



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO  
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



***Analiza efektywności zatrudnieniowej  
projektów zrealizowanych w ramach  
Poddziałania 7.2.1 POKL, w kontekście  
ich skuteczności w aktywizowaniu osób  
zagrożonych wykluczeniem społecznym***

**Raport końcowy**



*Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

## **Rozwinięcie skrótów zastosowanych w raporcie:**

|                |  |
|----------------|--|
| <b>CATI</b>    | Telefoniczne badanie ankietowe wspomagane komputerowo (ang. <i>Computer Assisted Telephone Interview</i> ) |
| <b>CAWI</b>    | Badanie ankietowe prowadzone przez Internet (ang. <i>Computer Assisted Web Interview</i> )                 |
| <b>CIS</b>     | Centrum Integracji Społecznej  |
| <b>EZ</b>      | Efektywność Zatrudnieniowa   |
| <b>EFS</b>     | Europejski Fundusz Społeczny   |
| <b>GUS</b>     | Główny Urząd Statystyczny  |
| <b>JST</b>     | Jednostka Samorządu Terytorialnego   |
| <b>KIS</b>     | Klub Integracji Społecznej   |
| <b>KOP</b>     | Komisja Oceny Projektów  |
| <b>OPS</b>     | Ośrodek Pomocy Społecznej  |
| <b>PAL</b>     | Program Aktywności Lokalnej  |
| <b>PCPR</b>    | Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie  |
| <b>PO KL</b>   | Program Operacyjny Kapitał Ludzki  |
| <b>ROPS</b>    | Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej   |
| <b>RPO WKP</b> | Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego   |
| <b>ZIT</b>     | Zintegrowane Inwestycje Terytorialne   |
| <b>ZUS</b>     | Zakład Ubezpieczeń Społecznych   |

## **Objaśnienie niektórych pojęć zastosowanych w raporcie:**

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b><i>Coaching</i></b> | Technika udzielania pomocy w przewyżnianiu problemów, rozwijaniu się oraz osiąganiu celów (zazwyczaj w sferze zawodowej), oparta na wspieraniu nowych sposobów myślenia i działania oraz wydobywaniu mocnych stron osób, wobec których jest stosowana.  |
| <b><i>Conjoint</i></b> | Technika analizy statystycznej, stosowana najczęściej w badaniach marketingowych, w celu zdiagnozowania w jaki sposób i w jakim stopniu poszczególne cechy produktów wpływają na decyzje konsumentów. W badaniach z zakresu marketingu politycznego pozwala dowiedzieć się w jaki sposób poszczególne elementy wizerunku lub programu kandydatów wpływają na preferencje wyborców. W przeprowadzonej ewaluacji technikę <i>conjoint</i> wykorzystano do ustalenia jak poszczególne cechy demograficzne uczestników projektów służących integracji społecznej wpływają, zdaniem pracowników instytucji prowadzących te projekty, na szanse podjęcia pracy. |
| <b><i>Creaming</i></b> | <i>Creaming</i> , czyli „spijanie śmietanki”, oznacza dobieranie do udziału w projektach osób wyróżniających się spośród wszystkich potencjalnych uczestników cechami zwiększającymi szanse wystąpienia zmiany, której osiągnięcie jest celem projektu (na przykład wybieranie osób najbardziej zmotywowanych do udziału  |

w projekcie, którego celem jest podjęcie przez uczestników zatrudnienia). *Creaming* zwiększa prawdopodobieństwo, że zaobserwowana zmiana wystąpiłaby, przynajmniej częściowo, również bez udzielenia wsparcia.

**Efektywność zatrudnieniowa**

Efekt<sup>1</sup> projektów na rzecz integracji zawodowej, mierzony odsetkiem uczestników, którzy po zakończeniu udziału podjęli pracę zawodową. Od 2011 roku obowiązywała zasada, zgodnie z którą warunkiem uzyskania dotacji z PO KL na realizację projektu służącego (między innymi) integracji zawodowej było zadeklarowanie osiągnięcia ustalonego poziomu efektywności zatrudnieniowej.

Wskaźnik mierzony jest w okresie do trzech miesięcy od momentu, w którym uczestnik projektu zakończył w nim udział. Przy obliczaniu wartości wskaźnika jako pracujące uwzględniane są osoby zatrudnione na co najmniej trzy miesiące, prowadzące własną działalność gospodarczą („samozatrudnione”), a także takie, które podjęły pracę na podstawie umowy cywilno-prawnej o wartości wynoszącej co najmniej trzykrotność najniższego wynagrodzenia.

W województwie kujawsko-pomorskim w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL obowiązywało kryterium efektywności zawodowej na poziomie 20%, z wyjątkiem konkursu na projekty skierowane przede wszystkim do osób niepełnosprawnych, w którym ustalono poziom 10%.

**Ekonomia społeczna**

Działalność gospodarcza, której celem nie jest osiąganie jak największego zysku, lecz realizacja celów społecznych – na przykład zapewnienie pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym.

**Empowerment**

Włączenie grupy w podejmowanie decyzji i realizowanie działań, które jej dotyczą (na przykład uczestników projektu w rozstrzyganie o jego przebiegu i wykonywanie związanych z nim zadań).

**Istotność statystyczna**

Istotność statystyczna informuje o prawdopodobieństwie, że różnice lub zależności zaobserwowane w zbadanej próbie występują w populacji, z której została dobrana i do której są odnoszone wyniki. Na przykład istotność statystyczna na poziomie  $p=0,05$  oznacza, że prawdopodobieństwo to wynosi 95%.

**Mentoring**

Technika podobna do → *coachingu*, oparta na relacji mistrz-uczeń.

**Mieszkania chronione**

Forma opieki społecznej, która polega na umieszczeniu osób nie radzących sobie z codziennym funkcjonowaniem, w mieszkaniach, gdzie pod opieką specjalistów przygotowują się do samodzielnego życia.

**Mieszkania treningowe**

Forma wsparcia polegająca na uczeniu, w przeznaczonych do tego mieszkaniach, wykonywania codziennych czynności życiowych (na przykład przygotowywania posiłków, sprzątnięcia).

---

<sup>1</sup> Efektywność zatrudnieniowa, rozumiana w sposób przyjęty w ramach PO KL, nie odnosi się do poniesionych nakładów, dlatego bardziej właściwą nazwą byłby „efekt zatrudnieniowy”.

|   |   |
|---|---|
| <b>Poziom ufności</b>                       | Prawdopodobieństwo, że wynik uzyskany w zbadanej próbie nie odbiega od wyniku, jaki uzyskano by badając całą populację, do której odnoszone są wyniki, o więcej, niż ustalony margines błędu oszacowania. Na przykład poziom ufności $p=0,95$ oznacza, że prawdopodobieństwo to wynosi 95%.   |
| <b>Regresja logistyczna</b>                 | Regresja jest techniką analizy statystycznej, która służy ustaleniu jakie zmienne wyjaśniające, i w jaki sposób, wpływają na zmienną wyjaśnianą (na przykład jakie cechy demograficzne uczestników projektów i jakie rodzaje udzielonego im wsparcia wpływają – sprzyjająco lub niesprzyjająco – na podejmowanie przez nich pracy). Regresja logistyczna jest analizą tego rodzaju, stosowaną gdy zmienna wyjaśniana ma dwie wartości (na przykład: podjął pracę / nie podjął pracy).                         |
| <b>Stygmatyzacja</b>                        | Przypisywanie jednostkom lub grupom określonych negatywnych cech lub zachowań.  |
| <b>Trener pracy</b>                         | Specjalista wspierający osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (na przykład niepełnosprawne) w zdobywaniu i utrzymywaniu zatrudnienia. Zadania trenera obejmują przede wszystkim rozpoznawanie predyspozycji zawodowych wspieranych osób i pomaganie im w opanowaniu obowiązków w zakładzie pracy, a także doradzanie ich współpracownikom i pracodawcom jak stwarzać dogodne warunki wykonywania pracy przez takie osoby.   |
| <b>Wykluczenie społeczne</b>                | Niedobrowolny brak udziału w życiu społecznym, związany z ograniczonym dostępem do instytucji publicznych i rynków oraz nieposiadaniem koniecznych zasobów.   |
| <b>Wyuczona bezradność</b>                  | Przekonanie, utrwalone pod wpływem własnych doświadczeń lub opinii otoczenia, że podejmowanie aktywności w celu poprawy własnej sytuacji osobistej, społecznej lub zawodowej jest bezcelowe. Wyuczona bezradność często wiąże się z wykluczeniem społecznym.  |
| <b>Zatrudnienie subsydiowane</b>            | Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych bądź prac społecznie użytecznych. Zatrudnieniem subsydiowanym obejmowane są osoby bezrobotne znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Pracodawca zatrudniający bezrobotnego w ramach prac interwencyjnych lub organizator robót przez określony czas otrzymuje wsparcie w postaci zwrotu części kosztów związanych z wynagrodzeniem, ubezpieczeniem społecznym lub wyposażeniem stanowiska pracy zatrudnianego pracownika. |
| <b>Zatrudnienie wspierane u pracodawców</b> | Zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które wcześniej przez co najmniej pół roku brały udział w zajęciach prowadzonych przez CIS lub KIS, wspierane poprzez refundowanie pracodawcy części kosztów wynagrodzenia oraz kosztów składek na ubezpieczenia społeczne. Tego rodzaju zatrudnienie u pracodawców oraz zajęcia w CIS oraz KIS (w tym prace społecznie użyteczne) są formami zatrudnienia wspieranego.  |
| <b>Zatrudnienie wspomagane</b>              | Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w ramach otwartego rynku pracy (czyli rynku, na którym konkurują z pełnosprawnymi kandydatami), połączone z pomocą w utrzymaniu zatrudnienia, przede wszystkim w formie wsparcia udzielanego przez → trenera pracy.   |

## Spis treści

|            |  |            |
|------------|--|------------|
| <b>1</b>   | <b>STRESZCZENIE.....</b>   | <b>6</b>   |
| <b>2</b>   | <b>SUMMARY .....</b>   | <b>11</b>  |
| <b>3</b>   | <b>INFORMACJE O BADANIU .....</b>                                | <b>16</b>  |
| 3.1        | Przedmiot badania .....  | 16         |
| 3.2        | Cele i pytania badawcze .....                                    | 17         |
| 3.3        | Metody.....  | 19         |
| <b>4</b>   | <b>WYNIKI BADANIA.....</b>                                       | <b>22</b>  |
| <b>4.1</b> | <b>Problemy osób przystępujących do projektów.....</b>           | <b>22</b>  |
| <b>4.2</b> | <b>Jakość wsparcia.....</b>                                      | <b>23</b>  |
| 4.2.1      | Ocena poszczególnych form wsparcia .....                         | 23         |
| 4.2.2      | Deficytowe formy wsparcia .....                                  | 24         |
| 4.2.3      | Rozpoznanie i uwzględnienie potrzeb uczestników.....             | 26         |
| 4.2.4      | Zbędne formy wsparcia .....                                      | 28         |
| <b>4.3</b> | <b>Integracja społeczna uczestników projektów .....</b>          | <b>29</b>  |
| 4.3.1      | Przezwyciężanie problemów .....                                  | 29         |
| 4.3.2      | Wolontariat .....  | 30         |
| 4.3.3      | Kontynuowanie nauki .....  | 31         |
| <b>4.4</b> | <b>Integracja zawodowa uczestników projektów .....</b>           | <b>32</b>  |
| 4.4.1      | Poszukiwanie pracy .....   | 32         |
| 4.4.2      | Podjęcie pracy .....   | 34         |
| 4.4.3      | Okoliczności zatrudnienia.....                                   | 39         |
| 4.4.4      | Miejsca pracy .....  | 41         |
| 4.4.5      | Warunki zatrudnienia .....                                       | 44         |
| 4.4.6      | Okres wykonywania pracy, odejścia oraz ich przyczyny .....       | 46         |
| <b>4.5</b> | <b>Uwarunkowania szans integracji zawodowej.....</b>             | <b>49</b>  |
| 4.5.1      | Opinie projektodawców .....                                      | 49         |
| 4.5.1.1    | Wpływ cech demograficznych i społecznych.....                    | 49         |
| 4.5.1.2    | Motywacja uczestników.....                                       | 50         |
| 4.5.1.3    | Skuteczność poszczególnych rodzajów wsparcia.....                | 51         |
| 4.5.1.4    | Kompleksowość wsparcia i dostosowanie go do potrzeb .....        | 56         |
| 4.5.1.5    | Obejmowanie wsparciem otoczenia osób wykluczonych.....           | 59         |
| 4.5.1.6    | Potrzebny czas udzielania wsparcia .....                         | 60         |
| 4.5.1.7    | Przydatność zaangażowania różnych podmiotów .....                | 62         |
| 4.5.2      | Modele statystyczne.....   | 65         |
| 4.5.3      | Wpływ projektów na integrację zawodową uczestników .....         | 68         |
| <b>4.6</b> | <b>Uwarunkowania udzielania wsparcia .....</b>                   | <b>68</b>  |
| 4.6.1      | Przyczyny braku niektórych przydatnych form wsparcia.....        | 68         |
| 4.6.2      | Zasady wdrażania Poddziałania 7.2.1 PO KL.....                   | 70         |
| 4.6.2.1    | Opinie i propozycje projektodawców .....                         | 70         |
| 4.6.2.2    | Elastyczność projektów .....                                     | 71         |
| 4.6.2.3    | Kryterium efektywności zatrudnieniowej .....                     | 72         |
| 4.6.3      | Stosowane wskaźniki .....  | 75         |
| 4.6.4      | Doświadczenie projektodawców.....                                | 77         |
| 4.6.5      | Dobór form wsparcia i korzystanie z dobrych praktyk.....         | 79         |
| <b>4.7</b> | <b>Modelowe wsparcie w zakresie integracji zawodowej .....</b>   | <b>81</b>  |
| 4.7.1      | Wprowadzenie.....  | 81         |
| 4.7.2      | Rozwiązania uniwersalne .....                                    | 82         |
| 4.7.2.1    | Współpraca .....   | 82         |
| 4.7.2.2    | Komplementarność, indywidualizacja i etapowość wsparcia .....    | 83         |
| 4.7.2.3    | Udzielanie wsparcia również po rozpoczęciu pracy .....           | 84         |
| 4.7.2.4    | Okres udzielania wsparcia .....                                  | 85         |
| 4.7.2.5    | Szczególnie skuteczne formy integracji zawodowej.....            | 85         |
| 4.7.2.6    | Motywowanie.....   | 87         |
| 4.7.2.7    | <i>Empowerment</i> .....   | 87         |
| 4.7.3      | Wsparcie skuteczne w przypadku poszczególnych grup.....          | 88         |
| 4.7.3.1    | Osoby w wieku 15-25 lat.....                                     | 88         |
| 4.7.3.2    | Osoby w wieku 45+.....   | 89         |
| 4.7.3.3    | Osoby niepełnosprawne .....                                      | 90         |
| 4.7.3.4    | Przydatność tworzenia grup zróżnicowanych wiekowo.....           | 92         |
| <b>5</b>   | <b>WNIOSKI I REKOMENDACJE .....</b>                              | <b>92</b>  |
|            | <b>BIBLIOGRAFIA .....</b>  | <b>101</b> |
|            | <b>ANEKS 1: Tabele z badania z uczestnikami .....</b>            | <b>103</b> |
|            | <b>ANEKS 2: Wykresy prezentujące wyniki <i>conjoint</i>.....</b> | <b>113</b> |

# 1 Streszczenie

## **Poddziałanie 7.2.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (PO KL)**

Poddziałanie, którego dotyczyła przeprowadzona ewaluacja, obejmowało przedsięwzięcia ukierunkowane na aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Za przebieg Poddziałania 7.2.1 PO KL na poziomie regionu odpowiadał Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego wraz z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej (ROPS) w Toruniu. Poszczególne projekty były realizowane przez instytucje i organizacje, które uzyskały na ten cel dofinansowanie z PO KL, przyznawane w konkursach organizowanych przez ROPS.

### **Problemy osób przystępujących do projektów**

Zdecydowanie najbardziej powszechnym problemem osób przystępujących do projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL były małe szanse znalezienia pracy. Problem ten odczuwało ponad trzy czwarte (77%) osób rozpoczynających korzystanie ze wsparcia. Świadczy to o stosunkowo wysokim poziomie zgodności pomiędzy celami Poddziałania 7.2.1 PO KL, które obejmowały między innymi integrację zawodową, a profilem osób zakwalifikowanych do udziału w projektach. Brak zatrudnienia zwiększa ryzyko wystąpienia również innych czynników powodujących wykluczenie społeczne, w tym ubóstwa. Zła sytuacja finansowa stanowiła problem blisko trzech piątych (57%) osób zaczynających udział w projektach. Pozostałe problemy występowały zdecydowanie rzadziej.

### **Jakość wsparcia**

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL byli w zdecydowanej większości usatysfakcjonowani jakością otrzymanej pomocy. Poszczególne rodzaje pomocy oceniło zdecydowanie dobrze od ponad dwóch trzecich (69%) do prawie czterech piątych (79%) respondentów. W przypadku żadnego rodzaju wsparcia odsetek ocen jednoznacznie negatywnych nie przekroczył poziomu 5%.

Pomimo, że poszczególne formy wsparcia zostały ocenione pozytywnie przez zdecydowaną większość osób, które z nich korzystały, blisko połowa (47%) uczestników uważała, że pod niektórymi względami projekty, w których brali udział, należałoby poprawić, żeby stały się bardziej przydatne.

Istotnym mankamentem części projektów był zbyt wąski zakres wsparcia. Spośród uczestników blisko co czwarty (23%) uważał, że wsparcie otrzymane w ramach projektu nie było kompletne. Opinia uczestników projektów znalazła potwierdzenie w wynikach badania przeprowadzonego z przedstawicielami projektodawców. Przedstawiciel co piątej (20%) instytucji prowadzącej projekt w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim przyznał, że w prowadzonym projekcie brakowało jakiejś formy wsparcia, która byłaby przydatna.

Najczęściej podawaną przez projektodawców przyczyną niewłączenia do projektu co najmniej jednej przydatnej formy wsparcia był jej zbyt wysoki koszt. Powód ten wskazała blisko połowa (47%) spośród projektodawców, którzy przyznali, że wsparcie, którym objęli uczestników projektu, nie było kompletne. Ograniczenie to mogły odczuwać w większym stopniu małe instytucje, w związku z zasadą, według której roczne wydatki w projekcie nie mogły przekraczać rocznego obrotu, jaki instytucja realizująca projekt uzyskała we wcześniejszym okresie.

Co trzeci (33%) projektodawca jako powód wskazał fakt, że osoby realizujące projekt nie przewidziały, że dany rodzaj wsparcia będzie potrzebny. Na stopień dopasowania projektu do potrzeb uczestników wpływał poziom zaangażowania pracowników instytucji prowadzącej projekt w komunikację z osobami, którym udzielali wsparcia. Prawie jedna

trzecia (31%) uczestników uważała, że projektodawcy w ogóle nie dowiedzieli się od nich o ich potrzebach.

Ponad jedna czwarta (27%) projektodawców nie włączyła do projektu przydatnej formy wsparcia uważając, że nie można jej sfinansować w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL. Skonfrontowanie wypowiedzi udzielonych przez pracowników instytucji prowadzących projekty z zakresu integracji społecznej i zawodowej z zasadami udzielania wsparcia wskazuje, że opinie na ten temat bywały nietrafne. Brak pełnej wiedzy na temat rodzajów wsparcia możliwych do sfinansowania ze środków PO KL ograniczył stopień wykorzystania możliwości, jakie stwarzał ten program.

W przybliżeniu co czwarty (27%) spośród projektodawców, którzy nie włączyli do projektu co najmniej jednej formy wsparcia, uważanej przez siebie za przydatną, uważał, że nie spotkałaby się ona z pozytywnym przyjęciem ze strony osób oceniających wnioski o dofinansowanie.

### **Przewycięzanie problemów uczestników projektów**

Skuteczność wsparcia udzielonego w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL różniła się w zależności od rodzaju problemu, który dotyczył uczestnika projektu. Przejściową lub trwałą poprawę uzyskali: prawie wszyscy uczestnicy, których problemem w momencie rozpoczynania udziału w projekcie był zły nastrój (97%), dziewięciu na dziesięciu (90%) uczestników odczuwających wówczas problemy w kontaktach z innymi ludźmi oraz około ośmiu na dziesięciu (82%) skarżących się na niedostatek możliwości ciekawego spędzania wolnego czasu (problem ten może się wiązać z wykluczeniem ekonomicznym i społecznym).

Pod względem perspektyw znalezienia pracy otrzymane wsparcie poprawiło sytuację około trzech piątych (61%) spośród osób, które przystępując do projektu odczuwały jako problem małe szanse uzyskania zatrudnienia. Korzystną zmianę odnotowała również co druga (48%) osoba, która rozpoczynając udział w projekcie miała kłopoty finansowe. Ponad dwie piąte (43%) spośród osób odczuwających problemy zdrowotne odczuło poprawę stanu zdrowia. W przypadku około trzech na dziesięciu potrzebujących otrzymane wsparcie pomogło w ograniczeniu nałogu (33%) lub przyczyniło się do poprawy sytuacji mieszkaniowej (29%). Poprawa kontaktów z innymi ludźmi była najbardziej, a ograniczenie nałogu najmniej trwałym efektem wsparcia otrzymanego w ramach projektów.

### **Integracja zawodowa uczestników projektów**

Spośród osób, które zakończyły udział w projektach prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim, jakąkolwiek pracę zarobkową podjęła połowa (51%). Pracę rozumianą zgodnie z definicją stosowaną przy obliczaniu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej zdobyła około jedna trzecia (32%) osób objętych wsparciem.

Wyniki uzyskane w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim po wprowadzeniu kryterium efektywności zatrudnieniowej można uznać za zdecydowanie satysfakcjonujące w odniesieniu do wartości docelowych wskaźników, których osiągnięcie założono w Priorytecie VII PO KL oraz w poszczególnych projektach<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Dla całego Priorytetu VII PO KL docelową wartość wskaźnika zdefiniowanego jako „odsetek beneficjentów, którzy podjęli pracę w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w łącznej liczbie osób, które wzięły udział w projektach” ustalono na poziomie 40%. W województwie kujawsko-pomorskim w konkursach ogłaszanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL, w których stosowano kryterium efektywności zatrudnieniowej, przeważnie zobowiązywano projektodawców do osiągnięcia wartości wskaźnika odnoszącego się do tego kryterium na poziomie 20%. W konkursie na projekty skierowane do osób niepełnosprawnych obniżono tę wartość do 10%, natomiast w jednym z pozostałych konkursów instytucje ubiegające się o dotację mogły zwiększyć szanse jej otrzymania deklarując efektywność zatrudnieniową na poziomie 40%.

Skuteczność projektów prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w zakresie integracji zawodowej uczestników wydaje się zbliżona do wyniku osiągniętego w całym kraju, a także w województwie pomorskim.

Wyniki sondażu przeprowadzonego z uczestnikami projektów wskazują, że udało się uniknąć wystąpienia na dużą skalę problemu podejmowania dorywczych zajęć, nie dających perspektyw trwałej integracji zawodowej. Podstawą wykonywania pracy przez większość osób, którym udało się ją rozpocząć po zakończeniu udziału w projekcie, była umowa o pracę (przeważnie na czas określony). Najczęściej praca podjęta po zakończeniu udziału w projekcie była wykonywana w wymiarze odpowiadającym pełnemu etatowi.

### **Ocena zastosowania kryterium efektywności zatrudnieniowej**

Kryterium efektywności zatrudnieniowej mobilizowało projektodawców do wspierania uczestników projektów w sposób faktycznie zwiększający szanse podjęcia przez nich zatrudnienia. Odsetek osób, które podjęły pracę, okazał się wyższy w przypadku uczestników projektów, które rozpoczęły się po wprowadzeniu w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL obligatoryjnego kryterium efektywności zatrudnieniowej<sup>3</sup>: jakkolwiek pracę podjęły około trzy piąte (61%) spośród uczestników takich projektów, a pracę zgodną z kryterium efektywności zatrudnieniowej ponad dwie piąte (45%).

Ryzykiem wynikającym z wprowadzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej było wywołanie efektu *creamingu*, tj. ukierunkowanie przez projektodawców wsparcia na osoby, w przypadku których szanse osiągnięcia założonych rezultatów są większe, kosztem ograniczenia dostępu dla osób w szczególnie trudnej sytuacji.

Występowanie poszczególnych problemów związanych z wykluczeniem społecznym było podobnie częste wśród osób objętych wsparciem po wprowadzeniu kryterium efektywności zatrudnieniowej, co wśród uczestników wcześniej realizowanych projektów. Stanowi to przesłankę na rzecz tezy, że zastosowanie kryterium efektywności zatrudnieniowej nie spowodowało dobierania do udziału w projektach osób znajdujących się w lepszym położeniu, niż uczestnicy wcześniejszych projektów.

Natomiast przesłanką wskazującą na występowanie efektu *creamingu* były informacje uzyskane w wywiadach jakościowych z projektodawcami, którzy przyznawali, że do udziału w projektach, zwłaszcza od momentu wprowadzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej, starali się dobierać osoby wyróżniające się wysokim poziomem motywacji (która stanowi szczególnie istotny czynnik wpływający na szanse integracji zawodowej).

Argumentem przemawiającym przeciwko wprowadzeniu kryterium efektywności zatrudnieniowej, podawanym najczęściej przez projektodawców, było obniżenie rangi przedsięwzięć z zakresu integracji społecznej, o ile nie prowadzą do integracji zawodowej.

Biorąc pod uwagę zarówno argumenty na rzecz kryterium efektywności zatrudnieniowej, jak i zgłaszane pod jego adresem obiekcje, najbardziej właściwym rozwiązaniem wydaje się prowadzenie dwóch rodzajów przedsięwzięć: służących integracji społecznej na podstawowym poziomie oraz ukierunkowanych na integrację zawodową (lecz zawierających również elementy integracji społecznej). Kryterium efektywności zatrudnieniowej powinno być stosowane wyłącznie w odniesieniu do drugiego rodzaju projektów.

---

<sup>3</sup> Zgodnie z wprowadzonym rozwiązaniem, warunkiem przystąpienia do realizacji projektu przy wsparciu z Poddziałania 7.2.1 PO KL było zobowiązanie się przez projektodawcę do osiągnięcia określonego poziomu efektywności zatrudnieniowej, rozumianej jako odsetek uczestników projektu, którzy w ciągu 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie podejmą pracę zarobkową.



## **Szanse integracji zawodowej w grupach wyodrębnionych ze względu na niepełnosprawność i wiek**

Z doświadczeń instytucji, które realizowały projekty w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL wynika, że cechą w szczególnie dużym stopniu zmniejszającą szanse podjęcia pracy zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie jest niepełnosprawność. Odsetek osób, które podjęły pracę zarobkową, wśród osób niepełnosprawnych był o 12 punktów procentowych niższy, niż wśród pełnosprawnych (odpowiednio: 43% i 55%).

Według projektodawców na drugim miejscu, pod względem wpływu na szanse integracji zawodowej, znajduje się wiek. Szanse te są najmniejsze w przypadku osób, które ukończyły 45 rok życia. Wyniki badania ankietowego z uczestnikami projektów wskazują, że uczestnicy należący do najstarszej grupy wiekowej faktycznie najrzadziej rozpoczęli pracę po zakończeniu korzystania ze wsparcia.

## **Cechy projektów sprzyjające skutecznej integracji zawodowej uczestników**

Poszczególne osoby zagrożone wykluczeniem społecznym potrzebują pomocy w różnym zakresie. Dlatego wsparcie powinno być zindywidualizowane. Możliwość udzielania takiego wsparcia w ramach projektów zależy od kilku czynników:

- prawidłowej wstępnej diagnozy, przeprowadzanej na etapie tworzenia koncepcji projektu,
- możliwości dostosowywania wsparcia do potrzeb konkretnych uczestników, również gdy projekt jest już w trakcie realizacji,
- dobierania form pomocy z wystarczająco szerokiego katalogu (lista form wsparcia możliwych do stosowania w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL była wystarczająco szeroka).

Pomimo potrzeby indywidualizacji wsparcia, wyniki przeprowadzonej ewaluacji pozwalają zalecić stosowanie „modelowych” rozwiązań, których skuteczność została dowiedziona w dotychczasowych projektach. Ze względu na współwystępowanie różnych problemów, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym potrzebują zazwyczaj wszechstronnej pomocy. Dlatego kluczową cechą skutecznych projektów jest kompleksowość. Jej uzyskaniu sprzyja realizowanie projektów przez zespoły złożone ze specjalistów z różnych dziedzin, a także zapewnienie pomiędzy nimi rzeczywistej, bieżącej współpracy. Przydatne są cykliczne spotkania w gronie personelu odpowiedzialnego za realizację projektu, a także stosowanie *superwizji*.

Potencjał potrzebny do skutecznej realizacji projektu obejmuje przede wszystkim:

- doświadczenie w udzielaniu wsparcia w poszczególnych formach,
- wiedzę na temat zapotrzebowania na rynku pracy oraz kompetencji zawodowych potencjalnych uczestników projektu,
- kontakty z potencjalnymi uczestnikami projektów, pracodawcami, a niekiedy także instytucjami zagranicznymi (w przypadku projektów przewidujących korzystanie z rozwiązań wypróbowanych w innych krajach).

Zgromadzenie takiego potencjału wymaga często współpracy kilku instytucji z różnych sektorów – na przykład ośrodka pomocy społecznej, urzędu pracy, organizacji pozarządowej, centrum integracji społecznej.

Istotne jest aktywne nawiązywanie i podtrzymywanie współpracy z pracodawcami. Szczególnie skutecznymi formami wsparcia ukierunkowanego bezpośrednio na integrację zawodową są staże oraz zatrudnienie na pewien czas w ramach projektu (w razie potrzeby subsydiowane lub wspomagane przez trenera pracy). Wsparcie w tych formach:

- pozwala wdrożyć uczestnika projektu do pracy,
- daje mu możliwość nauki wykonywania zawodu w praktyce,

- umożliwiła pracodawcy obserwowanie uczestnika projektu podczas wykonywania powierzonych mu obowiązków.

Dzięki temu decyzja o ewentualnym zatrudnieniu jest podejmowana przez pracodawcę bardziej świadomie i często chętniej, niż w przypadku nieznanego kandydata. Spośród respondentów, którzy po udziale w projekcie znaleźli pracę, ponad jedna trzecia (37%) znała wcześniej jakąś osobę z zakładu pracy, w którym zostali zatrudnieni.

Dla części uczestników projektów podjęcie obowiązków w zakładzie pracy jest szczególnie trudnym momentem. Dlatego istotne jest planowanie wsparcia w taki sposób, żeby również na tym etapie byli wspierani przez odpowiedniego specjalistę (na przykład doradcę zawodowego, psychologa, *coacha*, trenera pracy). Błędem jest ograniczanie poradnictwa zawodowego lub wsparcia psychologicznego do początkowej fazy projektu.

Przydatność szkoleń zawodowych zależy od ich dostosowania do potrzeb pracodawców. Przeszło trzy piąte (62%) spośród osób, które podjęły zatrudnienie, uważa, że udałoby im się to również bez wiedzy i umiejętności uzyskanych w ramach projektu. Zarazem jednak wyniki badania przeprowadzonego metodą studium przypadku wskazują, że włączenie pracodawców w wybór szkoleń sprawia, że ta forma wsparcia znacząco zwiększa szanse uczestników projektów na zatrudnienie.

Na poziom motywacji uczestników – i tym samym również na skuteczność projektów – wpływa korzystnie stosowanie podejścia *empowerment*, zgodnie z którym współuczestniczą oni w podejmowaniu decyzji dotyczących projektu.

W przypadku osób niepełnosprawnych szczególnie przydatnym rodzajem wsparcia jest pomoc udzielana przez trenera pracy. Główną różnicą pomiędzy wsparciem potrzebnym osobom w wieku 15-25 lat oraz wsparciem potrzebnym osobom, które ukończyły 45 rok życia, jest sposób prowadzenia poradnictwa zawodowego. W przypadku młodzieży powinno być w znacznym stopniu ukierunkowane na wybór odpowiedniego kierunku kształcenia. Z kolei osobom powyżej 45 roku życia często potrzebne jest wskazanie nowej ścieżki zawodowej. Przydatne może być przy tym uwzględnienie między innymi posiadanych już przez nie umiejętności, których dotychczas nie wykorzystywały na rynku pracy. Zarazem wyniki badania przemawiają za tworzeniem w ramach poszczególnych projektów grup zróżnicowanych pod względem wieku, ze względu na korzyści wynikające z przekazywania doświadczeń i umiejętności pomiędzy osobami należącymi do różnych pokoleń.

### **Doświadczenie projektodawców i korzystanie z zewnętrznych źródeł wiedzy**

Na stopień zaspokojenia potrzeb uczestników projektów może wpływać negatywnie niewielkie doświadczenie znacznej części projektodawców, zwłaszcza w połączeniu z małą skalą korzystania z doświadczeń innych instytucji. Co czwarty (26%) projektodawca w okresie ostatnich pięciu lat realizował tylko jeden projekt na rzecz integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Po przeszło jednej trzeciej projektodawców realizowało dwa lub trzy (35%) lub co najmniej cztery (36%) takie projekty.

Zarazem mniej niż dwie piąte (37%) projektodawców korzystało z doświadczeń innych instytucji, a zaledwie 13% zadeklarowało znajomość co najmniej jednego przedsiębiorstwa służącego integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które okazało się szczególnie skuteczne i jest warte upowszechniania.

**Rekomendacje** sformułowane na podstawie wyników badania zostały przedstawione w ostatnim rozdziale raportu.

**Ewaluacja** została przeprowadzona na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego przez firmę Dyspersja ([www.dyspersja.com](http://www.dyspersja.com)), w okresie od grudnia do kwietnia 2014 roku. Obejmowała badania ankietowe z udziałem 502 uczestników projektów oraz 76 przedstawicieli projektodawców, badanie jakościowe (indywidualne wywiady pogłębione i warsztat heurystyczny) oraz analizę danych zastanych.

## 2 Summary

### **Sub-measure 7.2.1 Human Capital Operational Programme 2007-2013**

The evaluation is of the sub-measure that encompassed activities directed toward vocational and social activation of persons at risk of social marginalization. The Marshall Office of the Kujawsko-Pomorskie Voivodeship together with The Regional Center Of Social Policy was responsible for executing and overseeing of the Sub-measure 7.2.1 PO KL at the regional level. Individual projects were realized by institutions and organizations that received financial support to carry them out. The financial support was awarded through contests organized by The Regional Center Of Social Policy.

#### **The problems of persons joining the projects.**

Limited chance to gain employment was the single largest issue that persons joining the various projects offered as part of the Sub-measure 7.2.1 PO KL had to face. Of those who entered into the program, more than three-quarters (77%) claimed to have this problem. This shows a relatively high correlation between the goals of the Sub-measure 7.2.1 PO KL (which included employment integration) and the profile of the persons admitted into the various projects offered through the Program. As unemployment also increases the risk of other factors that contribute to social exclusion—including poverty, poor financial situation was an issue for nearly three-fifths (57%) of persons entering into the projects. Other problems appeared significantly less often.

#### **The quality of the provided support**

The different forms of support offered to participants of projects realized through the Sub-measure 7.2.1 PO KL were, generally, well received by the said participants.

All types of support were evaluated as definitively positive by more than two-thirds (69%) up to nearly four-fifths (79%) of respondents. No form of support received a negative evaluation from more than 5% of respondents. Although the different forms of support were evaluated positively by the majority of persons that used them, nearly half (47%) of the participants claimed that the projects they participated in should be improved to make them more useful.

Too narrow scope of support was a serious drawback for many of the projects. Nearly one fourth (23%) of the participants noted that the support they received was incomplete. The participants' opinion in this regard corresponded to the results of the survey that included representatives of the project organizers. Of those who carried out projects under the Sub-measure 7.2.1 PO KL in the Kujawsko-Pomorskie Voivodeship, one-fifth (20%) observed that their project failed to include some form of support that would be useful.

Project organizers claimed prohibitive cost was the key reason behind not including at least one useful form of support. Nearly half (47%) of project organizers who admitted that their project was incomplete claimed the above to be the main cause of it. This issue affected small institutions in particular due to the rule that annual expenses in the project could not exceed annual circulation achieved in the previous period by an institution carrying out a project.

1 in 3 (33%) project organizers claimed that the persons who worked in their project had failed to foresee that there would be a need for a particular form of support. The investment in the communication between employees of an institution carrying out a project and persons who received support was a factor in ensuring that a project was tailored to the needs of participants. Almost one-third (31%) of participants believed that the project organizers failed to learn about their needs.

Almost one-fourth (27%) of project organizers failed to include into their project some useful form of support assuming that it cannot be financed through the Sub-measure 7.2.1 PO KL. Pairing the answers provided by the employees of institutions that carried out projects in the areas of social and employment integration with the rules of providing support exposes that the held opinions were inaccurate. Lack of thorough knowledge on the types of support provided through the PO KL funding limited the use of the resources offered through the program.

Almost 1 in 4 (27%) of the project organizers, who failed to include into their projects at least one form of support they found useful, believed that it would not receive positive feedback from persons responsible for evaluating the project proposal for funding.

### **Overcoming Obstacles**

The effectiveness of the support provided through the Sub-measure 7.2.1 PO KL varied based on the type of problems that a participant had to face. Many participants saw temporary or permanent improvement in specific areas that they struggled with. Thus, of those who claimed they were facing various problems upon entering the program, many experienced an improvement. Nearly all (97%) of those who claimed mood problems, saw a positive shift. Moreover, 9 out of 10 (90%) who claimed to have communication problems and 8 out of 10 (82%) who claimed to have inadequate palette of activities to take up in their spare time (possibly related to their social and economic exclusion) also observed a promising transformation in their situation.

Approximately three-fifths (61%) of those who claimed to have limited employment opportunities upon entering the program saw an improvement in their employment perspectives thanks to the received support. Every other person (48%) of those who had claimed financial difficulties saw positive changes in their situation. More than two-fifths (43%) of those who had health problems noted a change in their state of health. Approximately 3 in 10 of those needing the received support claimed to see an improvement in their ability to curb an addiction (33%) and to improve their housing conditions (29%). Improvement in communication skills counts as the most lasting effect of the support received through a variety of projects offered in the Program. On the other hand, curbing addiction problems had the least lasting effect. The other improvements fell on the scale between the two.

### **Undertaking Employment**

Among the persons who completed the participation in the projects carried out as part of the Sub-measure 7.2.1 PO KL in the Kujawsko-Pomorskie Voivodeship, more than a half (51%) undertook employment. One third (32%) of the persons receiving support through this Program undertook employment as outlined in the employment effectivity criteria.

The results achieved as part of the Sub-measure 7.2.1 PO KL in the Kujawsko-Pomorskie Voivodeship after the employment effectiveness criteria was introduced can be perceived as decidedly satisfying in relation to the target values provided in Priority VII PO KL as well as in specific projects<sup>4</sup>.

The effectiveness of the projects carried out as part of the Sub-measure 7.2.1 PO KL in the area of employment integration of participants appears to be similar to the results achieved nationally as well as in the Pomorski voivodship.

---

<sup>4</sup> For the Priority VII PO KL, the target value of the indicator was defined as "the percentage of beneficiaries who gained employment in the period of 6 months after the project completion in the total number of persons who participated in the project" and set at the 40% level. In the Kujawsko-Pomorskie Voivodeship in the contents announced as part of the Sub-measure 7.2.1 PO KL where the employment-effectiveness criteria was applied, the expected target for the applicable indicator was set at 20% for project organizers to meet. In a contest for projects addressed to persons with disabilities, the target was set at 10%. However, in another contest, the institutions that sought out funding could increase their chances if they declared employment-effectiveness at the 40% level.

The results of the survey of the project participants suggest that the problem of taking part-time and temporary employment that provides no perspectives for lasting employment integration was by and large avoided. For the majority, the basis of employment that began after the project ended was an employment contract (most often for a limited period). Most jobs undertaken after the project's completion were full-time opportunities.

### **Evaluation of the applied criteria of employment effectiveness**

The effective employment criteria mobilized project organizers to support the participants in a manner that actually increased their chances to gain employment. The projects in the Sub-measure 7.2.1 PO KL that began after the mandatory employment effectiveness criteria were introduced saw an increase in the percentage of participants who gained employment<sup>5</sup>: among the participants of said projects, three-fifths (61%) found employment and two-fifths (45%) found employment that meet the employment effectiveness criteria.

The introduction of the employment effectiveness criteria carried a potential risk of the so-called creaming-effect, i.e. shifting the focus of those who ran projects towards the persons who had the greatest chance to fulfill the criteria at the expense of those who were in an exceptionally difficult situation.

The occurrence of various problems related to social marginalization was distributed evenly between the participants of projects started before and after the criteria was introduced. This may suggest that the employment effectiveness criteria did not lead to selecting of possible participants who are in a better situation than the previous lot.

However, the possibility of the creaming effect is suggested by the information gained through quality interviews with project organizers. They claimed that especially after the employment effectiveness criteria was introduced, they sought out participants who appeared to be highly motivated (a key factor in successful employment integration).

For project organizers, the key factor against the employment effectiveness criteria is the fact that it lowered the importance of activities focused on social integration if the latter did not lead to employment integration.

Taking into consideration both, the outlined pros and cons, it appears that undertaking two sorts of endeavors is most appropriate: Actions that aim at social integration at the basic level; and those directed specifically at employment integration (which would also include some elements of social integration). The employment-effectiveness criteria should be used only to measure the outcome of the second type of activities.

### **Chances for employment integration in groups based on disability and age**

Based on the experience of the institutions that carried out projects under the Sub-measure 7.2.1 PO KL, disability is the key factor lowering chances of vocational employment of those who participated in the projects. The percentage of those who found employment was 12 points lower among persons with disabilities in comparisons to the rest of the group (43% and 55% respectively).

According to the institutions that carried out projects under the Sub-measure 7.2.1 PO KL, the second most important factor determining chances for employment was age. Chances of employment are the lowest for persons 45 years of age and older. The results of the survey support this claim. The projects' participants in this age group were the least likely to join the workforce after completing the project.

---

<sup>5</sup> The introduced change required that organizations seeking to enter the program under the Sub-measure 7.2.1 PO KL guaranteed to meet an agreed level of employment effectiveness understood as a percentage of participants who find employment within three months after the project is completed.

## **Qualities of projects that foster employment integration of the participants**

Different persons who are in danger of social marginalization may need support in various areas. Thus, the support provided through the assorted projects ought to be individualized. There are many factors that may influence this kind of support:

- correct early diagnosis that is carried out in the first stage of the project development
- an ability to shape the support to the needs of the specific participants while the project is ongoing
- an ability to choose forms of support from a wide catalogue of choices (in this regard, the Sub-measure 7.2.1 PO KL was not limiting in anyway).

Despite the need to individualize the support, the results of the research allow to proscribe the use of few general solutions that have been proven to work. Due to the fact that their various problems may be interweaving, persons in danger of social marginalization need multidimensional support. Therefore, complexity is the key quality that helps the make a project successful. To foster the above, it helps if the projects are carried out by teams that have experts in various fields, as well as ensuring a real and continuous cooperation between them. Recurring sessions where the personnel responsible for carrying out the project meets and supervision are also helpful.

The necessary potential for an effective project includes:

- previous experience in providing support in selected formats,
- knowledge of the market needs and saturation, as well as employment competency of potential project participants,
- network of potential project participants, employers, and on occasion foreign institutions (in cases of projects that employ strategies that proved successful in other countries).

Bringing together these various elements may often require cooperation between institutions representing various areas of social fabric, such as a Welfare Office, a Powiat's Employment Office, non-profit organization, Center for Social Integration.

It is crucial to actively establish and sustain relationships with employers. Some of the most successful forms of support directed specifically at employment integration are internships and temporary employment as part of the project (this may require subsidizing or support from an employment coach). Support of this kind:

- allows a project participant to enter into employment
- allows her/him to gain practical experience in the field
- allows the employer to observe the participant while she or he is caring out her/his tasks.

Thanks to the above, the decision to hire a particular person is made with a greater conviction and often with more enthusiasm than it would be for an unknown candidate. Among the respondents who found employment after completing the project, more than one third (37%) knew someone at the place where they gained employment.

Some of the project participants found entering a situation where they are responsible for carrying out tasks for an employer to be very difficult. Thus, it is important to plan the support in a way that also extends to this stage and to ensure that the help is provided by a skilled expert (such as employment counselor, psychologist, coach, or work mentor). It is a mistake to limit employment counseling or psychological support only to the early phase of the project.

The usefulness of employment-related workshops depends on how close they were tailored to the needs of the participants. More than three-fifths (62%) among those who found employment thinks that they would be able to do it even without the knowledge

and skills gained as part of the project. On the other hand, the results of the case studies show that the inclusion of employers into the workshop selection process that this form of support significantly increases chances of the project participants to gain employment.

To increase participants' motivation, and thus the effectiveness of the various projects, it helps to use the empowerment method where the participants have the opportunity to take part in the decision process in the matters related to the project.

In case of persons with disabilities, support provided by an employment coach is particularly effective. The main difference between the support offered to persons age 15-25 and to persons age 45+ is the form of employment advising. Work in this area with the first group should mostly focus on selecting appropriate training. However, persons 45+ often need help choosing a new career path. In addition, when working with persons in the latter group, it may be useful to take into consideration the various skills a participant may have, including skills that she or he has not displayed or used in the job market before. Moreover, the results of the survey show that mixed-age group projects are more successful as they offer an opportunity to share experiences and skills between persons of different generations.

### **Operational experience of the projects' organizers and the use of external sources**

Factors such as the majority of project organizers has relative lack of experience in this area and few sought out learning opportunities from more experienced institutions may negatively impact the level of satisfaction when it comes to meeting the participants' needs.

1 in 4 (26%) of project organizers has completed in the last five years only one project focused on employment integration of persons in danger of social marginalization. More than one-third of project organizers have completed two or three (35%), or at least four (36%) projects of this kind.

At the same time, less than two-fifths (37%) of project organizers learned from more experienced institutions, and barely 13% claimed to know at least one undertaking catering toward employment integration of persons in danger of social marginalization that was particularly effective and worth of promoting.

**Recommendations** formulated based on the research results are presented in the closing chapter of the report.

**This evaluation** was ordered by The Marshall Office of the Kujawsko-Pomorskie Voivodeship and carried out by Dyspersja ([www.dyspersja.com](http://www.dyspersja.com)) in the period between 12.2013 and 04.2014. The evaluation included a survey with 502 projects' participants and 76 representatives of projects' organizers, qualitative research (qualitative interviews and a heuristics-based workshop), as well as a desk research.

