	100,0%
		N	0	0	49	49	1	0	52	53
	Mężczyzna	%	3,4%	0,0%	96,6%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	1	0	28	29	0	0	33	33
	Ogółem	%	1,3%	0,0%	98,7%	100,0%	1,2%	0,0%	98,8%	100,0%
		N	1	0	77	78	1	0	85	86

Działanie (PI)	Płeć	Przejęcie po 6 m-cach z pełnego do niepełnego zatrudnienia				Przejęcie z pełnego do niepełnego zatrudnienia do chwili obecnej				
		Przejęcie z pełnego do niepełnego niepożądanego	Zmiana niekorzystna w obrębie niepełnego	Brak zmiany	Ogółem	Przejęcie z pełnego do niepełnego niepożądanego	Zmiana niekorzystna w obrębie niepełnego	Brak zmiany	Ogółem	
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	0,7%	0,1%	99,1%	100,0%	0,9%	0,1%	99,0%	100,0%
		N	15	3	2064	2082	19	2	2177	2198
	Mężczyzna	%	0,7%	0,2%	99,1%	100,0%	0,5%	0,1%	99,4%	100,0%
		N	7	2	982	991	5	1	1007	1013
	Ogółem	%	0,7%	0,2%	99,1%	100,0%	0,7%	0,1%	99,2%	100,0%
		N	22	5	3046	3073	24	3	3184	3211

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI realizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Jakiegokolwiek zmiany niekorzystne zaszyły w sytuacji 14,1% uczestników po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projektach, zaś jeśli uwzględnimy w zestawieniu chwilę realizacji badania ilościowego, to wówczas udział ten obniżył się do poziomu 12,8%.

Tabela 58. Udział osób, u których uległa pogorszeniu stabilność zatrudnienia lub wymiar czasu pracy

Działanie (PI)	Płeć	Udział osób, u których po 6 m-cach uległa pogorszeniu stabilność zatrudnienia lub wymiar czasu pracy			Udział osób, u których do chwili obecnej uległa pogorszeniu stabilność zatrudnienia lub wymiar czasu pracy			
		Zmiana niekorzystna	Brak zmiany	Ogółem	Zmiana niekorzystna	Brak zmiany	Ogółem	
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	6,4%	93,6%	100,0%	7,8%	92,2%	100,0%
		N	9	132	141	11	130	141
	Mężczyzna	%	8,6%	91,4%	100,0%	5,7%	94,3%	100,0%
		N	15	160	175	10	164	174
	Ogółem	%	7,6%	92,4%	100,0%	6,7%	93,3%	100,0%
N	24	292	316	21	294	315		
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	23,5%	76,5%	100,0%	17,6%	82,4%	100,0%
		N	4	13	17	3	14	17
	Mężczyzna	%	8,3%	91,7%	100,0%	25,0%	75,0%	100,0%
		N	2	22	24	6	18	24
	Ogółem	%	14,6%	85,4%	100,0%	22,0%	78,0%	100,0%
N	6	35	41	9	32	41		
PI 8v łącznie	Kobieta	%	8,2%	91,8%	100,0%	8,9%	91,1%	100,0%
		N	13	145	158	14	144	158
	Mężczyzna	%	8,5%	91,5%	100,0%	8,1%	91,9%	100,0%
		N	17	182	199	16	182	198
	Ogółem	%	8,4%	91,6%	100,0%	8,4%	91,6%	100,0%
N	30	327	357	30	326	356		
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	14,7%	85,3%	100,0%	15,4%	84,6%	100,0%
		N	131	761	892	137	754	891
	Mężczyzna	%	8,3%	91,7%	100,0%	9,5%	90,5%	100,0%
		N	49	538	587	56	531	587
	Ogółem	%	12,2%	87,8%	100,0%	13,1%	86,9%	100,0%
N	180	1299	1479	193	1285	1478		
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		N	0	1	1	0	1	1
	Ogółem	%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
N	0	1	1	0	1	1		
12.2 (PI 10i)	Kobieta	%	23,0%	77,0%	100,0%	9,3%	90,7%	100,0%
		N	166	555	721	67	654	721
	Mężczyzna	%	17,7%	82,3%	100,0%	3,4%	96,6%	100,0%
		N	26	121	147	5	142	147

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, u których po 6 m-cach uległa pogorszeniu stabilność zatrudnienia lub wymiar czasu pracy			Udział osób, u których do chwili obecnej uległa pogorszeniu stabilność zatrudnienia lub wymiar czasu pracy		
			Zmiana niekorzystna	Brak zmiany	Ogółem	Zmiana niekorzystna	Brak zmiany	Ogółem
			%			%		
	Ogółem	%	22,1%	77,9%	100,0%	8,3%	91,7%	100,0%
		N	192	676	868	72	796	868
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	%	13,0%	87,0%	100,0%	17,3%	82,7%	100,0%
		N	133	893	1026	178	851	1029
	Mężczyzna	%	11,5%	88,5%	100,0%	14,5%	85,5%	100,0%
		N	57	437	494	72	424	496
	Ogółem	%	12,5%	87,5%	100,0%	16,4%	83,6%	100,0%
		N	190	1330	1520	250	1275	1525
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	%	9,3%	90,7%	100,0%	1,9%	98,1%	100,0%
		N	5	49	54	1	53	54
	Mężczyzna	%	28,2%	71,8%	100,0%	17,9%	82,1%	100,0%
		N	11	28	39	7	32	39
	Ogółem	%	17,2%	82,8%	100,0%	8,6%	91,4%	100,0%
		N	16	77	93	8	85	93
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	%	15,7%	84,3%	100,0%	13,9%	86,1%	100,0%
		N	448	2403	2851	397	2456	2853
	Mężczyzna	%	10,9%	89,1%	100,0%	10,6%	89,4%	100,0%
		N	160	1307	1467	156	1312	1468
	Ogółem	%	14,1%	85,9%	100,0%	12,8%	87,2%	100,0%
		N	608	3710	4318	553	3768	4321

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Dwie poniższe tabele ukazują, że w przypadku zdecydowanej większości uczestników projektów nie było możliwe przejście do stabilnego i pełnego zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie ze względu na fakt, że sytuacje te zostały już osiągnięte w chwili rozpoczęcia udziału w projektach. Trzy wymiary odpowiadają dwóm parom pytań dotyczących stabilności zatrudnienia oraz parze pytań odnoszących się do wymiaru czasu pracy.

Tabela 59. Udział osób, których sytuacji z chwili rozpoczęcia projektu wykluczała wystąpienie poprawy po jego zakończeniu (po 6 m-cach)

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, których sytuacji z chwili rozpoczęcia projektu wykluczała wystąpienie poprawy po jego zakończeniu (po 6 m-cach)				
			Poziom pełny: trzy wymiary	Poziom pełny: dwa wymiary	Poziom pełny: jeden wymiar	Brak poziomu pełnego	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	61,6%	28,3%	8,1%	2,0%	100,0%
		N	61	28	8	2	99
	Mężczyzna	%	62,5%	28,4%	5,7%	3,4%	100,0%
		N	55	25	5	3	88
	Ogółem	%	62,0%	28,3%	7,0%	2,7%	100,0%
		N	116	53	13	5	187
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	76,9%	7,7%	7,7%	7,7%	100,0%
		N	10	1	1	1	13
	Mężczyzna	%	45,0%	40,0%	10,0%	5,0%	100,0%
		N	9	8	2	1	20
	Ogółem	%	57,6%	27,3%	9,1%	6,1%	100,0%
		N	19	9	3	2	33
PI 8v łącznie	Kobieta	%	63,4%	25,9%	8,0%	2,7%	100,0%
		N	71	29	9	3	112
	Mężczyzna	%	59,3%	30,6%	6,5%	3,7%	100,0%
		N	64	33	7	4	108
	Ogółem	%	61,4%	28,2%	7,3%	3,2%	100,0%
		N	135	62	16	7	220
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	%	76,2%	16,3%	5,1%	2,4%	100,0%
		N	480	103	32	15	630
	Mężczyzna	%	79,0%	17,2%	3,8%	0,0%	100,0%

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, których sytuacji z chwili rozpoczęcia projektu wykluczała wystąpienie poprawy po jego zakończeniu (po 6 m-cach)				
			Poziom pełny: trzy wymiary	Poziom pełny: dwa wymiary	Poziom pełny: jeden wymiar	Brak poziomu pełnego	Ogółem
	Ogółem	N	290	63	14	0	367
		%	77,2%	16,6%	4,6%	1,5%	100,0%
	Ogółem	N	770	166	46	15	997
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	N	1	0	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Ogółem	N	1	0	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
12.2 (PI 10i)	Kobieta	N	1	0	0	0	1
		%	81,5%	13,6%	4,5%	0,4%	100,0%
	Ogółem	N	454	76	25	2	557
		%	82,1%	13,0%	4,1%	0,8%	100,0%
	Ogółem	N	101	16	5	1	123
		%	81,6%	13,5%	4,4%	0,4%	100,0%
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	N	555	92	30	3	680
		%	61,9%	26,2%	9,3%	2,6%	100,0%
	Ogółem	N	433	183	65	18	699
		%	65,2%	25,7%	7,0%	2,0%	100,0%
	Ogółem	N	223	88	24	7	342
		%	63,0%	26,0%	8,5%	2,4%	100,0%
	Ogółem	N	656	271	89	25	1041
		%	83,3%	10,4%	6,3%	0,0%	100,0%
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	N	40	5	3	0	48
		%	79,3%	13,8%	3,4%	3,4%	100,0%
	Ogółem	N	23	4	1	1	29
		%	81,8%	11,7%	5,2%	1,3%	100,0%
	Ogółem	N	63	9	4	1	77
		%	72,2%	19,4%	6,5%	1,9%	100,0%
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	N	1478	396	134	38	2046
		%	72,4%	21,0%	5,3%	1,3%	100,0%
	Ogółem	N	702	204	51	13	970
		%	72,3%	19,9%	6,1%	1,7%	100,0%
	Ogółem	N	2180	600	185	51	3016
		%	72,3%	19,9%	6,1%	1,7%	100,0%

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Tabela 60. Udział osób, których sytuacji z chwili rozpoczęcia projektu wykluczała wystąpienie poprawy po jego zakończeniu (dla chwili obecnej)

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, których sytuacji z chwili rozpoczęcia projektu wykluczała wystąpienie poprawy po jego zakończeniu (dla chwili obecnej)				
			Poziom pełny: trzy wymiary	Poziom pełny: dwa wymiary	Poziom pełny: jeden wymiar	Brak poziomu pełnego	Ogółem
10.1 (PI 8v)	Kobieta	%	58,6%	29,3%	8,1%	4,0%	100,0%
		N	58	29	8	4	99
	Mężczyzna	%	60,9%	30,4%	5,4%	3,3%	100,0%
		N	56	28	5	3	92
	Ogółem	%	59,7%	29,8%	6,8%	3,7%	100,0%
		N	114	57	13	7	191
10.2 (PI 8v)	Kobieta	%	76,9%	7,7%	7,7%	7,7%	100,0%
		N	10	1	1	1	13
	Mężczyzna	%	26,3%	57,9%	10,5%	5,3%	100,0%
		N	5	11	2	1	19
	Ogółem	%	46,9%	37,5%	9,4%	6,3%	100,0%
		N	15	12	3	2	32
PI 8v łącznie	Kobieta	%	60,7%	26,8%	8,0%	4,5%	100,0%
		N	68	30	9	5	112
	Mężczyzna	%	55,0%	35,1%	6,3%	3,6%	100,0%
		N	61	39	7	4	111
	Ogółem	%	57,8%	30,9%	7,2%	4,0%	100,0%
		N	119	79	16	9	213

Działanie (PI)	Płeć		Udział osób, których sytuacji z chwili rozpoczęcia projektu wykluczała wystąpienie poprawy po jego zakończeniu (dla chwili obecnej)					
			Poziom pełny: trzy wymiary	Poziom pełny: dwa wymiary	Poziom pełny: jeden wymiar	Brak poziomu pełnego	Ogółem	
10.3 (PI 8vi)	Kobieta	N	129	69	16	9	223	
		%	74,8%	18,2%	5,2%	1,9%	100,0%	
	Mężczyzna	N	477	116	33	12	638	
		%	78,0%	19,3%	2,7%	0,0%	100,0%	
	Ogółem	N	287	71	10	0	368	
		%	75,9%	18,6%	4,3%	1,2%	100,0%	
11.1 (PI 9i)	Mężczyzna	N	764	187	43	12	1006	
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Ogółem	N	1	0	0	0	1	
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	12.2 (PI 10i)	Kobieta	N	1	0	0	0	1
			%	79,0%	15,8%	4,8%	0,5%	100,0%
Mężczyzna		N	514	103	31	3	651	
		%	82,9%	12,9%	3,6%	0,7%	100,0%	
Ogółem		N	116	18	5	1	140	
		%	79,6%	15,3%	4,6%	0,5%	100,0%	
12.3 (PI 10iii)	Kobieta	N	630	121	36	4	791	
		%	62,4%	26,6%	8,9%	2,1%	100,0%	
	Mężczyzna	N	419	179	60	14	672	
		%	62,9%	27,5%	7,8%	1,8%	100,0%	
	Ogółem	N	210	92	26	6	334	
		%	62,5%	26,9%	8,5%	2,0%	100,0%	
12.4 (PI 10iv)	Kobieta	N	629	271	86	20	1006	
		%	81,1%	11,3%	7,5%	0,0%	100,0%	
	Mężczyzna	N	43	6	4	0	53	
		%	75,0%	15,6%	3,1%	6,3%	100,0%	
	Ogółem	N	24	5	1	2	32	
		%	78,8%	12,9%	5,9%	2,4%	100,0%	
Łącznie wszystkie PI	Kobieta	N	67	11	5	2	85	
		%	71,5%	20,4%	6,4%	1,6%	100,0%	
	Mężczyzna	N	1521	434	137	34	2126	
		%	70,9%	22,8%	5,0%	1,3%	100,0%	
	Ogółem	N	699	225	49	13	986	
		%	71,3%	21,2%	6,0%	1,5%	100,0%	
		N	2220	659	186	47	3112	

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Poniższa tabela prezentuje liczebności odnotowane w przypadku wskaźnika *Liczba osób objętych działaniami outplacementowymi, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy po 6 m-cach od zakończenia projektu*.

Tabela 61. Liczba osób objętych działaniami outplacementowymi, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy po 6 m-cach od zakończenia projektu

		Działanie 10.2 (PI 8v)					
		Kobieta		Mężczyzna		Ogółem	
		%	N	%	N	%	N
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 1 i 6)	Poprawa	6,3%	1	4,5%	1	5,3%	2
	Brak poprawy	93,8%	15	95,5%	21	94,7%	36
	Ogółem	100,0%	16	100,0%	22	100,0%	38
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 2 i 11)	Poprawa	0,0%	0	9,5%	2	5,9%	2
	Brak poprawy	100,0%	13	90,5%	19	94,1%	32
	Ogółem	100,0%	13	100,0%	21	100,0%	34
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (wariant alternatywy)	Poprawa	6,3%	1	13,0%	3	10,3%	4
	Brak poprawy	93,8%	15	87,0%	20	89,7%	35
	Ogółem	100,0%	16	100,0%	23	100,0%	39

		Działanie 10.2 (PI 8v)					
		Kobieta		Mężczyzna		Ogółem	
		%	N	%	N	%	N
logicznej dla dwóch par pytań)							
Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia po 6 m-cach	Poprawa	0,0%	0	13,6%	3	8,3%	3
	Brak poprawy	100,0%	14	86,4%	19	91,7%	33
	Ogółem	100,0%	14	100,0%	22	100,0%	36
Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością po 6 m-cach	Poprawa	6,3%	1	41,7%	10	27,5%	11
	Brak poprawy	93,8%	15	58,3%	14	72,5%	29
	Ogółem	100,0%	16	100,0%	24	100,0%	40
Uzyskanie awansu po 6 m-cach	Poprawa	6,3%	1	25,0%	6	17,5%	7
	Brak poprawy	93,8%	15	75,0%	18	82,5%	33
	Ogółem	100,0%	16	100,0%	24	100,0%	40
Udział osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 m-cy po zakończeniu projektu	Poprawa	12,5%	2	50,0%	12	35,0%	14
	Brak poprawy	87,5%	14	50,0%	12	65,0%	26
	Ogółem	100,0%	16	100,0%	24	100,0%	40

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Poniższa tabela prezentuje liczebności odnotowane w przypadku wskaźnika *Liczba osób objętych działaniami outplacementowymi, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy* – przy czym odniesieniem dla wskaźnika jest moment realizacji badania ilościowego.

Tabela 62. Liczba osób objętych działaniami outplacementowymi, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy do chwili obecnej

		Działanie 10.2 (PI 8v)					
		Kobieta		Mężczyzna		Ogółem	
		%	N	%	N	%	N
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 1 i 6)	Poprawa	6,7%	1	4,5%	1	5,4%	2
	Brak poprawy	93,3%	14	95,5%	21	94,6%	35
	Ogółem	100,0%	15	100,0%	22	100,0%	37
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 2 i 11)	Poprawa	15,4%	2	20,0%	4	18,2%	6
	Brak poprawy	84,6%	11	80,0%	16	81,8%	27
	Ogółem	100,0%	13	100,0%	20	100,0%	33
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)	Poprawa	20,0%	3	21,7%	5	21,1%	8
	Brak poprawy	80,0%	12	78,3%	18	78,9%	30
	Ogółem	100,0%	15	100,0%	23	100,0%	38
Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia do chwili obecnej	Poprawa	0,0%	0	9,5%	2	5,9%	2
	Brak poprawy	100,0%	13	90,5%	19	94,1%	32
	Ogółem	100,0%	13	100,0%	21	100,0%	34
Uzyskanie do chwili obecnej stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością	Poprawa	6,7%	1	34,8%	8	23,7%	9
	Brak poprawy	93,3%	14	65,2%	15	76,3%	29
	Ogółem	100,0%	15	100,0%	23	100,0%	38
Uzyskanie awansu do chwili obecnej	Poprawa	6,7%	1	26,1%	6	18,4%	7
	Brak poprawy	93,3%	14	73,9%	17	81,6%	31
	Ogółem	100,0%	15	100,0%	23	100,0%	38
Udział osób, które do chwili obecnej znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy	Poprawa	20,0%	3	56,5%	13	42,1%	16
	Brak poprawy	80,0%	12	43,5%	10	57,9%	22
	Ogółem	100,0%	15	100,0%	23	100,0%	38

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Poniższa tabela prezentuje liczebności odnotowane w przypadku wskaźnika *Liczba osób objętych działaniami outplacementowymi, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy po 6 m-cach od*

zakończenia projektu przy zastosowaniu metody wyliczania netto (uwzględniającej odpowiedź na pytanie kwestionariuszowe nr 8 o wpływ projektu na sytuację uczestnika).

Tabela 63. Liczba osób objętych działaniami outplacementowymi, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy po 6 m-cach od zakończenia projektu (wartość netto)

		Działanie 10.2 (PI 8v)					
		Kobieta		Mężczyzna		Ogółem	
		%	N	%	N	%	N
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 1 i 6)	Poprawa	0,0%	0	12,5%	1	11,1%	1
	Brak poprawy	100,0%	1	87,5%	7	88,9%	8
	Ogółem	100,0%	1	100,0%	8	100,0%	9
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (na podstawie pary pytań 2 i 11)	Poprawa	0,0%	0	14,3%	1	12,5%	1
	Brak poprawy	100,0%	1	85,7%	6	87,5%	7
	Ogółem	100,0%	1	100,0%	7	100,0%	8
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia po 6 m-cach (wariant alternatywy logicznej dla dwóch par pytań)	Poprawa	0,0%	0	25,0%	2	22,2%	2
	Brak poprawy	100,0%	1	75,0%	6	77,8%	7
	Ogółem	100,0%	1	100,0%	8	100,0%	9
Przejście z niepewnego do pełnego zatrudnienia po 6 m-cach	Poprawa	0,0%	0	14,3%	1	14,3%	1
	Brak poprawy	0,0%	0	85,7%	6	85,7%	6
	Ogółem	0,0%	0	100,0%	7	100,0%	7
Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością po 6 m-cach	Poprawa	0,0%	0	100,0%	8	88,9%	8
	Brak poprawy	100,0%	1	0,0%	0	11,1%	1
	Ogółem	100,0%	1	100,0%	8	100,0%	9
Uzyskanie awansu po 6 m-cach	Poprawa	0,0%	0	62,5%	5	55,6%	5
	Brak poprawy	100,0%	1	37,5%	3	44,4%	4
	Ogółem	100,0%	1	100,0%	8	100,0%	9
Udział osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 m-cy po zakończeniu projektu	Poprawa	0,0%	0	100,0%	8	88,9%	8
	Brak poprawy	100,0%	1	0,0%	0	11,1%	1
	Ogółem	100,0%	1	100,0%	8	100,0%	9

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

Poniższa tabela prezentuje liczebności odnotowane w przypadku wskaźnika *Liczba osób objętych działaniami outplacementowymi, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy* – przy czym odniesieniem dla wskaźnika jest moment realizacji badania ilościowego, a ponadto zastosowana została metoda netto wyliczania wskaźnika (uwzględniającej odpowiedź na pytanie kwestionariuszowe nr 8 o wpływ projektu na sytuację uczestnika).