## 3 Informacje o badaniu

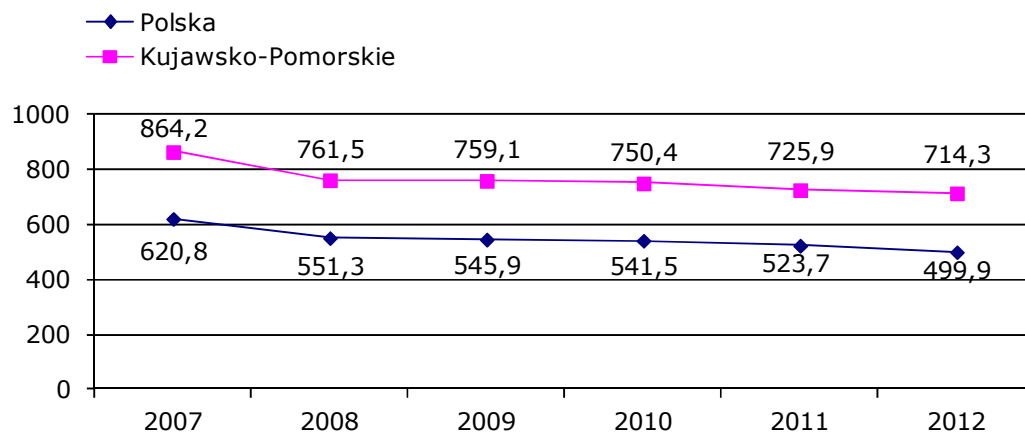
### 3.1 Przedmiot badania

Projekty realizowane w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL służą integracji społecznej i zawodowej, czyli przewyższaniu problemu wykluczenia społecznego (w tym problemu wykluczenia z rynku pracy).

Wykluczenie społeczne oznacza niedobrowolny brak udziału w życiu społecznym, związany z ograniczeniem dostępu do instytucji publicznych i rynków oraz nieposiadaniem koniecznych zasobów. Wykluczenie wiąże się z trudnościami w pełnieniu ról społecznych (na przykład rodzinnych lub zawodowych) oraz w zaspokajaniu potrzeb życiowych. Do czynników stwarzających zagrożenie wykluczeniem społecznym należą między innymi (zwłaszcza, gdy występują łącznie): ubóstwo, bezdomność, długotrwałe bezrobocie, niepełnosprawność, uzależnienie od alkoholu lub narkotyków, a także przynależność do grup, które są negatywnie postrzegane przez część społeczeństwa.

Przydatnym wskaźnikiem obrazującym wykluczenie społeczne jest liczba osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej<sup>6</sup> w przeliczeniu na 10 tys. ludności. W latach 2007-2012<sup>7</sup> w województwie kujawsko-pomorskim wartość tego wskaźnika była o około dwie piąte wyższa, niż w całym kraju. W tym okresie liczba osób korzystających z pomocy społecznej, przypadająca na 10 tys. mieszkańców regionu, rokrocznie spadała (podobnie jak w całej Polsce); w roku 2012 wynosiła 714 i tym samym była o 17% niższa, niż pięć lat wcześniej (w skali całego kraju analogiczny spadek był podobny: wyniósł 19%).

**Wykres 1: Liczba osób korzystających z pomocy społecznej na 10 tys. ludności w latach**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

<sup>6</sup> Pomoc społeczna, zgodnie z Ustawą o pomocy społecznej, jest udzielana w szczególności z powodu: ubóstwa, sieroctwa, bezdomności, bezrobocia, niepełnosprawności, długotrwałej lub ciężkiej choroby, przemocy w rodzinie, potrzeby ochrony ofiar handlu ludźmi, potrzeby ochrony macierzyństwa lub wielodzietności, bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego, trudności w integracji cudzoziemców, trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego, alkoholizmu lub narkomanii, a także zdarzeń losowych oraz klęsk żywiołowych lub ekologicznych.

<sup>7</sup> Dane dla roku 2013 nie są jeszcze dostępne.



Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) jest jednym z programów finansowanych w Polsce w okresie 2007-2013<sup>8</sup> przez Unię Europejską. Środki unijne na realizację PO KL pochodzą z Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem Programu jest wzrost zatrudnienia i spójności społecznej. Program składa się z dziesięciu Priorytetów, a te z kolei – z Działań i Poddziałań. Poddziałanie 7.2.1 PO KL jest częścią Działania 7.2, stanowiącego część Priorytetu VII. Programem zarządza Minister właściwy ds. infrastruktury i rozwoju regionalnego. Za wdrażanie (między innymi) Priorytetu VII PO KL w poszczególnych regionach odpowiedzialne są Urzędy Marszałkowskie. Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego współpracuje w tym zakresie z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej (ROPS) w Toruniu.

Poddziałanie 7.2.1, którego dotyczyła przeprowadzona ewaluacja, obejmowało przedsięwzięcia ukierunkowane na aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Poszczególne projekty były realizowane przez instytucje i organizacje, które uzyskały na ten cel dofinansowanie z PO KL, przyznawane w organizowanych przez ROPS konkursach.

## 3.2 Cele i pytania badawcze

Główny cel ewaluacji stanowiła ocena, w jakim stopniu realizacja projektów w ramach Poddziałania 7.2.1 w województwie kujawsko-pomorskim przyczyniła się do poprawy sytuacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym objętych wsparciem.

Szczegółowe cele badania obejmowały:

- 1) Ocenę wpływu kryterium dostępu odnoszącego się do efektywności zatrudnieniowej na skuteczność projektów oraz trwałość rezultatów.
- 2) Zidentyfikowanie najskuteczniejszych form wsparcia.
- 3) Przygotowanie modeli skutecznego wsparcia dla każdej z następujących grup społecznych:
  - a) osób niepełnosprawnych,
  - b) osób młodych w wieku 15-25 lat,
  - c) osób starszych w wieku 45+/50+ (dolna granica zależna od założeń projektu).

Listę obszarów i pytań badawczych, sporządzoną przez Zamawiającego i uzupełnioną przez Wykonawcę, przedstawiono w poniższej Tabeli (dodatkowe obszary i pytania badawcze, zaproponowane przez Wykonawcę, zaznaczono gwiazdką). Trzy pierwsze obszary: skuteczność, użyteczność i trwałość odpowiadają kryteriom, w oparciu o które prowadzona została ewaluacja. Kryteria te zostały ujęte w formie pytań, które w poniższej tabeli zostały zapisane kursywą.

**Tabela 1: Obszary i pytania badawcze**

| I   | SKUTECZNOŚĆ | <i>Czy typy wsparcia możliwe do realizacji w ramach Poddziałania 7.2.1 są skuteczne w kontekście realizacji celu głównego PO KL i należy je stosować w kolejnej perspektywie finansowej 2014-2020?</i> |
|-----|-------------|--|
| I.1 |             | Które z dostępnych form wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym należy uznać za najbardziej skuteczne z punktu widzenia efektywności zatrudnieniowej?  |
| I.2 |             | Jaki wpływ na skuteczność projektów miała realizacja projektów w partnerstwie? Czy projekty realizowane w partnerstwie międzysektorowym charakteryzowały się wyższą skutecznością?                     |

<sup>8</sup> Zasadniczo realizacja projektów w ramach PO KL ma się zakończyć do 30 czerwca 2015 roku, a wydatki ponoszone w ramach tych projektów będą kwalifikowane do pokrycia ze środków programu do końca 2015 roku. Porównaj: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: *Zasady dotyczące zamknięcia PO KL*, Warszawa, 22 sierpnia 2013, s. 3.

|            |   |   |
|------------|---|---|
| I.3        | Czy skuteczność projektów jest zależna od długości trwania wsparcia projektowego danej osoby?   |   |
| I.4        | Czy skuteczność projektów jest związana z zaplanowaną liczbą form wsparcia dla jednej osoby? Czy projekty oferujące bardziej zróżnicowane wsparcie rzeczywiście są bardziej skuteczne?  |   |
| I.5        | Czy występuje zróżnicowanie pod względem skuteczności form wsparcia w odniesieniu do różnych grup społecznych? Czy występuje zróżnicowanie w odniesieniu do płci?   |   |
| I.6        | Jakie formy wsparcia okazały się najbardziej skuteczne dla poniższych grup: - osób niepełnosprawnych, - osób młodych w wieku 15-25 lat, - osób starszych w wieku 45+/50+?   |   |
| I.7        | Jaki model wsparcia byłby najbardziej skuteczny w odniesieniu do powyższych trzech grup społecznych?  |   |
| I.8        | Czy skuteczność realizowanych projektów jest rzeczywista? Czy bez wsparcia projektowego uczestnicy znaleźliby pracę? Czy okres pozostawania bez zatrudnienia jest krótszy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zostały objęte wsparciem w ramach projektów niż dla osób pozbawionych tego wsparcia?      |   |
| I.9        | Czy istnieją w polityce społecznej kraju rozwiązania nieuwzględnione w ramach Poddziałania 7.2.1, które są skuteczne w kontekście osiągnięcia celu głównego PO KL? Jakże?   |   |
| I.10       | Jakie rozwiązania w zakresie wspierania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym istniejące w innych krajach mogłyby okazać się skuteczne na gruncie polskim?   |   |
| I.11       | Czy istnieją innowacyjne rozwiązania wypracowane w projektach PO KL, które mogłyby okazać się skuteczne we wspieraniu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym? Jakże?  |   |
| I.12       | * Czy wprowadzenie kryterium efektywności zatrudnieniowej spowodowało wystąpienie lub nasilenie <i>creamingu</i> ?  |   |
| I.13       | * Czy projekty realizowane w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL były oparte na właściwej diagnozie sytuacji, w szczególności odnoszącej się do popytu narynku pracy?   |   |
| I.14       | * W jaki sposób zostały znalezione i pozyskane miejsca pracy dla uczestników projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL, którym udało się powrócić na rynek pracy? Jakie działania w tym zakresie są najbardziej skuteczne?  |   |
| <b>II</b>  | <b>UŻYTECZNOŚĆ</b>  | <i>Czy działania przewidziane w projektach 7.2.1 odpowiadają na potrzeby osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?</i>    |
| II.1       | Jakiego rodzaju wsparcie jest najbliższe potrzebom osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?  |   |
| II.2       | Czy wsparcie oferowane w projektach okazało się wystarczające w kontekście potrzeb ich uczestników?   |   |
| II.3       | Jakich form wsparcia brakowało w projektach? Jakie inne formy działań mogłyby okazać się użyteczne dla uczestników projektów?   |   |
| <b>III</b> | <b>TRWAŁOŚĆ</b>   | <i>Czy efektywność zatrudnieniowa projektów realizowanych w Poddziałaniu 7.2.1 jest rezultatem trwałym czy chwilowym?</i> |
| III.1      | Jakiego rodzaju zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie pojawiało się najczęściej? (umowa cywilno-prawna, umowa o pracę na czas określony, na czas nieokreślony, jaki wymiar etatu, jaka liczba godzin, jaka długość trwania umów, jaka wysokość wynagrodzenia oraz w jakich branżach i na jakich stanowiskach) |   |
| III.2      | W jakim okresie po zakończeniu udziału w projekcie wskaźnik efektywności zatrudnieniowej jest najwyższy?  |   |
| III.3      | Czy efekty projektów, dla których stosowane było kryterium dostępu odnoszące się do efektywności zatrudnieniowej, są trwalsze od innych?  |   |
| III.4      | Czy projekty uwzględniające udział otoczenia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym mają trwalsze rezultaty?  |   |

|            |  |
|------------|--|
| III.5      | Jakie poza zatrudnieniem trwałe efekty dla uczestników zostały wypracowane dzięki projektom?   |
| III.6      | Które rezultaty projektów charakteryzowały się największą trwałością?  |
| III.7      | * W jakiego typu podmiotach (instytucjach ekonomii społecznej, zakładach pracy chronionej, organizacjach pozarządowych, instytucjach administracji publicznej lub firmach) znaleźli zatrudnienie uczestnicy projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL, którym udało się powrócić na rynek pracy? |
| III.8      | * Czy uczestnicy projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL, którzy zostali zatrudnieni, napotykali w swoich miejscach pracy problemy utrudniające utrzymanie zatrudnienia lub dalszą integrację społeczną? Jeżeli tak, to jakiego rodzaju problemy napotykali?                                   |
| <b>IV.</b> | <b>* OCZEKIWANIA UCZESTNIKÓW</b>   |
| IV.1       | * Jakie oczekiwania wobec projektów prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL mieli ich uczestnicy?   |
| IV.2       | * Czy oczekiwania uczestników projektów prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL wpływały na efekty projektów? Jeżeli tak, to w jaki sposób?   |
| <b>V.</b>  | <b>* WSKAŹNIKI</b>   |
| V.1        | * Czy wskaźniki wykorzystywane w Poddziałaniu 7.2.1 PO KL we właściwy sposób zdają sprawę z efektów prowadzonych przedsięwzięć? Na czym polegają ewentualne mankamenty stosowanych dotychczas wskaźników?  |
| <b>VI.</b> | <b>* UPOWSZECHNIANIE ROZWIĄZAŃ</b>   |
| VI.1       | * Czy istnieją bariery, które mogą utrudniać upowszechnianie lub wprowadzanie w województwie kujawsko-pomorskim nowych rozwiązań w zakresie integracji zawodowej? Jakie działania są potrzebne w celu obniżenia lub wyeliminowania ewentualnych barier?  |
| VI.2       | * Jakie sposoby promowania nowych rozwiązań w zakresie integracji zawodowej wśród instytucji działających w obszarze pomocy oraz integracji społecznej będą najbardziej skuteczne?   |

### 3.3 Metody

Badanie zostało przeprowadzone przy zastosowaniu komplementarnych technik badawczych. Ich zestaw obejmował:

1) **Analizę danych zastanych**, obejmującą:

- a) dokumenty programowe PO KL 2007-2013,
- b) projekt RPO WKP 2014-2020,
- c) dokumenty strategiczne, dotyczące rozwoju kraju i województwa kujawsko-pomorskiego,
- d) akty prawne,
- e) informacje o projektach PO KL oraz o ich uczestnikach, w tym:
  - bazy danych dotyczących innowacyjnych i ponadnarodowych projektów z zakresu integracji społecznej i zawodowej, realizowanych w ramach PO KL,
  - wnioski o dofinansowanie projektów w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim,
  - baza danych uczestników projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim (PEFS),

- f) raporty z dotychczasowych badań oraz krajowe i zagraniczne publikacje naukowe dotyczące integracji społecznej, w tym zawodowej,
- g) dane ze statystyki publicznej, dotyczące m.in. bezrobocia.

## 2) **Badanie ankietowe CATI z osobami, które zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim**

Badanie przeprowadzono na losowej próbie warstwowej, liczącej **N=502** respondentów. Próba była warstwowa ze względu na cechy demograficzne i społeczne uczestników projektów – płeć, wiek, niepełnosprawność, wykształcenie i miejsce zamieszkania – oraz ze względu na to, czy projektodawca był zobowiązany do zadeklarowania i osiągnięcia określonego poziomu efektywności zatrudnieniowej. Pod względem tego ostatniego kryterium próba została dobrana w sposób nieproporcjonalny, co zwiększyło możliwości przedstawiania wyników w obu podgrupach. W obrębie każdej podgrupy rozkład próby pod względem cech demograficznych i społecznych był proporcjonalny.

Trudności w pozyskaniu danych, które byłyby potrzebne do rzetelnego oszacowania efektu netto na podstawie badania z udziałem prób kontrolnych przesądziły o objęciu badaniem wyłącznie osób, które korzystały ze wsparcia. Ze względu na nieproporcjonalny dobór próby przy obliczaniu wyników zastosowano wagi.

## 3) **Badanie ankietowe CAWI z przedstawicielami instytucji, które realizowały projekty w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim** (instytucje te są nazywane w raporcie „projektodawcami”)

Badanie objęło **N=76** instytucji. Zamiast początkowo planowanego badania na próbie liczącej N=50 instytucji przeprowadzono badanie pełne. Populacja instytucji realizujących projekty polegające na udzielaniu bezpośredniego wsparcia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym wynosiła 92 podmiotów. Uzyskana liczba wypełnionych ankiet stanowi 83% populacji. Objęcie badaniem większej grupy instytucji, niż początkowo zakładano, było podyktowane dążeniem do uniknięcia sytuacji, w której liczba odpowiedzi udzielonych na pytania nie zadawane wszystkim respondentom okazałaby się zbyt mała, żeby zebrane dane mogły zostać wykorzystane<sup>9</sup>.

## 4) **Studia przypadków obejmujące projekty z zakresu integracji społecznej i zawodowej**

Badanie dotyczyło 6 przypadków, dobranych spośród projektów realizowanych w ramach Priorytetów VI i VII PO KL (tj. Priorytetów *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* oraz *Promocja integracji społecznej*). Zostało przeprowadzone za pomocą wywiadów jakościowych (18) oraz analizy danych zastanych dotyczących badanych projektów. W poszczególnych wywiadach brało udział od 1 do 4 respondentów. Spośród 18 wywiadów 16 przeprowadzono bezpośrednio, a 2 telefonicznie.

Do badania wstępnie wybierano projekty, w przypadku których informacje zamieszczone we wnioskach o dofinansowanie projektów<sup>10</sup>, znalezione w Internecie lub przekazane przez respondentów pozwalały spodziewać się występowania skutecznych rozwiązań w zakresie integracji zawodowej. Ze względu na pytania badawcze, wyznaczające zakres

<sup>9</sup> Ryzyko to wynikało z dwóch okoliczności. Po pierwsze, niektóre pytania zamieszczone w kwestionariuszu były skierowane wyłącznie do części respondentów (wybierane odpowiedzi decydowały o dalszym przebiegu ankiety). Po drugie, do analizy opinii na temat wpływu poszczególnych cech demograficznych na szanse podjęcia pracy przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym zastosowano technikę *conjoint*. Dostarczenie danych, które mają zostać przeanalizowane tą techniką, wymaga od respondentów znacznego zaangażowania. W tym przypadku byli proszeni o uszeregowanie 16 profili hipotetycznych uczestników projektów, z których każdy został scharakteryzowany pod względem pięciu cech, według szans podjęcia przez nich pracy po zakończeniu udziału w projekcie. W celu uniknięcia udzielania przez respondentów przypadkowych odpowiedzi, lub rezygnowania z udziału w badaniu, pytanie to nie było obligatoryjne.

<sup>10</sup> Analiza wniosków o dofinansowanie dotyczyła wyłącznie wniosków z projektów prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim. Wnioski zostały udostępnione przez ROPS w Toruniu.

ewaluacji, projekty dobierano w taki sposób, żeby znalazły się wśród nich przedsięwzięcia skierowane do różnych grup docelowych (młodzieży, osób w wieku 50+ oraz niepełnosprawnych), innowacyjne, a także realizowane z udziałem partnerów zagranicznych. O tym, czy dany projekt ostatecznie zostanie zakwalifikowany do badania, decydował przebieg wstępnej rozmowy telefonicznej z przedstawicielem projektodawcy.

#### **5) Warsztat heurystyczny z udziałem osób zaangażowanych w realizowanie wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.**

Warsztat został poświęcony omówieniu wstępnych wyników badania oraz dyskusji nad projektem rekomendacji. W warsztacie wzięło udział 9 osób: przedstawiciele ROPS w Toruniu, instytucji realizujących projekty finansowane z Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim oraz dwoje badaczy Dyspersji.

#### **Ramka 1: Uwaga dotycząca sposobu prezentowania wyników badań ankietowych**

W przypadku pytań, na które respondenci mogli udzielić tylko jednej odpowiedzi, niesumowanie się wyników do 100% wynika z zaokrągleń.

W przypadku badania CATI z uczestnikami projektów na wykresach przedstawiono ważne wyniki i nieważone liczebności respondentów (poprzedzone literą „N”). Zastosowanie wag sprawia, że opierając się wyłącznie na odsetkach odpowiedzi prezentowanych na wykresach oraz liczbie odpowiadających nie można stwierdzić ilu respondentów udzieliło poszczególnych odpowiedzi.

*Źródło: Dyspersja*

## 4 Wyniki badania

### 4.1 Problemy osób przystępujących do projektów

Zdecydowanie najbardziej powszechnym problemem osób przystępujących do projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL były małe szanse znalezienia pracy. Problem ten odczuwały ponad trzy czwarte (77%) osób rozpoczynających korzystanie ze wsparcia. Wynik ten wskazuje na stosunkowo wysoki poziom zgodności pomiędzy celami Poddziałania 7.2.1 PO KL, które obejmowały między innymi integrację zawodową, a profilem osób zakwalifikowanych do udziału w projektach.

Brak zatrudnienia zwiększa ryzyko wystąpienia również innych czynników zwiększających zagrożenie wykluczeniem społecznym, w tym ubóstwa. Zła sytuacja finansowa stanowiła problem blisko trzech piątych (57%) osób zaczynających udział w projektach.

Pozostałe problemy były przez respondentów wskazywane zdecydowanie rzadziej. Ponad jedna czwarta (28%) uczestników zmagala się ze złym nastrojem, jednej czwartej (25%) brakowało możliwości ciekawego spędzania wolnego czasu a dla około jednej piątej (21%) problem stanowił zły stan zdrowia. Na końcu listy problemów, pod względem częstości ich deklarowania przez respondentów, znalazły się: trudności z innymi ludźmi (17%), zła sytuacja mieszkaniowa (9%) oraz nałogi (5%).

Poszczególne problemy występowały podobnie często wśród uczestników projektów, w których nie obowiązywało kryterium efektywności zatrudnieniowej oraz wśród osób objętych wsparciem po jego wprowadzeniu. Uzyskany wynik można interpretować jako argument na rzecz tezy, że wprowadzenie tego kryterium nie wywołało nasilenia się efektu *creamingu*. Nie jest to jednak argument rozstrzygający, choćby dlatego, że za pomocą badania ankietowego nie sposób precyzyjnie zdiagnozować natężenia poszczególnych problemów. Ponadto informacje uzyskane w wywiadach jakościowych z projektodawcami wskazują, że część z nich po wprowadzeniu kryterium efektywności zatrudnieniowej zaczęła przywiązywać większą wagę do rekrutowania uczestników cechujących się wysoką motywacją do podjęcia pracy (co świadczyłoby o pojawieniu się lub nasileniu *creamingu*)<sup>11</sup>.

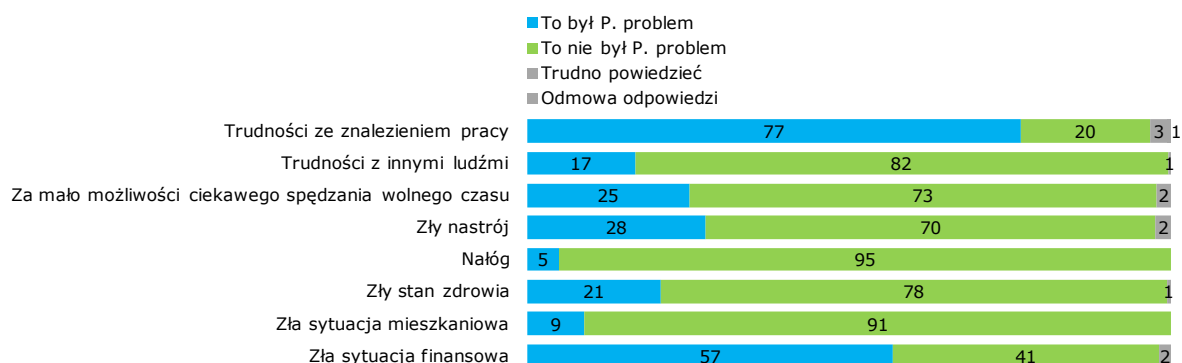
Problemy ze zdrowiem wskazywały najczęściej osoby z orzeczoną niepełnosprawnością (43% w porównaniu z 9% wśród osób pełnosprawnych). Częstość występowania problemów zdrowotnych rosła również wraz z wiekiem: od 4% wśród młodzieży, poprzez 17% wśród osób w wieku 26-44 lata do 33% wśród osób, które ukończyły 45 lat<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Porównaj: rozdział 4.5.1.2 „Motywacja uczestników”.

<sup>12</sup> Porównaj: Tabela 1 w Aneksie 1.

**Wykres 2: Proszę sobie przypomnieć, jaka była P. sytuacja pod różnymi względami, kiedy zaczynał(a) P. udział w projekcie (%) [N=502] (P29)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

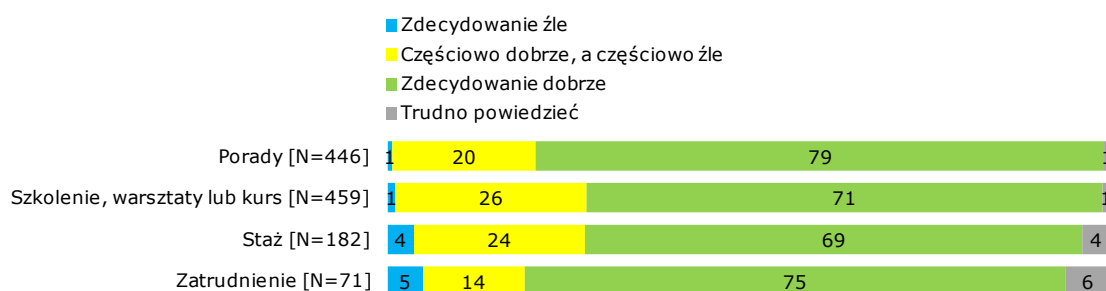
## 4.2 Jakość wsparcia

### 4.2.1 Ocena poszczególnych form wsparcia

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL byli w zdecydowanej większości usatysfakcjonowani jakością otrzymanej pomocy. Poszczególne rodzaje pomocy oceniło zdecydowanie dobrze od ponad dwóch trzecich do prawie czterech piątych respondentów.

Najwyższy odsetek ocen jednoznacznie pozytywnych, sięgający blisko czterech piątych (79%), uzyskały otrzymane porady. Spośród osób, które w ramach projektów zostały zatrudnione<sup>13</sup>, tę formę wsparcia oceniły pozytywnie trzy czwarte (75%). W przypadku szkoleń, warsztatów i kursów analogiczny odsetek był tylko niewiele niższy (71%), podobnie jak w przypadku staży (69%). Zarazem w przypadku żadnego rodzaju wsparcia odsetek ocen jednoznacznie negatywnych nie przekroczył poziomu 5%.

**Wykres 3: Proszę ocenić po kolei czy to, z czego korzystał(a) P. w projekcie, było dobrze czy źle przeprowadzone (%) (P25)**



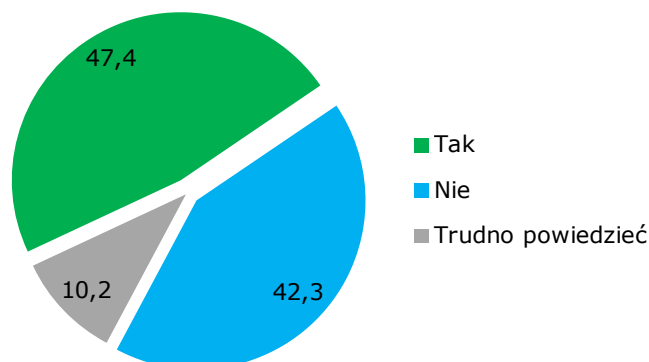
Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

<sup>13</sup> Do rodzajów pomocy udzielanej w ramach projektów należało m.in. subsydiowane, wspierane i wspomagane zatrudnienie.

## 4.2.2 Deficytowe formy wsparcia

Pomimo, że poszczególne formy wsparcia zostały ocenione pozytywnie przez zdecydowaną większość osób, które z nich korzystały, blisko połowa (47%) uczestników uważała, że pod niektórymi względami projekty, w których brali udział, można byłoby poprawić, żeby stały się bardziej przydatne.

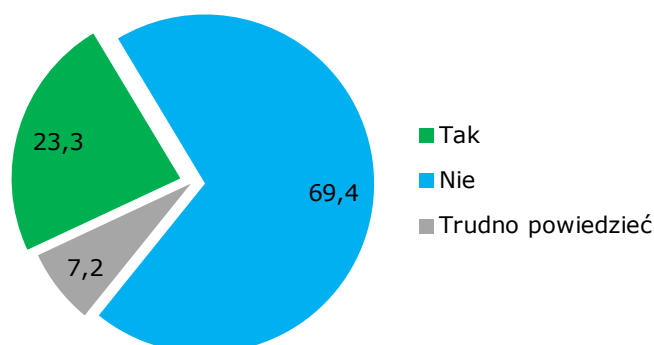
**Wykres 4: Czy można byłoby coś poprawić w projekcie, żeby był P. bardziej przydatny? (%) [N=502] (P26)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Istotnym mankamentem części projektów był zbyt wąski zakres wsparcia. Spośród uczestników blisko co czwarty (23%) uważał, że wsparcie otrzymane w ramach projektu nie było kompletne.

**Wykres 5: Czy jakiegóż rodzaju potrzebnej P. pomocy w ogóle P. nie otrzymał(a) w tym projekcie albo otrzymał(a) P. za mało? (%) [N=502] (P20)**

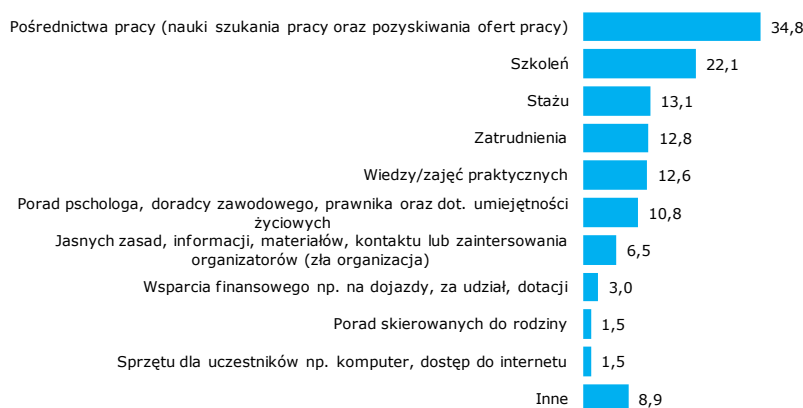


Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Respondenci, którzy uważali, że otrzymana pomoc nie w pełni odpowiadała na ich potrzeby, stosunkowo najczęściej skarżyli się na niezaoferowanie im, lub zaoferowanie w zbyt małym zakresie, pośrednictwa pracy. Deficyt pośrednictwa pracy został wskazany przez ponad jedną trzecią (35%) respondentów z tej grupy. Ponad jedna piąta (22%) uważała, że w projekcie brakowało szkoleń. Po 13% jako wadę projektu wskazało brak zatrudnienia lub brak stażu. Tak samo liczna grupa (13%) zgłosiła, że podczas zajęć, które miały ich nauczyć wykonywania zawodu, uzyskali zbyt mało wiedzy praktycznej. Listę zastrzeżeń dotyczących kompletności wsparcia, sformułowanych przez co najmniej jedną dziesiątą respondentów (11%), zamyka uwaga, zgodnie z którą w projekcie nie zapewniono w wystarczającym stopniu porad psychologicznych, dotyczących wyboru zawodu lub innych umiejętności potrzebnych do radzenia sobie w życiu.



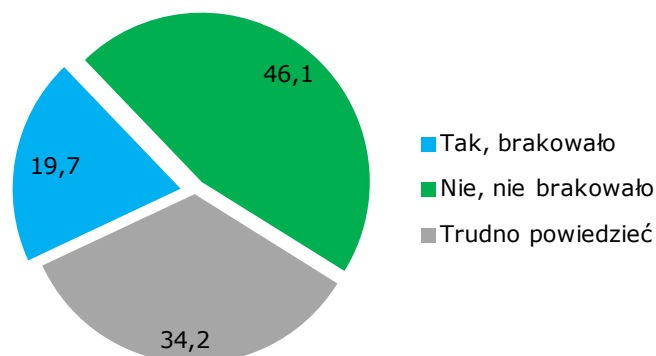
**Wykres 6: Jakiego rodzaju potrzebnej P. pomocy w ogóle P. nie otrzymał(a) w projekcie albo otrzymał(a) P. za mało? (%) [N=117] (P21)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Opinie uczestników projektów znalazły potwierdzenie w wynikach badania przeprowadzonego z przedstawicielami projektodawców. Przedstawiciel co piątej (20%) instytucji prowadzącej projekt w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim przyznał, że w prowadzonym projekcie brakowało jakiejś formy wsparcia, która byłaby przydatna. Nieco mniej niż połowa (46%) projektodawców uważała zrealizowany przez siebie projekt za kompletny. Około jedna trzecia (34%) nie była natomiast w stanie tego ocenić, co może świadczyć o braku lub o niezadowalającej jakości prowadzonej w ramach projektu ewaluacji.

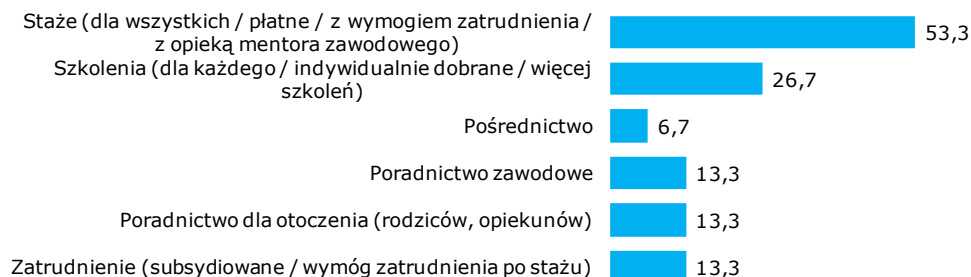
**Wykres 7: Czy w projekcie realizowanym przez Państwa w województwie kujawsko-pomorskim w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL brakowało jakiejś formy wsparcia, która byłaby przydatna? (%) [N=76] (P21)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Przedstawiciele instytucji realizujących projekty jako formę wsparcia, której nie zastosowali w wystarczającym zakresie, wskazywali najczęściej staże. Taką odpowiedź podała ponad połowa (53%) spośród przedstawicieli projektodawców, którzy dostrzegali braki w realizowanych przez siebie projektach. Respondenci zgłaszali potrzebę objęcia stażami większego odsetka uczestników projektów, stosowania wymogu zatrudnienia stażysty po odbyciu stażu oraz wspierania stażystów przez mentora zawodu. Wśród deficytowych form wsparcia na drugim miejscu znalazły się szkolenia, wskazane przez dwukrotnie mniej liczną grupę respondentów (27%).

### Wykres 8: Jakiej przydatnej formy wsparcia brakowało w projekcie realizowanym przez Państwa w województwie kujawsko-pomorskim w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL? (%) [N=15](P22Z)



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Uczestnicy projektów zdecydowanie częściej, niż projektodawcy, jako brakującą formę wsparcia wskazywali pośrednictwo pracy. Prawdopodobnie część uczestników uważała pomoc otrzymaną w formie pośrednictwa pracy za niewystarczającą, jeżeli nie doprowadziła do uzyskania satysfakcjonującego zatrudnienia. Oczekiwanie „pośrednictwa pracy” mogło być zatem w ich przypadku równoznaczne z oczekiwaniem „otrzymania pracy”.

*Były takie pytania: „a potem dostanę pracę?” właśnie. (...) Oczekiwali tego, że pracę też dostaną. Nie przyszło im, niektórym osobom [do głowy], że w momencie kiedy ten staż trwa już 3-4 miesiące może warto byłoby się samemu już rozejrzeć, czegoś poszukać, być może już nawet u tego pracodawcy. Czekali niektórzy po prostu już do ostatniego dnia, że dostaną umowę po prostu do ręki. No mimo wszystko jeszcze taka mała własna inicjatywa.*

Z kolei projektodawcy częściej niż uczestnicy uważali, że w projektach brakowało staży. Dysponując lepszą orientacją na rynku pracy niż osoby zagrożone wykluczeniem społecznym prawdopodobnie mogli w większym stopniu docenić staże jako drogę prowadzącą do zatrudnienia.

### 4.2.3 Rozpoznanie i uwzględnienie potrzeb uczestników

Na stopień dopasowania projektu do potrzeb uczestników wpływał poziom zaangażowania pracowników instytucji prowadzącej projekt w komunikację z osobami, którym udzielali wsparcia. O istnieniu takiego bezpośredniego związku pozwalają wnioskować wyniki wywiadów jakościowych z projektodawcami:

B: - Czy oczekiwania tych osób dotyczące kształtu projektu pokrywają się z tym, co Państwo myślą, że dla tych osób będzie najlepsze i pozwoli im najlepiej ten cel osiągnąć?

R: - Myślę, że z reguły tak. Nie zgłaszają potrzeby jakichś dodatkowych form wsparcia. Ani też, że czegoś jest za dużo tutaj.

B: - Nie protestują przeciw jakimś działaniom?

R: - Nie, nie, nie.

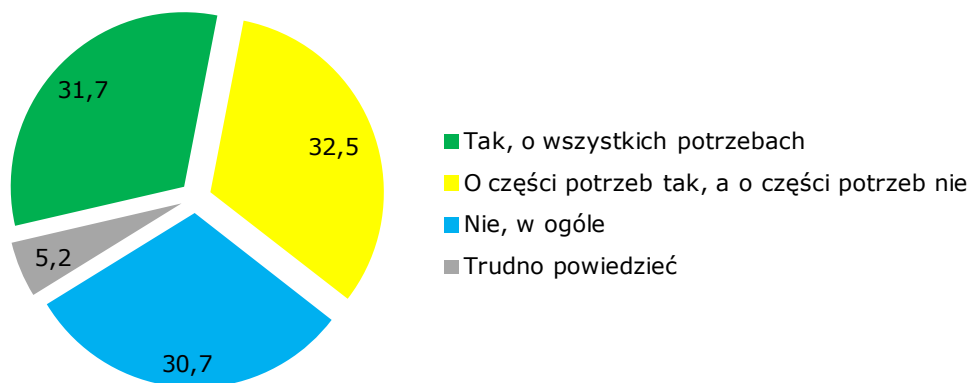
B: - Nie ma tego typu barier, że coś dla nich byłoby dobre, a te osoby nie chcą w tym uczestniczyć?

R: - Nie. My raczej staramy się z nimi rozmawiać i jakby dopytywać się.

Wśród osób korzystających ze wsparcia opinie na temat tego, w jakim stopniu projektodawcy dowiedzieli się o ich potrzebach, okazały się zróżnicowane. Po około jednej trzeciej uczestników projektów uznało, że projektodawcy dowiedzieli się od nich o wszystkich potrzebach (32%), dowiedzieli się o części potrzeb (33%) lub nie

dowiedzieli się wcale (31%). Stopień rozpoznania potrzeb różnił się w zależności od wieku uczestników. Osoby, które ukończyły 50 rok życia, dwukrotnie częściej, niż najmłodszy uczestnicy projektów (w wieku 15-25 lat) spotykały się z sytuacją, w której projektodawcy w ogóle nie dowiadywali się od nich o ich potrzebach (odpowiednio: 38% i 19%)<sup>14</sup>.

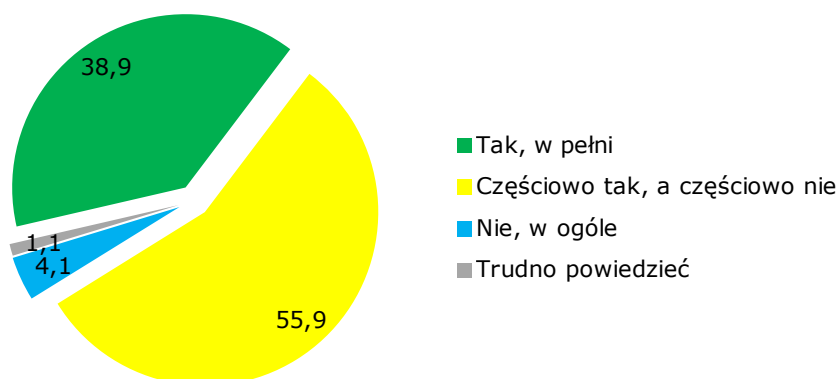
**Wykres 9: Czy w projekcie przed udzieleniem pomocy dowiedziano się od P. jakiej pomocy P. potrzebuje? (%) [N=502] (P22)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Potrzeby wyrażone przez uczestników, którym дано taką sposobność, zazwyczaj nie były ignorowane. Zdaniem ponad połowy (56%) respondentów należących do tej grupy ujawnione przez nich potrzeby zostały uwzględnione częściowo, w opinii blisko dwóch piątych (39%) zostały uwzględnione w pełni, a tylko według 4% całkowicie pominięto informacje, które przekazali na temat swoich potrzeb.

**Wykres 10: Czy w projekcie uwzględniono to, co powiedział(a) P. o swoich potrzebach? (%) [N=332] (P23)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Początkowe oczekiwania uczestników nie zawsze są zbieżne z zasadniczymi celami projektów ukierunkowanych na aktywizację zawodową i społeczną. Jednak nawet w takich przypadkach wzięcie tych oczekiwań pod uwagę jest istotne. Zwłaszcza osoby znajdujące się w najcięższej sytuacji mogą oczekiwać w pierwszej kolejności pomocy materialnej. Udzielenie takiej pomocy często jest konieczne w celu objęcia ich wsparciem, które ma bardziej bezpośredni związek z celami projektu.

*Widać było, że te osoby, nie wszystkie oczywiście, ale większość z nich jednak oczekują tego, żeby coś im dać. Na początku to był problem, bo [żeby dostać] stypendium szkoleniowe [to] ta osoba musi rzeczywiście uczestniczyć w tych zajęciach, nie powinna się spóźniać. Trochę to na początku dało się zauważyć, że przychodzili, podpisywali się, czekali*

<sup>14</sup> Porównaj: Tabela 2 w Aneksie 1.

*na posiłek, a potem to już tak różnie. Ale (...) po to były te spotkania, wszyscy też ci specjaliści, którzy motywowali, żeby oni [uczestnicy] wiedzieli, że żeby coś dostać, to muszą też coś z siebie dać. Ale na początek nie było łatwo.*

Przytoczona wypowiedź wskazuje również, że motywacja uczestników może ulegać zmianie pod wpływem udzielanego wsparcia. Również inni projektodawcy potwierdzali, że część uczestników dopiero z czasem uświadamia sobie w pełni własne potrzeby:

*Przede wszystkim te osoby oczekiwały (...) pracy. Myślę, że czasami nie potrafili identyfikować tych innych potrzeb. (...) Myślę, że oni sami to może nie bardzo wiedzieli. Oni oczekiwali, że no po prostu przyjdą do projektu i przede wszystkim (...) nie mogli się doczekać kiedy [będą] te staże, ale w momencie kiedy zaczęły się te warsztaty to chyba sami dopiero uświadamiali sobie, że to (...) okazało się, że bardzo, bardzo potrzebne.*

Niepełne uświadamianie sobie własnych potrzeb przez uczestników projektów sprawia, że tym większa odpowiedzialność za ich zdiagnozowanie spoczywa na projektodawcy. Zarazem informacje uzyskane od osoby, której ma zostać udzielone wsparcie, powinny zostać uwzględnione jako istotna przesłanka przy doborze wsparcia.

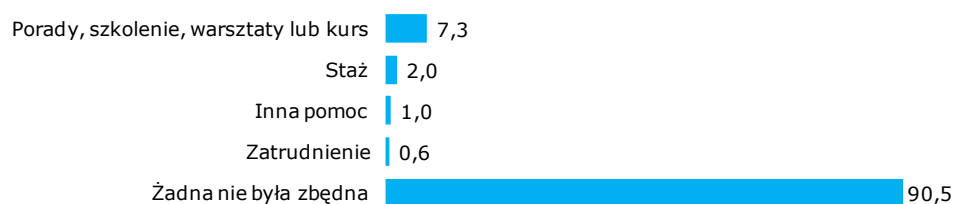
#### 4.2.4 Zbędne formy wsparcia

O ile zbyt wąski zakres wsparcia w projektach prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 stanowił znaczący problem, o tyle problem odwrotny: otrzymywania przez uczestników projektów wsparcia, które nie było im potrzebne, występował prawdopodobnie<sup>15</sup> na niewielką skalę. Przeszło dziewięciu na dziesięciu (91%) uczestników projektów żadnej formy pomocy, którą otrzymali, nie uważało za zbędną. Ten wynik przemawia na rzecz tezy, że wsparcie w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL było generalnie udzielane w sposób efektywny (środki zasadniczo nie były marnowane na finansowanie przedsięwzięć niepotrzebnych).

Stosunkowo najczęściej uczestnicy uznawali za nieprzydatną którąś z form wsparcia zaliczanych do kategorii porad, szkoleń, warsztatów lub kursów. Jednak również w tym przypadku grupa osób uważających co najmniej jedną formę otrzymanego wsparcia za nieprzydatną okazała się nieliczna: stanowiła 7% korzystających.

#### Wykres 11: Czy jakiegoś rodzaju pomoc, którą P. otrzymał(a) w projekcie [Tytuł projektu] była P. niepotrzebna, zbędna?<sup>16</sup> (%) [N=502] (P17)

O poszczególne kategorie byli pytani respondenci, którzy z nich korzystali.



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

<sup>15</sup> Ostrożność w formułowaniu tego wniosku wynika z faktu, że opiera się wyłącznie na informacjach uzyskanych od osób, które zakończyły udział w projektach. Opinia części z nich może nie być trafna. Zarazem jednak udział w projektach powinien zwiększać stopień rozpoznania własnych potrzeb przez uczestników.

<sup>16</sup> Respondenci mogli wskazać jedną lub więcej odpowiedzi.