Tabela 64. Liczba osób objętych działaniami outplacementowymi, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy do chwili obecnej (wartość netto)

		Działanie 10.2 (PI 8v)					
		Kobieta		Mężczyzna		Ogółem	
		%	N	%	N	%	N
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 1 i 6)	Poprawa	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
	Brak poprawy	0,0%	0	100,0%	6	100,0%	6
	Ogółem	0,0%	0	100,0%	6	100,0%	6
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (na podstawie pary pytań 2 i 11)	Poprawa	0,0%	0	20,0%	1	20,0%	1
	Brak poprawy	0,0%	0	80,0%	4	80,0%	4
	Ogółem	0,0%	0	100,0%	5	100,0%	5
Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia do chwili obecnej (wariant alternatywy logicznej dla	Poprawa	0,0%	0	14,3%	1	14,3%	1
	Brak poprawy	0,0%	0	85,7%	6	85,7%	6
	Ogółem	0,0%	0	100,0%	7	100,0%	7

		Działanie 10.2 (PI 8v)					
		Kobieta		Mężczyzna		Ogółem	
		%	N	%	N	%	N
dwóch par pytań)							
Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia do chwili obecnej	Poprawa	0,0%	0	16,7%	1	16,7%	1
	Brak poprawy	0,0%	0	83,3%	5	83,3%	5
	Ogółem	0,0%	0	100,0%	6	100,0%	6
Uzyskanie do chwili obecnej stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością	Poprawa	0,0%	0	85,7%	6	85,7%	6
	Brak poprawy	0,0%	0	14,3%	1	14,3%	1
	Ogółem	0,0%	0	100,0%	7	100,0%	7
Uzyskanie awansu do chwili obecnej	Poprawa	0,0%	0	42,9%	3	42,9%	3
	Brak poprawy	0,0%	0	57,1%	4	57,1%	4
	Ogółem	0,0%	0	100,0%	7	100,0%	7
Udział osób, które do chwili obecnej znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy	Poprawa	0,0%	0	85,7%	6	85,7%	6
	Brak poprawy	0,0%	0	14,3%	1	14,3%	1
	Ogółem	0,0%	0	100,0%	7	100,0%	7

Źródło: badanie przy zastosowaniu technik CAWI/CATI zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

VII. Wnioski i rekomendacje

Wnioski i rekomendacje, jakie można sformułować na podstawie przedmiotowego badania ewaluacyjnego można podzielić na dwie główne kategorie. Pierwsza z nich odnosi się do wszelkich kwestii związanych z dopasowywaniem zastosowanych form wsparcia do potrzeb grup docelowych objętych tym wsparciem. Druga kategoria wniosków i rekomendacji dotyczy samej procedury pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego oraz wszelkich powiązanych kwestii związanych z realizacją ilościowych badań ewaluacyjnych służących pomiarowi efektywności działań realizowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020.

Nr	Wniosek wynikający z badania	Rekomendacja	Propozycja sposobu realizacji rekomendacji	Proponowany termin realizacji rekomendacji	Typ rekomendacji oraz adresat rekomendacji	Stan docelowy / oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji
1	Objęte badaniem ewaluacyjnym formy wsparcia nie zawsze powinny być poddawane ewaluacji ze względu na ich wpływ na sytuację uczestników na rynku pracy, zwłaszcza w krótkiej perspektywie czasowej. Wniosek ten najmocniej uwidacznia się w odniesieniu do programów zdrowotnych, co do których można zakładać jedynie efekty długofalowe, obserwowane w obrębie dużych populacji. Należy mieć na uwadze fakt, że niejednokrotnie bezpośredni sukces badań profilaktycznych prowadzi do czasowego wyłączenia uczestnika projektu z rynku pracy w celu objęcia go leczeniem szpitalnym. Również w odniesieniu do projektów kierowanych do pracowników oświaty nie należy zakładać, że przyniosą one skutek w postaci opuszczenia	Należy przeformułować regulacje prawne dotyczące procedury monitorowania postępu w realizacji programów operacyjnych, w tym Wspólnej Listy Wskaźników Kluczowych dla Europejskiego Funduszu Społecznego poprzez wskazanie PI, w odniesieniu do których należy dokonywać pomiaru wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego.	Osie Priorytetowe a w szczególności Działania powinny być w większym stopniu zróżnicowane pod względem przypisywanych im miar postępu rzeczowego. Innymi słowy mówiąc, wskaźniki powinny być trafniej dobrane do zakresu wsparcia przewidzianego w danej Osi i Działaniu.	Bieżąca i kolejna perspektywa finansowa	Rekomendacja horyzontalna strategiczna Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju / Komisja Europejska	Efekt wdrożenia rekomendacji powinno być rozszerzenie zakresu stosowanych wskaźników przy jednoczesnym zmniejszeniu średniej liczby działań, do jakiej można odnieść pojedynczy wskaźnik rezultatu. Przykładowo, w odniesieniu do profilaktyki zdrowotnej należałoby mierzyć liczbę osób objętych badaniami w danym okresie z uwzględnieniem szacowanej liczby osób, które takimi badaniami należałoby objąć.

Nr	Wniosek wynikający z badania	Rekomendacja	Propozycja sposobu realizacji rekomendacji	Proponowany termin realizacji rekomendacji	Typ rekomendacji oraz adresat rekomendacji	Stan docelowy / oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji
	przez te osoby dotychczasowego stanowiska pracy.					
2	Zdaniem części uczestników kursy i szkolenia nie zawsze są dobrze dopasowane do potrzeb i możliwości grup docelowych objętych wsparciem. Należy w tym kontekście w szczególności podkreślić, że zdaniem części uczestników projektów założony poziom opanowania materiału na zakończenie kursu lub szkolenia jest zbyt niski, by mógł realnie wpłynąć na poprawę sytuacji zawodowej jego uczestników.	Należy zweryfikować i ewentualnie doprecyzować wymogi dotyczące efektów dydaktycznych potwierdzanych certyfikatem wystawianym przez wskazaną w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji instytucję certyfikującą.	Ze względu na charakter rekomendacji dobór sposobów jej realizacji jest silnie zróżnicowany w zależności od charakteru oferty edukacyjnej i szkoleniowej, której dotyczy postulat weryfikacji i ewentualnego doprecyzowania kryteriów stwierdzenia nabycia kwalifikacji (w pewnych przypadkach – weryfikacja w zakresie kompetencji OKE, oferta studiów podyplomowych – w zakresie kompetencji MNISW, kwalifikacje rynkowe – w zakresie kompetencji MRPiPS).	Przyszła perspektywa finansowa	Rekomendacja pozasystemowa Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju	Rynek usług edukacyjnych i szkoleniowych powinien cechować się wysokim poziomem standaryzacji form sprawdzania wiedzy i umiejętności wymaganych do uzyskania certyfikatów potwierdzających uzyskanie kwalifikacji: zarówno tych, które stanowią rezultat skorzystania z oferty edukacyjnej czy szkoleniowej, jak i tych, które mają stanowić poziom bazowy.

Nr	Wniosek wynikający z badania	Rekomendacja	Propozycja sposobu realizacji rekomendacji	Proponowany termin realizacji rekomendacji	Typ rekomendacji oraz adresat rekomendacji	Stan docelowy / oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji
3	Fundamentalnym problemem badania ewaluacyjnego mającego za zadanie ilościowy pomiar rezultatów zapewnianego wsparcia jest przyjęcie pary zdarzeń: nastąpiła poprawa w sytuacji uczestnika – nie nastąpiła poprawa. Przy obecnych pozytywnych uwarunkowaniach makroekonomicznych nawet w regionie cechującym się relatywnie mniej korzystną sytuacją gospodarczą wypracowanie poprawy jest niemożliwe głównie ze względu na fakt, że większość osób objętych wsparciem już w chwili przystąpienia do projektu znajduje się w sytuacji definiowanej jako najkorzystniejsza. Stwarza to niewielką przestrzeń do zaistnienia zmian ujętych w konstrukcji wskaźnika.	Należałoby wdrożyć dwa elementy. Po pierwsze, uwzględnić dodatkowe czynniki związane z jakością miejsc pracy, np. poczuciem adekwatności wykonywanej pracy do posiadanych kwalifikacji. Po drugie, należałoby rozszerzyć założenia wskaźnika ponad dychotomię: nastąpiła poprawa w sytuacji uczestnika – nie nastąpiła poprawa.	Obok poprawy ważne są uwarunkowania niewystąpienia poprawy: w jakiej mierze poprawa byłaby teoretycznie możliwa, jak ma się relacja przypadków poprawy sytuacji do liczby przypadków pogorszenia sytuacji oraz utrzymywania się sytuacji pozwalających na wystąpienie poprawy.	Bieżąca oraz kolejna perspektywa finansowa	Rekomendacja horyzontalna operacyjna Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju	Formy wsparcia zapewniane w ramach projektów finansowanych w ramach RPO powinny być poddawane ewaluacji w oparciu o precyzyjny system, czuły na różne rodzaje efektów osiąganych dzięki wsparciu projektowemu.
4	Dodatkowe trudności w interpretacji wyników badania wynikają z konstrukcji obligatoryjnego modułu narzędzia badawczego, jakie jest stosowane w badaniu ilościowym stanowiącym kluczowy element przedmiotowego	Należy przebudować obligatoryjny moduł narzędzia badawczego w taki sposób, by wyeliminować opisane mankamenty. Ponadto należałoby precyzyjnie wyznaczyć	Dopracowanie pytań wraz z odpowiedziami oraz znaczne rozbudowanie instrukcji wyliczania wskaźnika rezultatu długoterminowego.	Bieżąca oraz kolejna perspektywa finansowa	Rekomendacja horyzontalna operacyjna Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju	Wsparcie zapewniane w ramach projektów powinno być poddawane ewaluacji w taki sposób, aby możliwe orzekanie o jego wpływie na sytuację uczestników oraz rynek pracy – bez

Nr	Wniosek wynikający z badania	Rekomendacja	Propozycja sposobu realizacji rekomendacji	Proponowany termin realizacji rekomendacji	Typ rekomendacji oraz adresat rekomendacji	Stan docelowy / oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji
	<p>badania ewaluacyjnego. Niekonsekwentnie traktowane są osoby prowadzące działalność gospodarczą w regułach przejść stosowanych po pytaniach 1 i 6, niedoprecyzowany jest status wymiaru niepełnego uznawanego za pożądaną sytuację zawodową (czy stanowi, czy nie stanowi sytuację korzystniejszą od wymiaru niepełnego niepożądanego) oraz – przede wszystkim – brakuje czytelnych reguł wyznaczania zbiorów osób, wobec których sytuacji można lub nie można orzekać na podstawie odpowiedzi na pytania przypisane do różnych punktów czasowych.</p>	<p>kompleksową procedurę wyliczania wskaźnika.</p>				<p>względem na pozycję gospodarczą regionu oraz bieżącą sytuację makroekonomiczną.</p>
5	<p>Specyfika zapotrzebowania na działania outplacementowe sugerowałaby, by instrument ten nie był stosowany w ramach formuły konkursowej, ponieważ skuteczne działania w tym zakresie powinny przyjmować formę interwencji stanowiącej odpowiedź na niespodziewane zdarzenie na regionalnym rynku pracy – przede</p>	<p>Działania outplacementowe powinny stać się trwale stosowanym instrumentem przez publiczne służby zatrudnienia, przede wszystkim powiatowe urzędy pracy.</p>	<p>Kreując instrumenty polityki rynku pracy należy uwzględnić rolę interwencji zapobiegającej przerwaniu ciągłości zatrudnienia u osób pracujących zagrożonych utratą pracy z powodu planowanego zwolnienia grupowego lub upadłości przedsiębiorstwa.</p>	<p>Kolejna perspektywa finansowa</p>	<p>Rekomendacja pozasystemowa Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Komisja Europejska</p>	<p>Objęcie interwencją osób zatrudnionych, która w ich wypadku ma na celu uniknięcie sytuacji przerwania ciągłości zatrudnienia.</p>

Nr	Wniosek wynikający z badania	Rekomendacja	Propozycja sposobu realizacji rekomendacji	Proponowany termin realizacji rekomendacji	Typ rekomendacji oraz adresat rekomendacji	Stan docelowy / oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji
	wszystkim reakcję na planowane zwolnienie grupowe lub zbliżającą się upadłość przedsiębiorstwa.					

VIII. Spis tabel i wykresów

8.1. Spis tabel

TABELA 1. WIEK UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	34
TABELA 2. POZIOM WYKSZTAŁCENIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	34
TABELA 3. OBSZAR ZAMIESZKANIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	35
TABELA 4. STOPIEŃ ZURBANIZOWANIA OBSZARU ZAMIESZKANIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	35
TABELA 5. OKRES OD ZAKOŃCZENIA PROJEKTU	36
TABELA 6. WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH FORM WSPARCIA NA SYTUACJĘ ZAWODOWĄ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW PO 6 M-CACH	37
TABELA 7. OCZEKIWANIA WOBEC UDZIAŁU W PROJEKCIE	39
TABELA 8. NA ILE TE OCZEKIWANIA ZOSTAŁY SPEŁNIONE? - PODNIESIENIA KWALIFIKACJI	39
TABELA 9. NA ILE TE OCZEKIWANIA ZOSTAŁY SPEŁNIONE? - ZWIĘKSZENIA ZAROBKÓW	40
TABELA 10. NA ILE TE OCZEKIWANIA ZOSTAŁY SPEŁNIONE? - AWANSU W PRACY	40
TABELA 11. NA ILE TE OCZEKIWANIA ZOSTAŁY SPEŁNIONE? - ZMIANY PRACY	41
TABELA 12. NA ILE TE OCZEKIWANIA ZOSTAŁY SPEŁNIONE? - ZWIĘKSZENIA SATYSFAKCJI Z PRACY	41
TABELA 13. NA ILE TE OCZEKIWANIA ZOSTAŁY SPEŁNIONE? - GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO	42
TABELA 14. SYTUACJA ZAWODOWA W MOMENCIE ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE	56
TABELA 15. FORMA ZATRUDNIENIA - PO 6 M-CACH	57
TABELA 16. FORMA ZATRUDNIENIA - OBECNIE	57
TABELA 17. FORMA ZATRUDNIENIA W MOMENCIE ROZPOCZĘCIA PROJEKTU	58
TABELA 18. WYMIAR CZASU PRACY W MOMENCIE ROZPOCZĘCIA PROJEKTU	58
TABELA 19. RELACJA WYNAGRODZENIA DO PRACY WYKONYWANEJ W MOMENCIE ROZPOCZĘCIA PROJEKTU (SKALA O 1 – MINIMUM DO 10 – MAKSYMUM)	59
TABELA 20. CZY UCZESTNIK PRACOWAŁ PO 6 M-CACH OD ZAKOŃCZENIA PROJEKTU?	60
TABELA 21. CZY OBECNIE UCZESTNIK PRACUJE?	60
TABELA 22. ZMIANA PRACY LUB STANOWISKA: DO 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU	60
TABELA 23. ZMIANA PRACY LUB STANOWISKA: DO CHWILI OBECNEJ	61
TABELA 24. STOPIEŃ, W JAKIM PROJEKT PRZYCZYNIŁ SIĘ DO ZMIANY: DO 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU (SKALA O 1 – MINIMUM DO 10 – MAKSYMUM)	61
TABELA 25. STOPIEŃ, W JAKIM PROJEKT PRZYCZYNIŁ SIĘ DO ZMIANY: DO CHWILI OBECNEJ (SKALA O 1 – MINIMUM DO 10 – MAKSYMUM)	62
TABELA 26. UZYSKANIE STANOWISKA WYMAGAJĄCEGO WYŻSZYCH KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI LUB WIĄŻĄCEGO SIĘ Z WIĘKSZĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ: DO 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU	62
TABELA 27. UZYSKANIE STANOWISKA WYMAGAJĄCEGO WYŻSZYCH KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI LUB WIĄŻĄCEGO SIĘ Z WIĘKSZĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ: DO CHWILI OBECNEJ	62
TABELA 28. UZYSKANIE AWANSU: DO 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU	63
TABELA 29. UZYSKANIE AWANSU: DO CHWILI OBECNEJ	63
TABELA 30. FORMA ZATRUDNIENIA: 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU	64
TABELA 31. FORMA ZATRUDNIENIA: OBECNIE	64
TABELA 32. WYMIAR CZASU PRACY: PO 6 M-CACH	65
TABELA 33. WYMIAR CZASU PRACY: OBECNIE	65
TABELA 34. ZMIANA ZAROBKÓW: 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU	66
TABELA 35. ZMIANA ZAROBKÓW: OBECNIE	66
TABELA 36. RELACJA WYNAGRODZENIA DO WYKONYWANEJ PRACY: 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU (SKALA O 1 – MINIMUM DO 10 – MAKSYMUM)	66
TABELA 37. RELACJA WYNAGRODZENIA DO WYKONYWANEJ PRACY: OBECNIE (SKALA O 1 – MINIMUM DO 10 – MAKSYMUM)	67
TABELA 38. PRZEJŚCIE Z NIEPEWNEGO DO STABILNEGO ZATRUDNIENIA (NA PODSTAWIE PARY PYTAŃ 1 I 6)	67

TABELA 39. UTRZYMANIE POZIOMU STABILNOŚCI ZATRUDNIENIA (NA PODSTAWIE PARY PYTAŃ 1 I 6)	69
TABELA 40. PRZEJŚCIE Z NIEPEWNEGO DO STABILNEGO ZATRUDNIENIA (NA PODSTAWIE PARY PYTAŃ 2 I 11).....	70
TABELA 41. UTRZYMANIE POZIOMU STABILNOŚCI ZATRUDNIENIA (NA PODSTAWIE PARY PYTAŃ 2 I 11)	71
TABELA 42. PRZEJŚCIE Z NIEPEWNEGO DO STABILNEGO ZATRUDNIENIA (WARIANT ALTERNATYWY LOGICZNEJ DLA DWÓCH PAR PYTAŃ)	73
TABELA 43. UTRZYMANIE POZIOMU STABILNOŚCI ZATRUDNIENIA PO 6 M-CACH (WARIANT NA PODSTAWIE DWÓCH PAR PYTAŃ)	74
TABELA 44. UTRZYMANIE POZIOMU STABILNOŚCI ZATRUDNIENIA DO CHWILI OBECNEJ (WARIANT NA PODSTAWIE DWÓCH PAR PYTAŃ)	75
TABELA 45. PRZEJŚCIE Z NIEPEŁNEGO DO PEŁNEGO ZATRUDNIENIA.....	76
TABELA 46. UTRZYMANIE WYMIARU CZASU PRACY PO 6 M-CACH	77
TABELA 47. UTRZYMANIE WYMIARU CZASU PRACY DO CHWILI OBECNEJ	79
TABELA 48. UZYSKANIE STANOWISKA WYMAGAJĄCEGO WYŻSZYCH KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI LUB WIĄŻĄCEGO SIĘ Z WIĘKSZĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ	80
TABELA 49. UZYSKANIE AWANSU	81
TABELA 50. UDZIAŁ OSÓB, KTÓRE ZNALAZŁY SIĘ W LEPSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY	82
TABELA 51. UDZIAŁ OSÓB, KTÓRE ZNALAZŁY SIĘ W LEPSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY – WARTOŚĆ NETTO WSKAŹNIKA	84
TABELA 52. UDZIAŁ OSÓB, U KTÓRYCH NIE ZMIENIŁA SIĘ STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA, WYMIAR CZASOWY ANI ŻADEN Z DWÓCH ATRYBUTÓW ZAJMOWANEGO STANOWISKA PRACY	85
TABELA 53. PRZEJŚCIE ZE STABILNEGO ZATRUDNIENIA DO NIEPEWNEGO LUB ZAPRZESTANIE WYKONYWANIA PRACY (NA PODSTAWIE PARY PYTAŃ 1 I 6)	87
TABELA 54. PRZEJŚCIE ZE STABILNEGO ZATRUDNIENIA DO NIEPEWNEGO LUB ZAPRZESTANIE WYKONYWANIA PRACY (NA PODSTAWIE PARY PYTAŃ 2 I 11)	88
TABELA 55. PRZEJŚCIE PO 6 M-CACH ZE STABILNEGO ZATRUDNIENIA DO NIEPEWNEGO LUB ZAPRZESTANIE WYKONYWANIA PRACY (WARIANT ALTERNATYWY LOGICZNEJ DLA DWÓCH PAR PYTAŃ).....	89
TABELA 56. PRZEJŚCIE DO CHWILI OBECNEJ ZE STABILNEGO ZATRUDNIENIA DO NIEPEWNEGO LUB ZAPRZESTANIE WYKONYWANIA PRACY (WARIANT ALTERNATYWY LOGICZNEJ DLA DWÓCH PAR PYTAŃ).....	90
TABELA 57. UDZIAŁ OSÓB, KTÓRE PRZESZŁY Z PEŁNEGO DO NIEPEŁNEGO ZATRUDNIENIA.....	92
TABELA 58. UDZIAŁ OSÓB, U KTÓRYCH ULEGŁA POGORSZENIU STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA LUB WYMIAR CZASU PRACY	93
TABELA 59. UDZIAŁ OSÓB, KTÓRYCH SYTUACJI Z CHWILI ROZPOCZĘCIA PROJEKTU WYKLUCZAŁA WYSTĄPIENIE POPRAWY PO JEGO ZAKOŃCZENIU (PO 6 M-CACH).....	94
TABELA 60. UDZIAŁ OSÓB, KTÓRYCH SYTUACJI Z CHWILI ROZPOCZĘCIA PROJEKTU WYKLUCZAŁA WYSTĄPIENIE POPRAWY PO JEGO ZAKOŃCZENIU (DLA CHWILI OBECNEJ)	95
TABELA 61. LICZBA OSÓB OBJĘTYCH DZIAŁANAMI OUTPLACEMENTOWYMI, KTÓRE ZNALAZŁY SIĘ W LEPSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY PO 6 M-CACH OD ZAKOŃCZENIA PROJEKTU	96
TABELA 62. LICZBA OSÓB OBJĘTYCH DZIAŁANAMI OUTPLACEMENTOWYMI, KTÓRE ZNALAZŁY SIĘ W LEPSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY DO CHWILI OBECNEJ	97
TABELA 63. LICZBA OSÓB OBJĘTYCH DZIAŁANAMI OUTPLACEMENTOWYMI, KTÓRE ZNALAZŁY SIĘ W LEPSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY PO 6 M-CACH OD ZAKOŃCZENIA PROJEKTU (WARTOŚĆ NETTO).....	98
TABELA 64. LICZBA OSÓB OBJĘTYCH DZIAŁANAMI OUTPLACEMENTOWYMI, KTÓRE ZNALAZŁY SIĘ W LEPSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY DO CHWILI OBECNEJ (WARTOŚĆ NETTO)	98