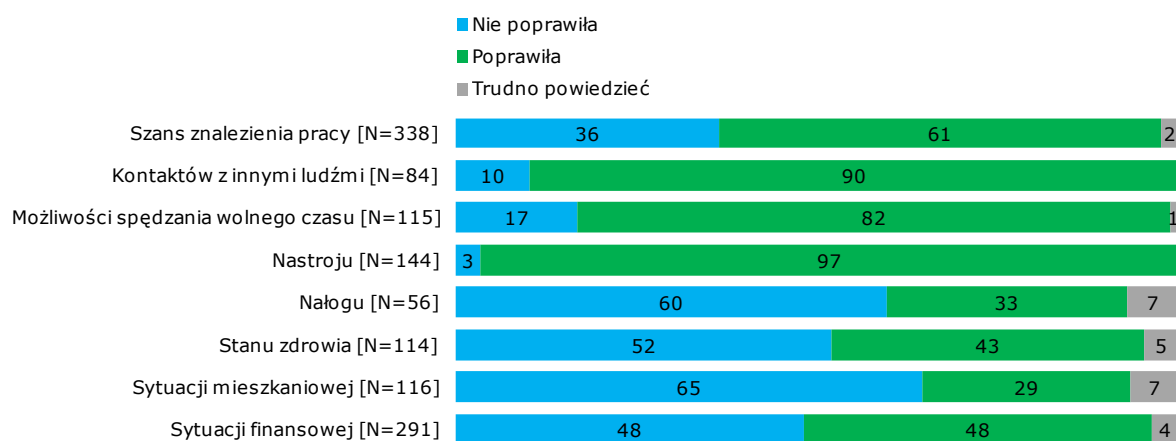
## 4.3 Integracja społeczna uczestników projektów

### 4.3.1 Przewycięzanie problemów

Skuteczność wsparcia udzielonego w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w przewycięzaniu poszczególnych problemów różniła się w zależności od ich rodzaju. Przejściową lub trwałą poprawę pod danym względem uzyskali: prawie wszyscy uczestnicy, których problemem w momencie rozpoczynania udziału w projekcie był zły nastrój (97%), dziewięciu na dziesięciu (90%) uczestników odczuwających wówczas problemy w kontaktach z innymi ludźmi oraz około ośmiu na dziesięciu (82%) skarżących się na niedostatek możliwości ciekawego spędzania wolnego czasu. Pod względem szans znalezienia pracy udział w projekcie poprawił sytuację około trzech piątych (61%) spośród osób, które (we własnej opinii) tego potrzebowały. Korzystną zmianę odnotowała również co druga (48%) osoba, która rozpoczynając udział w projekcie miała kłopoty finansowe. Ponad dwie piąte (43%) osób odczuwających problemy zdrowotne odczuło poprawę stanu zdrowia (w przypadku części projektów uczestnicy korzystali z zajęć fizycznych lub porad dietetycznych, jednak tak duża skala poprawy prawdopodobnie wiąże się z ogólnym polepszeniem dobrostanu psychofizycznego). W przypadku około trzech na dziesięciu potrzebujących otrzymane wsparcie pomogło w ograniczeniu nałogu (33%) lub przyczyniło się do poprawy sytuacji mieszkaniowej (29%).

Z opinii uczestników wynika, że udział w projektach poprawiał szanse znalezienia pracy przede wszystkim wśród młodzieży: w kolejnych grupach wieku odsetek respondentów, którzy odczuli pod tym względem poprawę, wyniósł odpowiednio: 73%, 61% i 54%. Poprawa złego stanu zdrowia, osiągnięta dzięki udziałowi w projekcie, następowała ponad dwukrotnie częściej w przypadku kobiet (49%), niż mężczyzn (23%). Natomiast prawdopodobieństwo przynajmniej częściowego przewycięzania problemów finansowych było wyższe w przypadku osób pełnosprawnych (54%), niż wśród dotkniętych niepełnosprawnością (36%)<sup>17</sup>.

**Wykres 12: Czy pomoc, którą dostał(a) P. w projekcie, przynajmniej na pewien czas poprawiła P. sytuację pod względem... (%) (P30)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

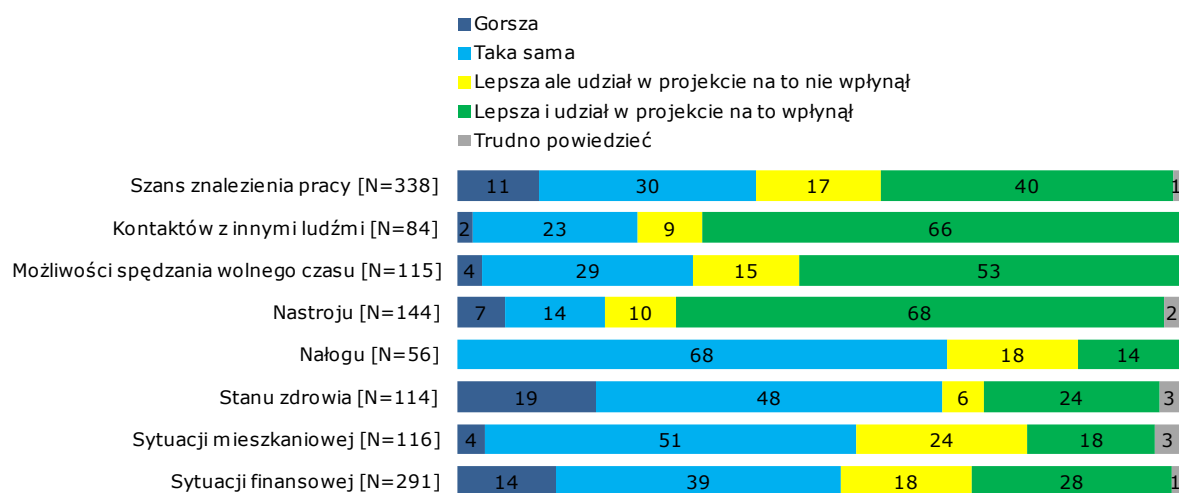
W celu sprawdzenia trwałości efektów zrealizowanych projektów respondentów poproszono również o porównanie sytuacji aktualnej z sytuacją w momencie przystąpienia do projektu, pod względem kwestii, które stanowiły dla nich problem gdy rozpoczynali korzystanie ze wsparcia. Z obecnej perspektywy projekty najczęściej

<sup>17</sup> Porównaj: Tabela 3 a, b, c w Aneksie 1.

poprawiały sytuację uczestników pod względem nastroju (68%) i kontaktów z innymi ludźmi (66%), a także – już nieco rzadziej – możliwości ciekawego spędzania wolnego czasu (53%). Na kolejnych miejscach, uszeregowanych według odsetka respondentów, którzy wciąż odczuwają osiągniętą dzięki udziałowi w projekcie poprawę pod danym względem, znalazły się: szanse wykonywania pracy (40%), sytuacja finansowa (28%), stan zdrowia (24%), sytuacja mieszkaniowa (18%) oraz nałóg (14%).

W zależności od rodzaju problemu, odsetek osób w dalszym ciągu odczuwających poprawę, do której przyczyniło się otrzymane wsparcie, okazał się od około jednej czwartej (w przypadku kontaktów z innymi ludźmi) do blisko trzech piątych (w przypadku nałogu) niższy od odsetka osób, które odczuły pod danym względem poprawę przynajmniej przez krótki okres. Poprawa kontaktów z innymi ludźmi była zatem najbardziej, a ograniczenie nałogu najmniej trwałym efektem wsparcia otrzymanego w ramach projektów. Trwałość poprawy pod względem innych problemów znajdowała się pomiędzy tymi krańcami.

**Wykres 13: A czy teraz P. sytuacja jest lepsza, taka sama czy gorsza, niż kiedy zaczynał(a) P. udział w projekcie, pod względem... (%) (P31)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

W przypadku grup stygmatyzowanych (na przykład osób bezdomnych) dodatkowym efektem projektów w zakresie integracji społecznej jest przynajmniej częściowe przezwyciężenie negatywnego wyobrażenia, jaki ma na temat tych osób ich otoczenie:

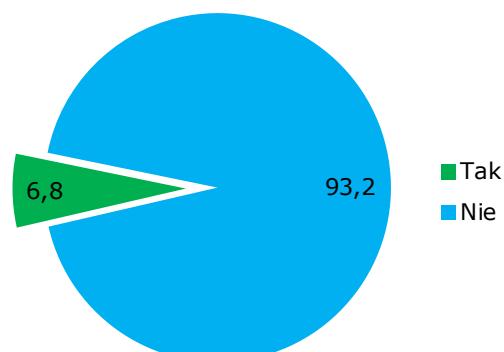
*Nawet jeżeli [wsparcie] nie zakończyło się zatrudnieniem, to też pokazało i pracodawcom i tym innym osobom, które są zatrudnione (...) w tych zakładach, że osoba bezdomna to wcale niekoniecznie ta co jest na dworcu, leżąca, pijąca. No nie wszystkie są takie. Jest oczywiście też duża grupa takich, ale nie wszyscy. I myślę, że to też jest ważne, żeby te osoby zaczęły być inaczej postrzegane po prostu w różnych środowiskach. To też ma duże znaczenie (...), że te osoby wchodzi po prostu w te normalne (...) środowiska, że inne osoby widzą, że oni normalnie pracują, normalnie wyglądają, normalnie się zachowują i normalnie przychodzą do pracy. To też jest ważne, taka zmiana trochę wizerunku tych osób bezdomnych.*

### 4.3.2 Wolontariat

Stosunkowo niewielka część osób, które brały udział w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL, podjęła następnie pracę wolontariacką – odsetek takich osób wyniósł 7%. Pod tym względem wyróżniała się grupa osób z wykształceniem pomaturalnym lub wyższym, spośród których wolontariuszem została blisko co piąta (19%). Ponadto wolontariuszami zostawały nieco częściej osoby niepełnoprawne (10%) niż pełnosprawne (5%). Biorąc pod uwagę, że niepełnosprawni są grupą, która napotyka

większe trudności na otwartym rynku pracy, można przypuszczać, że wolontariat jest dla nich czasami jedyną dostępną formą wykonywania pracy<sup>18</sup>.

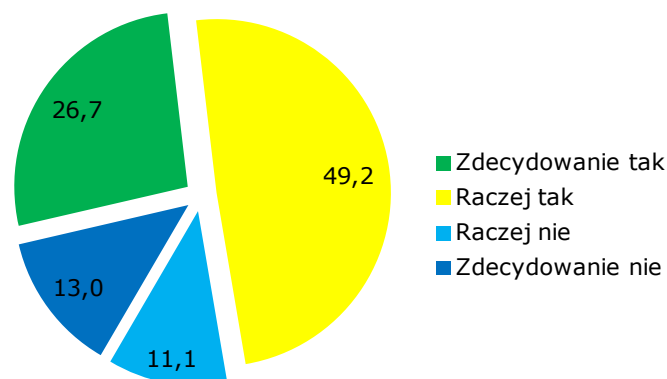
**Wykres 14: Czy po zakończeniu udziału w projekcie rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę jako wolontariusz(ka)? (%) [N=502] (P62)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Okolo trzy czwarte (76%) spośród osób, które po zakończeniu korzystania ze wsparcia w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL zajęły się wolontariatem, stwierdziło, że pomoc otrzymana w projekcie nie miała wpływu na tę decyzję. Ponad jedna czwarta (27%) była zdecydowanie przekonana, że podjęłaby się wolontariatu również bez takiej pomocy, a prawie połowa (49%) raczej tak sądziła. Blisko co czwarta (24%) spośród osób, które zostały wolontariuszami, uznała, że stało się to pod wpływem wsparcia otrzymanego w ramach projektu.

**Wykres 15: Czy bez pomocy, którą otrzymał(a) P. w projekcie, rozpocząłby (rozpoczęłaby) P. pracę jako wolontariusz(ka)? (%) [N=28] (P63)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

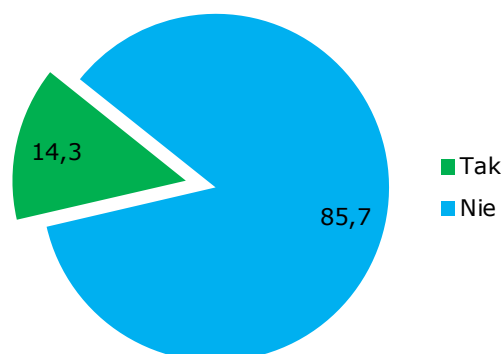
### 4.3.3 Kontynuowanie nauki

Od grupy osób, które po zakończeniu udziału w projekcie zostały wolontariuszami, dwukrotnie liczniejsza okazała się grupa tych, które rozpoczęły wówczas naukę na kolejnym szczeblu edukacji (w szkole lub na uczelni) – stanowiła 14% ogółu uczestników projektów. Na kontynuowanie nauki zdecydowały się przeszło dwie piąte (41%) spośród najmłodszych uczestników projektów, natomiast w dwóch kolejnych grupach, wyodrębnionych ze względu na wiek, taką decyzję podjęło 12% i 3% osób<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Porównaj: Tabela 4 w Aneksie 1.

<sup>19</sup> Porównaj: Tabela 5 w Aneksie 1.

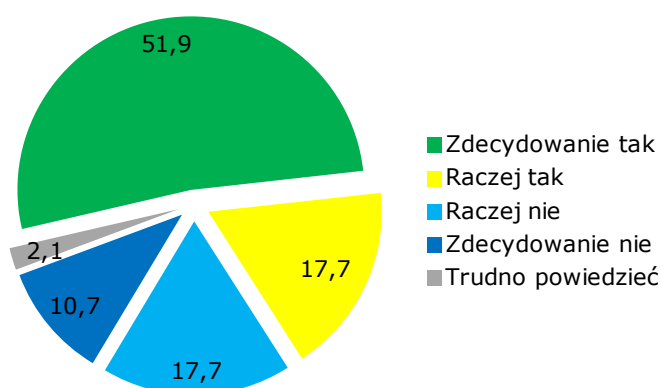
**Wykres 16: Czy po zakończeniu udziału w projekcie rozpoczął (rozpoczęła) P. naukę w szkole lub na uczelni? (%) [N=502] (P60)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Odnosząc się do faktu podjęcia nauki ponad dwie trzecie (70%) respondentów uznało, że zrobiliby to również, gdyby nie brali udziału w projekcie. Spośród osób kontynuujących naukę w przybliżeniu połowa (52%) zdecydowanie zaprzeczyła związkowi pomiędzy otrzymanym wsparciem a tą decyzją. Natomiast przeszło co czwarta (28%) spośród osób kontynuujących naukę przypisywała to udziałowi w projekcie.

**Wykres 17: Czy bez udziału w projekcie rozpoczęły (rozpoczęłyby) P. naukę w tej szkole lub na tej uczelni [tj. w szkole lub na uczelni, w której respondent rozpoczął naukę po zakończeniu udziału w projekcie]? (%) [N=59] (P61)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

## 4.4 Integracja zawodowa uczestników projektów

### 4.4.1 Poszukiwanie pracy

Poszukiwanie pracy bezpośrednio po zakończeniu udziału w projekcie prowadzonym w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL było powszechne. Świadczy to o wysokim zainteresowaniu osób, którym udzielono wsparcia, powrotem na rynek pracy.

W ciągu trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie pracy szukało około trzy czwarte (77%) uczestników. Dla większości (55%) osób, które skorzystały ze wsparcia, szukanie pracy było podczas tych trzech miesięcy jednym z głównych zajęć. Przeszło co piąty (22%) uczestnik szukał jej mniej intensywnie, a podobnie liczna grupa (22%) wcale nie poszukiwała zatrudnienia.



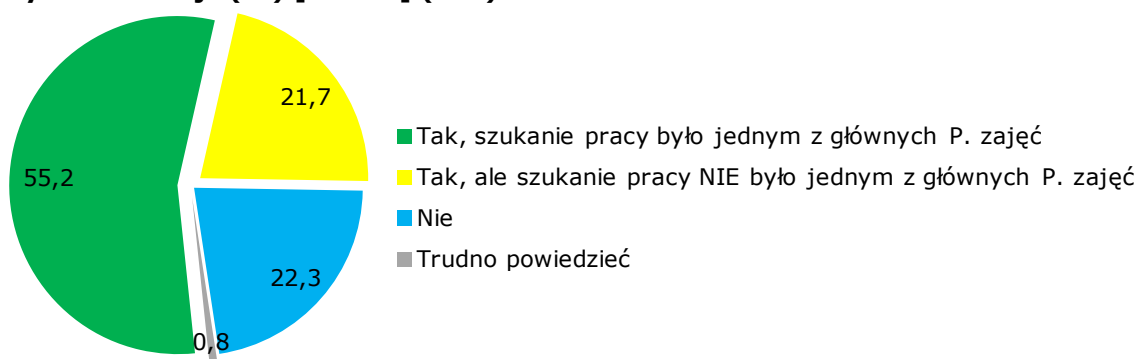
Największe różnice pod względem odsetka uczestników, którzy w okresie trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie nie poszukiwali pracy, wystąpiły pomiędzy osobami niepełnosprawnymi a pełnosprawnymi. W pierwszej grupie odsetek osób nieposzukujących pracy wyniósł prawie dwie piąte (39%) – czyli blisko trzykrotnie więcej, niż w drugiej (14%). Zgodnie z obserwacjami projektodawców, osoby niepełnosprawne do podejmowania pracy zarobkowej rzadziej przymusza konieczność ekonomiczna:

*Oni często funkcjonują w rodzinach, więc dla nich praca nie jest do końca związana z tymi celami zarobkowymi. Bardziej z rehabilitacją społeczną i zawodową i z przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu.*

Osoby nieposzukujące pracy były również szczególnie liczne wśród uczestników projektów, którzy ukończyli 45 rok życia (stanowiły jedną trzecią: 33%), zwłaszcza w porównaniu z grupą najmłodszych uczestników (8%).

Mniejsza różnica – ale również istotna statystycznie – wystąpiła pod tym względem pomiędzy grupami wyróżnionymi ze względu na płeć. W ciągu trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie pracy nie poszukiwała co czwarta (25%) uczestniczka i w przybliżeniu co szósty (16%) mężczyzna<sup>20</sup>.

**Wykres 18: Czy w ciągu trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie szukał(a) P. pracy zarobkowej? (%) [N=502] (P32)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Najczęstszą przyczyną niepodjęcia prób znalezienia pracy było wcześniejsze uzyskanie obietnicy zatrudnienia. Taki powód podał przeszło co piąty (22%) spośród respondentów zapytanych o to, dlaczego nie poszukiwali pracy. Wraz z osobami, które nie starały się znaleźć pracy, ponieważ w momencie zakończenia udziału w projekcie już ją wykonywały (18%), grupa ta stanowiła około dwie piąte (40%) spośród respondentów, którzy w ciągu trzech miesięcy od zakończenia korzystania ze wsparcia nie podejmowali wysiłków zmierzających do znalezienia zatrudnienia.

Powodem nieposzukiwania pracy wskazanym przez blisko jedną piątą (19%) respondentów były obowiązki rodzinne lub domowe. Na kolejnych miejscach, pod względem częstości występowania, znalazły się: zły stan zdrowia (16%) oraz przekonanie, że w okolicy nie ma odpowiedniej pracy (13%). Pozostałe powody zostały wskazane przez mniej niż co dziesiątego respondenta.

Nieposzukiwanie pracy z powodu jej podjęcia od razu po zakończeniu udziału w projekcie lub ze względu na obietnicę otrzymania zatrudnienia było znacznie częstsze wśród mężczyzn, niż wśród kobiet (odpowiednio: 57% i 35%) oraz wśród osób pełnosprawnych, niż wśród niepełnosprawnych (54% i 30%).

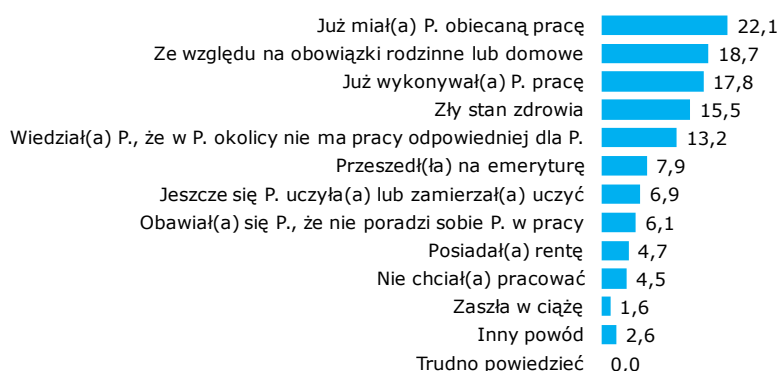
Z kolei rezygnacja z poszukiwania pracy spowodowana obowiązkami rodzinnymi lub domowymi występowała niemal wyłącznie wśród kobiet (24%), natomiast mężczyźni wskazywali ten powód sporadycznie (1%). Przyczyną tej różnicy może być zarówno

<sup>20</sup> Porównaj: Tabela 6 w Aneksie 1.

przekonanie, że opieka nad bliskimi jest zajęciem kobiecym, jak i większe szanse uzyskania przez mężczyzn wynagrodzenia umożliwiającego utrzymanie rodziny.

Osoby niepełnosprawne znacznie częściej, niż pełnosprawne, nie poszukiwały zatrudnienia ze względu na zły stan zdrowia (odpowiednio: 24% i 3%). Największa różnica pomiędzy grupami wyodrębnionymi ze względu na poziom wykształcenia dotyczyła natomiast braku odpowiednich wakatów na lokalnym rynku pracy. Powód ten był wskazywany w przybliżeniu trzyipółkrotnie częściej przez osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, niż przez osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (odpowiednio: 32% i 9%) i nie został wskazany przez żadnego respondenta z wykształceniem pomaturalnym lub wyższym<sup>21</sup>.

#### Wykres 19: Dlaczego w ciągu trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie NIE szukał(a) P. pracy zarobkowej? (%) [N=124] (P34Z, P35)



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

### 4.4.2 Podejmowanie pracy

Od razu albo po pewnym czasie od zakończenia udziału w projekcie<sup>22</sup> pracę zarobkową – zgodną z definicją stosowaną przy obliczaniu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej lub inną – podjęła około połowa (51%) spośród osób, które zakończyły udział w projektach prowadzonych w województwie kujawsko-pomorskim w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL. Natomiast pracę zgodną z definicją stosowaną przy obliczaniu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej podjęła<sup>23</sup> około jedna trzecia (32%) osób objętych wsparciem.

#### Ramka 2: Praca uwzględniana przy obliczaniu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej

Przy obliczaniu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej uwzględniano pracę trwającą minimum 3 miesiące, wykonywaną na podstawie:

- umowy o pracę
- samozatrudnienia
- umowy cywilno-prawnej – pod warunkiem, że została zawarta na okres co najmniej 3 miesięcy, a jej wartość wynosiła co najmniej trzykrotność minimalnego ustawowego wynagrodzenia.

Źródło: Dyspersja

<sup>21</sup> Porównaj: Tabela 7 w Aneksie 1.

<sup>22</sup> Badanie przeprowadzono z osobami, które zakończyły udział w projekcie od 6 do 63 miesięcy wcześniej.

<sup>23</sup> W dowolnym momencie pomiędzy zakończeniem uczestnictwa w projekcie a udziałem w badaniu.

**Wykres 20: Czy od razu albo w jakiś czas po zakończeniu udziału w projekcie wykonywał(a) P. pracę zarobkową? (%) [N=502] (P36)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Podejmowanie pracy przez osoby, które zakończyły udział w projektach, było szczególnie częste w przypadku projektów objętych wymogiem osiągnięcia określonej efektywności zatrudnieniowej<sup>24</sup>. Jakakolwiek pracę – niekoniecznie zgodną z kryterium efektywności zatrudnieniowej – podjęły około trzy piąte (61%) spośród uczestników takich projektów, a pracę zgodną z kryterium efektywności zatrudnieniowej – ponad dwie piąte (45%).

Istotne okazały się również inne różnice, niż fakt obowiązywania lub nieobowiązywania kryterium efektywności zatrudnieniowej w projekcie. Podejmowanie jakiegokolwiek pracy było częstsze wśród: osób młodszych (różnica pomiędzy najmłodszą a najstarszą grupą sięgnęła 29 punktów procentowych, a grupa osób w wieku 26-44 lata znalazła się w połowie tego dystansu), pełnosprawnych (55% w porównaniu z 43% wśród niepełnosprawnych) oraz mieszkających na obszarach wiejskich (61% w porównaniu z 47% wśród uczestników z miast).

Z kolei pod względem częstości podejmowania pracy zgodnej z definicją stosowaną przy obliczaniu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej korzystnie wyróżniały się: osoby młode (przy czym rozpiętość różnicy pomiędzy najmłodszą a najstarszą grupą była nieco mniejsza, niż w przypadku pracy „jakiegokolwiek”: wynosiła 19%), mężczyźni (42% w porównaniu do 28% wśród kobiet) oraz – podobnie jak w przypadku pracy „jakiegokolwiek” – z obszarów wiejskich (40% w porównaniu z 29% wśród mieszkańców miast).

Wyjaśnieniem wyższego udziału osób, które podjęły pracę, wśród uczestników mieszkających na wsi, może być ich większa determinacja do podjęcia pracy, związana z trudniejszą sytuacją. Taką interpretację zaproponowała – podczas warsztatu podsumowującego ewaluację – przedstawicielka instytucji doświadczonej w realizowaniu projektów w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL:

*Ja to umiem wytłumaczyć bardzo prosto. U mnie wszyscy prawie ze wsi dostają [pracę], bo są tak zmotywowani. (...) W moich projektach na przykład osoby ze wsi o czwartej wstają, żeby o piątej na pierwszy autobus do [nazwa miasta] zdążyć na szóstą czy siódmą. A ci z [nazwa dzielnicy] mówią: „Co? O siódmej mam wstać, żeby na ósmą dojechać?”. Badałam coś takiego u siebie w projekcie i (...) zatrudnialność osób z powiatu im dalej od [nazwa miasta], tym jest większa.*

<sup>24</sup> Zgodnie z rozwiązaniem wprowadzonym w 2011 roku, warunkiem uzyskania dofinansowania w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL było zobowiązanie się do osiągnięcia określonego poziomu efektywności zatrudnieniowej (porównaj: Ramka 2).

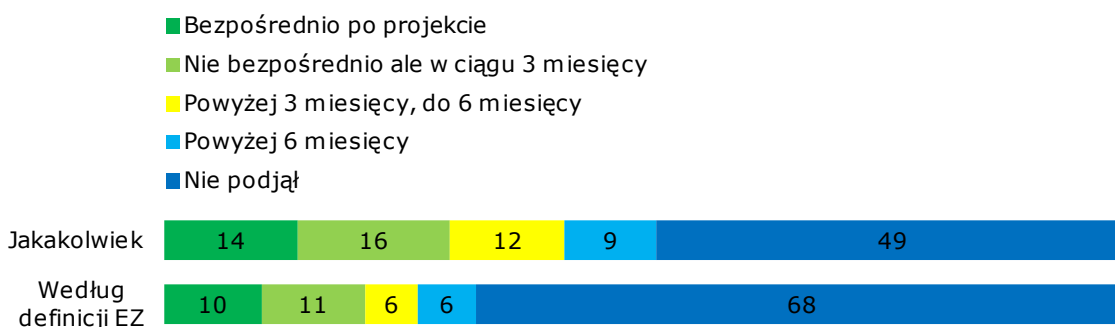
**Tabela 2: Czy od razu albo w jakiś czas po zakończeniu udziału w projekcie wykonywał(a) P. pracę zarobkową? [N=502] (P36)**

| Grupy respondentów |                                | Podjęta praca |      |   |      |
|--------------------|--------------------------------|---------------|------|---|------|
|                    |                                | Dowolna       |      | Zgodna z definicją efektywności zatrudnieniowej |      |
|                    |                                | Tak           | Nie  | Tak   | Nie  |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=300]       | 49,7          | 50,3 | 30,7  | 69,3 |
|                    | Obowiązywało [N=202]           | 61,4          | 38,6 | 44,6  | 55,4 |
| Wiek               | 15-25 lat [N=111]              | 69,0          | 31,0 | 44,4  | 55,6 |
|                    | 26-44 lata [N=163]             | 53,4          | 46,6 | 33,5  | 66,5 |
|                    | 45+ [N=228]                    | 39,9          | 60,1 | 25,0  | 75,0 |
| Płeć               | Kobiety [N=332]                | 49,4          | 50,6 | 28,2  | 71,8 |
|                    | Mężczyźni [N=170]              | 54,7          | 45,3 | 41,5  | 58,5 |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=127] | 50,1          | 49,9 | 28,3  | 71,7 |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=291]       | 50,6          | 49,4 | 33,8  | 66,2 |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=84]  | 53,4          | 46,6 | 33,3  | 66,7 |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=213]        | 42,8          | 57,2 | 30,0  | 70,0 |
|                    | Pełnosprawni [N=289]           | 55,3          | 44,7 | 33,4  | 66,6 |
| Obszar             | Miejski [N=339]                | 46,8          | 53,2 | 29,2  | 70,8 |
|                    | Wiejski [N=163]                | 60,9          | 39,1 | 39,5  | 60,5 |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Bezpośrednio po zakończeniu udziału w projekcie spośród wszystkich osób objętych wsparciem jakąkolwiek pracę podjęło 14%, natomiast pracę zgodną z definicją efektywności zatrudnieniowej – co dziesiąta (10%). W dłuższym okresie, obejmującym zarówno moment zakończenia udziału w projekcie, jak i 3 kolejne miesiące, jakąkolwiek pracę podjęło trzech na dziesięciu uczestników (30%), natomiast pracę zgodną z definicją efektywności zatrudnieniowej – około jedna piąta (21%).

**Wykres 21: W ciągu jakiego czasu od zakończenia udziału w projekcie rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę zarobkową? (%) [N=502] (P37Z)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Wyniki uzyskane w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim po wprowadzeniu kryterium efektywności zatrudnieniowej można uznać za zdecydowanie satysfakcjonujące w odniesieniu do wartości docelowych wskaźników, których osiągnięcie założono w Priorytecie VII PO KL oraz w poszczególnych projektach.

Dla całego Priorytetu VII PO KL docelową wartość wskaźnika zdefiniowanego jako „odsetek beneficjentów, którzy podjęli pracę w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w łącznej liczbie osób, które wzięły udział w projektach” ustalono na poziomie 40%<sup>25</sup>. W województwie kujawsko-pomorskim w konkursach ogłaszanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL, w których stosowano kryterium efektywności zatrudnieniowej, przeważnie zobowiązywano projektodawców do osiągnięcia wartości wskaźnika odnoszącego się do tego kryterium<sup>26</sup> na poziomie 20%. W konkursie na projekty skierowane do osób niepełnosprawnych obniżono tę wartość do 10%, natomiast w jednym z pozostałych konkursów instytucje ubiegające się o dotację mogły zwiększyć szanse jej otrzymania deklarując efektywność zatrudnieniową na poziomie 40%.

W województwie kujawsko-pomorskim wśród ankietowanych uczestników projektów prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL, w których obowiązywało kryterium efektywności zatrudnieniowej, wartość wskaźnika wyniosła właśnie 40%.

Biorąc pod uwagę margines błędu oszacowania uzyskanego w sondażu należy przyjąć, że w całej populacji wartość wskaźnika zawiera się w przedziale od 34% do 46%<sup>27</sup>. Wynik uzyskany w sondażu okazał się zatem wyższy, niż wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej podana – na podstawie informacji przekazanych przez projektodawców – w obecnie najbardziej aktualnym sprawozdaniu z realizacji komponentu regionalnego PO KL w województwie kujawsko-pomorskim. Według sprawozdania wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej dla Działania 7.2 PO KL wyniosła bowiem 32%<sup>28</sup>.

Przyczyną tej różnicy może być nieuwzględnianie przez projektodawców w informacjach przekazywanych do ROPS w Toruniu i wykorzystywanych przy sporządzaniu sprawozdań wszystkich przypadków podejmowania przez uczestników projektów pracy (zgodnej z kryterium efektywności zatrudnieniowej). Po wykazaniu, że poziom wskaźnika określony we wniosku o dofinansowanie został osiągnięty, projektodawcy mogą być mniej zaangażowani w monitorowanie sytuacji kolejnych osób kończących udział w projekcie, zwłaszcza tych, w przypadku których okres trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie wykracza poza termin jego rozliczenia i zamknięcia.

Skuteczność projektów prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w zakresie integracji zawodowej uczestników wydaje się zbliżona do wyniku osiągniętego w całym kraju, a także w województwie pomorskim.

### Ramka 3: Wcześniejsze badania dotyczące efektu zatrudnieniowego

#### Wyniki

W ogólnopolskim *Badaniu osiągniętych wartości wskaźników komponentu regionalnego PO KL* ustalono, że odsetek osób objętych wsparciem w ramach Priorytetu VII PO KL, które wykonywały pracę po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie, wyniósł od niespełna jednej piątej (18%)<sup>29</sup> do prawie jednej czwartej (24%)<sup>30</sup> (PAG Uniconsult 2012: 53, 110, 113). W grupie ograniczonej do uczestników projektów prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL omawiany wskaźnik osiągnął poziom od 20% (PAG Uniconsult 2010: 24) do 30% (PAG Uniconsult 2012: 54).

Spośród osób wspieranych w ramach Działania 7.2 PO KL w województwie pomorskim pracę znalazła<sup>31</sup> w przybliżeniu co trzecia; łączny odsetek osób pracujących na podstawie umowy

<sup>25</sup> Program Operacyjny Kapitał Ludzki, wersja z 14 kwietnia 2014, s. 311. Podana wartość odnosi się do ogółu uczestników projektów, które zostaną przeprowadzone w całym kraju i nie odwołuje się do definicji efektywności zatrudnieniowej, wprowadzonej w 2011 roku.

<sup>26</sup> Porównaj: definicja podana w Ramce 2.

<sup>27</sup> Na poziomie ufności  $p=0,95$ , czyli z 95% prawdopodobieństwem.

<sup>28</sup> *Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2013 w województwie kujawsko-pomorskim za 2013 rok*, Załącznik nr 10: *Informacja o wykonaniu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w ramach Priorytetu – korekta*.

<sup>29</sup> W pomiarze przeprowadzonym w 2010 roku.

<sup>30</sup> W pomiarze przeprowadzonym w 2012 roku.

<sup>31</sup> Pomiędzy zakończeniem uczestnictwa w projekcie a momentem udziału w badaniu ewaluacyjnym.

o pracę, umowy cywilno-prawnej lub bez umowy, prowadzących firmę lub pracujących w gospodarstwie rolnym wyniósł blisko dwie piąte – 39% (ReSource 2012: 61).

Spośród osób bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo, objętych wsparciem w ramach Priorytetów VI, VII, VIII i IX PO KL w województwie lubelskim, w ciągu 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie zatrudnienie znalazła co trzecia – 33% (PSDB 2012, s. 7). W przypadku uczestników projektów realizowanych w ramach Priorytetów VI, VII i VIII w województwie dolnośląskim analogiczny odsetek wyniósł 44%<sup>32</sup> (ZGD 2013: 11).

#### **Ograniczona porównywalność**

W ewaluacji, której poświęcony jest niniejszy raport, wzięto pod uwagę wykonywanie pracy przez co najmniej część okresu pomiędzy zakończeniem udziału w projekcie a momentem badania. W efekcie uzyskany odsetek jest wyższy, niż gdyby uwzględniono (tak jak miało to miejsce np. w badaniu przeprowadzonym przez PAG Uniconsult na zamówienie MRR) status respondentów na rynku pracy wyłącznie w momencie badania.

Część wcześniejszych badań (PSDB 2012, ZGD 2013) służyła oszacowaniu wskaźnika dotyczącego grupy zdecydowanie szerszej, niż uczestnicy projektów prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL. Dotychczasowe badania pozwalają zakładać, że odsetek osób, które podjęły pracę, jest niższy wśród uczestników projektów prowadzonych w ramach Priorytetu VII (skierowanego do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym), niż wśród osób objętych wsparciem w ramach Priorytetów VI i VIII PO KL (PAG Uniconsult 2012: 109-113, PSDB 2012: 66) Natomiast wśród Działań i Poddziałania wchodzących w skład Priorytetu VII PO KL Poddziałanie 7.2.1 cechuje się stosunkowo wysokim efektem zatrudnieniowym (PAG Uniconsult 2012: 54).

Wśród respondentów ankietowanych we wcześniejszych badaniach (ogólnopolskich lub przeprowadzonych w innych regionach, niż województwo kujawsko-pomorskie) nie występowali, lub stanowili mniejszy odsetek, uczestnicy projektów, w których obowiązywało kryterium efektywności zatrudnieniowej, wprowadzone w 2011 roku. Prawdopodobnie ustalony w tych badaniach odsetek osób, które podjęły pracę, był w związku z tym niższy od odsetka, który został osiągnięty (lecz jak dotąd nie zbadany) w późniejszym okresie.

#### **Szacunkowy charakter wyników**

Wszystkie omawiane badania miały charakter reprezentacyjny<sup>33</sup>, w związku z czym wynik uzyskany w ramach każdego z nich należy traktować jako przybliżone oszacowanie<sup>34</sup> odsetka uczestników projektów, którzy znaleźli zatrudnienie, a nie jako dokładną informację na temat tej wartości.

*Źródło: Cytowane raporty*

Stosunkowo najbardziej uzasadnione wydaje się zestawienie:

- odsetka uczestników projektów rozpoczętych w województwie kujawsko-pomorskim w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL przed wprowadzeniem kryterium efektywności zatrudnieniowej, którzy pracowali<sup>35</sup> (przez dowolny okres) w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie,

z ustalonymi w badaniach przeprowadzonych w 2012 roku:

- odsetkiem uczestników projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w całej Polsce, którzy pracowali (na dowolnych zasadach) po 6 miesiącach od zakończenia w nich udziału,
- odsetkiem uczestników projektów realizowanych w ramach Działania 7.2 PO KL w województwie pomorskim, którzy zakończyli udział w projektach i pracowali (na dowolnych zasadach), w momencie realizacji badania.

<sup>32</sup> W przypadku osób, które podjęły zatrudnienie w okresie przekraczającym 6 miesięcy, wartość wskaźnika wyniosła 56% (ZGD 2013: 11).

<sup>33</sup> Tzn. badano próby dobrane z populacji, do których odnoszono wyniki.

<sup>34</sup> Dokładność tych oszacowań zależy m.in. od liczebności zbadanych prób oraz od proporcji pomiędzy osobami, które podjęły pracę oraz takimi, którym się to nie udało.

<sup>35</sup> Wykonując pracę spełniającą wymagania określone w kryterium efektywności zatrudnieniowej lub inną.

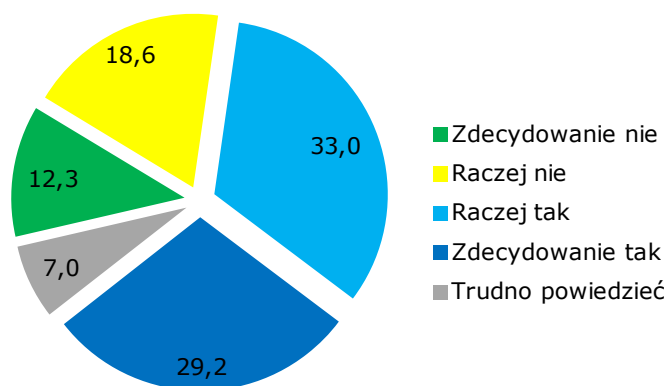
Wartości te wynoszą, odpowiednio: 39% (wartość ustalona w ewaluacji przeprowadzonej przez Dyspersję, której wynikiom poświęcony jest niniejszy raport), 30% (PAG Uniconsult 2012: 54) oraz 39% (ReSource 2012: 61)<sup>36</sup>.

### 4.4.3 Okoliczności zatrudnienia

Większość uczestników projektów poddaje w wątpliwość zależność pomiędzy zdobytą w ramach projektów wiedzą i umiejętnościami a podjęciem pracy. Blisko co trzeci uważa natomiast, że taki związek zachodził. Okolicznością zwiększającą szanse przyjęcia do pracy było również – w blisko co czwartym przypadku<sup>37</sup> – poparcie ze strony znanej już wcześniej osoby z zakładu pracy, w którym uczestnik projektu starał się o zatrudnienie. Na podstawie sondażu z uczestnikami projektów trudno natomiast ocenić, jaką rolę odgrywało subsydiowanie zatrudnienia podejmowanego po zakończeniu udziału w projekcie, ponieważ znaczna część osób przyjętych do pracy nie wiedziała, czy ich pracodawca otrzymywał z tego tytułu wsparcie finansowe.

Przeszło trzy piąte (62%) spośród osób, które podjęły zatrudnienie, uważa, że udałoby im się to również bez wiedzy i umiejętności uzyskanych w ramach projektu. Uczestnicy projektów, którzy są o tym zdecydowanie przekonani oraz ci, którzy raczej tak sądzą, okazali się podobnie liczni (odpowiednio: 29% i 33%). Blisko jedna trzecia (31%) respondentów sądzi jednak, że wiedza i umiejętności zdobyte dzięki udziałowi w projekcie były potrzebne do rozpoczęcia pracy. Rozkład opinii okazał się zbliżony we wszystkich rozpatrywanych grupach (wyróżnionych ze względu na cechy społeczne i demograficzne oraz ze względu na to czy w projekcie, w którym brali udział, obowiązywało kryterium efektywności zatrudnieniowej).

**Wykres 22: Czy bez tego, czego nauczył(a) się P. w projekcie, został(a)by P. przyjęty (przyjęta) do pracy, którą rozpoczął (rozpoczęła) P. po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=272] (P51)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Spośród respondentów, którzy po udziale w projekcie znaleźli pracę, ponad jedna trzecia (37%) znała wcześniej jakąś osobę z zakładu pracy, w którym zostali zatrudnieni. Taką znajomą osobę miał co drugi respondent z obszarów wiejskich (50%) oraz w przybliżeniu trzech na dziesięciu (29%) mieszkających w miastach<sup>38</sup>. Różnica pod

<sup>36</sup> W badaniu przeprowadzonym przez Dyspersję uwzględniano podjęcie pracy w dowolnym momencie w ciągu ustalonego (sześciomiesięcznego) okresu. W dwóch pozostałych pytano o status na rynku pracy aktualny w chwili badania. W przypadku ewaluacji przeprowadzonej przez PAG Uniconsult moment badania przypadł po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie, natomiast w badaniu ReSource okres pomiędzy zakończeniem udziału w projekcie a przeprowadzeniem sondażu różnił się w zależności od uczestnika.

<sup>37</sup> Spośród osób, które podjęły pracę, 37% znało wcześniej osobę z zakładu pracy, w którym udało im się znaleźć zatrudnienie. Spośród tych 37% ponad trzy piąte (62%) przyznało, że znajomość wpłynęła na decyzje o przyjęciu ich do pracy (37%\*62%=23%).

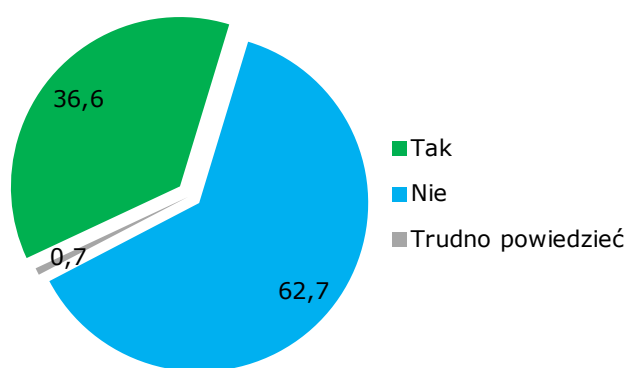
<sup>38</sup> Porównaj: Tabela 8 w Aneksie 1.

względem miejsca zamieszkania wynika prawdopodobnie z faktu, że mniejsza liczba mieszkańców sprzyja większej gęstości sieci relacji społecznych w danej miejscowości.

Okazje do poznania przyszłych współpracowników i pracodawców były tworzone w ramach części projektów poprzez organizowanie praktyk i staży. Zarazem część projektodawców skłaniała uczestników projektów do wykorzystywania wcześniejszych kontaktów, zwiększając w ten sposób szanse na podjęcie przez nich zatrudnienia:

*Myśmy rekrutując te osoby (...), zaznaczali, że sami też będą musieli pewną aktywność wykazać. (...) Bo ci ludzie niektórzy jeszcze niedawno pracowali, więc też znają swoje możliwości i ten rynek pracy, w którym się obracali. Jeżeli ktoś jest budowlańcem, to na pewno firmy budowlane zna lepiej od nas, wie gdzie jest zapotrzebowanie i ma też kontakty gdzieś z poprzednią firmą, ze znajomymi.*

**Wykres 23: Czy zanim rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie znał(a) P. jakąś osobę z zakładu pracy, w którym został(a) P. wtedy przyjęty (przyjęta) do pracy? (%) [N=272] (P49)**

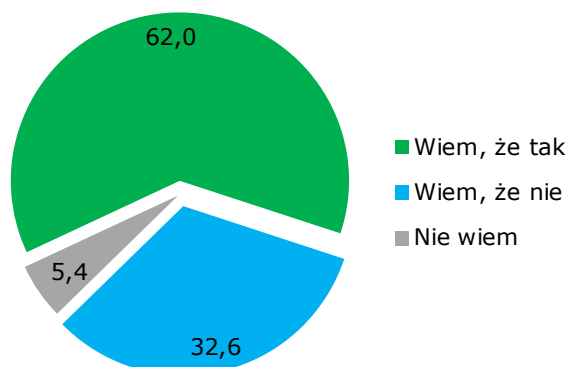


Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Ponad trzy piąte (62%) spośród osób przyjętych do zakładu pracy, w którym miały kogoś znajomego, przyznały, że ta znajomość wpłynęła na uzyskanie zatrudnienia.

Taka sytuacja miała miejsce znacznie częściej w przypadku projektów nie objętych wymogiem podjęcia pracy przez określony odsetek uczestników, niż w przypadku projektów realizowanych po wprowadzeniu tej zasady (odpowiednio: 67% i 37%). Można przypuszczać, że po wprowadzeniu kryterium efektywności zatrudnieniowej jako warunku uzyskania funduszy z Poddziałania 7.2.1 PO KL, projektodawcy intensywniej poszukiwali zatrudnienia dla uczestników projektów, którzy w związku z tym przy ubieganiu się o zatrudnienie rzadziej korzystali ze znajomości<sup>39</sup>.

**Wykres 24: Czy znajomość z tą osobą [znaną respondentowi zanim rozpoczął pracę po zakończeniu udziału w projekcie] wpłynęła na to, że został(a) P. przyjęty (przyjęta) do pracy? (%) [N=109] (P50)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

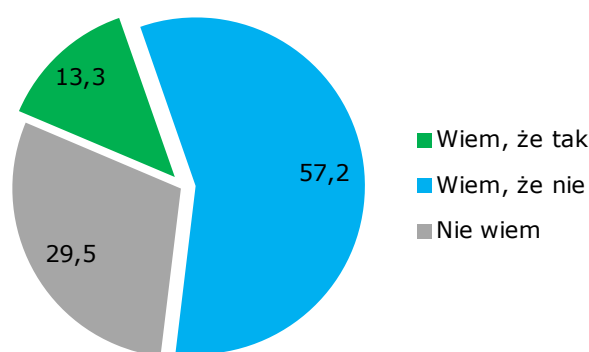
<sup>39</sup> Porównaj: Tabela 9 w Aneksie 1.