8.2. Spis wykresów

WYKRES 1. PKB NA OSOBĘ W SKALI POLSKI ORAZ W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM (W ZŁOTYCH)	25
WYKRES 2. PKB NA OSOBĘ, POLSKA = 100, 2015.....	26
WYKRES 3. PKB NA OSOBĘ W RELACJI DO ŚREDNIEJ KRAJOWEJ W PODREGIONACH WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO W 2016 ROKU	26
WYKRES 4. NAKŁADY INWESTYCYJNE W SEKTORZE PRYWATNYM NA 1 MIESZKAŃCA W POLSCE ORAZ W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM (W ZŁOTYCH).....	27
WYKRES 5. NAKŁADY NA DZIAŁALNOŚĆ INNOWACYJNĄ W PRZEDSIĘBIORSTWACH W POLSCE ORAZ W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM (W ZŁOTYCH PRZELICZANYCH NA 1 OSOBĘ AKTYWNA ZAWODOWO)	27
WYKRES 6. NAKŁADY NA DZIAŁALNOŚĆ INNOWACYJNĄ W PRZEDSIĘBIORSTWACH W 2017 ROKU (W ZŁOTYCH)	28
WYKRES 7. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARKI NARODOWEJ NA 10 000 MIESZKAŃCÓW W WIEKU PRODUKCYJNYM W SKALI KRAJU ..	28
WYKRES 8. LICZBA PODMIOTÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CO NAJMNIEJ 50 OSÓB NA 10 000 MIESZKAŃCÓW W WIEKU PRODUKCYJNYM W SKALI KRAJU.....	29
WYKRES 9. LICZBA PRZEDSIĘBIORSTW OGÓŁEM NA 10 000 MIESZKAŃCÓW W WIEKU PRODUKCYJNYM (2017 ROK).....	29
WYKRES 10. PODMIOTY ZATRUDNIAJĄCE CO NAJMNIEJ 50 OSÓB NA 10 000 MIESZKAŃCÓW W WIEKU PRODUKCYJNYM (2017 ROK)	30
WYKRES 11. PODMIOTY ZATRUDNIAJĄCE CO NAJMNIEJ 250 OSÓB NA 10 000 MIESZKAŃCÓW W WIEKU PRODUKCYJNYM (2017 ROK)	30
WYKRES 12. PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W POLSCE ORAZ W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM	31
WYKRES 13. PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO, 2016.....	31
WYKRES 14. MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W RELACJI DO ŚREDNIEJ KRAJOWEJ W PODREGIONACH WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO	32

Aneks 1. Narzędzia badawcze: badanie ilościowe

A.1.1. Wzór kwestionariusza badania ilościowego (techniki CAWI/CATI)¹¹

Szanowni Państwo,

Jesteśmy instytutem badawczym ASM Centrum Badań i Analiz Rynku. Obecnie realizujemy dla **Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego** badanie wpływu bieżącego Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na zatrudnienie i rynek pracy w województwie. W związku z tym, że brał(a) Pan(i) udział w projekcie [*wskazanie nazwy projektu*], zapraszamy Pana/ią do udziału w badaniu. Pana/i odpowiedzi przyczynią się do poprawy jakości projektów oferowanych mieszkańcom regionu.

[Rozwinięcie wstępu narzędzia dla techniki CAWI]	[Rozwinięcie wstępu narzędzia dla techniki CATI]
Zapewniamy, że Pana/i wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w zbiorczych statystykach z badania, bez możliwości powiązania ich z konkretną osobą. Wypełnianie kwestionariusza powinno potrwać 10 minut. Jeśli wyraża Pan/i zgodę na udział w badaniu, proszę kliknąć w poniższy link.	Zapewniamy, że Pana/i wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w zbiorczych statystykach z badania, bez możliwości powiązania ich z konkretną osobą. Rozmowa powinna potrwać 10 minut. Czy wyraża Pan/i zgodę na udział w badaniu?

Pytania kwalifikujące do próby badawczej

M1. Priorytet inwestycyjny poddziałanie [*przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników*]

- 1) Działanie 9.4 (PI 8iv)
- 2) Działanie 10.1 (PI 8v)
- 3) Działanie 10.2 (PI 8v)
- 4) Działanie 10.3 (PI 8vi)
- 5) Działanie 11.1 (PI 9i)
- 6) Działanie 12.2 (PI 10i)
- 7) Działanie 12.3 (PI 10iii)
- 8) Działanie 12.4 (PI 10iv)
- 9) Działanie 11.2 (PI 9iv)
- 10) Działanie 12.1 (PI 10i)

M2. Płeć [*przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników*]

- 1) Kobieta
- 2) Mężczyzna

Pytanie filtrujące

1. Jaka była Pana(i) sytuacja zawodowa w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, tj. [*rok i miesiąc na podstawie bazy*]?]

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

- 1) Był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy jako bezrobotny(a) [*zakończyć wywiad*]
- 2) Nie pracował(a) Pan(i), ale nie był(a) Pan(i) zarejestrowany w urzędzie pracy [*zakończyć wywiad*]
- 3) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą [*przejsć do pytania 5*]

¹¹ Pytania 1-4, 6-10, 12-13 i 15 zostały zaczerpnięte z Załącznika nr 6 do *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* z uwagi na fakt, że stanowią one obligatoryjny element kwestionariusza ewaluacyjnego, służący do wyliczania wskaźników rezultatu długoterminowego EFS.

- 4) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem¹², ale nie we własnej firmie
- 5) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
- 6) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne [przejdź do pytania 5]
- 7) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
- 8) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
- 9) Żadne z powyższych [dopytać i odnotować]: ____
- 10) [NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi [zakończyć wywiad nieefektywny]

Pytania o sytuację przed projektem

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

- 1) Umowy o pracę na czas nieokreślony
- 2) Umowy o pracę na czas określony
- 3) Umowy o dzieło/ umowy zlecenia
- 4) Innej umowy [dopytać i odnotować]: ____
- 5) Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy
- 6) [NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

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

- 1) W pełnym / na cały etat
- 2) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- 3) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- 4) [NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

4. Proszę ocenić relację otrzymywanego wynagrodzenia do wykonywanej wówczas pracy. Proszę wskazać liczbę na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”.

1 – wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy	2	3	4	5	6	7	8	9	10 – wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy	[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

Pytania o sytuację po projekcie

5. Proszę teraz spróbować sobie przypomnieć swoją sytuację sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie tj. w [podać datę określoną jako rok i miesiąc zakończenia udziału w projekcie z bazy PLUS 6 MIESIĘCY]. Kolejne pytania będą dotyczyły właśnie tego okresu oraz chwili bieżącej. Czy wtedy pracował(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie, w tym odbywał(a) staż, prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą? Czy obecnie Pan(i) pracuje?

6 miesięcy po zakończeniu projektu, tj. dd-mm-rrrr	Obecnie
Tak	Tak
Nie – [przejdź do pyt. nr 15]	Nie – [przejdź do pyt. nr 15]
[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

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

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

6 miesięcy po zakończeniu projektu, tj. dd-mm-rrrr	Obecnie
1) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą	1) Prowadził Pan(i) własną działalność gospodarczą

¹² Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą, nawet jeśli jego podstawową umową jest umowa cywilnoprawna.

2) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem ¹³ , ale nie we własnej firmie	2) Jest Pan(i) regularnym pracownikiem ¹⁴ , ale nie we własnej firmie
3) Pracował(a) Pan(i) dorywczo	3) Pracuje Pan(i) dorywczo
4) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne	4) Prowadził Pan(i) własne gospodarstwo rolne
5) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	5) Pomaga Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
6) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce	6) Jest Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
7) W innej formie [dopytać i odnotować]: ____	7) W innej formie [dopytać i odnotować]: ____
8) [NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	8) [NIE CZYTAĆ] Nie wiem, odmowa odpowiedzi

7. Czy w okresie do sześciu miesięcy od zakończenia udziału w projekcie zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko? A czy zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko pomiędzy rozpoczęciem projektu a chwilą obecną?