Spośród respondentów, którzy po zakończeniu udziału w projekcie podjęli pracę, tylko stosunkowo niewielka grupa (13%) stwierdziła, że pracodawca, który ich zatrudnił, otrzymał w związku z tym dodatkowe korzyści, takie jak dofinansowanie kosztów pracy lub dotacja na zakup wyposażenia. Blisko trzy piąte (57%) wiedziało, że taka sytuacja w ich przypadku nie miała miejsca, natomiast pozostali (29%) nie wiedzieli, czy tak było.

Największe różnice pomiędzy grupami wyróżnionymi ze względu na cechy demograficzne i społeczne dotyczyły odsetka respondentów, którzy nie orientowali się, czy pracodawca zatrudniając ich korzystał z zachęt finansowych. Nie wiedziały tego najczęściej osoby z najstarszej grupy wieku (41%), a także mniej wykształcone (z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym 37%, a z ponadgimnazjalnym 32%) oraz niepełnosprawne (43%)<sup>40</sup>.

**Wykres 25: Czy zakład pracy, w którym rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie, miał w związku z tym jakieś dodatkowe korzyści? (%) [N=272] (P52)**



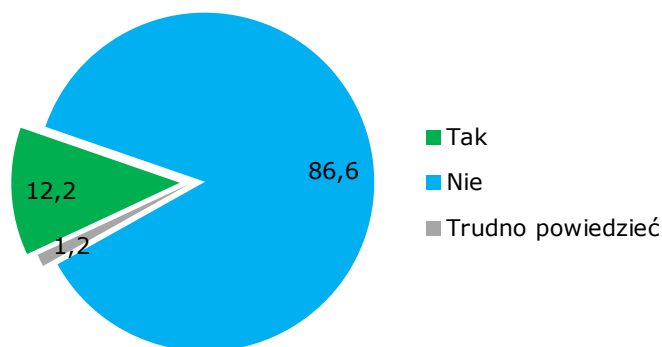
Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

#### 4.4.4 Miejsca pracy

Zatrudnianie uczestników projektów przez instytucje, które je prowadziły, było stosunkowo mało powszechne. Wynik ten wydaje się pozytywny, ponieważ występowanie takich sytuacji na dużą skalę mogłoby świadczyć o występowaniu trudności z udzieleniem uczestnikom wsparcia wystarczająco skutecznego, żeby znaleźli zatrudnienie u pracodawców niezaangażowanych w realizację projektu.

Wśród uczestników projektów, którzy podjęli pracę, przez instytucję prowadzącą projekt zostało zatrudnionych 12%. Pod tym względem grupy osób objętych wsparciem wyodrębnione na podstawie cech demograficznych i społecznych nie różniły się istotnie.

**Wykres 26: Czy to jest / była praca w [Nazwa projektodawcy]? (%) [N=272] (P42)**



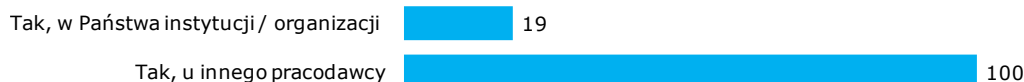
Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

<sup>40</sup> Porównaj: Tabela 10 w Aneksie 1.

Spośród projektodawców, którzy stwierdzili, że co najmniej część osób, którym udzielili wsparcia znalazła potem zatrudnienie, co piąty (19%) przyjmował uczestników projektów do pracy we własnej instytucji lub organizacji, natomiast wszyscy (100%) odnotowali przypadki zatrudniania takich osób przez innych pracodawców.

**Wykres 27: Czy co najmniej część uczestników projektu prowadzonego przez Państwa w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim podjęła pracę zawodową (po zakończeniu udziału w tym projekcie) w Państwa instytucji / organizacji lub u innego pracodawcy? (%) [N=59] (P10)**

Odpowiedzi projektodawców prowadzących projekty, w przypadku których pracę znalazła co najmniej część uczestników.

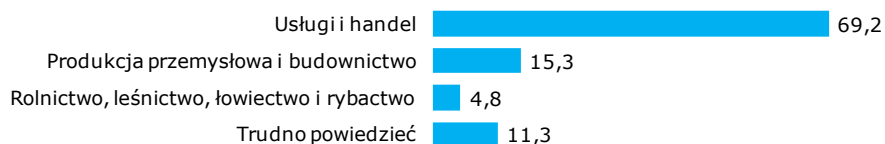


Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Spośród osób, które po zakończeniu udziału w projekcie podjęły pracę zarobkową w instytucji innej niż projektodawca, w sektorze usług rozpoczęły ją ponad dwie trzecie (69%). Zdecydowanie mniej liczni jako sektor, w którym rozpoczęli zatrudnienie, wskazali przemysł (15%) lub rolnictwo (5%); pozostali nie umieli wybrać odpowiedzi. Dla porównania, w Polsce ogół pracowników zatrudnionych w wymienionych sektorach gospodarki wynosi, odpowiednio: 57%, 31% i 12%<sup>41</sup>.

Prawdopodobieństwo wykonywania przez uczestników pracy w sektorze usług i handlu było tym większe, im wyższe posiadali wykształcenie (od 56% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym do 86% wśród absolwentów wyższych uczelni i szkół pomaturalnych)<sup>42</sup>.

**Wykres 28: W jakiej branży rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=232] (P43)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Najwięcej osób objętych wsparciem zatrudniły przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa przyjęły także do pracy uczestników największej liczby projektów. Pozostałe rodzaje instytucji ustępują przedsiębiorstwom przede wszystkim pod względem liczby zatrudnionych osób.

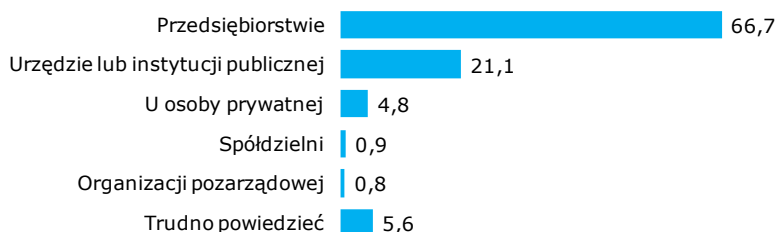
W przedsiębiorstwach znalazły zatrudnienie dwie trzecie (67%) spośród osób, które po zakończeniu udziału w projekcie podjęły pracę zarobkową w instytucji innej niż projektodawca. Pracodawcami około jednej piątej (21%) były urzędy lub instytucje publiczne. Podejmowanie pracy u osób prywatnych nie prowadzących działalności gospodarczej było rzadkie (5%), a w organizacjach pozarządowych i podmiotach ekonomii społecznej – sporadyczne (2%). Osoby należące do najstarszej grupy podejmowały zatrudnienie w przedsiębiorstwach rzadziej, niż młodsze (42% w porównaniu z 87% wśród młodzieży i 73% wśród osób w wieku 26-44 lata), a kobiety – rzadziej, niż mężczyźni (odpowiednio: 60% i 80%)<sup>43</sup>.

<sup>41</sup> GUS: *Kwartalna informacja o rynku pracy*, luty 2014, s. 4 – dane za IV kwartał 2013 r.

<sup>42</sup> Porównaj: Tabela 11 w Aneksie 1.

<sup>43</sup> Porównaj: Tabela 12 w Aneksie 1.

**Wykres 29: W jakiego rodzaju zakładzie pracy rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=232] (P44)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Bardziej szczegółowe informacje na temat rodzaju podmiotów, w których podejmowali pracę uczestnicy projektów, uzyskano od projektodawców. Przedstawiciele trzech czwartych (76%) spośród instytucji, które zrealizowały projekty skutkujące znalezieniem zatrudnienia przez (część) uczestników, jako miejsca podejmowania przez nich pracy wskazali małe<sup>44</sup> przedsiębiorstwa. Nieomal identyczny odsetek wskazań (75%) uzyskały przedsiębiorstwa mikro. Ponad dwie piąte (42%) respondentów wskazało średnie i duże przedsiębiorstwa<sup>45</sup>, a ponad jedna trzecia (36%) – urzędy oraz inne instytucje publiczne. Instytucje ekonomii społecznej oraz organizacje pozarządowe były wskazywane kilkakrotnie rzadziej (odpowiednio: 17% i 15%).

**Wykres 30: U jakiego typu pracodawców (innych niż Państwa instytucja / organizacja) podjęli pracę zawodową uczestnicy projektu prowadzonego przez Państwa w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim? (%) (P11)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Wśród uczestników projektów, którzy znaleźli pracę, stosunkowo duży odsetek stanowią osoby, dla których jej podjęcie i wykonywanie wiązało się z dojazdami poza zamieszkiwaną miejscowość. Wynik ten przypomina o dużym znaczeniu sieci transportowej, a także komunikacji publicznej, w zapewnianiu dostępu do regionalnego rynku pracy.

Ponad połowa (57%) spośród osób, które po zakończeniu udziału w projektach podjęły pracę, znalazła ją w zamieszkiwanej miejscowości, a ponad jedna trzecia (36%) w innej miejscowości w województwie kujawsko-pomorskim. Podejmowanie pracy w pozostałych regionach Polski, a także za granicą, było wśród respondentów mało powszechne (odpowiednio: 4% i 2%) – jednak w tym drugim przypadku odsetek uzyskany w badaniu może być zaniżony ze względu na mniejsze prawdopodobieństwo przeprowadzenia wywiadu z osobami pracującymi poza krajem, niż z pozostałymi.

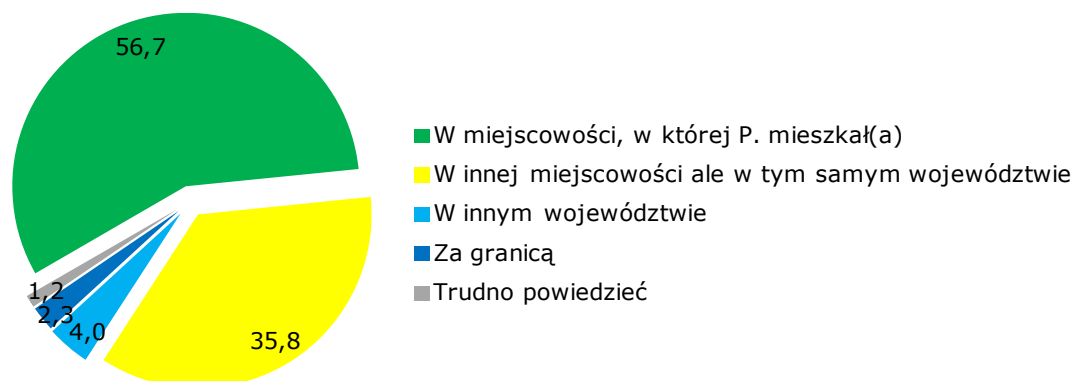
Mieszkańcy miast podejmowali pracę w miejscu zamieszkania w przybliżeniu czterokrotnie częściej, niż osoby mieszkające na wsi (odpowiednio: 78% i 19%).

<sup>44</sup> Czyli zatrudniające, odpowiednio: do 9 osób oraz 10-49 osób.

<sup>45</sup> Czyli zatrudniające co najmniej 50 pracowników.

Wiąże się to w oczywisty sposób z różnicami w podaży miejsc pracy, zachodzącymi pomiędzy obszarami miejskimi i wiejskimi<sup>46</sup>.

**Wykres 31: Gdzie jest / był zakład pracy, w którym rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=273] (P39)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

#### 4.4.5 Warunki zatrudnienia

Wyniki sondażu przeprowadzonego z uczestnikami projektów wskazują, że udało się uniknąć wystąpienia na dużą skalę problemu podejmowania dorywczych zajęć, nie dających perspektyw trwałej integracji zawodowej.

Przedstawiciele projektodawców zwracali uwagę na ryzyko angażowania się przez osoby, którym udzielili wsparcia, w doraźne prace zarobkowe nie stwarzające żadnych perspektyw. Część projektodawców starała się temu przeciwdziałać:

*Jak [uczestnicy projektu] rozmawiają z psychologiem, (...) ona im wkłada do głowy różne rzeczy: „panowie, musicie znać swoją wartość, musicie szanować swoją pracę i siebie”. Oni budują sobie to ciężką, mozolną pracą... I nagle [uczestnik] idzie do pracodawcy i słyszy: „no dobra, to teraz coś mi zgrab, masz 2 złote i spadaj”. W tym momencie motywacja im siada i po to jest potrzebny psycholog, żeby powiedzieć: „chłopie nie martw się, taki ci się trafił akurat, pójdziemy, będziemy szukać następnego”.*

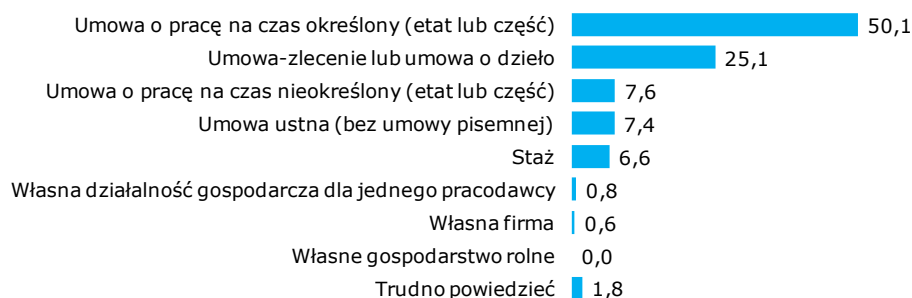
Wyniki badania ankietowego pozwalają sądzić, że wśród osób, które zakończyły udział w projektach, problem ten występował stosunkowo rzadko.

Podstawą wykonywania pracy przez większość osób, którym udało się ją rozpocząć po zakończeniu udziału w projekcie, była umowa o pracę (najczęściej na czas określony).

Co druga (50%) z osób, którym udało się podjąć pracę, rozpoczęła ją na podstawie umowy o pracę na czas określony, a co czwarta (25%) na podstawie umowy-zlecenia lub umowy o dzieło. W przybliżeniu trzy lub czterokrotnie rzadziej uczestnicy projektów podejmowali pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (8%), bez umowy pisemnej – czyli „na czarno” (7%) lub w formie płatnego stażu (7%). Pod względem zasad rozpoczęcia pracy pomiędzy grupami wyodrębnionymi ze względu na kryteria demograficzne i społeczne nie występowały duże różnice.

<sup>46</sup> Porównaj: Tabela 13 w Aneksie 1.

**Wykres 32: Na jakich zasadach rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=273] (P40)**

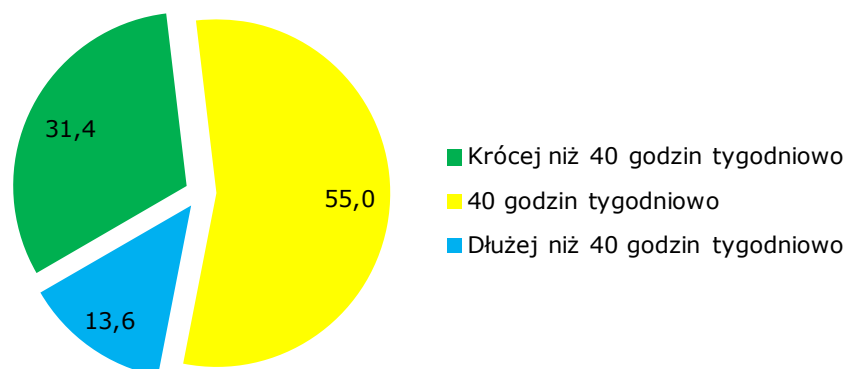


Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Najczęściej praca podjęta po zakończeniu udziału w projekcie była wykonywana w wymiarze odpowiadającym pełnemu etatowi. Ponad połowa (55%) osób, które po zakończeniu udziału w projekcie rozpoczęły pracę, wykonywała ją (w ciągu pierwszego miesiąca) w wymiarze 40 godzin tygodniowo, nieco mniej niż jedna trzecia (31%) krócej, a pozostali (14%) dłużej, niż 40 godzin tygodniowo. Średni czas wykonywania pracy wyniósł 36 godzin tygodniowo, a mediana<sup>47</sup> 40 godzin.

Odwrotne proporcje pomiędzy pracującymi przez 40 godzin tygodniowo a pracującymi przez mniejszą liczbę godzin wystąpiły w przypadku osób niepełnosprawnych (odpowiednio: 35% i 53%)<sup>48</sup>.

**Wykres 33: Przez ile godzin TYGODNIOWO pracował(a) P. zarobkowo w ciągu pierwszego miesiąca wykonywania pracy po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=273] (P47Z)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Średnie wynagrodzenie uczestników projektów, którzy podjęli pracę (wynoszące 1135 złotych netto), a także mediana wynagrodzeń (1100 złotych netto) były zbliżone do wartości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2011 roku<sup>49</sup>.

Około dwie piąte (39%) spośród osób, które po zakończeniu projektu podjęły pracę, początkowo zarabiała miesięcznie do 1000 złotych netto. Nieznacznie liczniejsza grupa (45%) zarabiała powyżej 1000 złotych, ale nie więcej, niż 1500 złotych netto. Tylko co dwudziesty respondent stwierdził, że jego zarobki w pierwszym miesiącu pracy przekroczyły 1500 złotych netto.

Do grupy osób otrzymujących najniższe wynagrodzenie należały częściej kobiety, niż mężczyźni (odpowiednio: 44% i 27%). Z kolei osoby najmłodsze częściej niż starsze

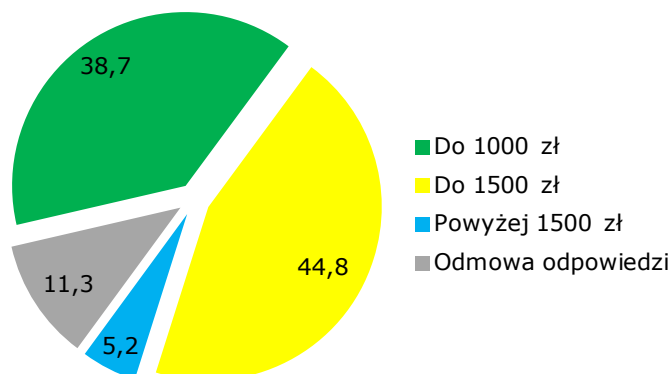
<sup>47</sup> Mediana oznacza wartość poniżej i powyżej której sytuuje się taka sama liczba obserwacji.

<sup>48</sup> Porównaj: Tabela 14 w Aneksie 1.

<sup>49</sup> Minimalne wynagrodzenie netto wzrosło od 845,17 złotych w 2008 roku do 1181,38 złotych w 2013 roku. W 2011 roku wynosiło 1111,86 złotych.

uzyskiwały wynagrodzenie wynoszące ponad 1500 złotych netto (15% w porównaniu z 2% i 1% w kolejnych grupach wieku)<sup>50</sup>.

**Wykres 34: Jakie było P. wynagrodzenie do ręki lub na konto za pierwszy miesiąc pracy wykonywanej po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=273] (P48Z)**



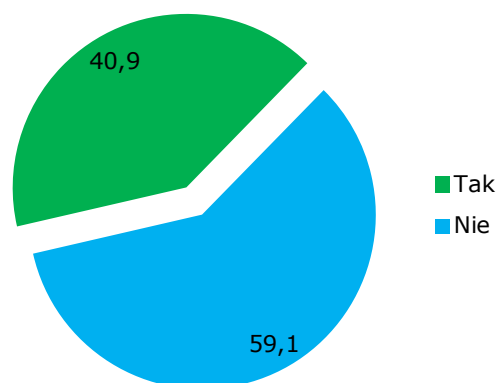
Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

#### 4.4.6 Okres wykonywania pracy, odejścia oraz ich przyczyny

Spośród uczestników projektów, którzy podjęli pracę, większość już nie pracuje w zakładzie pracy, w którym ją rozpoczęli. Zarazem jednak zbliżony odsetek pracował (lub wciąż pracuje) u tego samego pracodawcy przez ponad pół roku. W przypadku tej grupy integrację zawodową można uznać za trwałą.

Spośród osób, które po zakończeniu udziału w projekcie podjęły pracę, w momencie badania prawie trzy piąte (59%) już nie pracowało w zakładzie pracy, w którym ją rozpoczęli. Częstość kontynuowania pracy różniła się w zależności od płci. W pierwszym zakładzie w momencie udziału w badaniu pracowała w dalszym ciągu połowa (50%) spośród mężczyzn, którzy podjęli zatrudnienie i tylko nieco ponad jedna trzecia kobiet (37%)<sup>51</sup>.

**Wykres 35: Czy w dalszym ciągu pracuje P. w zakładzie pracy, w którym rozpoczęła pracę po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=273] (P38)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

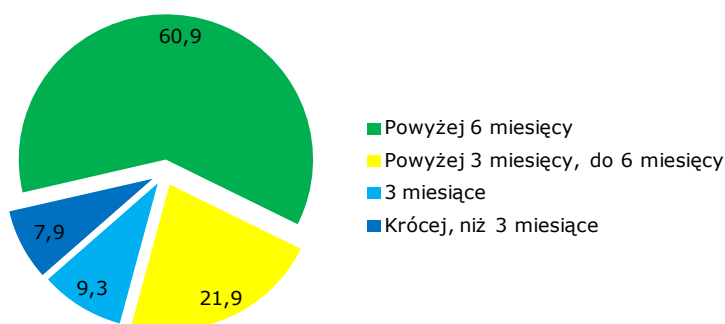
Trzy piąte (61%) spośród osób, które po zakończeniu udziału w projekcie rozpoczęły pracę, wykonywało ją w pierwszym miejscu pracy przez co najmniej pół roku. Pomiedzy czasem wykonywania pierwszej pracy przez uczestników projektów, w których stosowano kryterium efektywności zatrudnieniowej, a pozostałymi osobami objętymi wsparciem, nie

<sup>50</sup> Porównaj: Tabela 15 w Aneksie 1.

<sup>51</sup> Porównaj: Tabela 16 w Aneksie 1.

wystąpiły istotne statystycznie różnice. Nie ma zatem podstaw do uznania, że efekty zatrudnieniowe projektów, w których obowiązywało kryterium, były trwalsze.

**Wykres 36: Czas wykonywania pierwszej pracy po zakończeniu udziału w projekcie przez osoby, które ją podjęły (%) [N=273]**

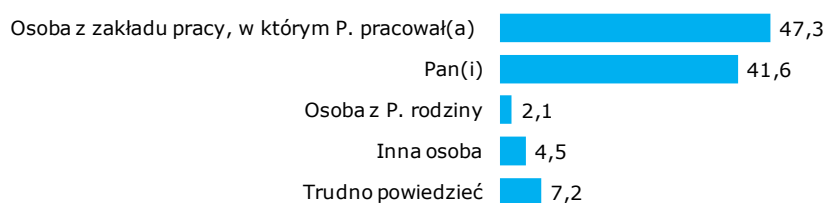


Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Dwa najczęstsze problemy, utrudniające uczestnikom projektów utrzymanie zatrudnienia, wiązały się z popytem i podażą na rynku pracy: przestawali być pracodawcom potrzebni lub nie byli im potrzebni na tyle, żeby otrzymywali satysfakcjonujące wynagrodzenie. Wprawdzie tylko niewielki odsetek uczestników projektów wiąże utratę podjętej pracy z brakiem potrzebnych umiejętności, ale można zakładać, że wyższe kwalifikacje pozwoliłyby im zdobyć bardziej stabilne i lepiej płatne zatrudnienie.

Decyzja o zakończeniu pracy przez osoby objęte wcześniej pomocą w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL była podejmowana nieco częściej przez pracodawców (47%), niż przez tych pracowników (42%).

**Wykres 37: Kto zdecydował, że już P. tam [w pierwszym zakładzie pracy, w którym respondent podjął pracę po zakończeniu udziału w projekcie] nie pracuje? (%) [N=149] (P54)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Zdecydowanie najczęstszą przyczyną zakończenia pracy był brak dalszego zapotrzebowania ze strony pracodawcy. Powód ten został wskazany przez nieco mniej niż połowę (45%) respondentów. Powodem jednej piątej (20%) rozstań pomiędzy pracownikami a pracodawcami było natomiast zbyt niskie (w opinii tych pierwszych) wynagrodzenie. Prawie co ósma (13%) spośród osób, które nie pracują już w pierwszym zakładzie pracy, w którym podjęły zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie, odeszła do lepszej pracy. W przybliżeniu co dziewiątą (11%) do rezygnacji z pracy zmusiło pogorszenie się stanu zdrowia – powód ten występował czterokrotnie częściej wśród osób niepełnosprawnych, niż wśród pozostałych (odpowiednio: 24% i 6%)<sup>52</sup>.

<sup>52</sup> Porównaj: Tabela 17 w Aneksie 1.

**Wykres 38: Jakie przyczyny sprawiły, że już P. tam [w pierwszym zakładzie pracy, w którym respondent podjął pracę po zakończeniu udziału w projekcie] nie pracuje? (%) [N=149] (P56Z)**



Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Podczas wywiadów jakościowych zwrócono uwagę, że ryzyko zwolnienia rośnie, jeżeli osobie przyjętej do pracy nie umożliwi się wykazania jej przydatności. Paradoksalnie, może to wynikać z dobrych chęci pracodawcy. Z takimi przypadkami spotkali się pracownicy organizacji wspierającej osoby niepełnosprawne intelektualnie. Niektórzy pracodawcy traktują zatrudnianie takich osób jako działanie charytatywne i w efekcie nie oczekują, że uczestnicy projektów staną się zwykłymi, przydatnymi pracownikami. Brak dążenia do takiej sytuacji (i niekorzystanie z rozwiązań, które mogłyby w tym pomóc – w tym przypadku zwłaszcza z pomocy trenera pracy) zmniejsza szanse utrzymania zatrudnienia przez dłuższy okres:

*Czasem pracodawcy zatrudniają nasze osoby po to aby zrobić coś dobrego (...). Czują ten obowiązek zatrudnienia. Natomiast to jest często też obciążenie psychiczne, zatrudnienie takiej osoby. I pracodawcy nie radzą sobie z tym jeżeli są tacy heroiczni, i mówią „ja tu jestem dzielny, nic się nie dzieje”. Potem pod jakimś byle pretekstem zwalniają po prostu osobę z pracy.*

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną problemem bywa też sytuacja, w której pracownicy nie mają jasno określonych, stałych obowiązków.

*W wielu miejscach powstał ten problem złej organizacji pracy, w małych przedsiębiorstwach. Z tych miejsc, gdzie była ta zła organizacja pracy, osoby szybko wypadały, tak to ujmę. (...) Często jest też tak, że wszyscy robią wszystko. Tam jest każdy odpowiedzialny za wszystko co się dzieje w firmie i jest wtedy problem z tym zarządzaniem różnorodnością. To znaczy żeby wyodrębnić konkretne działania proste, które ma wykonywać ta osoba i jakby zostawić ją z boku, żeby ona robiła swoje, a nie wciągać ją w ogólnie panujący chaos. Bo wtedy faktycznie wychodzi brak kompetencji i brak umiejętności takich intelektualnych.*

Z kolei jako najpoważniejszy problem występujący po stronie (części) uczestników, utrudniający utrzymanie się w zakładzie pracy, projektodawcy wskazywali alkoholizm. Problem ten ujawniał się przeważnie już podczas odbywania przez osoby uzależnione od alkoholu staży:

*Problemy jeżeli się pojawiły, to właśnie pojawiły się z nadużywaniem alkoholu i zdarzyło się, że ktoś tam nie przyszedł. (...) No wtedy pracodawca nie będzie brał pod uwagę, że ktoś teraz potrzebuje trzy dni, bo akurat ma ten ciąg, (...) i potem jeszcze dwa dni na odchorowanie. Cztery-pięć osób z tego (...) projektu odpadło już w trakcie staży, bo po prostu nie wytrzymali.*

W przypadku części osób nieodzownym wstępnym warunkiem trwałej integracji zawodowej jest terapia ukierunkowana na przezwycięzenie uzależnień.



Wyniki badania ankietowego<sup>53</sup> wskazują, że kłopoty z przełożonymi lub współpracownikami rzadko były przyczyną rozstań osób objętych wsparciem w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL z pracodawcami. Z informacji uzyskanych od projektodawców wynika jednak, że uczestnicy projektów bywają narażeni na niechętnie przyjęcie, pomimo – a czasem wręcz z powodu – dobrego wykonywania powierzonych im zadań:

*Ostatnio z krawcowymi mieliśmy takie sytuacje, że po prostu nasza uczestniczka była na praktyce i dosyć fajnie tam jej szło, ale żadna z pań szyjących się do niej nie odzywała ani jej nic nie pomogła, ani nie powiedziała, bo wszyscy się czuli zagrożeni, że kogoś szef może wyrzucić. (...) Często coś jest źle w pracy, ten uczestnik nasz jest izolowany, odrzucany.*

## 4.5 Uwarunkowania szans integracji zawodowej

### 4.5.1 Opinie projektodawców

#### 4.5.1.1 Wpływ cech demograficznych i społecznych

Prowadzenie projektów służących integracji zawodowej stwarza sposobność do porównywania szans integracji zawodowej osób różniących się zestawem cech demograficznych i społecznych, takich jak: płeć, wiek, ewentualna niepełnosprawność, poziom wykształcenia oraz miejsce zamieszkania. Do pozyskania wiedzy na ten temat od przedstawicieli instytucji prowadzących projekty w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL wykorzystano technikę analizy statystycznej *conjoint*.

#### **Ramka 4: Zastosowanie techniki *conjoint***

*Conjoint* wymaga przedstawienia respondentom obiektów scharakteryzowanych pod względem kilku parametrów (cech). Uczestnicy badania oceniają prezentowane obiekty pod względem wskazanym przez badacza. Na podstawie analizy udzielonych odpowiedzi możliwe jest ustalenie jakie wartości parametrów podwyższają, a jakie obniżają ocenę, a także na ile ważne są poszczególne parametry. Główną zaletą stosowanej procedury jest uniknięcie trudności, jakie sprawiałoby respondentom określenie wpływu poszczególnych cech na całościową ocenę obiektu. Przy zastosowaniu techniki *conjoint* respondenci nie muszą dokonywać takiej dekompozycji, ponieważ jest przeprowadzana za pomocą analizy statystycznej. Obiektami, w odniesieniu do których technika *conjoint* jest stosowana w badaniach marketingowych, są produkty<sup>54</sup>. Zadanie respondentów polega na ocenieniu zestawu produktów pod względem tego, na ile skłonni byliby je kupić. Stosowanie techniki *conjoint* w badaniach społecznych jest natomiast rzadkością, pomimo jej przydatności.

W badaniu efektywności zatrudnieniowej projektów zrealizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL respondentów poproszono o uszeregowanie różnych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym pod względem szans podjęcia pracy po udziale w projekcie służącym integracji zawodowej. Każda spośród grup wymienionych na przedstawionej respondentom liście została scharakteryzowana ze względu na pięć cech: płeć, wiek, ewentualną niepełnosprawność, wykształcenie i miejsce zamieszkania.

Źródło: Dyspersja

Wyniki przeprowadzonej analizy wskazują<sup>55</sup>, że według przedstawicieli Projektodawców po zakończeniu udziału w projektach szanse podjęcia pracy<sup>56</sup> są:

<sup>53</sup> Przedstawione na wykresie 37.

<sup>54</sup> Przy tym na przykład w przypadku badań z dziedziny marketingu politycznego „produktami” mogą być kandydaci w wyborach.

<sup>55</sup> Ze względu na niewielką liczebność próby (N=27) wyniki przeprowadzonej analizy należy traktować jako uzasadnione empirycznie hipotezy, a nie ostateczne rozstrzygnięcia. W przypadku analizy *conjoint* próba nie musi być liczna. Zaleca się, żeby liczyła co najmniej 30 respondentów, jednak część wyników, również publikowanych w pracach naukowych, pochodzi z badań mniej licznych grup.

- mniejsze w przypadku uczestniczek, niż uczestników,
- najmniejsze w przypadku osób, które ukończyły 45 rok życia, średnie w przypadku młodzieży w wieku do 25 lat i największe w przypadku osób w wieku 26-44 lata – przy czym różnica szans pomiędzy osobami najstarszymi a najmłodszymi jest większa, niż pomiędzy najmłodszymi a tymi w średnim wieku,
- mniejsze w przypadku osób niepełnosprawnych, niż pełnosprawnych,
- tym mniejsze, im niższy poziom wykształcenia mają uczestnicy – przy czym różnica pomiędzy osobami z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym a osobami, dla których ostatnim ukończonym etapem edukacji była nauka w szkole średniej, są większe, niż pomiędzy osobami z wykształceniem ponadgimnazjalnym a osobami z wykształceniem pomaturalnym lub wyższym,
- mniejsze w przypadku osób mieszkających na wsi, niż w mieście<sup>57</sup>.

Spośród uwzględnionych cech przedstawiciele projektodawców za zdecydowanie najważniejszą pod względem wpływu na szanse integracji zawodowej uczestników projektów uznali ewentualną niepełnosprawność. Na kolejnych miejscach pod względem ważności znalazły się: wiek, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania. Na ostatnim miejscu znalazła się płeć. Parametr, któremu respondenci przypisywali największe znaczenie (to, czy uczestnik jest osobą niepełnosprawną), okazał się ponad trzy razy ważniejszy, niż cecha stosunkowo najmniej istotna (czy osoba uczestnicząca w projekcie jest kobietą, czy mężczyzną)<sup>58</sup>.

#### 4.5.1.2 Motywacja uczestników

Z wywiadów jakościowych przeprowadzonych z projektodawcami wynika, że cechą potencjalnych uczestników projektów, która szczególnie silnie wpływa na szanse ich integracji zawodowej, jest motywacja do zmiany własnej sytuacji, w tym do podjęcia pracy. Zdaniem niektórych projektodawców poziom motywacji może wręcz z nawiązką zrekompensować gorsze położenie uczestnika (na przykład zamieszkiwanie na obszarach wiejskich). Projektodawcy niejednokrotnie przyznawali, że postawa kandydatów była kluczowym kryterium stosowanym przy rekrutacji do projektów:

*My szukamy osób, które (...) są gotowe do tego, żeby pójść do pracy i żeby zmieniać swoje życie, są na to jakby otwarte.*

*Z całą pewnością [o zakwalifikowaniu do udziału w projekcie] decyduje poziom jednak motywacji (...). Myślę, że jesteśmy na tyle doświadczone, że potrafimy to wyczuć.*

*Dział reintegracji społecznej ma przygotowaną taką ankietę, według której zadajemy pytania. Przede wszystkim chodzi o motywację uczestnika do brania udziału w projekcie.*

*Wie Pan, głównym wymogiem to były chęci do pracy, tak? No bo jeżeli osoby nie miały chęci do pracy, no to wiadomo...*

*Żeby wybrać jakby no dobrą grupę, rzeczywiście takich zmotywowanych osób, które chcą coś zrobić, to musi być dosyć duże pole wyboru. Doświadczenie pokazuje, że taki stosunek kandydatów do uczestników powinien być co najmniej 1:3 a nawet 1:5 – to już jest tak dobrze. Wtedy rzeczywiście można jakąś fajną grupę wybrać, z którą można coś zrobić.*

*Zebranie na raz tych (...) osób, które faktycznie byłyby zainteresowane pracą, a nie, że tak powiem, tylko odnowieniem kontaktów towarzyskich z osobami z którymi były w szkole, są no dużo lepsze i bardziej efektywne. Żeby to faktycznie było skuteczne, a nie, że bierze udział w projekcie czterdzieści parę osób, a tak naprawdę dziesięć czy dwanaście jest faktycznie zainteresowanych pracą.*

<sup>56</sup> W tekstach metodologicznych i programach statystycznych wyniki porównań pomiędzy wartościami poszczególnych parametrów są opisywane w kategoriach *użyteczności*. Stosowanie terminu *użyteczność* jest odzwierciedleniem faktu, że typową dziedziną stosowania techniki *conjoint* są badania marketingowe.

<sup>57</sup> Porównaj: Wykresy 1-5 w Aneksie 2.

<sup>58</sup> Porównaj: Wykres 6 w Aneksie 2.

Kierowanie się przy doborze uczestników ich motywacją do podjęcia pracy może zwiększać efektywność wykorzystania środków przeznaczonych na integrację zawodową. Niepokój – również wśród pracowników instytucji zajmujących się integracją społeczną – budzi natomiast zmniejszanie, poprzez dobieranie osób najbardziej zmotywowanych, szans na udział w projektach osób znajdujących się w najgorszej sytuacji, które straciły wiarę w sensowność podejmowania wysiłków zmierzających do jej poprawy.

*R: - To jest odwieczny problem: czy bierzemy tych najmniej zmotywowanych, najtrudniejszego klienta i próbujemy z nimi coś zrobić, czy traktujemy projekt jako przedsięwzięcie, które ma osiągnąć jakiś sukces, no to wtedy zależy nam...*

*R: - Na tych najbardziej zmotywowanych.*

*R: - Na tych prymusach powiedzmy. No bo z nimi osiągniemy sukces i będziemy mogli się uśmiechnąć, stanąć do zdjęcia a nie powiedzieć: „sorry, na 100 osób 20 skończyło [udział w projekcie] a 2 znalazły pracę”. (...) Kryteria założone na przykład jeżeli chodzi o zatrudnialność, mogą być dla [najtrudniejszych uczestników] nieosiągalne.*

Przywołana wypowiedź sygnalizuje, że wprowadzenie kryterium efektywności zatrudnieniowej mogło przyczynić się do nasilenia efektu *creamingu*. Część projektodawców przyznała, że taka sytuacja miała miejsce w realizowanych przez nich projektach:

*Musimy spełnić wskaźnik zatrudnienia, no więc wybieramy najlepsze osoby, z którymi się da, że tak powiem osiągnąć ten wskaźnik. No niestety, nie weźmiemy naprawdę osób bardzo słabych, z którymi no nie zrealizujemy tego wskaźnika.*

Występowanie w projektach nadreprezentacji osób cechujących się wysoką motywacją może wynikać nie tylko z decyzji podejmowanych przez projektodawców podczas rekrutacji, ale również z faktu informowania kandydatów o konieczności podjęcia pracy po zakończeniu udziału w projekcie:

*Patrzmy też, czy ta osoba jest faktycznie taka energiczna, zmotywowana (...) Informujemy, że oni po zakończeniu projektu muszą znaleźć zatrudnienie.*

Prawdopodobnie najlepszym rozwiązaniem, godzącym postulat skutecznej integracji zawodowej i efektywnego wykorzystywania środków z potrzebą obejmowania wsparciem również osób najbardziej potrzebujących, byłoby realizowanie dwóch rodzajów projektów. Oprócz projektów ukierunkowanych na integrację zawodową, byłyby to projekty służące integracji społecznej na bardziej podstawowym poziomie, skierowane do osób, które nie są w stanie – choćby ze względu na brak wystarczająco silnej motywacji – skutecznie skorzystać z projektów pierwszego rodzaju. W przypadku osób znajdujących się w najgorszej sytuacji, lecz potencjalnie zdolnych do wykonywania pracy zarobkowej, ścieżka powrotu na rynek pracy powinna prowadzić przez dwa kolejne projekty różnego typu.

#### **4.5.1.3 Skuteczność poszczególnych rodzajów wsparcia**

Większość form wsparcia przedstawionych projektodawcom do oceny<sup>59</sup> pod względem skuteczności w projektach służących trwałej integracji zawodowej została przez przeważającą część respondentów uznana za „zawsze” lub przynajmniej za „przeważnie” skuteczne<sup>60</sup>.

Formami wsparcia uznanymi przez co najmniej cztery piąte respondentów za skuteczne, a zarazem przez co najmniej jedną trzecią za „zawsze skuteczne”, okazały się:

<sup>59</sup> Pominięto formy wsparcia mające zastosowanie wyłącznie w przypadku specyficznej grupy odbiorców wsparcia (na przykład osób niepełnosprawnych), zakładając, że liczba projektodawców posiadających doświadczenie w stosowaniu takich metod będzie stosunkowo niewielka.

<sup>60</sup> Odpowiedzi „nigdy nieskuteczne” i „przeważnie nieskuteczne” różnicowały poszczególne formy wsparcia w niewielkim stopniu (łącznie odsetek respondentów, którzy udzielili tych odpowiedzi, wyniósł maksymalnie 14%).

- różne formy uczenia się pracy podczas jej prawdziwego wykonywania (staże, przygotowanie zawodowe, reintegracja zawodowa u pracodawcy),
- zapewnienie opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną,
- zajęcia podnoszące kompetencje społeczne,
- poradnictwo zawodowe.

Najmniejszy odsetek respondentów udzielił takich odpowiedzi w przypadku:

- szkoleń z prowadzenia podmiotów ekonomii społecznej,
- szkoleń z wolontariatu,
- mieszkań chronionych,
- wizyt w zakładach pracy.

Jako barierę w zakładaniu, a następnie w prowadzeniu podmiotów ekonomii społecznej przez uczestników projektów, przedstawiciele projektodawców wskazywali przede wszystkim częste nieuświadomienie sobie przez osoby wykluczone społecznie na czym polega prowadzenie działalności gospodarczej. Problem ten polega nie tyle na deficycie konkretnej wiedzy (którą można byłoby przekazać na szkoleniach), co na braku praktycznego zrozumienia jakie nastawienie oraz jaki poziom i rodzaj aktywności są niezbędne do utrzymania podmiotu gospodarczego na rynku. Za przejaw braku takiej świadomości można uznać chęć wykonywania przez większość potencjalnych uczestników spółdzielni socjalnej funkcji zarządczych:

*My też kiedyś korzystaliśmy właśnie z zewnętrznego wsparcia podmiotu, który prowadził zajęcia z uczestnikami na temat zakładania podmiotów ekonomii społecznej. No i w tym momencie właśnie powstała ta spółdzielnia socjalna. Problem uważam jest czasami w samych ludziach, że za bardzo wierzą w siebie. Tam na przykład w zarządzie nie ma osób, które są do tego predysponowane. Bo niestety, to już jest praca i osoby muszą wziąć się do pracy, osoby muszą kierować. Tu u nas (...) zauważyłem, że dochodziło do sytuacji, że za dużo osób chciało rządzić, a za mało chciało pracować. Jak by była osoba z zewnątrz może, która by kierowała, to byłoby inaczej. Ale to było na zasadzie: „byliśmy w [nazwa projektodawcy], byliśmy wszyscy wobec siebie równi, zakładamy spółdzielnię – fajnie, dostaniemy dofinansowanie, zaczynamy działać – [ale] na przykład nie będziesz akurat ty prezesem tylko ja będę prezesem, ty nie będziesz rządził, ja będę rządziła”. I tu wszystko się rozpadło. Na takiej zasadzie ja (...) osobiście sceptycznie podchodzę do tego typu przedsięwzięć, typu właśnie ekonomia społeczna, do spółdzielni socjalnych.*

Projektodawcy nie wykluczali, że wśród wspieranych przez nich osób znajdują się takie, które będą w stanie podjąć działalność na zasadach ekonomii społecznej, ale zaznaczali, że – przynajmniej dla osób najbardziej wykluczonych – jest to odległa perspektywa:

*Trzech panów na początku było bardzo zainteresowanych, generalnie dobrać dwóch kolejnych i już jest spółdzielnia socjalna. Ale ten poziom świadomości i ten poziom takiego później zarządzania tym wszystkim, (...) to już nie dla tej grupy. Oni najpierw muszą wyjść z tej świadomości grupy bezdomnych, definiować siebie inaczej, odnaleźć siebie na rynku pracy i dopiero potem myśleć „no dobra, jest coś takiego jak spółdzielnia socjalna, którą może założymy”.*

Rozwiązaniem zwiększającym przydatność ekonomii społecznej do integracji zawodowej osób, które nie dysponują kompetencjami niezbędnymi do prowadzenia podmiotów zaliczanych do tego sektora, może być zakładanie spółdzielni socjalnych przez osoby prawne (na przykład przez organizacje pozarządowe lub JST).

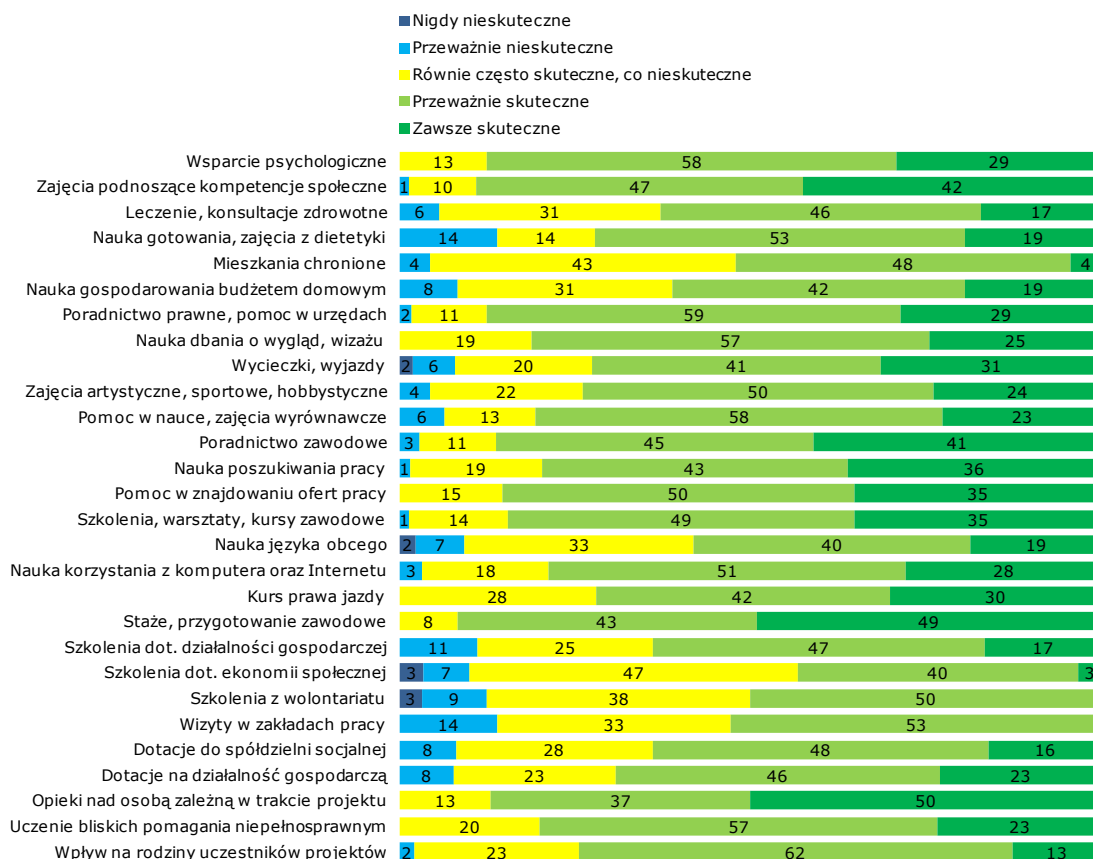
Relatywnie niska ocena skuteczności wolontariatu i mieszkań chronionych, uzyskana w badaniu ankietowym z projektodawcami, mogła wynikać z postrzegania tego rodzaju wsparcia jako służącego raczej integracji społecznej, niż zawodowej (do której odnosiło się pytanie). Zarazem część respondentów podkreślała, że również kompetencje rozwijane przez uczestników projektów dzięki wsparciu nie ukierunkowanemu bezpośrednio na podjęcie zatrudnienia zwiększają ich szanse zawodowe:

W tym obecnym projekcie my dokładamy mieszkanie treningowe jako taką formę wsparcia, która ma na celu rozwinięcie tych kompetencji społecznych, które de facto są też niezbędne w pracy.