Do 6 miesięcy po zakończeniu projektu, tj. dd-mm-rrrr	Do chwili obecnej
Tak	Tak
Nie, nic się nie zmieniło – [przejsć do pyt. nr 11]	Nie, nic się nie zmieniło – [przejsć do pyt. nr 11]
[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

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

	1 – w ogóle się nie przyczynił	2	3	4	5	6	7	8	9	10 – bardzo się przyczynił	[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
Do 6 miesięcy po zakończeniu projektu											
Do chwili obecnej											

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

Do 6 miesięcy po zakończeniu projektu, tj. dd-mm-rrrr	Do chwili obecnej
Tak	Tak
Nie	Nie
[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

10. Czy zmianę pracy lub stanowiska po zakończeniu projektu traktował Pan(i) jako awans?

Do 6 miesięcy po zakończeniu projektu, tj. dd-mm-rrrr	Do chwili obecnej
Tak	Tak
Nie	Nie
[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa	[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub

¹³ Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą, nawet jeśli jego podstawową umową jest umowa cywilno-prawna.

¹⁴ Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą, nawet jeśli jego podstawową umową jest umowa cywilno-prawna.

odpowiedzi	odmowa odpowiedzi
------------	-------------------

11. Proszę spróbować sobie przypomnieć, na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) 6 miesięcy po zakończeniu projektu? Na jakiej podstawie jest Pan(i) obecnie zatrudniona?

6 miesięcy po zakończeniu projektu, tj. dd-mm-rrrr	Obecnie
1) Umowy o pracę na czas nieokreślony	1) Umowy o pracę na czas nieokreślony
2) Umowy o pracę na czas określony	2) Umowy o pracę na czas określony
3) Umowy o dzieło/ umowy zlecenia	3) Umowy o dzieło/ umowy zlecenia
4) Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	4) Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych
5) Innej umowy [dopytać i odnotować]: ____	5) Innej umowy [dopytać i odnotować]: ____
6) Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy	6) Pracuje Pan(i), ale bez umowy
7) [NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	7) [NIE CZYTAĆ] Nie wiem lub odmowa odpowiedzi

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

6 miesięcy po zakończeniu projektu, tj. dd-mm-rrrr	Obecnie
1) W pełnym / na cały etat	1) W pełnym / na cały etat
2) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	2) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
3) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat	3) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
4) [NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	4) [NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

13. W jakim stopniu po zakończeniu udziału w projekcie uległa zmianie wysokość Pana(i) zarobków?

	Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowanie obniżenie	Znacznie obniżenie	[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
Do 6 miesięcy po zakończeniu projektu [tj. dd-mm-rrrr]						
Do chwili obecnej						

14. Proszę ocenić relację otrzymywanego wynagrodzenia do wykonywanej pracy po 6 miesiącach od zakończenia projektu [tj. dd-mm-rrrr] i obecnie. Proszę wskazać liczbę na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”.

	1 – wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy	2	3	4	5	6	7	8	9	10 – wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy	[NIE CZYTAĆ] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
6 miesięcy po zakończeniu projektu											
Obecnie											

15. W ramach projektu korzystał(a) Pan(i) z takich form wsparcia jak: [wykaz form wsparcia automatycznie pobrany z bazy respondentów]. Proszę ocenić, w jaki sposób otrzymane formy wsparcia wpłynęły na Pana(i) sytuację zawodową po sześciu miesiącach od zakończenia udziału w projekcie? Jak wpłynęły one na obecną sytuację zawodową?

		Zdecydowanie pozytywnie	Raczej pozytywnie	Nie wywarły istotnego wpływu	Raczej negatywnie	Zdecydowanie negatywnie	[Nie czytać] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
Forma wsparcia 1	6 m-cy						
	Obecnie						
Forma wsparcia 2	6 m-cy						
	Obecnie						
Forma wsparcia 3	6 m-cy						
	Obecnie						
Forma wsparcia 4	6 m-cy						
	Obecnie						
.....						

16. Jak ocenia Pan(i) jakość otrzymanych form wsparcia?

	Bardzo wysoko	Raczej wysoko	Średnio [warunek pyt. 17]	Raczej nisko [warunek pyt. 17]	Bardzo nisko [warunek pyt. 17]	[Nie czytać] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
Forma wsparcia 1						
Forma wsparcia 2						
Forma wsparcia 3						
Forma wsparcia 4						
.....						

17. Co należałoby zmienić, poprawić lub uzupełnić w tych formach wsparcia?

[Warunkowo] Forma wsparcia 1
[Warunkowo] Forma wsparcia 2
[Warunkowo] Forma wsparcia 3
[Warunkowo] Forma wsparcia 4
[Warunkowo]

18. Czego Pan(i) oczekiwał(a) decydując się na udział w projekcie?

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

- 1) Podniesienia kwalifikacji
- 2) Zwiększenia zarobków
- 3) Awansu w pracy
- 4) Zmiany pracy
- 5) Zwiększenia satysfakcji z pracy

6) Godzenia życia zawodowego i rodzinnego

7) Żadne z powyższych [koniec wywiadu]

19. Na ile te oczekiwania zostały spełnione?

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	[Nie czytać] Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
[Warunkowo] Podniesienia kwalifikacji						
[Warunkowo] Zwiększenia zarobków						
[Warunkowo] Awansu w pracy						
[Warunkowo] Zmiany pracy						
[Warunkowo] Zwiększenia satysfakcji z pracy						
[Warunkowo] Godzenia życia zawodowego i rodzinnego						

Dodatkowe informacje o uczestnikach projektów

M3. Wiek w chwili rozpoczęcia projektu [przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników]

M4. Poziom wykształcenia w chwili rozpoczęcia projektu [przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników]

- 1) ISCED 1
- 2) ISCED 2
- 3) ISCED 3
- 4) ISCED 4
- 5) ISCED 5-8

M5. Powiat [przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników]

M6. Stopień zurbanizowania obszaru (DEGURBA) [przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników]

- 1) 1
- 2) 2
- 3) 3

M7. Data rozpoczęcia udziału w projekcie [przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników]

Rok __; miesiąc __; dzień __

M8. Data zakończenia udziału w projekcie [przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników]

Rok __; miesiąc __; dzień __

M9. Tytuł projektu [przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników]

M10. Rodzaj przyznanego wsparcia [przyporządkowanie na podstawie bazy danych uczestników]

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

A.1.2. Opis założeń dotyczących wyliczania wskaźnika rezultatu długoterminowego

Poniższa tabela przedstawia zasadę wyliczania wskaźnika rezultatu długoterminowego.

Jako świadczące o poprawie sytuacji uczestników projektów na rynku pracy należy interpretować następujące odpowiedzi na pytania zadawane w trakcie wywiadów:	
W wzorcowym kwestionariuszu zamieszczonym w Załączniku nr 6 do Wytycznych)	W kwestionariuszu zamieszczonym w niniejszym Raporcie Metodologicznym
Para pytań o sytuację zawodową uczestnika projektu: w chwili przystąpienia do projektu oraz 6 miesięcy po jego zakończeniu	
W pytaniu nr 1 odpowiedź e i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: a lub b lub d	W pytaniu nr 1 odpowiedź 5 i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: 1 lub 2 lub 4
W pytaniu nr 1 odpowiedź g i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: a lub b lub d	W pytaniu nr 1 odpowiedź 7 i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: 1 lub 2 lub 4
W pytaniu nr 1 odpowiedź h i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: a lub b lub d	W pytaniu nr 1 odpowiedź 8 i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: 1 lub 2 lub 4
Para pytań o formę zatrudnienia uczestnika projektu: w chwili przystąpienia do projektu oraz 6 miesięcy po jego zakończeniu	
W pytaniu nr 2 odpowiedź b i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedzi: a	W pytaniu nr 2 odpowiedź 2 i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedź 1
W pytaniu nr 2 odpowiedź c i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedzi: a	W pytaniu nr 2 odpowiedź 3 i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedź 1
W pytaniu nr 2 odpowiedź d i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedzi: a	W pytaniu nr 2 odpowiedź 4 i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedź 1
W pytaniu nr 2 odpowiedź e i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedzi: a lub b lub c lub d	W pytaniu nr 2 odpowiedź 5 i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedź 1 lub 2 lub 3 lub 4
Pytanie o uzyskanie przez uczestnika projektu stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością: 6 miesięcy po zakończeniu projektu	
W pytaniu nr 9 odpowiedź a	W pytaniu 9 odpowiedź 1
Pytanie o uzyskanie przez uczestnika projektu awansu zawodowego: 6 miesięcy po zakończeniu projektu	
<i>Uwaga: wzorcowy kwestionariusz nie uwzględniał pytania o traktowanie zmiany w kategoriach awansu</i>	W pytaniu 10 odpowiedź 1
Para pytań o wymiar czasu pracy uczestnika projektu: w chwili przystąpienia do projektu oraz 6 miesięcy po jego zakończeniu	
W pytaniu nr 3 odpowiedź b i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedź a	W pytaniu nr 3 odpowiedź 2 i jednocześnie w pytaniu nr 12 odpowiedź 1

Stwierdzenie poprawy sytuacji uczestnika na rynku pracy (czyli przyjęcie przez wskaźnik rezultatu długoterminowego wartości jeden – w opozycji do wartości zero, gdy taka zmiana nie zaszła) ma miejsce w przypadku **zajścia co najmniej jednej ze zmian**, czyli:

- Przejścia z **niepewnego do stabilnego zatrudnienia** (na podstawie odpowiedzi na parę pytań 1 i 6);
- Przejścia z **niepewnego do stabilnego zatrudnienia** (na podstawie odpowiedzi na parę pytań 2 i 11);
- Przejścia z **niepełnego do pełnego zatrudnienia** (na podstawie odpowiedzi na parę pytań 3 i 12);

- Objęcia stanowiska pracy wymagającego **wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością** (na podstawie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 10);
- Uzyskania **awansu zawodowego** (na podstawie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 11).

W myśl przyjętej logiki wyliczania wskaźnika poprawa sytuacji uczestnika na rynku pracy ma miejsce nawet wówczas, gdy wystąpieniu jednej zmiany pozytywnej towarzyszy wystąpienie zmiany negatywnej – przykładowo, podjęciu pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony towarzyszy zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Ponadto zasygnalizowania wymaga stosowanie w Załączniku nr 6 do *Wytycznych* takiej samej charakterystyki zmiany w odniesieniu do par pytań 1 i 6 oraz 2 i 11: zarówno zmiany w obrębie ogólnego charakteru aktywności zawodowej, jak i zmiany w obrębie form zatrudnienia określane są mianem *przejścia z niepewnego do stabilnego zatrudnienia*.