W wywiadach jakościowych zwrócono również uwagę na różnicę pomiędzy mieszkaniami chronionymi a treningowymi – podkreślając, że zaletą tych drugich jest przygotowywanie uczestników projektów do samodzielnej egzystencji.

Wśród form wsparcia, które projektodawcy stosunkowo rzadko uznawali za skuteczne, znalazły się wizyty w zakładach pracy. Takie jednorazowe odwiedziny prawdopodobnie faktycznie nie stanowią kroku milowego w integracji zawodowej. Natomiast w ramach jednego z projektów zbadanych metodą studium przypadku swojej skuteczności dowiodło rozwiązanie polegające na zapoznawaniu się przez uczestników z pracą na konkretnych stanowiskach, zgłoszonych przez firmy współpracujące z instytucją prowadzącą projekt, do którego objęcia uczestnik mógł się następnie przygotowywać uczestnicząc w szkoleniach (pod warunkiem zaakceptowania przez przyszłego pracodawcę).

**Wykres 39: Jaka jest P. zdaniem skuteczność poszczególnych rodzajów wsparcia w projektach służących trwałej integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym? (%) [N=76] (P1)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Wśród skutecznych form wsparcia wymienionych w ankiecie samodzielnie przez projektodawców (odmiennych od rodzajów pomocy wymienionych w kafeterii) znalazły się natomiast:

- różne rodzaje wsparcia skierowanego do osób niepełnosprawnych oraz ich otoczenia (rehabilitację, pomoc asystentów osób niepełnosprawnych, uczenie członków rodzin osób niepełnosprawnych jak się nimi zajmować, a także wspieranie psychologiczne bliskich osób niepełnosprawnych),

- wsparcie udzielane przez trenera pracy<sup>61</sup>,
- *mentoring* i *coaching*,
- udzielanie osobom wykluczonym pomocy finansowej,
- zajęcia w grupie osób z podobnymi problemami, służące wzajemnemu motywowaniu się uczestników oraz podniesieniu ich samooceny.

Jeden z projektodawców zwrócił również uwagę na potrzebę nagradzania uczestników projektów za osiągnięte postępy.

Spośród wymienionych rodzajów wsparcia kontrowersyjne może wydawać się udzielanie pomocy finansowej w projektach, które mają doprowadzić do uniezależnienia się dotychczasowych klientów opieki społecznej od zasiłków. Jednak w wywiadach jakościowych projektodawcy przekonująco dowodzili, że gratyfikacje finansowe lub materialne w przypadku części uczestników stanowią konieczną zachętę do udziału w projekcie<sup>62</sup>. Ponadto przewyciężenie lub przynajmniej ograniczenie deprivacji materialnej jest często konieczne, żeby pokonać izolację społeczną osoby potrzebującej pomocy. Zdarza się, że znaczną część problemów w codziennym funkcjonowaniu może rozwiązać niewielki wydatek:

*Ostatnio na przykład mieliśmy taki przypadek, że okazało się, że (...) najważniejszym problemem uczestniczki, który właściwie uniemożliwia jej podjęcie pracy i jakiegoś takiego normalnego życia, jest to, że nie ma okularów. A ma fatalny wzrok i nic nie widziała praktycznie, ale przez lata żyła bez okularów, bo po prostu nie miała na to pieniędzy. Żle też bardzo gospodarowała budżetem domowym, więc nawet jeżeli miała pieniądze to błyskawicznie znikaly i ciągle na te okulary nie było. No i nasza rola dosłownie polegała na zmotywowaniu jej i przypilnowaniu żeby kupiła okulary za świadczenie integracyjne. Tak się stało. Jej życie się zmieniło o 180 stopni dzięki temu, zupełnie inaczej mogła żyć dzięki temu.*

Wreszcie, wsparcie finansowe lub materialne pomaga zapobiec podejmowaniu przez uczestników projektów prac dorywczych, które nie stwarzają żadnych perspektyw na trwałą poprawę ich sytuacji, natomiast utrudniają udział w zajęciach, dzięki którym mogliby podnieść swoje kwalifikacje zawodowe oraz zmniejszają aktywność w poszukiwaniu bardziej stabilnej i lepiej płatnej pracy<sup>63</sup>.

*Gratyfikacja finansowa dla tego typu klienta jest bardzo istotna. (...) te pieniądze mają im pomóc utrzymać się w tym projekcie, to jest ta różnica, nie i trzeba im cały czas o tym mówić, nie. Trzeba też zrozumieć takiego człowieka: nie ma nic, może mieć cokolwiek, to on pójdzie jednak do tej pracy.*

Niektórzy respondenci przyznawali, że podczas planowania projektu, skierowanego do osób najbardziej wykluczonych, nie przewidzieli skali potrzeb materialnych, których zaspokojenie ma istotne znaczenie dla skutecznej integracji uczestników:

*Gdybym mogła napisać ten projekt [skierowany do osób bezdomnych] jeszcze raz, dużo bym nie zmieniła, ale kilka rzeczy na pewno. Na pewno dałabym im [uczestnikom] większe wsparcie materialne, chciałabym im kupić ubrania, buty. Bo na przykład nie pomyślałam, bo mi przez myśl nie przeszło, że oni (...) mają jedne buty. Padał deszcz, oni coś kopali [podczas zajęć ogrodniczych], komuś odpadła podeszwa. No to różne... Albo ubrania... no mają często, nie wiem, dwie pary spodni. Więc gdyby kiedyś w przyszłości była możliwość, żeby takie rzeczy zwiększyć, to na pewno większy byłby pakiet higieniczny, byłby co najmniej dwa razy, ubrania, buty. Ubrania [codzienne] plus jeszcze taki strój wyjściowy. (...) Z czasem to wychodzi i ja wiem, że to im by się bardzo przydało. Panowie mają takie oczekiwania i cały czas podchodzą: „czy tam czasami coś jeszcze nie zostało do mycia, coś”, ja mówię: „no niestety, każdy dostał i już się rozeszło”.*

<sup>61</sup> Porównaj: Ramka 11.

<sup>62</sup> Porównaj: rozdział 4.2.3 „Rozpoznanie i uwzględnienie potrzeb uczestników”.

<sup>63</sup> Porównaj: rozdział 4.4.5 „Warunki zatrudnienia”.

Projektodawców poproszono również o ocenę skuteczności różnych sposobów pozyskiwania miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Najwyżej ocenili skuteczność:

- subsydiowania zatrudnienia u pracodawców,
- finansowania wyposażenia stanowisk pracy u pracodawców,
- finansowania staży u pracodawców, z wymogiem zatrudnienia osób po stażu,
- finansowania staży u pracodawców, bez wymogu późniejszego zatrudnienia stażystów.

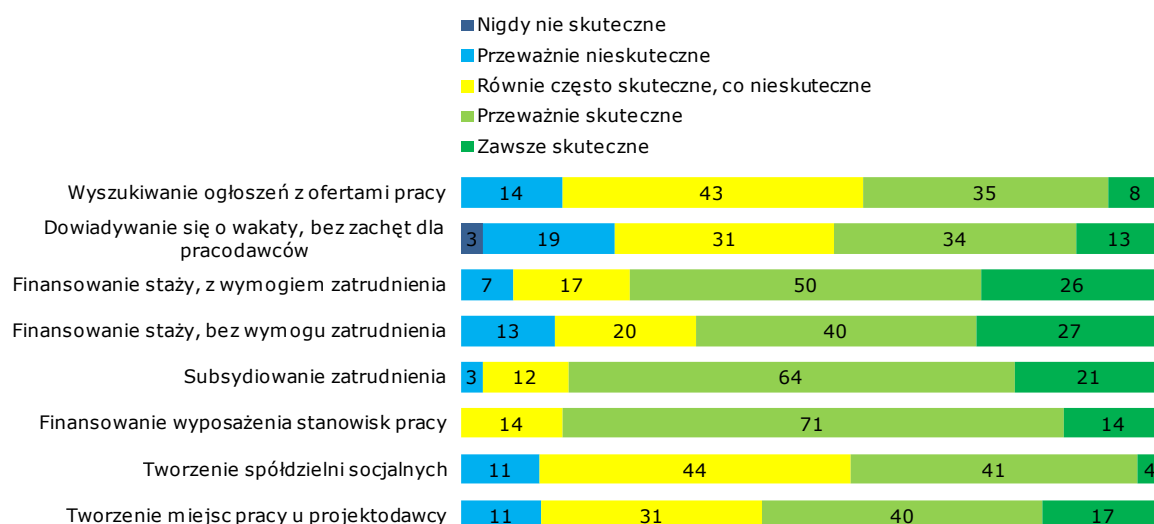
W przypadku dwóch pierwszych wymienionych powyżej form wsparcia łączny odsetek odpowiedzi „zawsze skuteczne” i „przeważnie skuteczne” przekroczył cztery piąte (85% i 86%). W przypadku dwóch kolejnych wyniósł, odpowiednio, około trzy czwarte (76%) i dwie trzecie (67%), a zarazem ponad jedna czwarta (odpowiednio: 26% i 27%) respondentów uznała te formy oddziaływania na popytową stronę rynku pracy za „zawsze skuteczne”<sup>64</sup>.

Za skuteczne stosunkowo najrzadziej uznawano natomiast:

- tworzenie spółdzielni socjalnych<sup>65</sup>,
- wyszukiwanie ogłoszeń z ofertami pracy,
- dowiadywanie się u pracodawców o możliwości zatrudnienia, bez oferowania im dodatkowych korzyści.

Wymienione formy oddziaływania za „zawsze skuteczne” lub „przeważnie skuteczne” uznała mniej niż połowa spośród instytucji posiadających doświadczenia w ich stosowaniu, przy czym odsetek odpowiedzi „zawsze skuteczne” w żadnym przypadku nie przekroczył 15%. Ocenę pośrednią uzyskało rozwiązanie polegające na tworzeniu miejsc pracy w instytucji lub organizacji prowadzącej projekt.

**Wykres 40: Na ile skuteczne są poszczególne sposoby pozyskiwania lub tworzenia miejsc pracy w projektach służących trwałej integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym? (%) [N=76] (P5)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

<sup>64</sup> Odpowiedzi „nigdy nieskuteczne” i „przeważnie nieskuteczne” różnicowały poszczególne formy wsparcia w niewielkim stopniu (łączny odsetek respondentów, którzy udzielili tych odpowiedzi, wyniósł maksymalnie 22%).

<sup>65</sup> Prawdopodobne ograniczenia przydatności ekonomii społecznej wskazano we wcześniejszej części rozdziału, dotyczącej szkoleń z tego zakresu.

Jako inne skuteczne rozwiązanie niektórzy projektodawcy wskazali w badaniu ankietowym organizowanie rekrutacji z udziałem pracodawców. Zwrócono również uwagę na istotność dobierania wsparcia dla uczestników projektu z uwzględnieniem zdiagnozowanego uprzednio zapotrzebowania ze strony pracodawców, a także na przydatność mentorów zawodowych, trenerów pracy oraz zatrudnienia socjalnego.

Formy wsparcia, których zastosowanie wobec poszczególnych grup docelowych uznano za „dobre praktyki”, zostały przedstawione w rozdziale 4.7.3, poświęconym rozwiązaniom szczególnie skutecznym w integracji młodzieży, osób które ukończyły 45 rok życia oraz osób niepełnosprawnych.

#### **4.5.1.4 Kompleksowość wsparcia i dostosowanie go do potrzeb**

Ze względu na współwystępowanie różnych problemów, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym potrzebują zazwyczaj wszechstronnego wsparcia, a wstępnym warunkiem ich ewentualnej integracji zawodowej jest często integracja społeczna:

*Specyfika naszych uczestników jest taka, że dotyka ich wiele problemów jednocześnie. Wydaje mi się, że specyfika wykluczenia społecznego na tym polega, że ono obejmuje wiele obszarów funkcjonowania człowieka: rodzinny, zawodowy, ale też psychologiczny, społeczny, zdrowotny i tak dalej. I myślę, że warunkiem podstawowym żeby skutecznie pomóc takiej osobie to jest właśnie zajęcie się wszystkimi tymi jakby sferami jednocześnie. Jeżeli jest to możliwe w ramach projektu, to wtedy jest to skuteczne.*

O skuteczności wsparcia nie przesądza liczba form pomocy zastosowanych wobec danej osoby (uczestnicy projektów różnią się stopniem wykluczenia, a co za tym idzie nie wszyscy potrzebują równie wielu rodzajów wsparcia), lecz całościowe zaspokojenie jej potrzeb:

*Takiego prostego przełożenia to nie ma, że jak jest jedna forma to jest projekt słaby a jak są cztery to jest bardzo dobry a jak są dwie to jest dwa razy mniej dobry niż jak cztery. Natomiast na pewno (...) podstawą jest jednak kompleksowość działania.*

Istotne jest zatem zapewnienie doboru form pomocy z jak najszerszego katalogu. Ponieważ potrzeb poszczególnych uczestników nie da się w pełni ustalić na etapie przygotowywania projektu, potrzebne jest także zapewnienie możliwości późniejszego dostosowywania wsparcia do konkretnych odbiorców. Z tego względu wskazane jest na przykład określanie godzin poszczególnych rodzajów wsparcia łącznie w ramach całego projektu lub przypadających średnio na jednego uczestnika, zamiast ustalania z góry w jakim wymiarze otrzyma je każdy uczestnik. Zwróciła na to uwagę między innymi psycholożka należąca do kadry prowadzącej jeden z badanych projektów:

*To jest raczej nie do wykonania żeby to ściśle określić, że tyle i tyle [godzin] będzie potrzebne. Chociaż są takie projekty, w których pracuję, (...) gdzie na przykład z góry jest założone, że dwie godziny na osobę [porad] indywidualnych [przypada] i każda osoba musi na te dwie godziny przyjść. Mnie się to osobiście nie podoba. Uważam, że to jest troszkę tak na siłę. (...) Wczoraj też miałam kontakt z panią: „A po co mi te dwie godziny? Ja nie mam żadnych problemów.” I faktycznie, kobieta zadowolona, szczęśliwa, tylko nie ma pracy, bo dzieci wychowywała długo. A dzień wcześniej pani, która mówi: „Dlaczego tak krótko? Ja bym potrzebowała jeszcze tyle razy z panią, kiedy się jeszcze zobaczymy?”. Ja mówię: „Nie zobaczymy się, bo to już jest nasz koniec”. „Jak to, już koniec? To tylko te szkolenia dwa dni i koniec już?” I takie rozczarowanie. Także jeden tak, drugi tak, to wszystko musi być dopasowane do człowieka, a jest raczej dopasowane do założeń projektu.*

Pominięcie istotnej formy pomocy może poważnie obniżyć skuteczność tych, które zostały zastosowane. Według projektodawców do ograniczeń przedsięwzięć na rzecz integracji zawodowej (nie tylko tych prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL) należał brak pomocy w poprawie stanu zdrowia lub wyglądu<sup>66</sup>. Problem dotyczył przede wszystkim usług stomatologicznych:

<sup>66</sup> Porównaj: Rozdział 4.6.1 „Przyczyny braku niektórych przydatnych form wsparcia”.



*Ja kiepsko widzę pana 55+, który się ledwo trzyma na nogach często, zdolny jest do pracy, ale jest jakby wyniszczony. Mógłby iść do pracy przy ekspresie do kawy bez zębów, uśmiechać się do klientów? Gdybym ja miała możliwość (...), to bym zdziałała cuda. (...) Jakby był rehabilitant plus stomatolog, plus dermatolog, to naprawdę ci ludzie by zupełnie inaczej funkcjonowali.*

*Prowadzę też KIS w [nazwa instytucji]. I tam była młoda dziewczyna, która nigdzie nie mogła znaleźć pracy. Tylko nikt jej nie powiedział „kobietko, wstaw sobie jedynekę”. Udało mi się tak jakoś zrobić, że ona tą jedynekę wstawiła. Ona po 2 tygodniach poszła do pracy. Ona trzy lata pracy nie mogła znaleźć. Nikt jej nie powiedział „dziewczyno, jak będziesz miała zęby, to dostaniesz pracę”.*

*R: - Mamy na przykład taki problem, że pani no ma dwa zęby i wygląda tak, że żaden pracodawca (...) jej nie przyjmie. I to jest jej problemem tak naprawdę. Damy jej kompetencje społeczne i zawodowe, [ale] to tak wygląda, że nikt jej nie przyjmie. (...) I teraz jak to rozwiązać, nie? No zrobienie zębów kosztuje nie wiem, 15 tysięcy, tak?*

*B: - A publiczna służba zdrowia nie świadczy nic takiego?*

*R: - Jeżeli już, no to czeka się tam... No tu na przykład mieliśmy taką sytuację, że jakby problemy neurologiczne, tak, są tutaj źródłem problemów. Zmotywowaliśmy pana, żeby poszedł do specjalisty, zapisał się. Dostał skierowanie i ma wizytę w 2017 roku, w maju (...), no to kompletnie się to mija z celem, nie?*

Innym przykładem sytuacji, gdy brak określonego elementu niweluje wpływ form wsparcia, które zostały zastosowane, jest mała przydatność szkoleń zawodowych w sytuacji, gdy nie zostaną przezwyciężone trudności transportowe. Stąd ważnym elementem wsparcia dla osób z obszarów wiejskich jest często prawo jazdy:

*Tutaj na naszym terenie [problemem jest] przede wszystkim mobilność. Tu są wszystkie osoby z terenów wiejskich i tam trudno się wydostać z tego terenu. Mówię tutaj o systematycznej komunikacji. Takie osoby nie posiadają na przykład uprawnień do prowadzenia pojazdów, czyli taki kurs prawa jazdy jest też ważnym elementem, żeby one mogły wyjechać do większego miasta i mieć możliwość systematycznej pracy.*

W tym kontekście warto wspomnieć o korzyściach wynikających z realizowania przez władze samorządowe zintegrowanych strategii rozwoju terytorialnego, uwzględniających powiązania pomiędzy różnymi sferami<sup>67</sup>. Dobrym przykładem takiego podejścia jest wywiad przeprowadzony z burmistrzem zaangażowanym w przedsięwzięcia z zakresu integracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym:

*R: - Można zrobić komunikację miejską poszerzoną o obszar ZITu.*

*B: - I przymierzają się państwo do czegoś takiego?*

*R: - Tak, przymierzamy się do tego. Lub też na przykład chociażby kwestia różnych innych działań. Tu można wyszkolić, chociażby do roku 2032 jest obowiązek utylizacji eternitu. Dużo jest u nas eternitu, w całej Polsce. (...) Więc można by było wyszkolić te grupy, które by były takimi grupami pomocniczymi w tej kwestii, chodzi o tą utylizację. Może niekoniecznie wchodzić na dachy, ci starsi, ale ci młodszy. (...) Konkrety związane z ochroną środowiska. Ale praktycznie.*

*(...) Ja nawet myślę tak w przyszłości żeby otworzyć taki zakład usług publicznych, który by był zakładem gminnym, on by był dofinansowany i wtedy ci, między innymi ci ludzie [zagrożeni wykluczeniem społecznym] mogliby pracować.*

Współpraca pomiędzy instytucjami działającymi na rzecz integracji społecznej i zawodowej a władzami samorządowymi realizującymi zintegrowaną strategię rozwoju danego obszaru wydaje się szczególnie obiecująca, ponieważ umożliwia nie tylko podnoszenie zdolności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do podjęcia zatrudnienia, lecz również zwiększanie ich dostępu do rynku pracy poza miejscem zamieszkania oraz tworzenie miejsc pracy.

<sup>67</sup> Porównaj: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego. Regiony, miasta, obszary wiejskie*, s. 14-18.

Potrzebę tworzenia miejsc pracy, a nie poprzestawania wyłącznie na działaniach służących kształtowaniu kompetencji społecznych i zawodowych uczestników projektów, podkreślił dobitnie jeden z projektodawców:

*W szerszej perspektywie, (...) w ogóle te projekty 7.2.1 pewnej wartości nie tworzą, czyli nie tworzą miejsc pracy. Nasi podopieczni rywalizują z innymi podopiecznymi z innych projektów o te same miejsca pracy.*

W projekcie RPO WKP 2014-2020 przewidziano realizowanie priorytetu inwestycyjnego 9.4 (Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie) przy zastosowaniu ZIT na terenie pięciu największych miast regionu wraz z ich obszarami funkcjonalnymi oraz przy zastosowaniu „instrumentu podobnego do ZIT na obszarze powiatowym”. Zgodnie z przyjętymi założeniami, „Strategia ZIT określi całościową koncepcję zadań związanych z aktywizacją społeczno-zawodową osób i grup wykluczonych społecznie i zagrożonych wykluczeniem społecznym”<sup>68</sup>.

Z doświadczeń projektodawców wynika, że istotny jest nie tylko wybór właściwego rodzaju wsparcia i ustalenie w jakim wymiarze będzie udzielane, lecz również zastosowanie wariantu jak najlepiej dopasowanego do potrzeb uczestników. Za przykład może posłużyć wybór takiej metody nauki języka obcego, która jest nastawiona w szczególności na rodzaj sprawności językowej najbardziej potrzebny do podjęcia i wykonywania pracy:

*Języki obce są w szkołach prowadzone, ale my tutaj prowadziliśmy troszeczkę inną metodą. To jest metoda Callana, ona rozwija umiejętności komunikacji, porozumiewania się. Może nie kwestie gramatyczne, ale bezpośredniej rozmowy. I faktycznie to przynosi efekt. Wiele takich osób wyjeżdża za granicę i taka osoba też się nie boi, bo wie, że będzie potrafiła po takim kursie około 80-100 godzinnym barierę językową przełamać. I to też jest taki pozytywny efekt tego wszystkiego.*

Istotnym wątkiem poruszonym przez projektodawców w wywiadach jakościowych było również zorganizowanie wsparcia w taki sposób, żeby uczestnicy mogli korzystać z pomocy specjalistów w momencie, w którym jest im najbardziej potrzebna:

*Wsparcie trenera pracy oferujemy zarówno w trakcie wszystkich wizyt studyjnych – czyli praktyk, tak można by to powiedzieć, tygodniowych, w różnych przedsiębiorstwach – podczas stażu i później podczas zatrudnienia wspomaganego, już dość standardowo.*

*My robimy to w taki sposób, że osoba jak trafia do nas, na początku ma zajęcia z doradcą zawodowym po to, aby właśnie doprecyzować to zrozumienie pracy, dopracować też ten obszar zainteresowań, jeśli chodzi o pracę. Podczas kiedy doradztwo zawodowe cały czas trwa, odbywają się praktyki, żeby doradca mógł rozmawiać zarówno z trenerem, jak i przede wszystkim z beneficjentem, czy te obszary, które wcześniej ustalili, są faktycznie tymi obszarami zainteresowań.*

Z tej perspektywy krytykowano projekty, w których zasada ta nie była zachowywana, jako łatwiejsza w realizacji, ale mniej przydatna uczestnikom:

*Ale też dochodzą różnego rodzaju informacje właśnie, że nie ma takiego bezpośredniego podejścia do człowieka, nie ma tej integracji typowo społecznej. Są zajęcia z psychologiem, odklepane że tak powiem godziny, psycholog przyjedzie, porozmawia ileś tam godzin, załatwione, przechodzimy do kolejnego etapu projektu. (...) U nas jest – ja oczywiście nie zachwalam naszego projektu, ale wsparcie jest przez cały tych 12 miesięcy. A wiem, że inne projekty realizują na zasadzie: miesiąc psycholog, koniec psychologa, przechodzimy do kursów zawodowych, koniec kursów, przechodzimy do doradcy zawodowego i po projekcie. Nie ma takiej ciągłości i takiej systematyczności.*

Podobne obserwacje miała psycholożka pracująca przy realizacji licznych projektów z zakresu integracji społecznej i zawodowej:

---

<sup>68</sup> Projekt RPO WKP 2014-2020 z 8 kwietnia 2014, s. 178.

R: - Różnica, którą zauważam, jest w momencie kiedy biorę udział w takich projektach, gdzie na przykład zajęcia z psychologiem trwają dwa dni po osiem godzin. I to jest na początek. A potem oni realizują coś tam dalej. To jest złe rozwiązanie.

B: - Dlaczego?

R: - Dlatego, że osiem godzin z jedną grupą to jest takie przesilenie tych ludzi. Oni nagle wyrwani z domu, ze swoich przyzwyczajzeń, mają brać udział. To nie jest łatwe, warsztat z psychologiem. To nie jest tak, że to się przychodzi i się po prostu siedzi. A często wtedy ludzie próbują się wyłączyć, bo to jest trudne siedzieć osiem godzin i brać udział w takich zajęciach. Dlatego to trochę też jest pozbawione celu. Na pewno coś wniesie to tym ludziom, coś się przepracuje, jakieś tematy się rozpracuje i tak dalej. Ale według mnie to jest za dużo na raz i za mało w ogóle. Bo praca z człowiekiem to jest proces. Nie da się tego załatwić w ciągu szesnastu godzin skumulowanych w dwa dni. Uważam, że to nie jest dobre rozwiązanie. (...) Kiedy (...) przepracowuje się różne rzeczy, to potrzebny jest czas. Czas żeby pewne rzeczy przemyśleć, żeby coś zauważyć. Ja tutaj często spotykam się podczas pracy z tym, że omawiamy jakiś temat, coś się dzieje na warsztacie i w następnym tygodniu dostaję informację zwrotną: „wiesz, jak dużo myślałam o tym co mi powiedziałaś, zauważyłam, że to się właśnie u mnie dzieje”.

#### 4.5.1.5 Obejmowanie wsparciem otoczenia osób wykluczonych

Problemy związane z wykluczeniem społecznym często dotyczą nie tylko poszczególnych osób, lecz całych rodzin. Zdarza się, że trwałą integrację uniemożliwiają osoby z bezpośredniego otoczenia uczestnika, o ile nie zostały objęte wsparciem (na przykład w przewyciężeniu nałogu).

*W wielu przypadkach udaje się zintegrować samą osobę tego uczestnika. Ale są też takie przypadki, kiedy no nie odnosimy sukcesu dlatego, że to w rodzinie jest jakaś przyczyna, która blokuje wszystko. Takim najczęstszym przykładem jest uzależnienie małżonka, które powoduje, że właściwie nie ma możliwości dokonania zmiany życiowej przez uczestnika, uczestniczkę. (...) Jeżeli na przykład nasz uczestnik jest osobą uzależnioną i stara się trzymać, ale jego partner, partnerka pije w domu, no to nie ma opcji, że wytrzyma, prędzej czy później znowu zacznie pić. I tak naprawdę bez załatwienia tamtego problemu w rodzinie właściwie nie da się pomóc takiej osobie skutecznie.*

Przeprowadzone wywiady wskazują, że objęcie wsparciem również otoczenia głównego uczestnika projektu zwiększa szanse uzyskania trwałych rezultatów.

W przypadku niektórych projektów – zwłaszcza skierowanych do osób niepełnosprawnych – kierowanie działań również do członków rodzin służy nauczaniu ich w jaki sposób wspierać bliskich, którzy tego potrzebują. Takie działania polegają zazwyczaj na uczeniu pomagania osobie niepełnosprawnej w wykonywaniu codziennych czynności. Zdarza się jednak, że mają inny charakter: służą zmianie wizerunku osoby objętej wsparciem w rodzinie. Trener pracy wspierający osoby niepełnosprawne intelektualnie relacjonował, że bliscy jego podopiecznych niejednokrotnie nie dowierzają w przekazywane przez uczestników projektów informacje na temat ich osiągnięć w pracy, a przez to obniżają ich motywację. W takiej sytuacji kontakt trenera z rodziną może zmienić jej nastawienie na bardziej sprzyjające. Niekiedy potrzebne jest również przekazanie członkom rodziny informacji, które uśmierzą ich obawę, że próba podjęcia pracy przez uczestnika projektu doprowadzi do utracenia przez niego renty:

*[Trzeba] po pierwsze w rodzicach niwelować ten lęk przed utratą świadczeń socjalnych, która mogłaby się wiązać z podjęciem pracy [przez ich syna lub córkę]. Taki jest generalnie mit. (...) Do niedawna rentę socjalną mogły otrzymywać osoby, których dochód nie przekraczał 920 złotych, jakoś tak to było. I po przekroczeniu tego progu renta była zawieszana. Natomiast rodzice to odbierali, że była zabierana. (...) Natomiast teraz jest tak, że ten limit zarobkowy, to jest jakieś 2700 złotych, więc w przypadku osób, które my wspieramy no jest wręcz nierealny do osiągnięcia. Więc to jest ważne. A druga rzecz jest taka, że (..) stopień umiarkowany [niepełnosprawności] w ZUSie nazywa się całkowitą niezdolnością do pracy. Natomiast stopień znaczny całkowitą niezdolnością do pracy i samodzielnej egzystencji. Więc też rodzice no po prostu na logikę rozumieli, że ich dzieci*

*nie mogą pracować. (...) Natomiast my im też organizowaliśmy spotkania z paniami z ZUSu, (...), które po prostu informowały o tym, że to jest nazwa stopnia niepełnosprawności a nie określenie czy ktoś może pracować czy nie.*

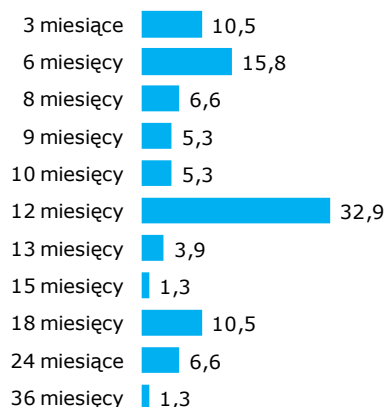
Część projektów skierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym zmierza do pośredniego wpłynięcia na relacje pomiędzy uczestnikiem a jego rodziną, na przykład poprzez uczenie go (jej) delegowania zadań związanych z zajmowaniem się domem. W niektórych projektach prowadzonych w ramach VII Priorytetu PO KL stosowano natomiast działania skierowane bezpośrednio do rodzin, służące włączeniu ich we wspieranie osób potrzebujących pomocy (formą interwencji tego rodzaju jest metoda nazywana *konferencją grupy rodzinnej*).

Rozwiązaniem sprawdzającym się dobrze w projektach systemowych PO KL, realizowanych przez instytucje pomocy społecznej, jest PAL – narzędzie służące integracji nie tylko pojedynczych rodzin, lecz społeczności (na przykład: mieszkańców wybranych budynków), do której należą osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

#### 4.5.1.6 Potrzebny czas udzielania wsparcia

Największa grupa projektodawców, w której znalazł się co trzeci z nich (33%), za właściwy okres udziału osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym w projekcie służącym jej trwałej integracji zawodowej uznało 12 miesięcy. Była to również wartość mediany podanych przez projektodawców wartości, natomiast średnia wyniosła 11 miesięcy.

**Wykres 41: Ile powinien przeważnie trwać udział w projekcie osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym, żeby doprowadzić do jej trwałej integracji zawodowej? (%) [N=76] (P4)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Projektodawcy podkreślali najczęściej, że okres wsparcia nie może być zbyt krótki.

*Powiem tak: początek uczestnictwa, wiadomo, pierwszy miesiąc czy drugi miesiąc to jest jeszcze taka obawa, „po co ja pójde do tego psychologa”, czy do doradcy zawodowego. Nie chodzi o zajęcia grupowe, tylko o indywidualne. Jest taki jeszcze troszeczkę dystans, ale jeżeli projekt trwa 12 miesięcy to widać, że te osoby nabierają takiej pewności i się otwierają. Rok takiej integracji jest według mnie idealnym rozwiązaniem. (...). To jest rok zatrudnienia dla takiej osoby. Zdobywają wszystkie te umiejętności, jest czas, żeby przeprowadzić z nimi te wszystkie formy.*

*[Projekt] daje im [uczestnikom] możliwość przez 12 miesięcy zobaczenia na czym polega faktycznie praca zawodowa. Uczy ich odpowiedzialności, tych różnych form miękkich, to są zajęcia z psychologiem, z doradcą.*

Zwrócono jednak również uwagę, że udział w projekcie nie powinien trwać zbyt długo, ponieważ grozi to zmniejszeniem motywacji uczestnika do aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia i poprawianiu swojej sytuacji życiowej:

*Dłużej na pewno raczej nie, bo później, ja osobiście uważam, że osoby uczestniczące w tym projekcie może by myślały: „no to będziemy żyć od projektu do projektu”, „fajnie by było, żebyśmy nie musieli wyjść na tę głęboką wodę, bo tutaj nami się zajmowali, o nas dbali”. A te 12 miesięcy, ja osobiście uważam, że oni są w stanie po tych 12 miesiącach wyjść z pełną siłą na rynek pracy i powalczyć o zatrudnienie.*

Obserwacje poczynione przez projektodawców prowadzą do wniosku, że skuteczność projektów zależy od dostosowania długości wsparcia przewidzianego dla danej osoby do jej potrzeb. Przy czym podobnie jak w przypadku doboru form wsparcia należy wziąć pod uwagę, że potrzeby te są zróżnicowane:

*Faktycznie jak pisaliśmy te nasze projekty na 12 miesięcy to się okazało, że to jest za długo. Właściwie ostatnie nasze projekty były 8-10 miesięczne (...). Ale to jest średnia. Nam się to faktycznie sprawdza, ale nie do wszystkich.*

Przedstawionej przez respondentkę trudności nie da się całkowicie przewyciężyć w skali poszczególnych projektów, można natomiast potraktować ją jako argument za wyodrębnieniem w systemie wsparcia przedsięwzięć nie ukierunkowanych bezpośrednio na integrację zawodową uczestników, lecz przygotowującą ich do tego etapu poprzez integrację społeczną na bardziej podstawowym poziomie.

Doświadczenia różnych projektodawców, realizujących projekty dla różnych grup docelowych (zarówno osób niepełnosprawnych, jak i nie dotkniętych tym problemem), wskazują, że bardzo istotne jest także, żeby wsparcie nie kończyło się wraz z formalnym zakończeniem udziału w projekcie:

*Też jest tak, że uczestnicy, którzy zakończyli udział w projekcie po roku czy po dwóch latach przyjadą do [nazwa instytucji], bo coś potrzebują. Zawsze mówimy, że mogą przyjechać, że możemy pomóc merytorycznie w jakiejś sprawie, czy w napisaniu jakiegoś dokumentu, wydrukowanie czy kserowanie... Tak że ten kontakt jest taki na prawdę pozytywny.*

*Zdarzało się tak, że po roku na przykład coś przestawało grać [w zakładzie, w którym podjął pracę uczestnik projektu. I teraz trener musiał wracać tam nawet na dwa-trzy tygodnie. Czy teraz mieliśmy taką sytuację, że chłopak był zatrudniony nie w ramach naszego wsparcia, ale poszedł do pracy 6 lat temu. I po tych sześciu latach coś przestało funkcjonować. I my jako fundacja dawaliśmy trenera pracy, który naprostowywał sytuację. Wsparcie musi być ciągle, nie da się przewidzieć, jak długo, tak naprawdę.*

Część projektodawców systematycznie zapewnia wsparcie osobom, które zakończyły już udział w projektach:

*My organizujemy spotkania dla pracujących. Taką grupę wsparcia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, gdzie wszystkie osoby, które wspieraliśmy, spotykają się raz na dwa tygodnie ze swoimi trenerami i innymi uczestnikami i rozmawiają na temat tego, co się wydarza im w życiu. Jeżeli jest potrzeba, to już w ramach działalności [nazwa organizacji] trenerzy wspierają te osoby.*

Wśród projektodawców istnieją również instytucje, które dzięki prowadzeniu szeroko zakrojonej działalności udzielają osobom, na rzecz których działają, wsparcia obejmującego również etap poprzedzający udział w projekcie – na przykład służący doprowadzeniu uczestników do sytuacji, w której będą gotowi skorzystać z przedsięwzięcia służącego integracji zawodowej. Takie wieloetapowe działanie zwiększa efektywność projektów:

*R: - Część osób nie czuje jeszcze takiej potrzeby i jakby dla nich praca jest czymś na tyle abstrakcyjnym i nie potrzebnym jeszcze w ich życiu, że jakby nie wchodzi w to w taki sposób.*

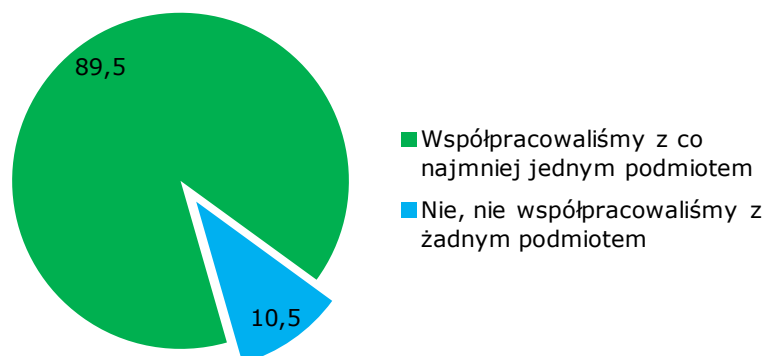
*B: - A Państwo nie prowadzą działań skierowanych do takich osób z jakiego powodu?*

*R: - Znaczący prowadzimy działania poprzez WTZ. Po prostu najpierw w WTZ rozwijamy to zrozumienie, to zainteresowanie pracą. Żeby później jak już oni dojrzeją do tego mogli wejść w projekty i żeby te projekty faktycznie były skuteczne. To też nam nie chodzi o to, żeby trafiła do projektu osoba i żebyśmy zaczęli ją w tym momencie przekonywać, że praca jest fajna.*

#### 4.5.1.7 Przydatność zaangażowania różnych podmiotów

Dziewięciu na dziesięciu (90%) projektodawców współpracowało przy realizacji projektu prowadzonego w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim z co najmniej jednym innym podmiotem.

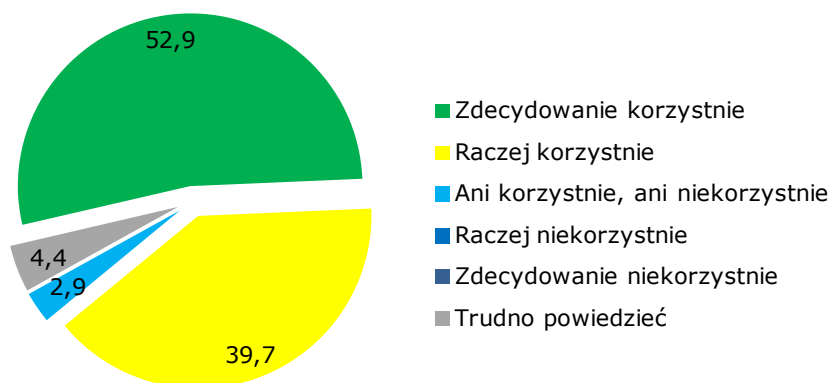
**Wykres 42: Czy przy realizacji projektu prowadzonego przez Państwa w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim współpracowali Państwo z innymi podmiotami? (%) [N=76] (P16)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Spośród instytucji i organizacji współdziałających przy realizacji projektu z innymi podmiotami ponad połowa (53%) uznała tę współpracę za zdecydowanie korzystną z perspektywy osiągania celów projektu, a dwie piąte (40%) – za raczej korzystną. Deklaracje projektodawców wskazują, że realizacja projektów w partnerstwie wpływała korzystnie na ich skuteczność.

**Wykres 43: Jak współpraca z inną instytucją / organizacją przy realizacji projektu w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL wpłynęła na skuteczność tego projektu w osiągnięciu założonych celów? (%) [N=68] (P18)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

W wywiadach jakościowych wskazano między innymi szczególne pożytki wynikające z partnerstwa międzysektorowego:

*Wydaje mi się, że taka działalność jak nasza [CIS] nie jest w ogóle możliwa, skuteczna, bez współpracy z innymi podmiotami, innymi sektorami. Czyli z jednej strony Ośrodek Pomocy Społecznej, Urząd Pracy, czy inne instytucje publiczne, które się zajmują tymi osobami. Ale z drugiej strony też rynek pracy na przykład i współdziałanie właśnie z przedsiębiorcami.*

Zakres potrzebnej współpracy z innymi instytucjami zależy od zakresu kompetencji projektodawcy. „Kapitałem”, który mogą wnieść inne podmioty, są przede wszystkim ich:

- 1) kontakty z potencjalnymi uczestnikami projektów oraz wiedza na temat tych osób (pod tym względem przydatnymi partnerami są często OPS i PUP),
- 2) dobre relacje z pracodawcami,
- 3) możliwość udzielania wsparcia określonego rodzaju (na przykład subsydiowanie zatrudnienia przez PUP, szybkie organizowanie szkoleń dopasowanych do potrzeb uczestników przez organizację pozarządową),
- 4) doświadczenie w realizowaniu projektów finansowanych z funduszy unijnych,
- 5) kompetencje w zakresie prowadzenia badań ewaluacyjnych – w szczególności w przypadku projektów innowacyjnych, których elementem jest testowanie wprowadzanych rozwiązań.

Dzięki połączeniu tych elementów łatwiejsze jest dobranie uczestników, wyposażenie ich w odpowiednie kompetencje, znalezienie lub pozyskanie odpowiednich miejsc pracy, uniknięcie problemów dotyczących formalnych aspektów realizowania projektów i udoskonalanie wprowadzonych rozwiązań. Przeprowadzone wywiady dostarczyły przykładów dobierania partnerów i podziału zadań według tego klucza:

*B: - W jaki sposób się zawiązała ta grupa instytucji, które realizowały ten projekt, czyli Państwo jako [typ instytucji], [nazwa instytucji 1], [nazwa instytucji 2] i też ten partner [nazwa kraju]. Jak do tego doszło?*

*R: - [Nazwa instytucji 2] był bardziej związany z badaniami, [nazwa instytucji 1] znał ten rynek pracodawców z [nazwa miasta]. (...) Prezes [nazwa instytucji 2], to była osoba, która (...) miała kontakty za granicą, (...) w związku z tym łatwiej było znaleźć partnerów zagranicznych. (...) My mamy bardzo dobry kontakt z pracodawcami z [nazwa miasta], organizujemy staże. Na przykład na dzień dzisiejszy realizujemy [liczba] projektów jednocześnie.*

*B: - Czyli Państwa takim wkładem było to doświadczenie w realizowaniu projektów i kontakt z pracodawcami?*

*R: - Dokładnie, dokładnie. I też dosyć duża wiedza na temat czy pisania wniosków czy realizacji danych form wsparcia. (...) [nazwa instytucji 1] jest jednostką szkoleniową, jest wpisany do jednostek szkoleniowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy, realizuje szkolenia i realizuje te szkolenia dobrze.*

*OPS kieruje do nas [potencjalnych uczestników]. (...) W ostatnim czasie z Urzędem Pracy też mamy bardzo dobre doświadczenie jeżeli chodzi o nabór uczestników. (...) Urząd Pracy jakby ma tę przewagę, że zna też dokładnie kompetencje zawodowe tych osób. (...) Więc jeżeli na przykład umawiamy się, że szukamy do grupy krawieckiej, no to [PUP] może nam poszukać w rejestrach kandydatów, kandydatek, które mają jakieś doświadczenie. [Również ] jeżeli chodzi o OPS to tutaj też bardzo przydatna jest taka współpraca kiedy chcemy więcej informacji zebrać o jakimś kandydacie, o jakiejś osobie. Czasami jest tak, że nie wszystkiego uda nam się dowiedzieć na rozmowie rekrutacyjnej i jeżeli czujemy, że coś tam może się dziać, że jakieś ważne informacje jeszcze mogą być, to często dzwoniemy do pracownika socjalnego i możemy więcej się dowiedzieć.*

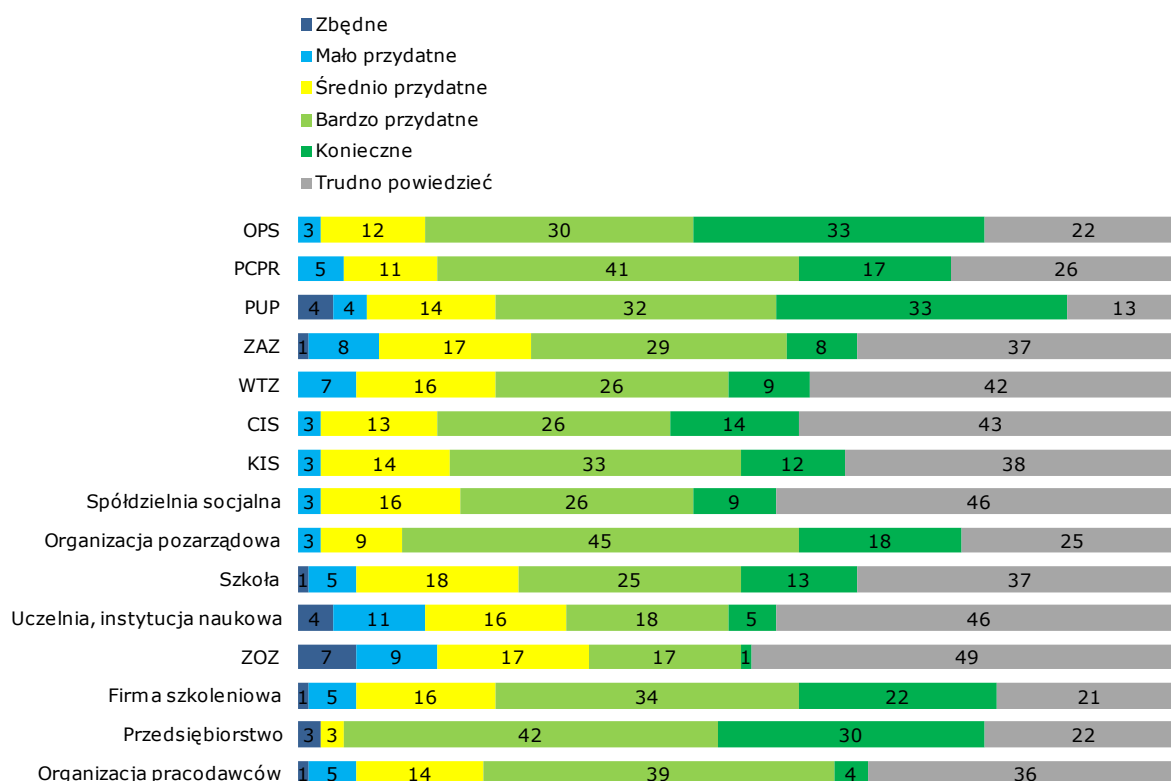
Spśród różnego rodzaju podmiotów za konieczne lub bardzo przydatne przy realizacji projektów na rzecz trwałej integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym najwięcej projektodawców (po co najmniej trzy piąte) uznało: przedsiębiorstwa (72%), PUP (65%) oraz OPS i organizacje pozarządowe (po 63%). Stosunkowo najrzadziej projektodawcy wskazywali jako pożądanego partnera uczelnie lub instytucje naukowe (23%) oraz ZOZ (18%). Jako jedyną instytucję spoza przedstawionej respondentom listy wymieniony został (jednokrotnie) zakład karny.

Uczelnie jako pożądaný partner były wskazywane relatywnie rzadko, jednak w jednym z wywiadów jakościowych sformułowany został postulat organizowania, na skalę znacznie

szerszą niż ma to miejsce obecnie, praktyk zawodowych dla studentów w podmiotach działających na rzecz integracji społecznej:

*Powinno się dużo bardziej zaangażować na przykład uniwersytety, szkoły wyższe do tego. Praktyki (...) dla osób, które studiują (...) pracę socjalną. Nie 30-50-60 godzin. (...) Ten kto przychodzi po [nazwa uczelni] czy jakiegokolwiek innej uczelni – oni nie wiedzą co to jest zasilek celowy, co to jest [zasilek] specjalny, czym się różnią i nigdy w życiu nie rozmawiali z naszymi podopiecznymi. (...) Wolontariat, wolontariat w porozumieniu ze szkołami i uczelniami.*

**Wykres 44: Na ile potrzebne jest zaangażowanie się poszczególnych podmiotów we współpracę, żeby doprowadzić do trwałej integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym? (%) [N=76] (P13)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Grono instytucji współpracujących przy realizacji projektów jest szersze, niż lista projektodawców oraz partnerów wymienionych we wnioskach o dofinansowanie. Część instytucji nie decyduje się na zawiązywanie oficjalnych partnerstw chcąc uniknąć dodatkowych formalności lub uważając projekty partnerskie za bardziej ryzykowne (z obawy przed konsekwencjami spowodowanymi ewentualnym niewywiązaniem się potencjalnego partnera z powierzonych mu zadań). Z kolei dostrzeganą przez część projektodawców zaletą podejmowania współpracy z partnerami na podstawie formalnej umowy jest ich większe zaangażowanie.

*B: - Widziałem też czytając państwa wnioski o dofinansowanie, że w tym pierwszym projekcie [nazwa instytucji] nie był takim formalnym partnerem a w tym [tytuł projektu] już był. Skąd wynikała ta decyzja? Czy ten status formalnego partnera coś tutaj zmienia we współpracy?*

*R: - Wspominałam, że właściwie wszystkie nasze projekty są projektami, które są partnerskie i tak naprawdę dobór partnera zależy właściwie od tego co chcemy osiągnąć w projekcie. (...) Wydaje mi się, że jeżeli to jest formalne partnerstwo to ten przepływ jednak informacji jest lepszy i jakby partnerzy się bardziej poważnie traktują. Jest to jakby na takim, no nie wiem jak to nazwać, ten poziom zaawansowania stron jest wyższy wtedy.*



Niezależnie od tego, czy współpraca instytucji współdziałających przy realizacji projektu jest sformalizowana, przydatne jest stosowanie rozwiązań zapewniających systematyczną wymianę informacji pomiędzy zaangażowanymi podmiotami oraz koordynację prowadzonych działań:

*Co jakiś czas robiliśmy takie spotkania grupy sterującej, czyli z wójtami, z burmistrzem, z osobami decyzyjnymi z ramienia [zaangażowanych] gmin. Gdzie też rozmawialiśmy na temat zatrudnienia tych osób [uczestników projektów]. No wiadomo, podstawowym jakby wskaźnikiem jest ten wskaźnik zatrudnienia. Więc gminy też pomagały nam w tym, żeby po zakończeniu [udziału w projekcie] takie osoby zatrudnić w JST.*

Regularne kontakty, a także wcześniejsze pozytywne doświadczenia we współpracy, zapobiegają również wystąpieniu ewentualnych problemów wynikających z odmiennych sposobów funkcjonowania („kultur organizacyjnych”) instytucji z różnych sektorów.

## 4.5.2 Modele statystyczne

W celu zidentyfikowania uwarunkowań wpływających na szanse podjęcia pracy przez uczestników projektów zastosowano regresję logistyczną.

### Ramka 5: Zastosowanie regresji logistycznej

Regresja logistyczna przewiduje jak zmiana wartości zmiennych niezależnych (predyktorów) wpłynie na *szanse* przyjęcia przez dwuwartościową zmienną zależną (wyjaśnianą) wartości będącej przedmiotem zainteresowania badacza (przy pozostawieniu wartości pozostałych predyktorów na dotychczasowym poziomie). W kontekście regresji logistycznej *szanse* oznaczają iloraz prawdopodobieństwa, że zmienna zależna przyjmie daną wartość oraz prawdopodobieństwa, że jej nie przyjmie. W tym rozdziale termin *szanse* jest konsekwentnie używany w tym znaczeniu. Zmienną zależną była zmienna zawierająca informację o tym, czy uczestnik projektu po zakończeniu w nim udziału rozpoczął pracę zgodną z kryterium efektywności zatrudnieniowej. Rozpatrywano *szanse* przyjęcia przez tę zmienną wartości „podjął pracę”.

Model regresji logistycznej określa jak wzrost wartości poszczególnych zmiennych niezależnych o jednostkę (na przykład: zmiana wartości zmiennej informującej o tym, czy uczestniczka projektu sprawowała opiekę nad dzieckiem lub osobą zależną z wartości „nie sprawowała” na „sprawowała”) wpływa na przewidywane *szanse* przyjęcia określonej wartości przez zmienną zależną (w tym przypadku: na iloraz prawdopodobieństwa, że uczestniczka podjęła pracę oraz prawdopodobieństwa, że jej nie podjęła). Miarą jakości modelu jest stopień, w jakim włączone do niego predyktory poprawiają przewidywanie wartości zmiennej zależnej w porównaniu z przewidywaniem tej wartości bez ich wykorzystania. Na tej podstawie obliczany jest współczynnik  $R^2$  Nagelkerke'a. Współczynnik ten przyjmuje tym większą wartość (z zakresu 0-1), w im większym stopniu utworzony model poprawia przewidywanie.

Przeprowadzone analizy doprowadziły do utworzenia trzech modeli: dla uczestników projektów rozpatrywanych ogółem, uczestników w wieku 16-25 lat oraz osób, które ukończyły 45 rok życia. Nie powiodło się opracowanie modelu w znaczący sposób poprawiającego przewidywania dotyczące podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne. Jako predyktory uwzględniono informacje na temat: cech społeczno-demograficznych uczestników, problemów odczuwanych w momencie przystąpienia do projektu, początkowego nastawienia wobec udziału w projekcie, form otrzymanego wsparcia, okresu przez który było udzielane, jego kompletności, wykorzystania przekazanych przez uczestnika informacji o potrzebach, realizowania projektu przez podmioty połączone umową partnerską, obowiązywania w projekcie kryterium efektywności zatrudnieniowej oraz stopy rejestrowanego bezrobocia w powiecie zamieszkiwanym przez uczestnika w momencie zakończenia udziału w projekcie. Do modelu dla ogółu uczestników wprowadzono zmienne niezależne, w przypadku których każda wartość była reprezentowana przez co najmniej 50 osób (ograniczenie to nie dotyczyło zmiennej ilorazowej informującej o stopie bezrobocia), a do dwóch pozostałych modeli – przez co najmniej 30 osób. W ten sposób uniknięto rozpatrywania ilości predyktorów zbyt dużej w stosunku do liczby respondentów. Wszystkie zmienne niezależne wprowadzono do danego modelu jednocześnie.

W przypadku ogółu uczestników projektów rodzajami wsparcia, które w istotny statystycznie sposób zwiększały *szanse* podejmowania pracy, okazało się przede wszystkim zatrudnienie w ramach projektu, a na dalszych miejscach: szkolenie lub porady na temat szukania pracy oraz pomoc w załatwianiu spraw prawnych lub

urzędowych. Z kolei mniejsze szanse podjęcia pracy miały osoby korzystające z pomocy w nauce przedmiotów szkolnych (prawdopodobnie dlatego, że wsparcie w tej formie było udzielane głównie osobom kontynuującym naukę i w związku z tym w mniejszym stopniu poszukującym zatrudnienia). Czynnikiem zmniejszającym szanse podjęcia pracy było również sprawowanie (w momencie przystąpienia do projektu) opieki nad dzieckiem lub osoba zależną. O ile uznawanie za problem trudności ze znalezieniem pracy wpływało pozytywnie na szanse uzyskania zatrudnienia (należy pamiętać, że wszyscy respondenci byli osobami nieaktywnymi zawodowo lub bezrobotnymi), o tyle uznawanie za problem braku wystarczających możliwości ciekawego spędzania wolnego czasu istotnie te szanse zmniejszało. Wpływ problemów odczuwanych przez uczestników w momencie rozpoczęcia korzystania ze wsparcia na szanse podjęcia pracy po zakończeniu udziału w projekcie prawdopodobnie świadczy przede wszystkim o znaczeniu motywacji skłaniającej do wzięcia w nim udziału. Szanse znalezienia pracy były ponadto większe w przypadku osób, które przystępując do udziału w projekcie odczuwały jako problem zły nastrój (z przedstawionych wcześniej odpowiedzi respondentów wynika, że problem ten udawało się nieomal zawsze przezwyciężyć). Być może złe samopoczucie, wywołane niekorzystną sytuacją, było połączone z wysoką motywacją do jej zmiany.

**Tabela 3: Istotne statystycznie predyktory podejmowania pracy zgodnej z kryterium EZ występujące w modelu dla uczestników projektów ogółem<sup>69</sup>**

| Zmienna  | Wartość zmiennej      | Wpływ na szanse podjęcia pracy <sup>70</sup> |
|--|-----------------------|--|
| Sprawowanie opieki nad dzieckiem lub osobą zależną w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie  | sprawowanie opieki    | - 74%  |
| Wsparcie: zatrudnienie   | otrzymanie wsparcia   | + 742%                                       |
| Wsparcie: szkolenie lub porady na temat szukania pracy   | otrzymanie wsparcia   | + 190%                                       |
| Wsparcie: pomoc w załatwianiu spraw prawnych lub urzędowych                                    | otrzymanie wsparcia   | + 128%                                       |
| Wsparcie: nauka przedmiotów szkolnych  | otrzymanie wsparcia   | - 61%  |
| Problem w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie: Trudności ze znalezieniem pracy            | występowanie problemu | + 115%                                       |
| Problem w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie: Za mało możliwości spędzania wolnego czasu | występowanie problemu | - 55%  |
| Problem w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie: Zły nastrój                                | występowanie problemu | + 142%                                       |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

Szanse podejmowania pracy przez najmłodszych uczestników projektów zwiększało wsparcie w formie stażu. W tej grupie ujawnił się również wpływ płci: szanse podjęcia pracy przez mężczyzn okazały się wyższe, niż przez kobiety.

<sup>69</sup> Nagelkerke R2 dla całego modelu = 0,394. Wzrost odsetka prawidłowo zakwalifikowanych przypadków po włączeniu predyktorów do modelu: 67,7% → 77,9%.

<sup>70</sup> Zmienne istotne statystycznie na poziomie  $p < 0,05$ .

**Tabela 4: Istotne statystycznie predyktory podejmowania pracy zgodnej z kryterium EZ występujące w modelu dla uczestników projektów w wieku 16-25 lat<sup>71</sup>**

| Zmienna        | Wartość zmiennej    | Wpływ na szanse podjęcia pracy <sup>72</sup> |
|----------------|---------------------|--|
| Płeć           | mężczyzna           | +361%  |
| Wsparcie: staż | otrzymanie wsparcia | +429%  |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

W przypadku grupy uczestników projektów powyżej 45 roku życia podjęciu pracy sprzyjało w największym stopniu wsparcie w formie zatrudnienia w ramach projektu. Pozytywny wpływ miała również pomoc w załatwianiu spraw prawnych lub urzędowych. Z kolei osoby korzystające z pomocy w przezwyciężaniu problemów psychologicznych lub nałogów miały mniejsze szanse późniejszego znalezienia pracy – uzyskany wynik sugeruje, że pomoc w tym zakresie często nie była wystarczająca do zniwelowania problemów, których dotyczyła. Podobnie jak w przypadku ogółu uczestników projektów, również w najstarszej grupie szanse podjęcia pracy po zakończeniu udziału w projekcie były większe w przypadku osób, które rozpoczynając korzystanie ze wsparcia uważały trudności ze znalezieniem pracy za problem, który ich dotyczy. Parametry modelu świadczą również o tym, że na szanse podjęcia pracy wpływało negatywnie otrzymywanie wsparcia przez okres od 9 miesięcy do roku, w porównaniu ze wsparciem trwającym krócej niż 3 miesiące. Wynika to jednak zapewne z faktu, że część osób szybko kończyła udział w projekcie ze względu na znalezienie zatrudnienia (a zatem w tym przypadku prawdopodobnie to nie długość okresu otrzymywania wsparcia wpływa na podejmowanie pracy, lecz odwrotnie).

**Tabela 5: Istotne statystycznie predyktory podejmowania pracy zgodnej z kryterium EZ występujące w modelu dla uczestników projektów w wieku 45+ lat<sup>73</sup>**

| Zmienna   | Wartość zmiennej                            | Wpływ na szanse podjęcia pracy <sup>74</sup> |
|---|---|--|
| Wsparcie: zatrudnienie  | otrzymanie wsparcia                         | + 3733%                                      |
| Wsparcie: pomoc w przezwyciężaniu problemów psychologicznych lub nałogów            | otrzymanie wsparcia                         | - 88%  |
| Wsparcie: pomoc w załatwianiu spraw prawnych lub urzędowych                         | otrzymanie wsparcia                         | + 751%                                       |
| Problem w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie: Trudności ze znalezieniem pracy | występowanie problemu                       | + 1342%                                      |
| Czas udziału w projekcie  | 9-12 miesięcy w porównaniu do < 3 miesiące) | - 95%  |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

<sup>71</sup> Nagelkerke R2 dla całego modelu = 0,336. Wzrost odsetka prawidłowo zakwalifikowanych przypadków po włączeniu predyktorów do modelu: 55,6% → 72,3%.

<sup>72</sup> Zmienne istotne statystycznie na poziomie  $p < 0,05$ .

<sup>73</sup> Nagelkerke R2 dla całego modelu = 0,646. Wzrost odsetka prawidłowo zakwalifikowanych przypadków po włączeniu predyktorów do modelu: 75% → 91,5%.

<sup>74</sup> Zmienne istotne statystycznie na poziomie  $p < 0,05$ .

### 4.5.3 Wpływ projektów na integrację zawodową uczestników

Za uznaniem, że Poddziałanie 7.2.1 PO KL rzeczywiście przyczyniło się do integracji zawodowej uczestników projektów, którzy znaleźli pracę, przemawia kilka przesłanek:

- ponad trzy czwarte (77%) uczestników projektów w momencie rozpoczynania w nich udziału postrzegała jako problem trudności ze znalezieniem pracy,
- w latach 2008-2013 sytuacja na rynku pracy nie uległa polepszeniu, któremu można byłoby przypisać znalezienie zatrudnienia przez osoby, którym wcześniej się to nie udawało (wręcz przeciwnie: pomiędzy 2008 a 2013 rokiem stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie kujawsko-pomorskim wzrosła z 13,3% do 18,1%),
- spośród osób skarżących się na trudności ze znalezieniem pracy około trzy piąte (61%) stwierdziło, że udział w projekcie przynajmniej na pewien czas zwiększył ich szanse pod tym względem,
- wyniki analiz statystycznych wskazują, że pewne rodzaje wsparcia (w tym: zatrudnienie, staż, poradnictwo zawodowe, pomoc w załatwianiu spraw prawnych lub urzędowych) wpływały na podejmowanie pracy przez uczestników projektów.

Zarazem nie każde wsparcie było skuteczne. Dwukrotna przewaga osób sądzących, że zostałyby przyjęte do pracy również bez tego, czego nauczyły się w projekcie, nad respondentami będącymi przeciwnej opinii, wskazuje na mankamenty części organizowanych szkoleń: najwyraźniej znaczna część uczestników projektów nie zdobywa podczas nich kompetencji, które stanowiłyby ich istotny atut na rynku pracy. Występują również problemy z jakością wsparcia psychologicznego w sytuacji, gdy jest udzielane wyłącznie przez krótki okres. Zarówno wywiady jakościowe, jak i analizy statystyczne prowadzą ponadto do wniosku, że ważnym czynnikiem wpływającym na szanse znalezienia pracy jest motywacja uczestnika projektu.

## 4.6 Uwarunkowania udzielania wsparcia

### 4.6.1 Przyczyny braku niektórych przydatnych form wsparcia

Istotnym mankamentem części projektów prowadzonych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim okazał się zbyt wąski zakres wsparcia<sup>75</sup>.

Najczęściej podawaną przez projektodawców przyczyną niewłączenia do projektu co najmniej jednej przydatnej formy wsparcia był jej zbyt wysoki koszt, w stosunku do założonego budżetu projektu. Powód ten wskazała blisko połowa (47%) spośród projektodawców, którzy przyznali, że wsparcie, którym objęli uczestników projektu, nie było kompletne. Ograniczenie to mogły odczuwać w większym stopniu małe instytucje, w związku z zasadą, według której roczne wydatki w projekcie nie mogły przekraczać rocznego obrotu, jaki instytucja realizująca projekt uzyskiwała we wcześniejszym okresie.

Co trzeci (33%) jako powód wskazał fakt, że osoby realizujące projekt nie przewidziały, że dany rodzaj wsparcia będzie potrzebny. Ponad jedna czwarta respondentów nie włączyła do projektu przydatnej formy wsparcia uważając, że nie można jej sfinansować w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL (27%).

Skonfrontowanie wypowiedzi udzielonych przez pracowników instytucji prowadzących projekty z zakresu integracji społecznej i zawodowej z zasadami udzielania wsparcia wskazuje, że opinie na ten temat byłyby nietrafne. Dotyczyło to na przykład możliwości

---

<sup>75</sup> Porównaj: Rozdział 4.2.2 „Deficytowe formy wsparcia”.

sfinansowania uczestnikom okularów (tego rodzaju wydatki można było pokryć ze środków PO KL przyznanych na realizację projektu):

*R: - Tego mi brakuje bardzo na przykład w takim projekcie, żeby mieć pieniądze na jakieś działania właśnie ściśle zdrowotne.*

*B: - Czyli jakie na przykład?*

*R: - No na przykład (...) okulary.*

*B: - A to są takie rzeczy, czy są jakieś przeszkody w finansowaniu takich rzeczy w ramach tych projektów?*

*R: - No moim zdaniem chyba nie możemy w 7.2.1 takich rzeczy finansować.*

Brak pełnej wiedzy na temat rodzajów wsparcia możliwych do sfinansowania ze środków PO KL ograniczył stopień wykorzystania możliwości, jakie stwarzał ten program. W kolejnym okresie programowania przydatne byłoby szersze upowszechnienie informacji na temat konkretnych instrumentów i rozwiązań, które można zastosować w projektach. Dobrym rozwiązaniem byłoby połączenie opisu poszczególnych instrumentów z przykładami ich prawidłowego i skutecznego zastosowania, zebranymi od projektodawców.

W przybliżeniu co czwarty (27%) spośród projektodawców, którzy nie włączyli do projektu co najmniej jednej formy wsparcia, uważanej przez siebie za przydatną, uważał, że nie spotkałaby się z pozytywnym przyjęciem ze strony osób oceniających wnioski o dofinansowanie. Wywiady jakościowe wskazują, że w części przypadków przewidywaną przyczyną zakwestionowania danej formy wsparcia byłby jej wysoki koszt:

*R: - No nie wyobrażam sobie, że KOP by przepuścił coś takiego.*

*B: - 15 tysięcy na zęby [tj. zabieg stomatologiczny wstawienia implantów]?*

*R: - Tak.*

Do całościowych przedsięwzięć niezrealizowanych ze względu na koszty należały między innymi rozwiązania stosowane przez partnerów zagranicznych: spółdzielnia socjalna zajmująca się pozyskiwaniem i naprawą sprzętów oraz ich dystrybucją, a także portal internetowy prezentujący uczestników projektu potencjalnym pracodawcom oraz ułatwiający kontakty pomiędzy samymi uczestnikami. Poza limitami finansowymi, w ramach PO KL nie stwierdzono barier, które utrudniałyby wprowadzanie rozwiązań stosowanych za granicą lub w ramach działań z zakresu polityki społecznej prowadzonych w Polsce.

Część osób zaangażowanych w realizację projektów wyrażała natomiast przekonanie, że członkowie KOP nie mają wystarczającego doświadczenia w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym i dlatego nie zdają sobie sprawy z zasadności niektórych wydatków:

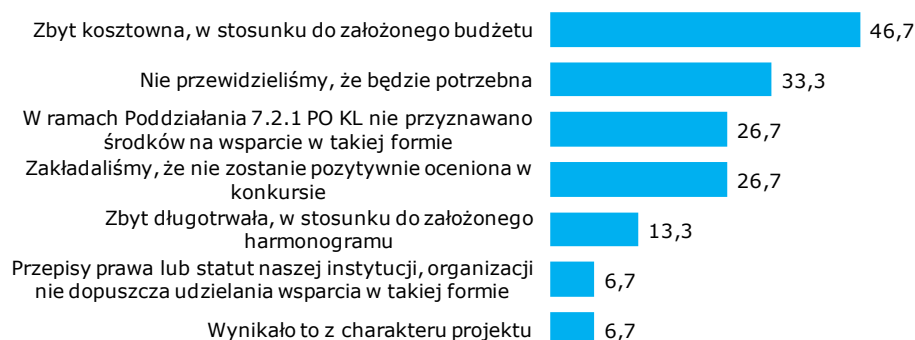
*W społecznych projektach powinno być więcej możliwości wspierania tych osób w sposób taki, który osobie siedzącej gdzieś za biurkiem wydaje się głupi, w stylu: kupienie butów, pójście do dentysty, do fryzjera, to jest naprawdę ważne, nauczanie oszczędzania czy nauczanie jak się zachowywać...*

Wydaje się, że na dostosowanie wsparcia do potrzeb uczestników projektów wpłynęłaby korzystnie bardziej intensywna wymiana informacji pomiędzy pracownikami ROPS oraz Urzędu Marszałkowskiego, odpowiedzialnymi za wdrażanie Poddziałania 7.2.1 PO KL (z jednej strony) a potencjalnymi projektodawcami (z drugiej). Służyłoby to:

- uzgodnieniu wizji wsparcia potrzebnego uczestnikom projektów
- podniesieniu poziomu wiedzy instytucji rozważających ubieganie się o dotację na temat katalogu form wsparcia, w przypadku których istnieje realna szansa uzyskania dofinansowania ze środków PO KL.

Żaden respondent wśród powodów niezastosowania formy wsparcia, która byłaby przydatna, nie wymienił przewidywanego braku zainteresowania ze strony uczestników lub przewidywanych problemów z zaangażowaniem specjalistów potrzebnych do jej zastosowania.

**Wykres 45: Z czego wynikał brak przydatnej formy wsparcia w projekcie realizowanym przez Państwa w województwie kujawsko-pomorskim w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL? (%) [N=15] (P23)**



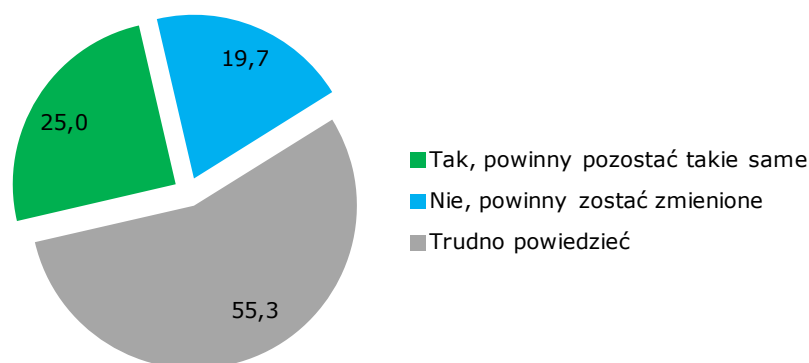
Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

## 4.6.2 Zasady wdrażania Poddziałania 7.2.1 PO KL

### 4.6.2.1 Opinie i propozycje projektodawców

Ponad połowa (55%) projektodawców nie była w stanie odpowiedzieć na pytanie o to, czy w przyszłości zasady wyboru i realizacji projektów skierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym powinny pozostać takie, jak obecnie w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL. Wśród pozostałych odpowiedzi twierdzące nieznacznie przeważały nad przeczącymi (odpowiednio: 25% i 20%).

**Wykres 46: Czy uważa P., że w przyszłości zasady wyboru i realizacji projektów skierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym powinny pozostać takie, jak obecnie w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL? (%) [N=76] (P36)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Stosunkowo niewielka liczba respondentów, zdaniem których zasady powinny zostać zmienione, proponowała:

- unikanie nadmiernej koncentracji na integracji zawodowej i uwzględnianie w dostatecznym stopniu również innych aspektów integracji społecznej,
- wykluczenie z katalogu instytucji uprawnionych do startowania w konkursach instytucji posiadających wyłączny dostęp do wsparcia na realizację projektów

systemowych – takie rozwiązanie uzasadniano potrzebą zwiększenia szans podmiotów dysponujących mniejszym potencjałem,

- preferowanie w konkursach instytucji specjalizujących się w prowadzeniu integracji zawodowej i społecznej i posiadających doświadczenie w tym zakresie – innym rozwiązaniem, proponowanym w wywiadach jakościowych, było wyodrębnienie osobnej puli środków na projekty realizowane przez takie instytucje,
- przywiązywanie większego znaczenia do efektów projektów, które schodzą na dalszy plan wobec kwestii formalnych („ocena za rezultaty, niż za papiery”),
- objęcie wymogiem osiągania określonej efektywności zatrudnieniowej wszystkich instytucji prowadzących integrację zawodową, w tym PUP (realizujących projekty przede wszystkim w ramach Priorytetu VI PO KL),
- rezygnacji z koncentrowania wsparcia na osobach z najmłodszej i najstarszej grupy wieku, ponieważ odbywa się to kosztem osób w wieku 25-44 lata,
- zapobiegania udziałowi w projektach uczestników, którzy w rzeczywistości nie potrzebują wsparcia, ale korzystają z niego kosztem osób faktycznie potrzebujących pomocy,
- zwiększenie skali stosowania niektórych form wsparcia: zatrudnienia subsydiowanego oraz szkoleń zawodowych,
- wydłużenie okresu badania efektywności zatrudnieniowej projektów.

Kwestiom zidentyfikowanym jako najważniejsze z perspektywy zakresu badania<sup>76</sup> poświęcono trzy kolejne podrozdziały.

#### 4.6.2.2 Elastyczność projektów

W wywiadach jakościowych zwrócono ponadto uwagę na fakt, że wymóg precyzyjnego planowania wsparcia, jakie zostanie udzielone przyszłym uczestnikom projektu, nie zawsze jest możliwy do spełnienia bez szkody dla projektu. Trudności mogą wynikać na przykład z wystąpienia zmian w zapotrzebowaniu na pracowników pomiędzy złożeniem wniosku o dofinansowanie projektu a „wypuszczeniem” jego uczestników na rynek pracy:

*Pracodawcy stwierdzili, że jak my dzisiaj składamy [wniosek o dofinansowanie], to [projekt] za 2 czy 3 lata będzie miał finisz i oni nie są w stanie powiedzieć jak rynek będzie wyglądał i kogo będą chcieli.*

Projektodawcy zwrócili również uwagę, że wymóg precyzyjnego planowania wsparcia na etapie sporządzania wniosku o dofinansowanie (na przykład określanie we wniosku rodzaju szkoleń zawodowych) utrudnia późniejsze dostosowanie projektu do potrzeb uczestników:

*W POKLu kładzie się nacisk na empowerment i partycypację uczestników w tym co w projekcie się dzieje. Z drugiej strony (...) wymogi są takie, żeby w projekcie bardzo konkretnie napisać co będzie się działo, jakie szkolenia. Ile razy ja w projekcie pisałem po prostu kwotę, że będzie szkolenie i będzie dostosowane w trakcie projektu na podstawie diagnozy, to tyle razy mi zwracał KOP na to uwagę i odejmowane za to były punkty.*

Biorąc pod uwagę istotność dostosowywania wsparcia do potrzeb konkretnych uczestników, które nie są możliwe do przewidzenia w pełni przed rozpoczęciem realizacji projektu, uzasadnione byłoby zwiększenie akceptacji ze strony KOP dla określania przez wnioskodawców wsparcia, które zostanie udzielone w ramach projektu, w sposób bardziej ogólny, niż oczekiwano tego dotychczas. Poziom uszczegółowienia koncepcji projektu nie powinien być uznawany za miarę kompetencji projektodawcy. Uzasadnione wydaje się

---

<sup>76</sup> Poza który wykraczało na przykład proponowanie rozstrzygnięć dotyczących kryterium efektywności zatrudnieniowej projektów prowadzonych w ramach Priorytetu VI PO KL.

natomiast wymaganie, żeby projektodawca, który nie precyzuje jakiego wsparcia udzieli (na przykład jakich zawodów będą dotyczyły przewidziane w ramach projektu szkolenia), uzasadniał odłożenie tej decyzji na później i określał na jakiej podstawie zostanie podjęta. W związku z tym należałoby rozważyć również zwiększenie przewidzianej w wniosku o dofinansowanie objętości tekstu przedstawiającego koncepcję projektu.

W wywiadach jakościowych projektodawcy kilkakrotnie wspominali o sytuacjach, gdy ROPS akceptował zmiany, których wprowadzenie okazało się potrzebne podczas projektu:

*R: - [Zajęcia] z psychologiem udało nam się zmienić. Szybko psycholog zauważył taką potrzebę i szybka była też nasza interwencja w ROPS, Instytucji Pośredniczącej. Po prostu poprosiliśmy, żeby połowę tych zajęć, która jest przeznaczona na grupowe zajęcia, wykorzystać na te indywidualne.*

*B: - I nie było problemu?*

*R: - Nie było problemu. Wyjaśniliśmy dlaczego, że to jest taka grupa, która w pewnym sensie się nie chce otwierać na forum całej grupy, tylko to są właśnie indywidualne kwestie bardzo, takie czasami wstydliwe, gdzie rzeczywiście praca z psychologiem na takich spotkaniach indywidualnych dałaby jakieś rezultaty. No i nie było problemu na szczęście.*

Niektórzy projektodawcy wskazywali jednak – i uważali to za problem – że wprowadzanie zmian w projektach jest traktowane jako sytuacja wyjątkowa, a zaakceptowanie zmian przez ROPS – niepewne:

*ROPS odpisał, że [opis zmiany w projekcie zaakceptowanej przez ROPS]. (...) Ale to nie jest zapewnione [na takiej zasadzie, że]: „słuchajcie, nie będzie problemu, macie trudną sytuację, jest takie rozwiązanie, furtka”. [Jest] na zasadzie, że piszemy pismo i błagamy: „słuchajcie, bo inaczej to nie skończymy projektu, nie zdobędziemy wszystkich wskaźników”, i dopiero oni się zgadzają, a może nie...*

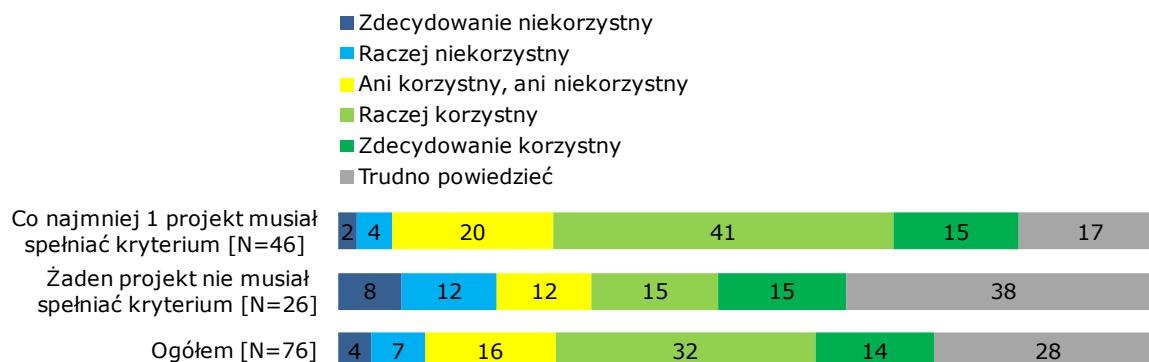
Dopuszczenie z góry możliwości modyfikowania projektów w dowolnym zakresie, uznanym za potrzebny przez projektodawcę, byłoby sprzeczne z ideą projektu jako zaplanowanej sekwencji działań, prowadzących do założonego celu. Część projektodawców mogłaby nadużywać takiej swobody i ułatwiać sobie zadanie, ze stratą dla założonych efektów. Ze względu na potrzebę zagwarantowania odpowiedniej elastyczności projektów, uzasadnione byłoby natomiast jasne informowanie projektodawców, że na wypadek potrzeby wprowadzenia zmian w projekcie istnieje procedura podejmowania przez ROPS decyzji w tej sprawie. Taka procedura powinna obejmować przedstawienie przez projektodawcę argumentów przemawiających za skorygowaniem początkowych założeń, a w razie potrzeby – również skorzystania z opinii niezależnego eksperta.

#### **4.6.2.3 Kryterium efektywności zatrudnieniowej**

Opinie na temat wpływu wprowadzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej jako kryterium dostępu w konkursach ogłaszanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL były wśród projektodawców podzielone. Zwolennicy tego rozwiązania (46%) okazali się przeszło czterokrotnie liczniejsi, niż jego krytycy (11%), natomiast liczna grupa respondentów nie była w stanie jednoznacznie go ocenić (łącznie 43%). Opinie pozytywne były częstsze wśród podmiotów, które w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL realizowały co najmniej jeden projekt objęty wymogiem osiągnięcia określonego poziomu efektywności zatrudnieniowej.



**Wykres 47: Jak ocenia P. wpływ wprowadzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej jako warunku uzyskania środków z Poddziałania 7.2.1 PO KL (tzw. „kryterium dostępu”), na efekty projektów służących integracji zawodowej? (%) (P34)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Jako zaletę wprowadzenia obowiązkowego kryterium efektywności zatrudnieniowej projektodawcy podawali najczęściej motywujący wpływ, jaki zastosowane rozwiązanie wywierało na instytucje realizujące projekty, skłaniając je do odpowiedniego doboru uczestników oraz udzielania wsparcia wysokiej jakości. Wskazywano również, że wprowadzenie kryterium zniechęcało do realizowania projektów instytucje nie nastawione na udzielenie uczestnikom rzeczywiście przydatnego wsparcia. Zwracano także uwagę, że wprowadzenie kryterium efektywności zatrudnieniowej skutkuje projektami ukierunkowanymi w większym stopniu na uzyskanie przez uczestników zatrudnienia, a perspektywa podjęcia pracy wpływa korzystnie na ich zaangażowanie w korzystanie z otrzymywanej pomocy.

Argumentem przeciwko wprowadzonemu rozwiązaniu, podawanym najczęściej przez projektodawców, było obniżenie rangi przedsięwzięć z zakresu integracji społecznej, o ile nie prowadzą do integracji zawodowej. Prymat integracji zawodowej stwarza ryzyko mniejszej dostępności wsparcia dla tych osób wykluczonych społecznie, które nie mają realnych szans powrotu na rynek pracy lub mają mniejsze szanse (wiąże się to z efektem *creamingu*<sup>77</sup>). Niektórzy projektodawcy zwracali ponadto uwagę, że osiągnięcie wymaganego poziomu efektywności zatrudnieniowej nie gwarantuje, że udzielone wsparcie doprowadziło do przezwyciężenia najważniejszych problemów uczestników. Zdaniem niektórych respondentów, wspierających osoby najbardziej wykluczone, koncentracja na osiągnięciu wymaganej efektywności zatrudnieniowej może wręcz prowadzić do zaniedbywania bardziej fundamentalnych problemów.

*W siódemce [tj. siódmym Priorytecie PO KL] chodzi o przeciwdziałanie wykluczeniu i koniec. (...) Dbajmy o to, żeby ten główny problem został rozwiązany, a nie, że to [następuje] przy okazji, a [przede wszystkim uczestnicy muszą] znaleźć pracę, bo to nie o to chodzi.*

*Bo część z tych ludzi nigdy tej pracy nie dostanie, no nie oszukujmy się.*

*Ja rozumiem, że to rzeczywiście jest ważne, dla naszych panów ta właśnie stabilność finansowa, (...) w porządku tak, zgadzam się. Ale (...) kluczowe jest to, żeby oni byli świadomi tego co robią, jak mają się zachować. Tak jak [imię] mówi o tych wszystkich kwestiach reintegracji społecznej, ale też dbania o siebie, samodzielnie, nie na zasadzie, że musimy ci znaleźć pracę (...) i na tym polega nasza rola.*

*My mamy ich nauczyć jak utrzymać tę pracę, jeżeli ona będzie.*

*Jak być sumiennym, jak się nie spóźniać w pracy, to jest dla nas kluczowe w tym momencie. (...)*

<sup>77</sup> Porównaj: Rozdział 4.5.1.2 „Motywacja uczestników”.

*On nie ma dostać pracy na 3 miesiące, on ma dostać pracę do końca życia i ma tę pracę utrzymać, bo to że on będzie pracował po zakończeniu projektu przez 3 miesiące to nikomu nic nie da.*

*Co z tego jak on dalej będzie w schronisku i po 3 miesiącach pójdzie do pracownika socjalnego i powie „i co, miałem pracę, byłem w projekcie i dalej jestem bezrobotny, dalej jestem bez zębów i nikt mnie nie chce”.*

*(...) Tego typu projekty powinny jakby przygotowywać do kolejnego kroku.*

Krytycy wprowadzonego rozwiązania zwracali również uwagę na wpływ, jaki na podejmowanie zatrudnienia przez uczestników projektów wywierają czynniki niezależne od projektodawców: koniunktura gospodarcza i związany z nią poziom zapotrzebowania na pracowników.

Biorąc pod uwagę zarówno argumenty podawane na rzecz kryterium efektywności zatrudnieniowej, jak i zgłaszane pod jego adresem obiekcje, najbardziej właściwym rozwiązaniem wydaje się prowadzenie dwóch rodzajów przedsięwzięć: służących integracji społecznej na podstawowym poziomie oraz ukierunkowanych na integrację zawodową (lecz zawierających również elementy integracji społecznej). Kryterium efektywności zatrudnieniowej powinno być stosowane wyłącznie w odniesieniu do drugiego rodzaju projektów. Ponadto wymagania dotyczące poziomu efektywności zatrudnieniowej powinny być dostosowywane do aktualnej sytuacji na rynku pracy.

Spośród projektodawców, którzy co do zasady popierali stosowanie kryterium efektywności zatrudnieniowej, część uważała, że uwzględnianie podjęcia pracy w okresie obejmującym zaledwie trzy miesiące od zakończenia udziału w projekcie nie jest miarodajnym sposobem oceny efektów:

*R: - Zauważamy taki problem, że często jest tak, że osoba która ukończy [udział w projekcie] często tam aplikuje do różnych pracodawców, natomiast się nie łapie w tym okresie 3 miesięcy, ponieważ pracodawca założmy zatrudni osobę od przyszłego miesiąca, [kiedy] będzie miał wolne miejsce. Albo sprawdzi ją na okres próbny, czy... Te 3 miesiące wydają mi się za krótkim okresem, żeby te wskaźniki efektywności zatrudnieniowej osiągać.*

*B: - Więcej czasu potrzeba na znalezienie tego zatrudnienia?*

*R: - Tak, czasem jeszcze idą na staż, który nie jest umową o pracę, czyli pracodawca jeszcze weźmie kogoś na staż, żeby zobaczyć bezpośrednio jeszcze u siebie, czy się nadaje i umowę o pracę ma na przykład dopiero po pół roku. Czyli ta osoba po tym centrum na przykład cały czas funkcjonuje na rynku pracy, ale dopiero po pół roku osiąga umowę, która dawałaby to potwierdzenie. Więc te 3 miesiące jest troszeczkę za krótkim okresem.*

Dyskusja podczas warsztatu poświęconego wstępnym wynikom badania oraz projektowi rekomendacji zakończyła się jednak konkluzją, że wymóg monitorowania efektywności zatrudnieniowej w okresie dłuższym, niż trzymiesięczny, byłby dla znacznej części projektodawców zbyt trudny do spełnienia – zwłaszcza w odniesieniu do uczestników kończących udział w projekcie na krótko przed jego rozliczeniem i zamknięciem.

Przy określaniu w dokumentacji konkursowej poziomu efektywności zatrudnieniowej, którego osiągnięcie jest wymagane w okresie trzymiesięcznym, można zakładać, że część efektów ujawni się później. Oprócz polegania na informacjach zbieranych i przekazywanych przez projektodawców (które dotyczą tego okresu) potrzebne są również badania ewaluacyjne służące oszacowaniu efektów odroczonego.

Z perspektywy przebiegu projektów prawdopodobnie bardziej istotną kwestią jest moment rozpoczynania pomiaru trzymiesięcznego okresu wykonywania pracy przez uczestników projektów. Przedstawiciele jednego z projektodawców zwrócili uwagę, że obliczanie efektywności zatrudnieniowej dopiero od momentu zakończenia udziału w projekcie nie sprzyja obejmowaniu uczestników pomocą w okresie, gdy już wykonują pracę. Z perspektywy projektodawcy skoncentrowanego na osiągnięciu wysokiej wartości wskaźnika racjonalne jest zakończenie udziału uczestnika w projekcie w momencie

podjęcia przez niego pracy i niezwłoczne rozpoczęcie pomiaru okresu trwania zatrudnienia. Taka sytuacja obniża jednak skuteczność i efektywność projektów:

*Dla nas barierą jest to, że my musimy, aby spełnić tą efektywność zatrudnieniową, powiedzieć „stop, koniec wsparcia, radź sobie już sam”. I wtedy (...) za pół roku trafia ta osoba (...) znowu do jakiejś kolejnej edycji projektu. Wiemy, że gdybyśmy my mogli mu udzielać ciągłego wsparcia, to nie potrzeba by było użyć kolejnych znowu tysięcy na to żeby on poszedł do pracy tylko powiedzmy paręset złotych, żeby on nadal był zatrudniony.*

Zmianę zakwestionowanej zasady wydaje się uzasadnione, biorąc pod uwagę przydatność, a także efektywność (rozumianą jako relację pomiędzy nakładami a rezultatami) wsparcia udzielanego osobom, które podjęły pracę, w początkowym okresie jej wykonywania<sup>78</sup>.

Zastrzeżenie zgłaszane przez część projektodawców pod adresem kryterium efektywności zatrudnieniowej nie dotyczyło stosowania ani definicji wskaźnika, lecz jego wymaganego poziomu. W świetle wyników badania przyjęty w konkursach poziom 20% (a w przypadku projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych: 10%) nie był nadmiernie wysoki – z zastrzeżeniem, że uzasadnione byłoby obniżenie go nie tylko w przypadku osób niepełnosprawnych, lecz również bezdomnych<sup>79</sup>. Natomiast należy unikać sytuacji, w której projektodawcy, ze względu na dużą konkurencję o środki, w celu uzyskania dotacji są zmuszeni „dobrowolnie” zadeklarować efektywność zatrudnieniową na – jak sami uważają – zbyt wysokim poziomie, żeby zapewnić sobie w ten sposób zdobycie dodatkowych punktów podczas oceny wniosków.

*R: - No przede wszystkim ten wskaźnik zatrudnieniowy jest takim priorytetowym i on wisi cały czas nad nami. (...) A czy lepiej się prowadziło projekty wcześniej, jeżeli nie było takich obostrzeń? No na pewno lepiej. Ale z drugiej strony chodzi o to właśnie w takich projektach żeby te osoby nie tylko mentalnie i psychicznie zmieniać ale też ich wysyłać do pracy. Więc może osobiście [powiem] tak: przede wszystkim za wysokie wskaźniki.*

*B: - A jakie były w tych państwa projektach? (...)*

*R: - Teraz mamy 40%, czyli on już wzrósł. (...)*

*B: - I to jest wymóg konkursu, że on jest tak wysoko?*

*R: - To jest wymóg konkursu.*

*B: - To nie [jest] tak, że państwo tak sami wysoko go podciągnęli?*

*R: - (...) Minimum jest założone, ale (...) dodatkowo punktowanym elementem wniosku było jeżeli będzie 40%. (...) To jest 15 punktów do wniosku. Patrząc na listę rankingową minus 15 punktów, których byśmy nie osiągnęli, byłibyśmy na 40-50 miejscu. Oczywiście o dofinansowaniu byśmy mogli zapomnieć. Byśmy musieli się rozejść, każdy w swoją stronę. (...) Więc chcąc otrzymać dofinansowanie trzeba naprawdę te wskaźniki zawiązać już w tym momencie.*

### 4.6.3 Stosowane wskaźniki

Do oceny rezultatów innych, niż podejmowanie pracy, projektodawcy stosują szeroki katalog wskaźników dotyczących zmian w świadomości, wiedzy i zachowaniach uczestników. Stosowane wskaźniki przeważnie odwołują się do założonych celów. Ich najłatwiej dostrzegalnym mankamentem bywa natomiast założony sposób pomiaru: zdarza się na przykład, że źródłem danych dla wskaźnika mówiącego o podniesieniu wiedzy jest lista obecności na zajęciach, na których wiedza ta jest przekazywana.