Aneks 2. Narzędzia badawcze: badania jakościowe

A.2.1. Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych

Dzień dobry, nazywam się i jestem badaczem reprezentującym instytut badawczy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku. Realizujemy dla Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego badanie, którego celem jest ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach osi priorytetowych 9, 10, 11 i 12 RPO WL 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów, pracujących w momencie udzielenia wsparcia.

Zapraszając Pana/Panią do wywiadu zapewniamy poufność odpowiedzi oraz zachęcamy do podzielenia się swoimi opiniami i doświadczeniami. Chciał(a)bym jednocześnie zastrzec, że wywiad będzie nagrywany. Jest to konieczne, byśmy mogli wiernie odtworzyć naszą rozmowę w celach badawczych. Nagranie nie będzie w żaden sposób rozpowszechniane. Czy wyraża Pan(i) na to zgodę? *[Moderator włącza dyktafon]* Z góry dziękuję za poświęcenie czasu na rozmowę.

Wprowadzenie do wywiadu

- 1. Proszę krótko opowiedzieć, za jakie zagadnienia jest Pan(i) odpowiedzialny/a w ramach RPO WL 2014-2020?**
 - Za którą Oś Priorytetową jest Pan(i) odpowiedzialny/a?
 - Jakie są Pana/i zadania?

Wywiad właściwy

- 2. Proszę powiedzieć, jakie były przyczyny zaprogramowania takiego wsparcia, jakie jest oferowane w ramach Osi Priorytetowej, za którą jest Pan/i odpowiedzialny/a?**
 - Na jakiej podstawie zostały wyodrębnione działania składające się na Oś?
 - W jakim zakresie przeprowadzone analizy potrzeb rynku pracy wpłynęły na programowanie wsparcia?
 - Na jakiej podstawie były przypisywane grupy docelowe do poszczególnych działań?
 - W jakim zakresie analizy poprzedzające programowanie wsparcia uwzględniły różne potrzeby poszczególnych grup docelowych? Proszę skupić się na grupach obejmujących osoby zatrudnione w chwili przystępowania do programów.
- 3. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu działania podejmowane w ramach Osi Priorytetowej, za którą jest Pan/i odpowiedzialna, odpowiadały potrzebom rynku pracy? *(Dopytać o poszczególne formy wsparcia – lista z materiałów dla badacza)***
 - Na ile działania wyodrębnione w ramach Osi w swych założeniach odpowiadały potrzebom rynku pracy? Jakie potrzeby rynku pracy uwzględniono?
 - Czy wszystkie realizowane projekty spełniają założenia dotyczące oddziaływania na rynek pracy?
 - Jeśli nie, dlaczego?
 - Jeśli tak, w jaki sposób projekty spełniają te założenia?
- 4. W jakim stopniu realizowane dotychczas projekty odpowiadały potrzebom osób zatrudnionych, stanowiących grupę docelową projektów?**
 - Jaka jest według Pan(i) specyfika działań ukierunkowanych na poprawę sytuacji osób zatrudnionych na rynku pracy – na przykład, w porównaniu do działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych lub pomoc absolwentom w znalezieniu pierwszej pracy?
 - Czy uznał(a)by Pan(i), że działania ukierunkowane na poprawę sytuacji osób zatrudnionych na rynku pracy stanowią większe wyzwanie niż inne obszary interwencji realizowanych w ramach programów operacyjnych?

- Jeśli tak, dla kogo przede wszystkim stanowi to większe wyzwanie? W jakich aspektach? W jakim stopniu?
 - Czy realizowane projekty odpowiadały potrzebom osób zatrudnionych?
 - W jaki sposób realizowane projekty odpowiadały na te potrzeby?
5. **Które formy wsparcia dla osób zatrudnionych cieszyły się największą popularnością w projektach realizowanych w ramach poszczególnych działań Osi?** *(posiłkować się wykazami form wsparcia właściwych dla tych działań wchodzących w skład Osi, które są objęte badaniem ewaluacyjnym)*
- Czy takie były założenia na etapie programowania interwencji RPO?
6. **Czy stosowane formy wsparcia uznał(a)by Pan(i) za trafne z perspektywy celu, jakim jest dążenie do poprawy sytuacji zawodowej osób zatrudnionych?**
- Na podstawie jakich – przykładowych – wskaźników można uzasadnić Pana(i) punkt widzenia?
7. **Które formy wsparcia uznał(a)by Pan(i) za najmniej trafne już na poziomie samych założeń?**
- A które formy okazują się najmniej trafne w praktyce? Jakie są tego przyczyny?
 - Na podstawie jakich – przykładowych – wskaźników można uzasadnić Pana(i) punkt widzenia?
8. **Czy w trakcie wdrażania wsparcia dla osób zatrudnionych pojawiały się jakieś trudności?**
- Jeśli tak, to proszę o nich opowiedzieć.
 - Jakiego aspektu dotyczyły?
 - Z czego Pana(i) zdaniem wynikały?
 - Jakie działania były podejmowane w celu ich minimalizowania/wyeliminowania?
9. **Zaprezentuję Panu(i) dane dotyczące efektywności kosztowej form wsparcia oferowanych w ramach wybranych działań wchodzących w skład Pana(i) Osi Priorytetowej.** *(Posiłkować się zestawieniem efektywności kosztowej dla poszczególnych działań Osi dotyczących osób zatrudnionych)*
- *[W odniesieniu do pierwszej części pytania wskazać działania, którym przyporządkowano najwyższą efektywność, w odniesieniu do drugiej części pytania wskazać działania o najniższej efektywności]* Jak Pan(i) myśli, dlaczego takie formy wsparcia, jak [] okazały się najbardziej efektywne, a formy wsparcia [] – najmniej? Czy osiągnięte efektywności kosztowe w Pana(i) opinii są zadowalające, czy za wysokie/niskie?
 - Jak można by poprawić tę efektywność?
 - Jakie możliwe do podjęcia działania leżą w gestii władz regionalnych, a jakie są poza obszarem ich oddziaływania?
 - Czy są już wdrażane jakieś działania mające na celu poprawę efektywności wsparcia?
10. **Proszę spróbować ocenić, które formy wsparcia kierowane do osób zatrudnionych pozwalają osiągać trwałe rezultaty (tj. trwałą poprawę sytuacji zawodowej uczestników projektów)?** *(Posiłkować się listą z materiałów dla badacza, jeżeli respondenci nie pamiętają form wsparcia)*
- Czy można już w tej kwestii formułować jakieś wnioski? Jeśli tak, na jakiej podstawie?
 - Czym według Pana wiedzy uwarunkowana jest trwałość efektów wsparcia?
11. **Na ile Pana(i) zdaniem wskaźnik rezultatu długoterminowego Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu jest adekwatną miarą postępu realizacji założeń przypisanych do poszczególnych działań wchodzących w zakres Pana(i) Osi Priorytetowej? Proszę ograniczyć się jedynie do działań kierowanych do osób zatrudnionych w chwili przystępowania do projektu.**

- *[Jeśli padła odpowiedź twierdząca]* Czy w przypadku którychś działań mógł(a)by Pan(i) wskazać jakieś wskaźniki, które lepiej odpowiadają założeniom danego działania od przywołanego Wskaźnika?
- *[Jeśli padła odpowiedź przecząca]* Proszę wymienić i krótko scharakteryzować wskaźniki, które są właściwe dla poszczególnych działań? Dlaczego przywołany wskaźnik należałoby uznać za nieadekwatny?

12. Czy na zakończenie chciał(a)by Pan/i coś jeszcze dodać? Może jakieś zagadnienie nie zostało poruszone, a uważa Pan/i, że należy uzupełnić o nie Pana/i wypowiedź?

Dziękuję za rozmowę i poświęcony czas

A.2.2. Scenariusz zogniskowanych wywiadów grupowych

Dzień dobry, nazywam się Jestem badaczem reprezentującym instytut badawczy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku. Realizujemy dla Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego badanie, którego celem jest ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach osi priorytetowych 9, 10, 11 i 12 RPO WL 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów, którzy pracowali w momencie udzielenia wsparcia.

Zapraszając Państwa do udziału w wywiadzie, zapewniamy poufność odpowiedzi oraz zachęcamy Państwa do podzielenia się opiniami i doświadczeniami. Nie ma dobrych i złych odpowiedzi. Każda Państwa opinia jest dla nas ważna i istotna. Chciał(a)bym jednocześnie zastrzec, że wywiad będzie nagrywany, ale jedynie celem wiernego odtworzenia naszej rozmowy do celów badawczych. Nagranie nie będzie w żaden sposób rozpowszechniane. Czy wyrażają Państwo na to zgodę? [Moderator włącza dyktafon] Z góry dziękuję za poświęcenie czasu na rozmowę.

Wprowadzenie do wywiadu:

1. Proszę, aby każdy z Państwa krótko opowiedział o sobie:

- W jakim projekcie brał(a) Pan(i) udział? Kiedy się on zakończył?
- Z jakich form wsparcia korzystali Państwo w ramach projektu? (*zanotować wskazane formy wsparcia i odnosić się do nich w dalszej części wywiadu*)
- Skąd się Pan(i) dowiedział(a) o możliwości uczestnictwa w tym projekcie?
- Jakie były Pana(i) oczekiwania związane z uczestnictwem?
- Czy oczekiwania te zostały zaspokojone?

Wywiad właściwy:

2. Kierując się Państwa doświadczeniami związanymi z udziałem w projektach, proszę spróbować ocenić, na ile te projekty mogą wpływać na poprawę sytuacji zawodowej osób takich jak Państwo?

- Czy realnie zwiększają one szanse na zdobycie stabilniejszej i lepiej płatnej pracy w przypadku osób, które chciałyby zmienić pracę?
 - *[Jeśli nie]* Co w takim razie przyniosłoby efekt?
- Czy zwiększają one szanse na awans w dotychczasowym miejscu pracy w przypadku osób, które stawiają sobie taki cel?
 - *[Jeśli nie]* Co w takim razie przyniosłoby efekt?

3. Które spośród form wsparcia mogą najkorzystniej wpłynąć na poprawę sytuacji zawodowej osób zatrudnionych?

- Ponownie proszę rozważyć różne oczekiwania i okoliczności, tj. zmianę pracy na stabilniejszą i lepiej płatną oraz szanse na uzyskanie awansu w dotychczasowym miejscu pracy.