Podczas wywiadów jakościowych projektodawcy zwracali uwagę, że możliwości pomiaru efektów projektów w zakresie integracji społecznej są ograniczone. Brakuje profesjonalnych testów, które mierzyłyby postępy osób korzystających ze wsparcia.

<sup>78</sup> Porównaj: Rozdział 4.7.2.2 „Komplementarność, indywidualizacja i etapowość wsparcia”.

<sup>79</sup> W sytuacji – tak jak to miało miejsce w latach 2011-2013 gdy wszystkie projekty prowadzone w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL musiały spełniać kryterium efektywności zatrudnieniowej.

Część testów stosowanych na szeroką skalę w poradnictwie psychologicznym i zawodowym okazuje się nieadekwatna, biorąc pod uwagę specyfikę uczestników projektów:

R: - *Niestety narzędzia, którymi się posługujemy, (...) nie są przystosowane do specyfiki osób wykluczonych. Konkretnie chodzi mi o to, że pytania są zbyt trudne niektóre, słownictwo jest zbyt trudne, trzeba pomagać. A dwa, że też jakby nie są dostosowane do realiów funkcjonowania takiej osoby. (...) Na przykład praktycznie wszystkie testy zawodowe, które funkcjonują, zadają pytania dotyczące pracy. Czyli na przykład: „jak masz w pracy [opisaną] sytuację, to co robisz?” No i teraz co ma powiedzieć osoba, która 10 lat nie pracowała? Albo właśnie testy kompetencji społecznych, które ja wykorzystuję, gdzie (...) osoba zaznacza jak dobrze sobie by poradziła w [danej] sytuacji. Są tam takie sytuacje, w których oni po prostu nie są, nigdy nie byli, bo ich nie stać, nie wiem, żeby iść do teatru. A na przykład pytanie jest takie: „jakbyś był w teatrze i coś tam by się wydarzyło, to jak byś sobie poradził”. Więc fajnie by było...*

B: - *Nie ma takich dostępnych testów dostosowanych do tych realiów?*

R: - *Nie, uważam, że nie. No jakoś sobie radzimy. Natomiast myślę, że bardzo fajnie by było zrobić test. To mógłby być ten sam test, ale żeby uprościć słownictwo i bardziej dostosować właśnie do takiej osoby, która nie ma pieniędzy, z niczego nie korzysta, nie ma pracy, nie chodzi do kina i tak dalej.*

Niedostępność gotowych testów odpowiednich dla grupy, do której skierowany jest projekt, skłoniła niektórych projektodawców do stworzenia własnych narzędzi:

*Ta praca [poradnictwo zawodowe] w dużej mierze polega na zdiagnozowaniu jej [osoby objętej wsparciem] potrzeb, preferencji, zainteresowań zawodowych. Tutaj korzystamy z narzędzi, które na początku z koleżanką (...) przygotowujemy same, ponieważ no jeszcze w naszym kraju były niedostępne różnego rodzaju testy, inwentarze, badające właśnie zainteresowania zawodowe i preferencje zawodowe osób z [rodzaj niepełnosprawności].*

W ramach projektów skoncentrowanych na udzielaniu wsparcia tworzenie narzędzi mierzących postępy uczestników może być tylko dodatkowym zadaniem. Ze strony projektodawców pojawiła się propozycja przeprowadzenia przedsięwzięcia polegającego na przygotowaniu zestawu testów wszechstronnie mierzących poziom integracji społecznej i zawodowej uczestników projektów.

R: - *Mi się w ogóle marzy i uważam, że tego nam bardzo brakuje, stworzenie właśnie jakiegoś takiego narzędzia, które by pozwalało mierzyć rezultaty tego co robimy, które by obejmowało właśnie te wszystkie zagadnienia, o których rozmawialiśmy.*

B: - *Czegoś, co by mierzyło tą integrację w różnych aspektach, tak? (...)*

R: - *Tak, tak. I czegoś co właśnie by konkretnie pozwalało zmierzyć na którym szczebelku ta osoba jest w danym momencie.*

B: - *Myśli pan o jakimś narzędziu psychologicznym, czy...*

R: - *Ja sobie wyobrażam, że ono by się składało z wielu komponentów. Na pewno jakiś komponent psychologiczny ale na pewno [też] kwestii zawodowych by dotyczyło, kwestii rodzinnych, no wszystkich tych sfer, o których mówiliśmy. I tak w mojej wizji to by było takie narzędzie, które składałoby się z kilku części. Część wypełniałby psycholog, część doradca zawodowy, część pracownik socjalny, część sama ta osoba, czy ktoś z [jej] rodziny na przykład też jakąś część. Tak jak jest w systemach oceny 360 stopni<sup>80</sup>, czyli różne osoby, które stykają się z tą osobą, [ją] oceniają. I z tego powstaje jakiś obraz tej osoby. Bardzo mi tego brakuje i bardzo szkoda, że właśnie we wszystkich tych projektach, które jakieś tam standardy miały na celu tworzenie, nikt nie pomyślał żeby właśnie takie narzędzie stworzyć.*

B: - *A dlaczego panu tak tego brakuje? Do czego by się przydało takie narzędzie?*

---

<sup>80</sup> Ocena „360 stopni” jest techniką oceny pracowników, stosowaną w zarządzaniu zasobami ludzkimi, która opiera się na informacjach uzyskanych m.in. od osób współpracujących z osobą ocenianą (np. przełożonego, podwładnych, osób na równorzędnych stanowiskach).

R: - Znaczy raz, że właśnie no byłoby to konkretne jakby, rzetelne i trafne narzędzie, uniwersalne. (...) I to by też ujednoliciło myślenie o rezultatach i ewaluację tych rezultatów. Pozwalałoby porównywać rezultaty. Bo tak w tej chwili to możemy tylko zatrudnialność porównywać.

Niedobór odpowiednich narzędzi diagnostycznych utrudnia pomiar rezultatów, a ponadto może w istotny sposób wpływać na zakres projektów i dobór uczestników.

Połączenie trzech czynników:

- potrzeby pomiaru skuteczności projektów,
- stosowania kryterium efektywności zatrudnieniowej,
- niedoboru narzędzi mierzących postępy w zakresie integracji społecznej,

utrudnia bowiem zaobserwowanie i docenienie rezultatów polegających na poprawie sytuacji osób najbardziej wykluczonych, w przypadku których projekty nie doprowadziły do podjęcia pracy.

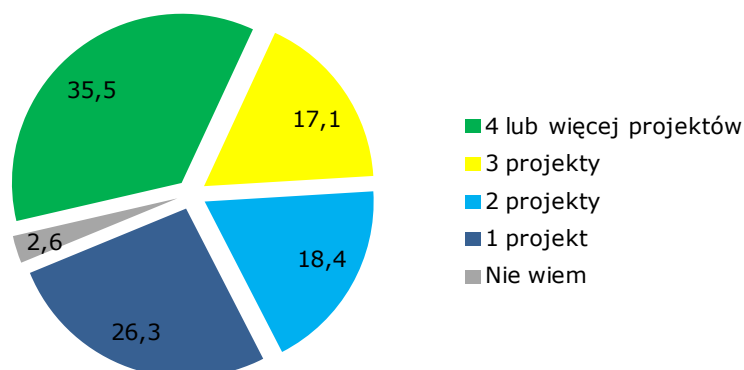
*Widzimy, jakby tą całą reintegrację jako taką drabinę, która się składa z kilku szczebelków. I na samym początku tej drabiny jest właśnie takie wsparcie właśnie psychologiczne zadbanie o takie podstawowe potrzeby tej osoby. Natomiast ostatnim szczebelkiem jest zatrudnienie na otwartym rynku pracy. I rzecz w tym, że ludzie, którzy do nas przychodzą, są w różnym momencie startowym. Czyli założymy, że ta drabinka się składa nie wiem, z 6 szczebli, 7 szczebli, i tym siódmym jest zatrudnienie na otwartym rynku pracy. To jeżeli ktoś przychodzi i już od razu nie wiem, na czwartym szczebelku jest, i zakończy na siódmym, to jest dla mnie tak naprawdę mniejszy sukces niż [kiedy] ktoś przychodzi i jest na pierwszym i wejdzie powiedzmy na piąty.*

#### 4.6.4 Doświadczenie projektodawców

Wśród podmiotów prowadzących projekty w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim stosunkowo duża grupa dysponuje niewielkim doświadczeniem w zakresie realizacji tego typu przedsięwzięć. Co czwarty (26%) projektodawca w okresie ostatnich pięciu lat realizował tylko jeden projekt na rzecz integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, po mniej niż jednej piątej prowadziło w tym okresie dwa lub trzy takie projekty (odpowiednio: 18% i 17%), a tylko nieco więcej niż co trzeci (36%) – co najmniej cztery projekty.

Średnia i mediana liczby prowadzonych projektów wyniosły, odpowiednio: 3,9 oraz 3.

**Wykres 48: Ile projektów służących integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym prowadziła Państwa instytucja / organizacja w ciągu ostatnich pięciu lat? (%) [N=76] (P25)**

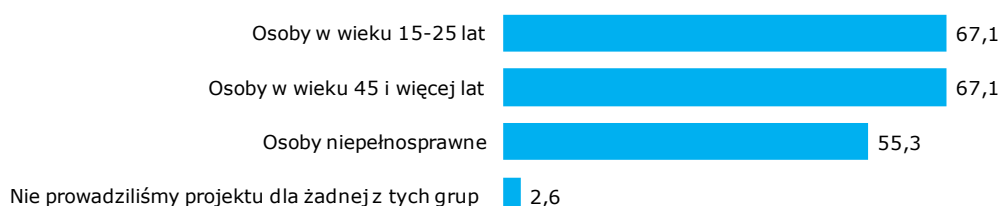


Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Po dwie trzecie (67%) projektodawców ma doświadczenie w zakresie realizowania projektów służących integracji zawodowej osób w wieku 15-25 lat oraz osób, które ukończyły 45 rok życia, a ponad połowa (55%) projektodawców wspierała osoby niepełnosprawne. Tylko 3% nie prowadziło wsparcia skierowanego do żadnej z tych grup.

Projektodawcy posiadający doświadczenie w realizacji przedsięwzięć skierowanych do osób w wieku co najmniej 45 lat prowadzili średnio 2,9 projektów na rzecz tej grupy. Identyczną wartość (2,9) miała średnia liczba projektów prowadzonych na rzecz osób niepełnosprawnych przez organizacje obejmujące wsparciem tę grupę. W przypadku projektów skierowanych do młodzieży średnia wyniosła 2,4.

**Wykres 49: Proszę wskazać grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, dla których w ciągu ostatnich pięciu lat prowadzili Państwo projekty służące integracji zawodowej (%) [N=76] (P26)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

Przedstawiciele niektórych instytucji specjalizujących się w prowadzeniu integracji społecznej lub zawodowej dowodzili, że brak takiej specjalizacji zwiększa ryzyko przeprowadzenia projektu niskiej jakości:

*Jak się patrzy na listę projektów, które wpływają na konkurs, to są jakieś consultingi, jakaś firma handlowa czy różnego rodzaju przedsiębiorstwa, które no nie do końca podchodzą do tej reintegracji społecznej naprawdę jak człowiek do człowieka. Podchodzą do tego, aby po prostu zrealizować projekt, znaleźć ludzi, a co się będzie działo, jak to będzie wyglądało, to ich tak naprawdę nie interesuje. (...) Uważamy, że do konkursów w których my startujemy jest troszeczkę za szeroki dostęp innych instytucji, które tak naprawdę nie do końca zajmują się fachowo tą integracją społeczną, ale mają prawo aplikować o te środki unijne.*

Niektórzy przedstawiciele projektodawców podczas wywiadów jakościowych zgłaszali jako problem nadmierną dostępność środków w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL dla instytucji nieposiadających odpowiedniego doświadczenia. W konkursach ogłaszanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL stosowano kryterium, zgodnie z którym „Projektodawca lub Partner na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie posiada co najmniej roczne doświadczenie w prowadzeniu działalności w obszarze merytorycznym, którego dotyczy projekt”. Zastrzeżenia niektórych projektodawców budziło nadmierne poleganie ROPS na deklaracjach podmiotów ubiegających się o dofinansowanie.

*Wydaje mi się, że to doświadczenie generalnie nie jest badane. (...) Więc żeby to doświadczenie było weryfikowane. (...) To może być oświadczenie, które później może być weryfikowane. (...) Na etapie może podpisywania umowy, weryfikacja tego doświadczenia. Też projektodawcy nie będą kłamali w tym podpunkcie jeżeli będą wiedzieli, że potem będą weryfikowani.*

Odniesienie się do zgłoszonego postulatu wymagałoby ocenienia (wykraczającego poza zakres ewaluacji), czy ewentualna odpowiedzialność karna za złożenie oświadczenia niezgodnego z prawdą faktycznie nie stanowi wystarczającego zabezpieczenia.

Część przedstawicieli projektodawców podnosiło natomiast problem formułowania wymogów dotyczących doświadczenia zbyt szeroko.

*Ktoś realizował szkolenia dla pracowników, bo były te szkolenia pracownicze, a teraz nagle przerzuca się na bezrobotnych i niepełnosprawnych, tak? To tak naprawdę on nie ma żadnego doświadczenia. Bo co innego jest zorganizować kurs języka angielskiego a co*

*innego jest zorganizować jakieś działania, które wciągną osoby, które są bierne z założenia. Więc ważne byłoby to, żeby nie do końca patrzeć, kto jakie ma doświadczenie w projektach natomiast kto jakie ma doświadczenie w tym, co robi. (...) Czyli też branie pod uwagę do kogo jest kierowany ten projekt, czy faktycznie merytorycznie w tym jest jakieś doświadczenie.*

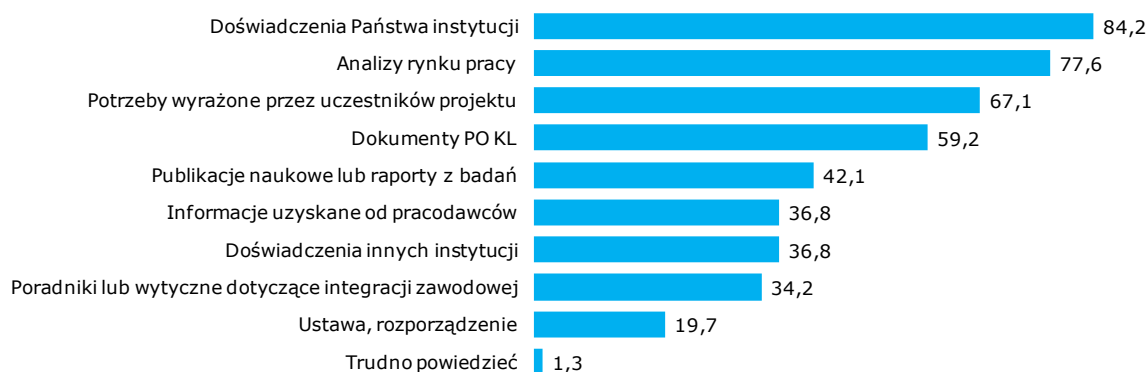
*Wszyscy teraz biorą [dotacje na projekty] dla psychicznie chorych. Były punkty za wspomaganie psychicznie chorych, 20 punktów dodatkowych<sup>81</sup>. Wszyscy nagle umiemy wspomagać psychicznie chorych. No niesamowicie! (...) I potem się biorą za to osoby niekompetentne po prostu. I się okazuje, że jest problem.*

Z drugiej strony, uczestnicy warsztatu podsumowującego wyniki badania jako argument przeciwko nadmiernemu precyzowaniu wymagań dotyczących doświadczenia projektodawców wskazali, że mogłoby to zbyt ograniczyć grono projektodawców. Rozsądnym kompromisem pomiędzy obiema racjami wydaje się wskazywanie w dokumentacji konkursowej, że wymagane „doświadczenie w obszarze merytorycznym” oznacza doświadczenie we wspieraniu grupy docelowej, do której zgodnie z warunkami konkursu<sup>82</sup> adresowany jest projekt.

#### 4.6.5 Dobór form wsparcia i korzystanie z dobrych praktyk

Według deklaracji projektodawców dobór form wsparcia w przedsięwzięciach prowadzonych przez nich w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim opierał się najczęściej na doświadczeniach instytucji lub organizacji prowadzącej projekt (84%), analizach rynku pracy (78%) oraz informacjach na temat potrzeb uczestników, uzyskanych od nich samych (67%). Dla około trzech piątych (59%) projektodawców inspirację stanowiła treść dokumentów programowych PO KL. Pozostałe źródła wiedzy były wykorzystywane przy planowaniu wsparcia przez mniej niż co drugiego projektodawcę. Skala korzystania z rozwiązań popartych doświadczeniami innych podmiotów działających w obszarze integracji społecznej lub wynikami badań okazała się stosunkowo ograniczona.

#### Wykres 50: Na podstawie jakich informacji decydowali Państwo o tym, jakie formy wsparcia wykorzystać w projekcie prowadzonym w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim? (%) [N=76] (P19)



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

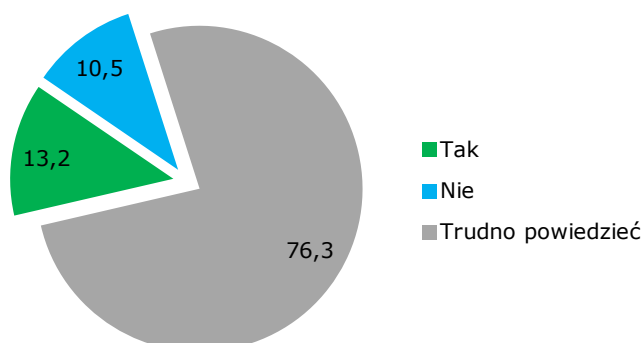
Niektórzy projektodawcy wskazywali jako problem niedostatek merytorycznych szkoleń z zakresu prowadzenia integracji społecznej i zawodowej grup osób ze specyficznymi potrzebami (na przykład z określonym rodzajem niepełnosprawności). Zaledwie 13% projektodawców zadeklarowało znajomość co najmniej jednego przedsięwzięcia

<sup>81</sup> Respondent odnosi się do konkursu ogłoszonego w 2013 roku w ramach Działania 7.4 PO KL.

<sup>82</sup> Odwołanie do „warunków konkursu” oznacza, że od projektodawcy nie wymagano by doświadczenia we wspieraniu grupy docelowej spełniającej wszystkie szczegółowe kryteria, które sformułował we wniosku o dofinansowanie.

służącego integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które okazało się szczególnie skuteczne i jest warte upowszechniania. Przy tym z reguły projektodawcy wskazywali projekty prowadzone przez ich własną organizację.

**Wykres 51: Czy wśród znanych P. przedsięwzięć służących integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym są takie, które okazały się szczególnie skuteczne i są warte upowszechniania? (%) [N=76] (P38)**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

W wywiadach jakościowych projektodawcy jako okoliczności ograniczające stosowanie dobrych praktyk, wypróbowanych w innych projektach, wskazywali:

- zbyt mały dostęp do informacji o rozwiązaniach, które okazały się skuteczne:  
*Projektów jest realizowanych od groma i my no znamy tak naprawdę swoje projekty i gdzie tam tutaj jakichś partnerów albo jeżeli był ktoś z nas na konferencji to coś na ten temat wie.*
- wątpliwości, czy wszystkie projekty promowane jako dobre praktyki faktycznie zasługują na to miano:  
*Często wygląda to w ten sposób, że te projekty [promowane jako dobre praktyki] to są sztamkowe projekty.*  
*Druga rzecz to co oznaczamy [jako] sukces. (...) No nikt nie przyzna się do porażki, prawda? (...) Ogrody sukcesów to są najbujniejsze ogrody, które znam. (...) Na papierze wszystko wyszło, nie? Wskaźniki są utrzymane.*
- mało przystępną formę prezentacji dobrych praktyk:  
*Mnie się na pewno nie podobają wszystkie te książki na kredowym papierze. (...) Te publikacje są pisane mówiąc wprost drętwym, oficjalnym językiem. Ludzie, którzy są proszeni o przygotowanie informacji do takiej publikacji, tak sobie myślę, sam to przerobiłem, w większości wypadków najprawdopodobniej po prostu kopiują coś z jakichś (...) dokumentów aplikacyjnych, sprawozdań. [To] nie pokazuje tak naprawdę tego człowieka, który tam gdzieś w tym wszystkim jest i jakiegoś właśnie jego sukcesu.*

W przypadku części instytucji (na przykład PUP) ograniczeniem we wdrażaniu nowych rozwiązań są przepisy określające sposób funkcjonowania danego podmiotu. Sposobem przezwyciężenia tej bariery może być współpraca z partnerem (na przykład organizacją pozarządową):

*My na przykład musimy realizować projekt z partnerem, żeby ten projekt mógłby być w jakimkolwiek sensie innowacyjny. Bo jeżeli chcemy realizować projekt sami, no to musimy go realizować zgodnie z ustawą. A zgodnie z ustawą to tak naprawdę to jest powielanie naszych działań.*

Jako przydatne formy upowszechniania dobrych praktyk wskazano natomiast:

- portal internetowy, w którym byłyby umieszczane przystępne opisy szczególnie skutecznych projektów (portal prowadzony przez Krajową Instytucję Wspomagającą zawiera informacje na temat części projektów innowacyjnych oraz



ich produktów, ale przedstawione informacje często nie są wystarczające żeby ocenić, na ile dany projekt faktycznie stanowi dobrą praktykę),

- filmy prezentujące dobre praktyki:

*Moim zdaniem sensowne są na przykład filmy. Krótkie filmy, pokazujące właśnie jakiś tam projekt. Ja pamiętam właśnie dokładnie takiego człowieka z filmiku (...) gdzieś tam ta jego droga była pokazana. To rzeczywiście do mnie w jakimś sensie dotarło.*

- wizyty studyjne w instytucjach realizujących wzorcowe projekty<sup>83</sup>:

*Ja myślę, że lepszą rzeczą [niż publikacje], bo sama uczestniczyłam w kilku, jest coś takiego jak wizyta studyjna. I uważam, że wizyty studyjne, ja do dzisiaj wspominam kilka z nich, uważam, że one dużo dają. Ale to nie może być taka wizyta studyjna, gdzie przelecimy przez 18 000 instytucji, niech ktoś się skupi na 1-2, ale dogłębnie i chwalmy się wtedy tym co mamy.*

*Po prostu nie ma nic ważniejszego niż wizyta. Dlaczego? Dlatego, że widzi pan jak dana osoba pracuje w danym środowisku, widzi pan wszystko w praktyce. Bo [gdyby] ta osoba przyjechała ze swoimi dokumentami, to ona by przekazała szczerkowane informacje, które niekoniecznie moglibyśmy dostosować, bo nie wiedzielibyśmy co się z czym wiąże. A tam [podczas wizyty u zagranicznego partnera] mieliśmy pokazane wszystko czarno na białym. Widzieliśmy jej miejsce pracy, gdzie są przeprowadzane szkolenia. (...). To było też niezbędne do tego, żeby te metody przenieść na ten [polski] rynek. Czyli widzieliśmy jak odbywają się warsztaty, jak są spotkania z pracodawcami.*

## 4.7 Modelowe wsparcie w zakresie integracji zawodowej

### 4.7.1 Wprowadzenie

Kluczową cechą skutecznego wsparcia w zakresie integracji społecznej i zawodowej jest dopasowanie go do potrzeb konkretnych uczestników. Powołując się na konieczność indywidualizacji wsparcia przedstawiciele części projektodawców kwestionowali zasadność określania form wsparcia najbardziej przydatnych dla poszczególnych grup, wyodrębnionych ze względu na cechy społeczno-demograficzne.

Pomimo potrzeby indywidualizacji wsparcia, wyniki przeprowadzonej ewaluacji pozwalają zalecić stosowanie „modelowych” rozwiązań, których skuteczność została dowiedziona w objętych badaniem projektach. Rozwiązania te zostały podzielone na dwie grupy: uniwersalne oraz szczególnie przydatne w odniesieniu do trzech grup docelowych, wyróżnionych ze względu na szczególnie trudną sytuację na rynku pracy: osób w wieku 15-26 lat, osób które ukończyły 45 rok życia oraz niepełnosprawnych. Ponadto do wybranych rozwiązań przypisano dobre praktyki zidentyfikowane w projektach prowadzonych w ramach VI i VII Priorytetu PO KL<sup>84</sup> i warte upowszechniania.

---

<sup>83</sup> W ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL możliwe było sfinansowanie kosztów nawiązania współpracy międzynarodowej – na przykład wizyt studyjnych.

<sup>84</sup> Kwestię dotychczasowej niewystarczającej dostępności wiedzy na temat dobrych praktyk, a także preferowanych przez projektodawców sposobów zapoznawania się z wzorcowymi rozwiązaniami, przedstawiono w rozdziale 4.6.5 „Dobór form wsparcia i korzystanie z dobrych praktyk”.

## 4.7.2 Rozwiązania uniwersalne

### 4.7.2.1 Współpraca

#### Współpraca z partnerami

Współpraca w gronie kilku instytucji, realizujących projekt partnerski, sprzyjała skutecznej realizacji projektów zwłaszcza w sytuacjach, gdy poszczególne podmioty dysponowały komplementarnym potencjałem. Takim potencjałem było w szczególności:

- doświadczenie w organizowaniu lub udzielaniu poszczególnych form wsparcia,
- wiedza na temat zapotrzebowania a rynku pracy oraz kompetencji zawodowych potencjalnych uczestników projektu,
- kontakty z potencjalnymi uczestnikami projektów, pracodawcami, a niekiedy także instytucjami zagranicznymi (w przypadku projektów przewidujących korzystanie z rozwiązań wypróbowanych za granicą).

Oprócz bieżących kontaktów przydatne okazały się cykliczne spotkania przedstawicieli poszczególnych instytucji, poświęcone dotychczasowemu przebiegowi projektu, koordynacji zadań i planom na kolejny okres.

#### Współpraca z pracodawcami

W przypadku projektów służących integracji zawodowej szczególnie istotna jest współpraca z pracodawcami. Pracodawca usatysfakcjonowany współpracą z projektodawcą i zatrudniający osoby, które zakończyły udział w projekcie, jest tym bardziej cenny, że może skutecznie promować projekt w swoim środowisku.

#### Ramka 6: Dobra praktyka 7.2.1 PO KL – pracodawcy jako ambasadorowie projektu

Rozwiązaniem zastosowanym przez jednego z projektodawców było włączenie pracodawców w promocję projektu.

Pracodawcy od początku zostali poinformowani o innowacyjnym charakterze projektu, a zaproszenie do współpracy było zarazem zaproszeniem do testowania rozwiązań opracowanych przez zagranicznego partnera w zakresie aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia.

Pracodawcy byli zapraszani do dzielenia się doświadczeniami z udziału w projekcie podczas wydarzeń organizowanych w celu promocji projektu oraz upowszechniania rozwiązań, które zostały w nim z powodzeniem wypróbowane.

*Pracodawcy, którzy zaangażowali się w to stawali się ambasadorami tego projektu i w swoim otoczeniu też informowali o tym jakie z tego są (...) Na przykład na konferencjach wyrażali swoją opinię na temat tego projektu.*

#### Współpraca w gronie personelu

Oprócz współpracy pomiędzy instytucjami istotna jest również współpraca w gronie personelu realizującego projekt. Wymiana spostrzeżeń dotyczących przebiegu integracji społecznej i zawodowej poszczególnych uczestników oraz dzielenie się specjalistyczną wiedzą (na przykład w zakresie psychologii czy poradnictwa zawodowego) sprzyja planowaniu i realizowaniu skutecznego wsparcia, dostosowanego do bieżących potrzeb.

Część projektodawców zwracała również uwagę, że praca z uczestnikiem projektu powinna podlegać *superwizji* ze strony innych osób zaangażowanych w jego realizację. W przypadku problemów we współpracy z danym członkiem kadry projektu, uczestnik powinien mieć zapewnioną możliwość odwołania się do innej osoby z grona personelu.

*Musi występować superwizja. (...) To jest coś, co my teraz też wprowadzaliśmy, czyli jest bezpośrednia współpraca trenera z doradcą rozwoju zawodowego. (...) Beneficjent [ostateczny] może się poskarżyć doradcy, że trener coś robi źle. (...) Chodzi o to, żeby ta*

*osoba z zewnątrz spojrzęła na tę relację czy z trenerem pracy, czy na przykład trener pracy patrzy też na tą relację z doradcą, bo też beneficjent może powiedzieć [trenerowi], że mu się nie podobają te zajęcia z doradcą. Że na przykład doradca przynudza (...), że marnuje tam ten czas. I teraz oni nawzajem siebie weryfikują (...) i muszą wspólnie razem ustalić ścieżkę rozwoju dla tej osoby.*

#### **4.7.2.2 Komplementarność, indywidualizacja i etapowość wsparcia**

Ze względu na współwystępowanie różnych problemów, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym potrzebują zazwyczaj wszechstronnego wsparcia<sup>85</sup>.

Potrzebne wsparcie w zakresie integracji społecznej obejmuje przeważnie pomoc psychologiczną, zajęcia rozwijające kompetencje i nawyki potrzebne w codziennym życiu, a także wsparcie finansowe (na przykład w formie stypendium szkoleniowego). W przypadku części uczestników nieodzowna jest również pomoc w przezwyciężeniu nałogów, problemów zdrowotnych lub wynikających z tych problemów trudności w funkcjonowaniu.

Do form wsparcia służących bezpośrednio integracji zawodowej zaliczają się przede wszystkim: poradnictwo zawodowe, zajęcia i szkolenia uczące wykonywania pracy, praktyki i staże, których uczestnicy mogą wypróbować i rozwinąć zdobyte umiejętności zawodowe, pośrednictwo pracy oraz różne formy subsydiowanego zatrudnienia.

Wsparcie udzielane poszczególnym osobom powinno zostać dopasowane do ich specyficznych potrzeb i ukierunkowane na osiągnięcie konkretnych zmian (sprzyja temu stosowanie rozwiązań takich jak Indywidualny Plan Działania lub Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego). Do rozpoznawania potrzeb przydatne są zarówno wyniki specjalistycznych testów, jak i oczekiwania wyrażone przez uczestników projektów<sup>86</sup>. Między innymi<sup>87</sup> ze względu na potrzebę indywidualizacji wsparcia wskazane jest zapewnienie możliwości dostosowywania zaplanowanych działań do potrzeb uczestników, które ujawniają się w trakcie realizacji projektów<sup>88</sup>.

Poszczególne formy wsparcia powinny być stosowane we właściwej kolejności. Niektórzy uczestnicy przystępując do projektów są w stanie (często dzięki wcześniej otrzymanej pomocy) sami wytyczyć ścieżkę powrotu na rynek pracy:

*R: - [Osoby uzależnione] trafiają tutaj po terapiach do nas, więc one już doskonale wiedzą na czym ich problem polega, już wiedzą co mają robić. (...) Przychodzą tutaj z bardzo konkretną myślą. Żeby zrobić sobie tutaj pewien pomost przed podjęciem prawdziwej pracy. Czyli oni celowo nie szukają pracy, tylko przychodzą tutaj, bo wiedzą, że tutaj (...) będą mogli się przyzwyczaić do tej pracy, zdobyć też kwalifikacje. Ale wiedzą też o tym, że my będziemy pilnować tego, żeby nie pili czy nie brali narkotyków, że będziemy to sprawdzać. I dla nich to też jest ważne, bo to też ich motywuje. (...)*

*B: - I czy to jest sensowna strategia w ich sytuacji?*

*R: - Tak. Zazwyczaj (...) dużym sukcesem się kończy uczestnictwo takich osób. One mają konkretny plan i ten plan realizują sobie i to się kończy praktycznie zawsze sukcesem.*

Przeważnie jednak zadanie zaplanowania odpowiedniej sekwencji form wsparcia, które zostanie udzielone uczestnikowi projektu, należy do projektodawcy. Osoby wykluczone często nie są w stanie w początkowej fazie projektu w pełni rozpoznać swoich potrzeb.

Skierowanie uczestników projektów do ich potencjalnych pracodawców powinno zostać poprzedzone zajęciami z zakresu integracji społecznej oraz zajęciami przygotowującymi

<sup>85</sup> Porównaj: Rozdział 4.5.1.4 „Kompleksowość wsparcia i dostosowanie go do potrzeb”.

<sup>86</sup> Porównaj: Rozdział 4.2.3 „Rozpoznanie i uwzględnienie potrzeb uczestników” oraz rozdział 4.6.3 „Stosowane wskaźniki”.

<sup>87</sup> Innym powodem jest potrzeba dostosowywania projektu do zmieniających się realiów – na przykład zapotrzebowania na pracowników wykonujących określone zawody.

<sup>88</sup> Porównaj: Rozdział 4.6.2.2 „Elastyczność projektów”.

do wykonywania pracy zawodowej. W przypadku osób dotkniętych najpoważniejszymi problemami konieczne może być poprzedzenie (ewentualnego) uczestnictwa w projekcie ukierunkowanym bezpośrednio na integrację zawodową udziałem w projekcie służącym integracji społecznej na bardziej podstawowym poziomie. Zrealizowanie wieloetapowego wsparcia, obejmującego udział w więcej niż jednym projekcie, jest łatwiejsze dla instytucji prowadzących działalność na większą skalę i znajdujących się w bardziej stabilnej sytuacji, umożliwiającą planowanie w dłuższej perspektywie:

*Okazuje się, że mam w projekcie [zaplanowanych] 10 miesięcy, a ktoś jeden naprawdę wymaga jeszcze (...) wsparcia. I wtedy kiedy to jest w pierwszej edycji projektu, to ja uzyskam zgodę instytucji wdrażającej, że przesunę go jeszcze na dłużej, z drugą edycją jeszcze będzie się uczyć. Ale wtedy kiedy to jest w drugiej edycji, to ja już mam deadline projektu i już nie mam z czego go zostawić. Jeżeli mamy pieniądze jakiegokolwiek inne, to widząc taką potrzebę, to [finansujemy dalsze wsparcie] z tych innych dotacji albo ze swoich środków. Jak mamy możliwość, próbujemy łączyć różne rzeczy.*

Instytucje realizujące pojedyncze, krótkotrwałe projekty, mają pod tym względem bardziej ograniczone możliwości. W związku z tym w ich przypadku szczególnie ważną wydaje się współpraca z innymi podmiotami.

Zarazem wskazane jest stosowanie niektórych form wsparcia równolegle. Naprzemienny udział w zajęciach służących integracji społecznej i zawodowej jest kluczową zasadą funkcjonowania centrów integracji społecznej. Z kolei informacje uzyskane podczas wywiadów jakościowych świadczą o tym, że mankamentem części projektów było udzielanie wsparcia psychologicznego w ciągu zaledwie kilku dni (lub wręcz godzin), wyłącznie w początkowej fazie projektu. Takie rozwiązanie zaprzecza idei wsparcia psychologicznego jako procesu i nie uwzględnia potrzeb wynikających z wyzwań pojawiających się podczas udziału w projekcie (na przykład w momencie rozpoczynania stażu)<sup>89</sup>.

#### **4.7.2.3 Udzielanie wsparcia również po rozpoczęciu pracy**

Dla części uczestników projektów podjęcie obowiązków w zakładzie pracy jest szczególnie trudnym momentem. Dlatego istotne jest planowanie wsparcia w taki sposób, żeby również na tym etapie byli wspierani przez odpowiedniego specjalistę (na przykład doradcę zawodowego, psychologa, coacha, trenera pracy).

*Coach w trakcie stażu motywował [uczestników]. (...) On rozmawiał wcześniej z na przykład brygadystami, pytał się, jak się dane osoby zachowują na stażu, czy dobrze pracują (...). I wtedy (...) sugerował tej osobie na co powinna położyć większy nacisk, żeby bardziej spełniać się w pracy. I może dlatego też nie było takich problemów w trakcie stażu.*

*Wprowadziliśmy takie zadanie jak asystent uczestnika projektu (...). Te osoby też zajmowały się wyszukiwaniem zakładów pracy, które by zechciały przyjąć na staż tych naszych podopiecznych i tak naprawdę to trochę im się pomagały zaklimatyzować w tym miejscu pracy. [We wcześniejszym projekcie] my już wtedy jakby straciliśmy z nimi ten taki codzienny kontakt, jak poszli na staż, a jednak to wsparcie było im potrzebne. Widać było, że dzwonili z jakimiś problemami. Czasami pracodawca dzwonił i mówił, że jest problem, bo na przykład pan mówi, że (...) jego [wyznaczona] przerwa w pracy nie interesuje, on jada o 10:00 i koniec, on będzie jadł o 10:00.*

*My organizujemy spotkania dla pracujących. Taką grupę wsparcia (...), gdzie wszystkie osoby, które wspieraliśmy, spotykają się raz na dwa tygodnie ze swoimi trenerami i innymi uczestnikami i rozmawiają na temat tego, co się wydarza im w życiu. Jeżeli jest potrzeba, to już w ramach działalności [nazwa projektodawcy] trenerzy wspierają te osoby.(...)*

Brak wsparcia w okresie odbywania stażu lub zatrudnienia jest czynnikiem obniżającym skuteczność projektów, zwłaszcza skierowanych do osób dotkniętych najpoważniejszymi problemami (na przykład bezdomnych, niepełnosprawnych intelektualnie):

---

<sup>89</sup> Porównaj: Rozdział 4.5.1.4 „Kompleksowość wsparcia i dostosowanie go do potrzeb”.

*Myślę, że nawet w trakcie trwania stażu dobrze by było jeszcze zapewnić im z tym doradcą czy psychologiem czy socjoterapeutą od czasu do czasu takie spotkanie. Żeby oni jeszcze mogli się spotkać, jeszcze jakoś tam zmotywować, może nawet rozluźnić, porozmawiać. Bo potem to się dla nich zaczął tylko [taki rytm:] praca-schronisko, praca-schronisko. I może to błąd, może trzeba było w trakcie trwania tych staży chociaż raz w tygodniu spotkać się (...) i jeszcze trochę nad nimi tam pracować, żeby po tym stażu jeszcze byli tacy bardziej chętni do samodzielności.*

*Minusem jest to, że w pewnym momencie ta osoba zostaje sama. Że ja [trener pracy] w pewnym momencie muszę ją zostawić, bo projekt się kończy i on zostaje w pracy. I wtedy jeżeli się jakiś problem pojawia, no to i tak się zwraca do nas, ale to nie jest uwzględnione w projekcie (...) i tu jest duży minus.*

Okolicznością, która nie sprzyja udzielaniu uczestnikom wsparcia po podjęciu przez nich pracy, jest zasada, zgodnie z którą uwzględniany przy obliczaniu efektywności zatrudnieniowej okres wykonywania pracy rozpoczyna się dopiero od momentu zakończenia udziału w projekcie<sup>90</sup>.

#### **4.7.2.4 Okres udzielania wsparcia**

Kwestią indywidualną jest zarówno zestaw potrzebnych form wsparcia, jak i okres jego trwania. Optymalny czas udziału w projekcie zależy od potrzeb konkretnych uczestników. Wydaje się, że w przypadku projektów służących integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym powinien przeważnie wynosić od 8 do 12 miesięcy. Okres ten jest na tyle długi, że pozwala na zrealizowanie ścieżki wsparcia, a zarazem wymaga od uczestnika stałej aktywności. Zbyt długotrwałe projekty mogą zmniejszać nastawienie uczestników na podjęcie wysiłku koniecznego w celu powrotu na rynek pracy<sup>91</sup>. Typowa ścieżka wsparcia powinna obejmować diagnozę potrzeb i potencjału uczestnika, wzmocnienie postawy sprzyjającej poszukiwaniu i wykonywaniu pracy, pomoc w przezwyciężeniu indywidualnych problemów, podniesienie kompetencji zawodowych oraz – w idealnej sytuacji – staż lub zatrudnienie w zakładzie pracy.

Istotny jest nie tylko całkowity okres udziału w projekcie, lecz również dostateczna liczba godzin poszczególnych rodzajów zajęć (zarówno zawodowych, jak i służących integracji społecznej) oraz ich odpowiednie rozłożenie w czasie. Wsparcie zmierzające do wywołania trwałej zmiany nie może być skumulowane w zbyt krótkim okresie.

#### **4.7.2.5 Szczególnie skuteczne formy integracji zawodowej**

##### **Staż i zatrudnienie**

Przeprowadzona ewaluacja potwierdziła szczególną przydatność staży i zatrudnienia w ramach projektu (w razie potrzeby subsydiowanego lub wspieranego przez trenera pracy). Wymienione formy wsparcia znacznie zwiększają szanse uczestników projektów na podjęcie stałej pracy, ponieważ:

- pozwalają wdrożyć uczestnika projektu do pracy,
- dają mu możliwość nauki wykonywania zawodu w praktyce,
- umożliwiają pracodawcy obserwowanie uczestnika projektu podczas wykonywania powierzonych mu obowiązków, dzięki czemu decyzja o ewentualnym zatrudnieniu jest podejmowana bardziej świadomie i często chętniej, niż w przypadku nieznanego kandydata:

*Ta osoba [stażysta] jest bezpośrednio u pracodawcy i ten pracodawca ma szansę żeby zapoznać się i z tą osobą i z jej kwalifikacjami i z jej wiedzą i motywacją i z tym co będzie potrafiła robić w przyszłości.*

<sup>90</sup> Porównaj: Rozdział 4.6.2.3 „Kryterium efektywności zatrudnieniowej”.

<sup>91</sup> Porównaj: Rozdział 4.5.1.6 „Potrzebny czas udzielania wsparcia”.

Wśród projektodawców powtarzała się opinia, że pozyskanie pracodawców gotowych do przyjęcia uczestników projektów na staż (podczas którego pracodawca nie ponosi kosztów związanych z wykonywaniem przez stażystę powierzanych mu zadań) przeważnie nie nastęca większych trudności. Trudniejsze jest uzyskanie po zakończeniu stażu trwałego zatrudnienia.

*To są koszty przyjęć pracownika do pracy na normalną umowę, ale przynajmniej kilka osób właśnie [zostało przyjętych]. Są to umowy różnie, na stałe to nikt nie ma tak naprawdę, ale są to [umowy] trzymiesięczne, półroczne, czasami przedłużane, czasami nie.*

### **Szkolenia dostosowane do potrzeb pracodawców**

Wysoki odsetek uczestników projektów, którzy uważają, że znaleźliby pracę również bez tego, czego nauczyli się w projekcie, a także spostrzeżenia, którymi niektórzy projektodawcy dzielili się w wywiadach jakościowych, stawiają pod znakiem zapytania przydatność części szkoleń zawodowych:

*Jeżeli my robimy szkolenia, takie zwykłe szkolenia, które odbywają się w jednostkach szkolących, i ta osoba nie ma do czynienia z pracodawcą w ogóle, to sam kwit ukończenia szkolenia na dzisiejszym rynku pracy niewiele znaczy. (...) Chodzi chyba o jakość też tych przeprowadzanych szkoleń.*

*Każdy zakład może mieć inne maszyny. I na przykład szkolenie na szwaczkę, w jakiejś jednostce szkoleniowej, nawet jeżeli zajęcia praktyczne będą się odbywały w zakładach pracy, to nawet jeżeli ta osoba skończy takie szkolenie, to (...) ona sobie na (...) innych maszynach nie poradzi.*

Rozwiązaniem o potwierdzonej skuteczności jest natomiast ustalanie zakresu szkoleń poszczególnych uczestników w porozumieniu z pracodawcami, którzy zdecydowali się przyjąć ich na staż lub zatrudnić.

*Bardzo fajne było to, że uczestniczka najpierw szła na staż (...) do pracodawcy. I po miesiącu, dwóch, wspólnie, czyli my, pracodawca i uczestniczka zdecydowaliśmy jakie to będzie szkolenie. Dzięki temu rzeczywiście można było fajnie dopasować to szkolenie pod konkretne zapotrzebowanie na to stanowisko pracy i do tego pracodawcy. I w efekcie było to przydatne pod kątem konkretnej pracy, ale też no wydatnie zwiększało szanse zatrudnienia tej osoby. Bo pracodawca, jeżeli miał możliwość jakby sobie dostosować tę osobę i jeszcze nie ponosząc żadnych kosztów mógł właściwie wysłać na szkolenie taką osobę, no to ta szansa już potem zatrudnienia była duża.*

### **Ramka 7: Dobra praktyka 7.2.1 PO KL – udział pracodawców w wyborze szkoleń**

W projekcie wyróżniającym się wysokim odsetkiem uczestników, którzy znaleźli zatrudnienie, pracodawcy mieli bezpośredni wpływ na zakres szkoleń zawodowych.

*Wstępna selekcja była przez doradcę zawodowego przeprowadzana. Później były rozmowy [kandydatów do udziału w projekcie] z pracodawcą (...). Te osoby, które zostały wybrane na tej ostatecznej jakby rekrutacji, tak, te osoby były skierowane na szkolenie zawodowe. Przeszły szkolenie zawodowe i wówczas odbywały staż.*

*Na cały program szkolenia wpływ miał pracodawca, który uzgadniał program tego całego szkolenia, jego harmonogram, z instytucją szkoleniową.*

*To było dokładnie ustawione szkolenie pod jego [pracodawcy] potrzeby. (...)*

Część pracodawców uczestniczyła również w realizacji szkoleń. Odsetek osób, które znalazły zatrudnienie, przekroczył 50% (podczas gdy założony odsetek wynosił 30%).

Przy dostosowywaniu szkoleń organizowanych w ramach projektów PO KL do potrzeb pracodawców istotne jest uwzględnienie zasad dotyczących udzielania pomocy publicznej w ramach tego programu. Zgodnie z tymi zasadami, „szkolenia specjalistyczne”<sup>92</sup>

<sup>92</sup> Za szkolenie specjalistyczne uznaje się „szkolenie teoretyczne lub praktyczne, prowadzące do zdobycia przez pracownika kwalifikacji zasadniczo i bezpośrednio przydatnych na obecnym lub przyszłym stanowisku pracy u danego beneficjenta pomocy oraz bezpośrednio powiązanych ze specyfiką prowadzonej przez niego

stanowią pomoc publiczną dla pracodawców. Udzielanie pomocy publicznej w ramach projektu wymaga zaplanowania jej na etapie przygotowywania wniosku o dofinansowanie i wypełnienia obowiązków związanych z udzielaniem, sprawozdawaniem i rozliczaniem takiej pomocy<sup>93</sup>.

#### 4.7.2.6 Motywowanie

Częstym problemem osób wykluczonych społecznie jest niewiara w możliwość poprawy sytuacji, w której się znaleźli i związany z nią brak gotowości do podejmowania prób jej zmienienia na lepsze. Zarazem poziom motywacji ma kluczowe znaczenie z perspektywy szans integracji zawodowej. Świadczy o tym dążenie części projektodawców do wybierania do udziału w projektach osób szczególnie zmotywowanych<sup>94</sup>.