4. Jak Państwo ogólnie postrzegają obecną sytuację na rynku pracy w województwie lubelskim? Czy jest ona sprzyjająca dla pracowników?

- Czy czują się Państwo na rynku pracy pewniej niż w ubiegłych latach?
- Czy taka sytuacja na rynku pracy zwiększa Państwa zainteresowanie udziałem w projektach mających poprawić Państwa pozycję zawodową?

5. Niezależnie od sytuacji na rynku pracy w regionie, czy udział w projekcie wpłynął na Państwa optymizm związany z szansą na poprawę Państwa pozycji zawodowej?

- Czy ten poziom optymizmu nadal Państwu towarzyszy?

6. Jak Państwa zdaniem powinno się upowszechniać wiedzę o projektach mających poprawić sytuację zawodową osób zatrudnionych?

- Gdzie Państwo i Państwa bliscy czy znajomi poszukiwaliby takich informacji?
 - Jakie źródła informacji czy same oferty uznaliby Państwo za najbardziej wiarygodne, a jakie za najmniej wiarygodne czy warte uwagi?
 - Czy znają Państwo jakieś miejsce, w którym mogliby Państwo wyrazić swoje zainteresowanie udziałem w szkoleniu czy w innej formie wsparcia mającego poprawić Państwa sytuację zawodową?
- 7. Jak oceniają Państwo jakość otrzymanego wsparcia w ramach projektów, w których braliście Państwo udział? (Dopytać o każdą formę wsparcia)**
- Czym jest dla Państwa „jakość”? Dlaczego tak Państwo oceniają to wsparcie? Co ma na to wpływ?
 - Jakiego rodzaju wsparcia Państwu zabrakło? Co należałoby dodać?
 - A co Państwa zdaniem należałoby poprawić, uzupełnić w ramach oferowanego wsparcia?
- 8. Jak oceniają Państwo poszczególne formy wsparcia pod względem organizacyjnym? (Dopytać o każdą formę wsparcia)**
- Czy pojawiły się jakieś trudności? Jeśli tak, proszę je opisać.
 - Co należałoby pod tym względem zmienić?
- 9. Które formy wsparcia były Państwa zdaniem najbardziej, a które najmniej dopasowane do Państwa potrzeb i oczekiwań?**
- Z czego to wynikało, że te formy wsparcia były najbardziej/najmniej dopasowane?
 - Czy zgłaszali Państwo koordynatorowi projektu jakieś uwagi w zakresie jakości lub użyteczności oferowanych w projekcie form wsparcia?
 - Jeśli tak, czy były one uwzględniane? Jeśli, nie – dlaczego?
- 10. W jakim stopniu Państwa zdaniem formy wsparcia, z których Państwo korzystali w ramach projektów, pozwoliły Państwu nabyć kwalifikacje, kompetencje lub umiejętności, które są obecnie potrzebne na rynku pracy?**
- Które formy wsparcia je zapewniały? A które zupełnie nie odpowiadały na potrzeby rynku pracy?
 - Państwa zdaniem wsparcie w ramach oferowanych form było wystarczające czy niewystarczające, aby uzyskać kwalifikacje, kompetencje, umiejętności na takim poziomie, żeby spełniały oczekiwania pracodawców?
 - Czy może należałoby poszerzyć wachlarz tych form wsparcia? *[Jeśli tak]* Jakie jeszcze formy należałoby wprowadzić?
 - Które z nabytych przez Państwa kwalifikacji, kompetencji, umiejętności przydały się Państwu w nowej pracy czy też na nowym stanowisku? A może to któreś z nich sprawiły, że możliwa stała się zmiana pracy lub uzyskanie awansu?
 - Czy orientują się Państwo, jakich kwalifikacji, kompetencji, umiejętności oczekują obecnie pracodawcy, a których nie uwzględniono w ramach projektów?
 - Uzyskanie jakich kwalifikacji, kompetencji, umiejętności zawodowych jest dla Państwa ważne, a nie mieli Państwo możliwości ich uzyskania w ramach projektów?
- 11. Czy zmiana Państwa sytuacji na rynku pracy po udziale w projekcie jest zmianą trwałą? Proszę skupić na utrwaleniu się tych zmian, które dotyczą stabilności zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, poziomu wynagrodzenia oraz zmian, które można by uznać za awans zawodowy.**
- Jeśli tak, to co wg Państwa miało na to największy wpływ?
 - Czy jest to kwestia dostatecznego opanowania określonych umiejętności?
 - Czy może uzyskali Państwo jakieś certyfikaty lub inne dokumenty poświadczające umiejętności lub zapewniające prawo do wykonywania jakiegoś zawodu?

- Czy Państwo sami, już poza projektem, podnoszą swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe? Jeśli tak, to w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego?
- Jeśli nie, co należy zapewnić uczestnikom projektów, by zachodzące zmiany w ich sytuacji były trwałe?
 - Czy jest to kwestia dostatecznego opanowania umiejętności, zdobycia certyfikatów, a może same projekty nie zapewniają wystarczającego wsparcia?

12. Kończąc naszą rozmowę, chciał(a)bym jeszcze zapytać czy chcą Państwo coś jeszcze dodać lub uzupełnić którąś swoją wypowiedź? Może jakaś ważna kwestia nie została poruszona, a uważają Państwo, że jest to istotne?

Serdecznie dziękuję Państwu za poświęcony czas i zaangażowanie!

A.2.3. Scenariusz wywiadów eksperckich w formie diady

Dzień dobry nazywam się Jestem badaczem reprezentującym instytut badawczy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku. Realizujemy dla Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego badanie, którego celem jest ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach osi priorytetowych 9, 10, 11 i 12 RPO WL 2014-2020 na zmianę sytuacji uczestników projektów, pracujących w momencie udzielenia wsparcia.

Zapraszając Państwa do wywiadu zapewniamy poufność odpowiedzi oraz zachęcamy do podzielenia się swoimi opiniami i doświadczeniami. Chciał(a)bym jednocześnie zastrzec, że wywiad będzie nagrywany, ale jedynie w celu wiernego odtworzenia naszej rozmowy do celów badawczych. Nagranie nie będzie w żaden sposób rozpowszechniane. Czy wyrażają Państwo na to zgodę? [Moderator włącza dyktafon] Z góry dziękuję za poświęcenie czasu na rozmowę.

Wprowadzenie do wywiadu

1. **Proszę krótko opowiedzieć, czym się Państwo zajmują. Jakie są Państwa doświadczenia w zakresie outplacementu?**
 - Jak długo specjalizują się Państwo w tym temacie?

Wywiad właściwy

2. **[Pytanie poprzedzone przedstawieniem definicji działań outplacement]** Na wstępie proszę powiedzieć, czy Państwo również w taki sposób rozumieją pojęcie outplacement?
 - Jaka jest geneza samego pojęcia oraz kryjących się za nim działań?
 - Kiedy zachodzą przesłanki do zastosowania tego rodzaju działań?
 - W jakich okolicznościach jakie konkretnie działania należy podjąć?
 - Jakie efekty należy uznać za pożądane?
 - Gdzie w ramach działań typu outplacement należy upatrywać czynników ryzyka?
3. **Czy sytuacja społecznoekonomiczna województwa lubelskiego w roku 2014 dawała dostateczne podstawy, by poświęcać uwagę na działania typu outplacement? Czy obecnie istnieją podstawy, by kontynuować takie działania?**
 - Dlaczego tak/nie? Proszę uzasadnić Państwa punkt widzenia.
4. **W jakiej formie Państwa zdaniem powinny być realizowane działania typu outplacement?**
 - Kto powinien realizować te zadania?
 - Czy optymalnym rozwiązaniem jest realizacji tego typu działań w ramach projektów finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego?
 - Jakie są zalety realizacji tego typu działań w ramach projektów finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego?
 - Jakie są ewentualne wady realizacji tego typu działań w ramach projektów finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego?
5. **W jaki sposób Państwa zadaniem outplacement powinien być realizowany w ramach działań finansowanych ze środków EFS?**
 - Jakie grupy docelowe powinny być objęte takim wsparciem?
 - Czy województwo lubelskie różni się w jakiś sposób od innych regionów kraju pod tym względem?
 - Jakie formy wsparcia powinny być stosowane w ramach realizowanych działań typu outplacement? *(Po uzyskaniu spontanicznej odpowiedzi, proszę przedstawić rozmówcom listę form wsparcia na podstawie SZOOP RPO WL 2014-2020, a następnie poprosić o odniesienie się do pozycji z listy)*

6. **Proszę powiedzieć na podstawie posiadanej przez Państwa wiedzy, jaka jest skala działań typu outplacement na terenie województwa lubelskiego (począwszy od roku 2014 do chwili obecnej)?**
 - Na jakich obszarach (podregionach) działania te są przede wszystkim realizowane?
 - W obrębie jakich sektorów oraz branż gospodarki są one przede wszystkim realizowane? Gdzie ich brakuje?
 - Jakie formy wsparcia są przede wszystkim wykorzystywane w ramach działań typu outplacement? Które pożądane formy są w praktyce nieobecne?
 - *[Przedstawić wskaźniki osiągnięte dla działań typu outplacement ujętych w ramach RPO Województwa Lubelskiego]* Jak Państwo oceniają dotychczasowe rezultaty prowadzonych działań typu outplacement ujętych w ramach RPO Województwa Lubelskiego?
7. **W jakich okolicznościach można się spodziewać, że działania typu outplacement są skuteczne oraz pozytywnie odbierane przez osoby objęte takim wsparciem?**
 - Formuła stosowana w województwie lubelskim odpowiada tym założeniom?
 - Jakie działania warto byłoby przede wszystkim podjąć na terenie regionu, by działania typu outplacement przynosiły oczekiwane efekty?
 - Czy wskazałoby Państwo jakieś czynniki, które leżą poza obszarem oddziaływania władz regionalnych programujących interwencję w ramach RPO, a które byłyby kluczowe dla skuteczności działań typu outplacement?
8. **Proszę spróbować wskazać jakieś dobre praktyki ukierunkowane na prowadzenie skutecznych działań typu outplacement?**
 - Proszę podać zarówno przykłady ze świata i z innych regionów Polski, jak i przykłady projektów pomyślnie zrealizowanych na terenie województwa lubelskiego.
9. **Czy na zakończenie chcieliby Państwa coś jeszcze dodać? Może jakieś zagadnienie nie zostało poruszone, a uważają Państwo, że należy uzupełnić o nie Państwa wypowiedź?**

Dziękuję za rozmowę i poświęcony czas