Dlatego ważnym elementem projektów są różnorodne działania ukierunkowane na wzmacnianie wiary uczestników projektów we własne siły oraz ich zaangażowania w aktywności zwiększające szanse integracji społecznej i zawodowej. Takimi działaniami jest **specjalistyczne wsparcie** udzielane przez psychologów, doradców zawodowych, trenerów pracy i *coachów*. Osoby zaangażowane w realizację projektów powinny przy tym realnie przedstawiać uczestnikom rysujące się przed nimi perspektywy, żeby unikać zawiedzenia rozbudzonych nadziei.

Przydatne jest ponadto planowanie projektów w taki sposób, żeby uczestnicy mieli okazję przekonać się, że zaangażowanie i wysiłek bywają korzystne. Z tego względu istotne mogą być gratyfikacje finansowe.

Dodatkowym sposobem motywowania uczestników może być wskazywanie im przykładów osób, którym po zakończeniu udziału w podobnych projektach udało się podjąć zatrudnienie:

*To, że komuś się już udało, [pokazuje] że to nie jest tak, że jak już się jest w schronisku, to już się jest straconym. [Pokazuje], że może się jakoś usamodzielnic, że można dostać pracę.*

#### Ramka 8: Dobra praktyka ze Szwecji: Unaocznianie sukcesu innych uczestników

*Bardzo nam się spodobał taki pomysł: tam [w siedzibie zagranicznego partnera projektu] była taka duża jadalnia i przy jednej ze ścian na tej jadalni (...) stały takie szklane rurki i w środku były kulki niebieskie i czerwone. (...) W tych rurkach te piłeczki, te kuleczki symbolizują uczestników, którzy podjęli pracę. I tam czerwone kulki to były kobiety, niebieskie mężczyźni. I chyba były trzy rurki, jakby w zależności od projektu. Oni [przedstawiciele zagranicznego partnera] mówili o tym, że (...) zderzali się z takim zniechęceniem tych osób, które przychodziły do nich. I z takim poczuciem, że nawet jak będą tutaj się starać, będą dobrze pracować, to i tak ich nikt nie zatrudni i nie znajdą pracy. I to był taki pomysł, żeby w taki bardzo namacalny sposób uczestnikom pokazać właśnie ten rezultat. Żeby za każdym razem kiedy przychodzą to widzieli, że tyle osób, tyle konkretnych osób – bo tam na tych kulkach jeszcze były imiona - że tyle konkretnych osób pracuje dzięki temu, że były i w tym projekcie. Bardzo fajny pomysł i myślę, że w jakiejś formie warto by było u nas to zrobić.*

#### 4.7.2.7 Empowerment

Na poziom motywacji uczestników – i tym samym również na skuteczność projektów – wpływa korzystnie również stosowanie podejścia *empowerment*, zgodnie z którym współuczestniczą w podejmowaniu decyzji dotyczących projektu, w którym biorą udział:

---

działalności, których nie będzie mógł on wykorzystać lub też będzie mógł wykorzystać w ograniczonym stopniu w innych przedsiębiorstwach lub na innych polach działalności zawodowej” – Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: *Zasady udzielania pomocy publicznej w ramach PO KL*, 10 lutego 2011 r., Warszawa, s. 4.

<sup>93</sup> Porównaj: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: *Zasady udzielania pomocy publicznej w ramach PO KL*, 10 lutego 2011 r., Warszawa., s. 20-28, 83-100.

<sup>94</sup> Porównaj: Rozdział 4.5.1.2 „Motywacja uczestników”.

R: - Elementem, w którym tak najbardziej bezpośrednio empowerment wykorzystujemy, są alternatywne formy spędzania wolnego czasu. To jest takie działanie w ramach reintegracji społecznej, gdzie staramy się uczyć [uczestników] też jakby spędzania wolnego czasu takiego konstruktywnego i też pokazać im różne rzeczy, na które ich normalnie nie stać. I to uczestnicy mogą decydować o tym, co to będzie konkretnie. (...)

B: - A dlaczego się państwo decydują na ten empowerment? Co za tym przemawia?

R: - No na pewno motywacja rośnie. Zawsze jest tak, że osoba chętniej uczestniczy w czymś, na co ma wpływ. A też jedną z takich podstawowych rzeczy, najważniejszych, którą tutaj staramy się zrobić, to przełamać wyuczoną bezradność. Czyli takie przekonanie, że obojętnie co robię to właściwie nic nie zależy ode mnie, i w związku z tym nie muszę się starać, nie muszę szukać pracy, bo i tak mi się to nie uda. My staramy się to przełamać i nauczyć ich czegoś odwrotnego, że właśnie jakby tego związku między tym, co robię, a tym, co mnie spotyka.

Empowerment zwiększa również samodzielność uczestników projektów.

### **Ramka 9: Dobra praktyka 7.2.1 PO KL – samorząd uczestników projektu**

W przypadku projektów realizowanych przez jednego z projektodawców uczestnicy wybierają swój samorząd.

*To jest nasz taki no myślę, że autorski pomysł, który tutaj też stosujemy od jakiegoś czasu, mianowicie coś takiego jak samorząd uczestników wprowadzamy. Czyli są wybory, uczestnicy mogą głosować na jakby, i w głosowaniu tajnym. I w ten sposób powstaje jakby taka reprezentacja uczestników. (...) Powstaje oś w rodzaju takiego samorządu, który jest jakby naszym partnerem w różnych sprawach. Czyli jest jakby takim pośrednikiem, jeżeli na przykład jakieś problemy się pojawiają, uczestnicy chcą jakby poruszyć jakieś kwestie to samorząd działa w ich interesie, w ich imieniu.*

Oprócz zapewnienia uczestnikom projektu reprezentacji, stosowane rozwiązanie wpływa korzystnie na część osób, które zostały wybrane do samorządu.

*Zdarzyło się właśnie kilka takich przypadków takiej niesamowitej przemiany tych osób. I takich sytuacji, gdzie ktoś, będąc wybranym przez grupę, tak niesamowicie dorastał jakby do tej roli. I stawał się o wiele bardziej samodzielny, o wiele bardziej odpowiedzialny i no taka przemiana czasami właśnie była taka niesamowita. Właśnie myślę, że dzięki temu, że ta osoba była wciągnięta właśnie w cały ten proces decyzyjny tutaj i, że czuła na sobie jakby tą odpowiedzialność. I że jest swego rodzaju reprezentantem, ale też wzorem dla grupy i, że w związku z tym no musi jakby świecić tym przykładem. Kilka mi przychodzi do głowy takich konkretnych osób, w których rzeczywiście ta przemiana między początkiem a końcem projektu była niesamowita. Myślę, że właśnie dzięki temu.*

## **4.7.3 Wsparcie skuteczne w przypadku poszczególnych grup**

### **4.7.3.1 Osoby w wieku 15-25 lat**

Według spostrzeżeń projektodawców młodzież w porównaniu ze starszymi uczestnikami projektów przeważnie charakteryzuje się:

- większą energią i wiarą we własne siły (a niekiedy wręcz przeszacowywaniem własnych szans na rynku pracy),
- brakiem doświadczenia w wykonywaniu pracy, co przekłada się często nie tylko na brak praktycznych umiejętności zawodowych, lecz również niezdyscyplinowanie.

*Osoby młode ukończyły jakąś szkołę, ale nie są w stanie [w szkole] nauczyć się systematyczności, że tak powiem, wykonywania takiej pracy.*

*Wszystkiego trzeba ich uczyć jakby od podstaw, od takich elementarnych rzeczy, że nie można się spóźniać, że trzeba słuchać instruktora i tak dalej. Ale też jednocześnie jest to zaleta, bo jakby dużo można ich nauczyć, można ich jeszcze kształtować jakoś tam w dosyć dużym stopniu.*



W celu ukierunkowania energii najmłodszych uczestników projektów na realizację racjonalnego planu zmierzającego do podjęcia pracy potrzebne jest wsparcie w formie **poradnictwa zawodowego**. Zdobywanie kompetencji przydatnych na rynku pracy jest zalecane osobom w różnym wieku, jednak młodzież kończąca naukę w gimnazjach ma relatywnie duże możliwości spełnienia tego postulatu, pod warunkiem wyboru odpowiedniego kierunku i miejsca kształcenia. Dlatego **poradnictwo zawodowe** w przypadku najmłodszych uczestników projektów niekoniecznie powinno być ukierunkowane na jak najszybsze znalezienie zatrudnienia. Jeżeli sytuacja konkretnej osoby na to pozwala, lepszą strategią może być **zdobycie**, w pierwszej kolejności, przydatnego **wykształcenia**.

Dogodną szansę wprowadzenia ich w realia wykonywania stałej pracy stwarzają natomiast **staże**.

*[Projekt] daje im możliwość przez 12 miesięcy wprowadzenia się: zobaczenia na czym polega faktycznie praca zawodowa. Uczy ich odpowiedzialności. To jest też takie walcowanie młodego umysłu, pokazanie, że nie wszystko jest kolorowe. [Wtedy] oni już wiedzą, takie młode osoby, że no niestety, trzeba coś zrobić, żeby coś było. Nie wydaje im się [już], że wszyscy [pracodawcy] będą się o nich bić.*

Biorąc pod uwagę, że zagrożenie wykluczeniem społecznym młodzieży często jest związane z zaniedbaniami wychowawczymi i brakiem pozytywnych wzorców, we wspieraniu tej grupy szczególnie przydatny wydaje się **udział coachów i mentorów**.

#### 4.7.3.2 Osoby w wieku 45+

Specyfika osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które należą do najstarszej grupy, jest odmienna. Polega przede wszystkim na:

- 1) skłonności do pozostawania w dotychczasowym zawodzie (wyznaczonym przez rodzaj zdobytego wykształcenia i doświadczenia zawodowe), nawet jeżeli zmiana zapotrzebowania na rynku pracy sprawia, że nie rokuje to szans na znalezienie pracy,
- 2) rezygnacji spowodowanej utratą pracy i brakiem wiary w możliwość znalezienia nowego zatrudnienia,

*Przypuśćmy będzie to mężczyzna, który lat 30 pracował w jednej firmie i teraz nagle stracił pracę. No to taka osoba jest zrezygnowana. Ona nie myśli, że pójdzie do pracodawcy i dostanie pracę, tylko po prostu taka osoba ma w głowie to, że pracodawca jej nie przyjmie, ponieważ jest nastawiony na osoby młode a on się już do niczego nie nadaje.*

- 3) większym szacunku wobec pracy,
- 4) nieco wolniejszym tempie zdobywania niektórych rodzajów wiedzy i umiejętności (na przykład w zakresie obsługi komputera).

Ze względu na pierwszą okoliczność, szczególnie skutecznym wsparciem w przypadku tej grupy jest **poradnictwo zawodowe** ukierunkowane na skierowanie uczestników na ścieżkę zawodową inną niż ta, którą podążali dotychczas. Odpowiedzią na drugi z wymienionych problemów jest bardziej intensywne **wsparcie psychologiczne**. Ze względu na trzeci szczególnie istotne jest zwracanie uwagi na to, czy tempo i sposób przekazywania wiedzy odpowiadają potrzebom kursantów. Zdaniem części respondentów zaangażowanych w prowadzenie integracji zawodowej zrekompensowanie deficytów związanych z wiekiem może wymagać **dotowania ponoszonych przez pracodawców kosztów zatrudnienia**.

W projektach skierowanych do osób w starszym wieku należy również przewidywać również większą, niż w przypadku przedsięwzięć adresowanych do (pełnosprawnej) młodzieży, skalę działań służących **przewyciężaniu problemów zdrowotnych**<sup>95</sup>.

<sup>95</sup> Porównaj: Rozdział 4.1 „Problemy osób przystępujących do projektów”.

### Ramka 10: Dobra praktyka z Holandii – „zdejmwowanie etykiety”

W jednym z projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim z powodzeniem wypróbowano rozwiązanie zaczerpnięte od zagranicznego partnera. Polega na rezygnacji z kierowania się przy wyborze zawodu wykształceniem uczestnika projektu i dotychczas wykonywanym przez niego zawodem. Punktem wyjścia do wyboru zawodu stają się zainteresowania uczestnika i czynności, które lubi i umie wykonywać, również jeżeli dotychczas robił to tylko w życiu prywatnym.

*Okazało się, że na przykład pani pieką w domu ciasta. I okazało się, że to jest dla tego pracodawcy dosyć ważne, bo później się okazało, że jeden z tych produktów, które pani robiła, [pracodawca] wprowadza do swojej produkcji. (...) Kobiety czasami nie mówią, że (...) miały jakieś doświadczenie właśnie w cukiernictwie, bo nie miały okazji, czy nie miały doświadczenia w branży spożywczej. Ale to jest ich hobby i okazuje się, że znają to po prostu od podszewki, potrafią robić to doskonale. (...)*

*Co z tego, że dana osoba nie wiem, ukończyła jakąś tam szkołę czy ma doświadczenie zawodowe w zawodzie, którego teraz już nie ma. (...) Chodziło o to żeby właśnie doradca zawodowy wyciągnął z danej osoby co ona potrafi robić. Pewna kobieta sobie coś tam piekla w domu. Normalnie skierowania do takiej pracy [z PUP] by nie dostała, bo nie ma kwalifikacji, nie ma wykształcenia.*

*Ten holenderski pomysł polegał na tym żeby otworzyć te osoby na zmiany. Że to, że był do tej pory przypisany do jakiejś branży to nie znaczy, że w przyszłości on ciągle musi być. Żeby otworzył się na zmiany i poszukał w sobie czegoś nowego, czego on oczekuje w przyszłości, jakie są jego plany, co chciałby robić, co spełniałoby jego oczekiwania.*

W opisywanym procesie uczestnik projektu jest wspierany przez doradcę zawodowego i coacha. Proces obejmuje diagnozę zainteresowań i szeroko rozumianego potencjału zawodowego uczestnika, motywowanie go do podejmowania nowych zadań, a także pomoc w odpowiednim zaprezentowaniu się pracodawcy (na przykład nauka sporządzania CV „funkcjonalnego”, zamiast „chronologicznego”).

#### 4.7.3.3 Osoby niepełnosprawne

Niepełnosprawni stanowią grupę bardzo różnorodną, stąd trudno wskazać ich wspólne cechy. Natomiast kluczową cechą skutecznych projektów skierowanych do tej grupy jest dostosowanie wsparcia do ograniczeń związanych z rodzajem niepełnosprawności. Dotyczy to na przykład poradnictwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych intelektualnie:

*B: - Powiedziała Pani, że potrzebne jest specyficzne doradztwo zawodowe...*

*R: - Chodzi o to, że te typowe zajęcia, które są stosowane w poradnictwie zawodowym, wymagają, po pierwsze, umiejętności czytania i pisania. Po drugie, podstawowej obsługi komputera. Czy też rozumienia pewnych abstrakcyjnych pojęć. W przypadku naszej grupy to jest niemożliwe. My początkowo tworzyliśmy pewne narzędzia, które nie wymagają tych umiejętności. Później też rozwinęły się te narzędzia.*

*R: - My stawiamy na praktykę. Uczyc się w miejscu pracy, nie jakieś szkolenia, kursy, ponieważ w przypadku osób, które my wspieramy, one są nieskuteczne, dlatego, że w jednym miejscu osoba może sobie świetnie radzić z pracą biurową i tutaj być ekstra, przeniesie się do innego miejsca, zmieni środowisko i już to nie wychodzi. Więc my też nie prowadzimy żadnych kursów, szkoleń zawodowych, żeby bardziej sprawdzać to wszystko w praktyce i dopasowywać w praktyce.*

*R: - W zależności od tego czy to jest osoba już z jakimś doświadczeniem w pracy czy to jest zupełnie osoba, która nie posiada takiego doświadczenia, jest na przykład absolwentem szkoły, no to nasza rola też polega na tym żeby budować jej świadomość dotyczącą pracy, czym jest praca, jakie są tutaj funkcje pracy, prawda, czy warto pracować czy nie warto, dlaczego warto pracować, jakie są cechy dobrego pracownika, jakie w ogóle są stanowiska pracy, rodzaje pracy. Więc też chodzi o to, żeby zbudować też motywację.*

W przypadku osób niepełnosprawnych, którym brakuje doświadczenia zawodowego, przydatnym wstępem do znalezienia zatrudnienia są **staże**. Doświadczenia respondentów

zajmujących się integracją zawodową osób niepełnosprawnych dowodzą, że również ta grupa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym ma realne szanse podejmowania zatrudnienia na otwartym rynku pracy (co wydaje się opcją przeważnie bardziej korzystną z perspektywy integracji społecznej, niż praca w podmiotach specjalizujących się w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). Niektórzy projektodawcy podkreślali przy tym, że ich zadanie polega nie tyle na poszukiwaniu istniejących wakatów, co na aktywnym promowaniu wśród pracodawców zatrudniania osób objętych wsparciem w ramach projektu:

*R: - My raczej nie dowiadujemy się, że jest jakieś stanowisko, tylko stwarzamy w pracodawcy potrzebę stworzenia takiego stanowiska. Na zasadzie: ktoś tam znajomy zna to miejsce pracy, że tam są fajni ludzie, że tak to kolokwialnie ujmę, więc my idziemy do pracodawcy, przedstawiamy mu naszą ofertę. Jednemu, drugiemu, dziesiątemu. I któryś się w końcu decyduje, że faktycznie to mogłoby się w jego firmie sprawdzić.*

*B: - I co pracodawców zachęca do podjęcia tego, z ich perspektywy: ryzyka?*

*R: - Zachęca, uspokaja go, że jest trener pracy. Że nie przychodzi ten pracownik niepełnosprawny sam do tego pracodawcy. Że jest ten okres próbny, czyli są te praktyki, które można w każdej chwili przerwać, bo też nie nakładamy obowiązku na pracodawców. Jest ten staż zawodowy, czyli staż, kiedy pracownik jest dla pracodawcy bezpłatny, ale jest razem z tym trenerem pracy – tutaj pracodawca jest odciążony. Plus do tego daję mu zawsze kontakt do pracodawców, którzy już zatrudniają, aby mogli porozmawiać ci nowi pracodawcy potencjalni jak się to sprawdziło. Jeżeli jest taka potrzeba, to wspieramy w uzyskiwaniu refundacji z PEFRONU.*

W przypadku integracji zawodowej osób niepełnosprawnych formą wsparcia godną szczególnego polecenia jest pomoc udzielana przez **trenera pracy**.

Podobnie jak w przypadku projektów skierowanych do osób w starszym wieku, również w przypadku przedsięwzięć adresowanych do osób niepełnosprawnych należy zakładać znaczną skalę działań służących **przewyciężaniu problemów zdrowotnych**<sup>96</sup>.

#### **Ramka 11: Dobra praktyka 7.2.1 PO KL – wspieranie osób z niepełnosprawnością intelektualną przez trenera pracy**

Głównym zadaniem trenera pracy jest nauczenie przyszłego pracownika wykonywania zadań, które powierza mu pracodawca.

*Też miałam dziewczynę, która się bała kontaktu z innymi i tam akurat jej zadaniem było żeby umiała roznosić po różnych pokojach listy czy dokumenty (...). Najpierw w ogóle ja wchodziłam, pokazywałam jej jak to zrobić, na części pierwsze, że przywitać się – sprawdzić czy nie przeszkadza – zapytać czy to jest akurat do pani. (...) Później jej pokazywałam, znowu omawialiśmy. Później z nią wchodziłam. (...) Później ja zostawałam tylko za drzwiami a ona wchodziła. A potem już w ogóle sama szła, zamykała drzwi i sama załatwiała sprawę.*

Trener dąży do tego, żeby osoba, którą wspiera, jak najlepiej czuła się w miejscu pracy, a zarazem była jak najbardziej przydatnym pracownikiem (w przypadku, którego dotyczy cytowany wywiad pracownikiem była osoba niepełnosprawna intelektualnie):

*R: - Jeśli chodzi o miejsca pracy to chyba kwestia postrzegania osób niepełnosprawnych, że jakby delikatniej się je traktuje.*

*B: - Delikatniej?*

*R: - Tak. Że tak jakby pod kloszem, że jak nie chcesz tego robić to może zrób to, zrób [co innego]. A ona ma być pełnoprawnym pracownikiem. No jeżeli jest to do zrobienia, to nawet jeśli jej się nudzi, to ona ma to zrobić. Każdy inny pracownik musiałby to zrobić. No po to przyszła do pracy żeby pracować, a nie żeby sobie tutaj jakby siedzieć i wymyślać, że „a może to zrobię, a tamtego to mi się nie chce”. A jednak*

<sup>96</sup> Porównaj: Rozdział 4.1 „Problemy osób przystępujących do projektów”.

*postrzeganie [przez] ludzi to jest takie, że „no ulitujmy się nad dziewczyną i niech się nie przemęcza”.*

*B: - I wtedy pani może jakoś reagować w takiej sytuacji?*

*R: - Tak, tak, tak. Ja mam nawet obowiązek reagować.*

*B: - I co pani wtedy może zrobić?*

*R: - Zwracam uwagę, że (...) zrobimy sobie ewentualnie jak jest zmęczona krótką przerwę, ale jeśli to [zadanie] jest do pracy, to jak najbardziej robimy to, a nie coś innego. (...)*

*B: - A czemu to jest ważne pani zdaniem, żeby te osoby nie były pod takim przesadnym kłosem?*

*R: - (...) Nie widzę powodu żeby się jakby litować. Jeżeli ona jest w stanie to zrobić, też ją to dowartościowuje, ona się czuje takim pełnoprawnym pracownikiem też, (...) chciałaby się czuć jako pełnowartościowy pracownik.*

W początkowym okresie trener pełni również funkcję pośrednika pomiędzy pracodawcą a pracownikiem – a następnie stopniowo się wycofuje, umożliwiając dotychczasowemu podopiecznemu usamodzielnienie.

*Właśnie ten projekt jest o tyle fajny dla mnie, że ja widzę, że to jest realna pomoc tym osobom, że ja mogę spokojnie po jakimś czasie zostawić tą osobę i ona sobie poradzi w tej pracy. (...) jedną dziewczynę miałam taką, że no właśnie słabo funkcjonowała sama, właściwie w domu siedziała, jeszcze tu warsztaty, no dorosła osoba, ile można na warsztaty chodzić, już jej się nie chciało nawet. I to, że ona poszła do pracy, to tak naprawdę zmieniło jej całe życie.*

#### **4.7.3.4 Przydatność tworzenia grup zróżnicowanych wiekowo**

Wśród projektodawców powtarzała się opinia, że rozwiązaniem wpływającym korzystnie na skuteczność projektów jest udział grupy zróżnicowanej pod względem wieku:

*Dobrze jest, jeżeli w jednym projekcie osoby młodsze mogą się uczyć od tych starszych, ale też te starsze również przy młodszych korzystają. Tak że ja uważam osobiście, że takie łączenie grup wiekowych, nie dzielenie na grupy, jest dobrą rzeczą. Osoby młodsze i starsze powinny współuczestniczyć w projekcie.*

*Te osoby po 50 roku życia, mimo że niektóre naprawdę długo, długo pozostawały bez pracy to chyba miały dobry wpływ na tą młodszą grupę, która taka trochę niezdyscyplinowana była.*

Odrębne wdrażanie modeli wsparcia dla grup w różnym wieku nie wydaje się optymalnym rozwiązaniem, natomiast przy planowaniu wsparcia należy uwzględnić specyfikę potrzeb poszczególnych uczestników, związaną między innymi z ich wiekiem.

## **5 Wnioski i rekomendacje**

Sformułowane na podstawie przeprowadzonej ewaluacji rekomendacje, wraz z wnioskami na podstawie których zostały sformułowane, przedstawiono w poniższej tabeli. Ostateczny zestaw wniosków i rekomendacji został sporządzony z uwzględnieniem wyników dyskusji przeprowadzonej podczas warsztatu heurystycznego, której podstawą były najważniejsze wyniki badania oraz wstępna wersja rekomendacji.

**Tabela 6: Wnioski i rekomendacje**

| Wniosek   | Rekomendacja  | Adresat                     | Sposób wdrożenia   | Status | Termin                 | Klasyfikacja    | Rozdział       |
|---|---|-----------------------------|--|--------|------------------------|-----------------|----------------|
| <p>Odsetek uczestników projektów, którzy podjęli pracę, jest wyższy w przypadku projektów dofinansowanych po wprowadzeniu reguły, zgodnie z którą warunkiem uzyskania środków z Poddziałania 7.2.1 PO KL było zobowiązanie się przez projektodawcę do osiągnięcia określonego poziomu efektywności zatrudnieniowej.</p> <p>Wśród projektodawców, zwłaszcza realizujących projekty po wprowadzeniu tej reguły, opinia, że jej zastosowanie wpłynęło korzystnie na efekty projektów służących integracji zawodowej, przeważa nad opinią przeciwną.</p> <p>Występowanie poszczególnych problemów w momencie przystępowania do projektu, a także pozytywne nastawienie uczestników do wzięcia w nim udziału, były podobnie częste wśród uczestników projektów dofinansowanych po wprowadzeniu reguły dotyczącej efektywności zatrudnieniowej, co wśród uczestników wcześniejszych projektów. Przemawia to za wnioskiem, że wprowadzenie reguły dotyczącej efektywności zawodowej nie nasiliło efektu <i>creamingu</i> (tj. kwalifikowania do projektów osób najłatwiejszych do zintegrowania i najmniej potrzebujących pomocy).</p> | <p><b>1:</b></p> <p>Wymaganie od projektodawców prowadzących integrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym określonego poziomu efektywności zatrudnieniowej.</p> | <p>IZ RPO WKP 2014-2020</p> | <p>Stosowanie deklarowanej przez projektodawców efektywności zatrudnieniowej jako kryterium dostępu do środków z RPO WKP 2014-2020 przeznaczonych na finansowanie integracji zawodowej.</p> <p>Uwzględnianie przy rozliczaniu projektów faktycznego poziomu efektywności zatrudnieniowej osiąganego przez projektodawców.</p> <p>(Analogicznie do rozwiązania stosowanego od 2011 r. w ramach Poddziałania 7.2.1).</p> <p>Obecnie uzasadnione jest ustalanie poziomu wymaganej efektywności zatrudnieniowej na poziomie 20%-30%, w zależności od specyfiki grupy docelowej<sup>97</sup>.</p> |        | <p>IV kwartał 2014</p> | <p>Kluczowa</p> | <p>4.6.2.3</p> |

<sup>97</sup> Pod warunkiem równoczesnego wdrożenia Rekomendacji nr 7.

| Wniosek   | Rekomendacja   | Adresat              | Sposób wdrożenia   | Status | Termin          | Klasyfikacja | Rozdział |
|---|--|----------------------|--|--------|-----------------|--------------|----------|
| Wyniki badań ankietowych z udziałem uczestników projektów oraz z udziałem projektodawców zgodnie wskazują, że szanse aktywizacji zawodowej są najmniejsze w przypadku osób, które ukończyły 45 rok życia oraz w przypadku osób niepełnosprawnych. | <p><b>2:</b></p> <p>Różnicowanie wymaganego poziomu efektywności zatrudnieniowej w zależności od specyfiki grupy docelowej projektu.</p> <p>Wymaganie niższego poziomu w przypadku osób, które ukończyły 45 lub 50 rok życia, a także niepełnosprawnych lub bezdomnych</p> | IZ RPO WKP 2014-2020 | Wprowadzanie w dokumentach określających zasady przyznawania środków z RPO WKP 2014-2020 różnego poziomu wymaganej efektywności zatrudnieniowej, w zależności od specyfiki grupy docelowej projektu.   |        | IV kwartał 2014 | Kluczowa     | 4.6.2.3  |
|   | <p><b>3:</b></p> <p>Zachęcanie projektodawców do kierowania wsparcia (również) do grup docelowych, których aktywizacja zawodowa jest szczególnie trudna.</p>   | IZ RPO WKP 2014-2020 | Wprowadzanie w dokumentach określających zasady przyznawania środków z RPO WKP 2014-2020 kryteriów zwiększających szanse uzyskania dofinansowania w przypadku kierowania projektu (również) do grup docelowych, których aktywizacja zawodowa jest trudniejsza. |        | IV kwartał 2014 | Kluczowa     | 4.7.3    |

| Wniosek   | Rekomendacja   | Adresat              | Sposób wdrożenia  | Status | Termin          | Klasyfikacja | Rozdział |
|---|--|----------------------|---|--------|-----------------|--------------|----------|
| Wspólne korzystanie ze wsparcia przez osoby różniące się cechami społeczno-demograficznymi (na przykład przez osoby młodsze i starsze) może wpływać korzystnie na przebieg i efekty projektu.   | <b>4:</b><br>Nieograniczanie różnorodności grup uczestników poszczególnych projektów.  | IZ RPO WKP 2014-2020 | Wymogi lub premie punktowe dotyczące wspierania specyficznej grupy docelowej, wprowadzane w dokumentach określających zasady przyznawania środków z RPO WKP 2014-2020, powinny określać jej minimalny procentowy udział wśród uczestników projektu na poziomie nie wyższym, niż 50%.                                    |        | IV kwartał 2014 | Kluczowa     | 4.7.3.4  |
| Silna koncentracja funduszy z różnych źródeł na wspieraniu grup wybranych ze względu na określone cechy społeczno-demograficzne (na przykład młodzieży i osób w wieku 45+) powoduje ryzyko nadmiernego ograniczenia dostępu pozostałych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do potrzebnej im pomocy. | <b>5:</b><br>Dostosowywanie zasad służących ukierunkowaniu wsparcia na określone grupy docelowe do zasad wprowadzanych na dany okres przez inne (niż IZ RPO WKP 2014-2020) instytucje dotujące przedsięwzięcia z zakresu integracji społecznej, prowadzone w województwie. | IZ RPO WKP 2014-2020 | Konsultowanie zasad służących ukierunkowaniu wsparcia na określone grupy docelowe w danym okresie z innymi instytucjami dotującymi przedsięwzięcia z zakresu integracji społecznej, prowadzone w województwie.<br><br>Uwzględnianie wyników konsultacji przy określaniu zasad przyznawania środków z RPO WKP 2014-2020. |        | IV kwartał 2014 | Kluczowa     | 4.5.1.7  |

| Wniosek   | Rekomendacja  | Adresat                         | Sposób wdrożenia  | Status | Termin                         | Klasyfikacja    | Rozdział       |
|---|---|---------------------------------|---|--------|--------------------------------|-----------------|----------------|
| <p>Okres w którym podjęcie pracy jest uwzględniane przy obliczaniu poziomu efektywności zatrudnieniowej projektu rozpoczyna się w momencie zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie.</p> <p>Nie sprzyja to obejmowaniu uczestników projektu dodatkowym wsparciem, które części z nich jest potrzebne w początkowym okresie zatrudnienia (na przykład wsparcia udzielanego przez trenera pracy lub psychologa).</p> <p>Z perspektywy osiągnięcia jak najwyższego poziomu efektywności zatrudnieniowej, obliczanego zgodnie z aktualnie obowiązującymi zasadami, strategią projektodawcy jest zakończenie udziału wspieranej osoby w projekcie w momencie zawarcia przez nią umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Wówczas okres obowiązywania umowy może w całości zostać zaliczony do okresu wykonywania pracy uwzględnianego przy obliczaniu efektywności zatrudnieniowej.</p> | <p><b>6:</b><br/>Przyjęcie, że okres w którym podjęcie pracy jest uwzględniane przy obliczaniu poziomu efektywności zatrudnieniowej projektu rozpoczyna się w momencie zawarcia przez uczestnika projektu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej – z wyłączeniem przypadków, w których zatrudnienie jest subsydiowane<sup>98</sup>.</p> | <p>IZ RPO WKP<br/>2014-2020</p> | <p>Zmiana metodologii obliczania poziomu efektywności zatrudnieniowej, do którego wykazywania zobowiązani są projektodawcy.</p> |        | <p>IV<br/>kwartał<br/>2014</p> | <p>Kluczowa</p> | <p>4.6.2.3</p> |

<sup>98</sup> Uzyskanie zatrudnienia subsydiowanego jest łatwiejsze, niż zatrudnienia niesubsydiowanego, dlatego nie powinny być traktowane jako równoważne.



| Wniosek   | Rekomendacja   | Adresat                     | Sposób wdrożenia  | Status | Termin                 | Klasyfikacja    | Rozdział       |
|---|--|-----------------------------|---|--------|------------------------|-----------------|----------------|
| <p>Część osób zagrożonych wykluczeniem społecznym nie jest gotowa na podjęcie udziału w przedsięwzięciach służących przywróceniu ich na rynek pracy. Dotyczy to w szczególności części osób niepełnosprawnych. Włączanie ich do projektów służących bezpośrednio integracji zawodowej jest nieefektywne. Ewentualna integracja zawodowa tych osób powinna zostać poprzedzona etapem integracji społecznej na bardziej podstawowym poziomie.</p>             | <p><b>7:</b><br/>Wspieranie (również) przedsięwzięć z zakresu integracji społecznej, które nie są (bezpośrednio) ukierunkowane na integrację zawodową.</p> | <p>IZ RPO WKP 2014-2020</p> | <p>Rozróżnienie w dokumentach programowych RPO WKP 2014-2020 dwóch rodzajów przedsięwzięć: ukierunkowanych bezpośrednio na integrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz ukierunkowanych na integrację społeczną na bardziej podstawowym poziomie.<br/>Przyjęcie, że kryterium efektywności zatrudnieniowej jest stosowane wyłącznie do projektów pierwszego rodzaju.</p> |        | <p>IV kwartał 2014</p> | <p>Kluczowa</p> | <p>4.3</p>     |
| <p>Stabilność funkcjonowania instytucji realizujących projekty zwiększa szanse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• udzielania uczestnikom projektów wsparcia w ciągu wystarczająco długiego okresu (niekiedy również po zakończeniu projektu, w ramach którego były wspierane)</li> <li>• udoskonalanie sposobu udzielania wsparcia na podstawie zdobytych doświadczeń</li> <li>• docierania z pomocą do osób potrzebujących wsparcia.</li> </ul> | <p><b>8:</b><br/>Umożliwienie projektodawcom realizowania projektów wieloletnich.</p>  | <p>IZ RPO WKP 2014-2020</p> | <p>Dopuszczenie w dokumentach określających zasady przyznawania środków z RPO WKP 2014-2020 realizacji (m.in.) projektów trwających 3 lata.</p>   |        | <p>IV kwartał 2014</p> | <p>Kluczowa</p> | <p>4.5.1.6</p> |

| Wniosek   | Rekomendacja  | Adresat                     | Sposób wdrożenia  | Status | Termin                | Klasyfikacja      | Rozdział                |
|---|---|-----------------------------|---|--------|-----------------------|-------------------|-------------------------|
| <p>Część projektodawców ma stosunkowo niewielkie doświadczenie we wspieraniu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.</p> <p>Zarazem projektodawcy w zbyt małym stopniu korzystają ze specjalistycznej wiedzy na temat prowadzenia integracji społecznej i zawodowej – w tym z doświadczeń innych instytucji. Prawdopodobnie jest to jeden z czynników obniżających stopień zaspokojenia potrzeb uczestników projektów.</p>  | <p><b>9:</b></p> <p>Stałe podnoszenie kompetencji projektodawców w zakresie prowadzenia przedsięwzięć z zakresu integracji społecznej, w tym zawodowej.</p> | <p>IZ RPO WKP 2014-2020</p> | <p>Promowanie wśród projektodawców dobrych praktyk w zakresie integracji społecznej, w tym zawodowej.</p> <p>Organizowanie szkoleń merytorycznych, skierowanych m.in. do projektodawców, poświęconych metodyce wspierania osób wykluczonych społecznie.</p> |        | <p>I kwartał 2015</p> | <p>Operacyjna</p> | <p>4.6.4;<br/>4.6.5</p> |
| <p>Część instytucji działających na rzecz integracji społecznej i zawodowej nie znała w pełni katalogu przedsięwzięć, które mogły być dotowane w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL.</p> <p>Zdaniem części projektodawców zawarcie w projekcie niektórych potrzebnych form wsparcia nie spotkałoby się z pozytywną oceną KOP.</p> <p>Obie sytuacje ograniczają możliwość udzielania uczestnikom projektów na rzecz integracji społecznej i zawodowej użytecznego i skutecznego wsparcia.</p> | <p><b>10:</b></p> <p>Zintensyfikowanie działań informacyjnych, dotyczących form wsparcia dotowanych w projektach z zakresu integracji społecznej.</p>       | <p>IZ RPO WKP 2014-2020</p> | <p>Opracowanie i rozpowszechnienie wśród potencjalnych projektodawców poradnika/broszury informacyjnej dotyczącej dotowanych form wsparcia.</p>   |        | <p>I kwartał 2015</p> | <p>Operacyjna</p> | <p>4.6.1</p>            |

| Wniosek  | Rekomendacja   | Adresat                     | Sposób wdrożenia   | Status | Termin                 | Klasyfikacja      | Rozdział     |
|--|--|-----------------------------|--|--------|------------------------|-------------------|--------------|
| <p>Na etapie sporządzania wniosku o dofinansowanie projektu często nie jest możliwe precyzyjne i zarazem trafne określenie rodzaju wsparcia, jakie zostanie udzielone uczestnikom. Zależy to m.in. od specyfiki potrzeb konkretnych osób, które zostaną zakwalifikowane do udziału w projekcie, a także od czynników zewnętrznych (na przykład aktualnego zapotrzebowania ze strony pracodawców).</p> <p>Doświadczenia części projektodawców PO KL wskazują, że brak określenia szczegółów wsparcia może skutkować niższą oceną wniosku przez KOP.</p> | <p><b>11:</b></p> <p>Przyjęcie, że niepodanie we wniosku o dofinansowanie szczegółów wsparcia<sup>99</sup> nie obniża oceny projektu, o ile projektodawca:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) odpowiednio uzasadni dlaczego nie jest to wskazane</li> <li>2) odpowiednio określi i uzasadni w jaki sposób, na jakiej podstawie i w jakiej fazie projektu podjęta zostanie decyzja dotycząca szczegółów wsparcia.</li> </ol> | <p>IZ RPO WKP 2014-2020</p> | <p>Wprowadzenie odpowiednich zapisów:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• w wytycznych dla projektodawców</li> <li>• w wytycznych dla członków KOP.</li> </ul>      |        | <p>IV kwartał 2014</p> | <p>Operacyjna</p> | <p>4.6.1</p> |
| <p>Stosowane dotychczas w konkursach o dotację wymagania dotyczące doświadczenia projektodawców mogły być interpretowane zbyt szeroko.</p> <p>Taka sytuacja zwiększa ryzyko podejmowania się realizacji projektów przez instytucje nie dysponujące odpowiednim potencjałem.</p>  | <p><b>12:</b></p> <p>Bardziej precyzyjne określenie wymagań dotyczących doświadczenia projektodawców.</p>  | <p>IZ RPO WKP 2014-2020</p> | <p>Wymaganie od projektodawców lub ich partnerów doświadczenia w zakresie wspierania grup docelowych, do których, zgodnie z warunkami konkursu, adresowany jest projekt.</p> |        | <p>I kwartał 2015</p>  | <p>Operacyjna</p> | <p>4.6.4</p> |

<sup>99</sup> Na przykład niepodanie w jakich konkretnych zawodach będą szkoleni uczestnicy.

| Wniosek   | Rekomendacja   | Adresat                         | Sposób wdrożenia   | Status | Termin                         | Klasyfikacja      | Rozdział       |
|---|--|---------------------------------|--|--------|--------------------------------|-------------------|----------------|
| <p>Podjęcie przez uczestników projektów pracy zgodnej z kryterium efektywności zatrudnieniowej, w okresie 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, nie wyczerpuje efektów projektów w zakresie integracji społecznej i zawodowej.</p> | <p><b>13:</b><br/>Ocenianie efektów wsparcia udzielanego osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym na podstawie badań ewaluacyjnych.</p> | <p>IZ RPO WKP<br/>2014-2020</p> | <p>Cykliczne zlecenie badań ewaluacyjnych przeprowadzonego wsparcia.<br/>Gromadzenie danych pracodawców, u których podjęły pracę osoby objęte wsparciem, w celu umożliwienia objęcia badaniem również pracodawców.<br/>Dane pracodawców wraz ze zgodą na ich wykorzystanie powinny być zbierane przez projektodawców i przekazywane do ROPS<sup>100</sup>.</p> |        | <p>IV<br/>kwartał<br/>2014</p> | <p>Operacyjna</p> | <p>4.6.2.3</p> |

<sup>100</sup> Uzyskanie od pracodawcy zgody na wykorzystanie jego danych i ewentualny udział w badaniu nie powinno jednak być obligatoryjne.

## Bibliografia

- Chrościcka Anna. 2013. *Czym nie jest ewaluacja w obszarze pomocy oraz integracji społecznej* w: Kiedrowska Anna, Szlązak Małgorzata (red): *O ewaluacji z różnych perspektyw. Refleksje i wskazówki na temat kształtowania jakości działań w polityce społecznej*, Kraków: ROPS w Krakowie
- Agencja Badań Rynku Opinia. 2008. *Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006. Osoby objęte wsparciem jako niepracujące. Raport końcowy*, Warszawa; badanie przeprowadzone na zamówienie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.
- Dyspersja. 2010. *Ocena jakości udzielanego wsparcia oraz sposobu zarządzania i wdrażania projektów systemowych realizowanych w Poddziałaniu 7.1.1 oraz 7.1.2 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim. Raport z badania*; badanie przeprowadzone na zamówienie ROPS w Toruniu
- Ehrenberg G. Ronald, Smith S. Robert. 2009. *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Pearson
- Górniak Jarosław, Keler Karolina. 2007. *Wskaźniki w ewaluacji ex-post programów publicznych*, w: Haber A. (red): *Ewaluacja ex-post. Teoria i praktyka badawcza*, Warszawa: PARP
- Haber Agnieszka. 2007. *Proces ewaluacji ex-post – konceptualizacja, operacjonalizacja, realizacja badania ewaluacyjnego*, w: Haber A. (red): *Ewaluacja ex-post. Teoria i praktyka badawcza*, Warszawa: PARP
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. 2009. *Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa: MRR
- Mendell Margie et. al. 2009. *Improving Social Inclusion at the Local Level Through the Social Economy: Report for Poland*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2009/01, OECD Publishing
- Patton M. Q. 1999: *Enhancing the Quality and Credibility of Qualitative Analysis*, w: *Health Services Research*, December 1999
- PAG Uniconsult. 2010: *Badanie osiągniętych wartości wskaźników komponentu regionalnego PO KL – raport z II etapu badania*, Warszawa; badanie przeprowadzone na zamówienie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego
- PAG Uniconsult. 2012: *Badanie osiągniętych wartości wskaźników komponentu regionalnego PO KL*, Warszawa; badanie przeprowadzone na zamówienie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego
- Perrin Burt. 1998. *Effective Use and Misuse of Performance Measurement*, w: *American Journal of Evaluation*, wrzesień 1998
- PSDB. 2012. *Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL*, Warszawa; badanie przeprowadzone na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego
- ReSource. 2012. *Badanie efektów wsparcia na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach projektów realizowanych w Działaniu 7.2 PO KL w województwie pomorskim*, Poznań; badanie przeprowadzone na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

- ROPS w Toruniu. 2012. *Razem tworzymy wspólną przyszłość! Dobre Praktyki Integracji Społecznej w województwie kujawsko-pomorskim*, Toruń
- Ronsen Marit, Skarohamar Torbjon. 2009: *Do welfare-to-work initiatives work? Evidence from an activation programme targeted at social assistance recipients in Norway*, w: *Journal of European Social Policy*, styczeń 2009
- Szatura-Jaworka Barbara et al. 2010. *Ewaluacja w służbach społecznych*, Warszawa: Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej
- Weiss Carol H. 1998. *Have We Learned Anything New About the Use of Evaluation?*, w: *American Journal of Evaluation*, marzec 1998
- Zachodniopomorska Grupa Doradcza (ZGD). 2013. *Analiza osiągniętych wartości wskaźników rezultatu oraz sytuacji uczestników projektów w sześć miesięcy po otrzymaniu wsparcia w ramach Priorytetów VI-VIII PO KL w województwie dolnośląskim*, Szczecin; badanie przeprowadzone na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego

## Aneks 1: Tabele z badania z uczestnikami

Tabele przedstawiają wybrane wyniki badania ankietowego z uczestnikami projektów, w podgrupach wyodrębnionych ze względu na obowiązywanie kryterium efektywności zatrudnieniowej oraz na cechy demograficzne i społeczne.

**Tabela 1: Proszę sobie przypomnieć, jaka była P. sytuacja pod różnymi względami, kiedy zaczynał(a) P. udział w projekcie: zły stan zdrowia (%) [N=502] (P29)**

| Grupy respondentów |                                | Odpowiedzi        |                       |                   |                   |
|--------------------|--------------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|
|                    |                                | To był P. problem | To NIE był P. problem | Trudno powiedzieć | Odmowa odpowiedzi |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=300]       | 20,0              | 79,7                  | 0,3               | 0,0               |
|                    | Obowiązywało [N=202]           | 26,7              | 68,8                  | 4,0               | 0,5               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=111]              | 3,8               | 96,2                  | 0,0               | 0,0               |
|                    | 26-44 lata [N=163]             | 16,8              | 82,8                  | 0,3               | 0,0               |
|                    | 45+ [N=228]                    | 32,6              | 65,8                  | 1,5               | 0,1               |
| Płeć               | Kobiety [N=332]                | 23,3              | 76,3                  | 0,4               | 0,0               |
|                    | Mężczyźni [N=170]              | 15,1              | 83,2                  | 1,5               | 0,2               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=127] | 18,6              | 80,7                  | 0,6               | 0,0               |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=291]       | 21,7              | 77,2                  | 1,1               | 0,0               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=84]  | 21,0              | 78,7                  | 0,0               | 0,3               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=213]        | 42,8              | 55,7                  | 1,3               | 0,2               |
|                    | Pełnosprawni [N=289]           | 9,3               | 90,2                  | 0,4               | 0,0               |
| Obszar             | Miejski [N=339]                | 24,4              | 74,5                  | 1,0               | 0,1               |
|                    | Wiejski [N=163]                | 12,3              | 87,5                  | 0,2               | 0,0               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 2: Czy w projekcie przed udzieleniem pomocy dowiedziano się od P. jakiej pomocy P. potrzebuje? (%) [N=502] (P22)**

| Grupy respondentów |                                | Odpowiedzi                   |                                      |              |                   |
|--------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|--------------|-------------------|
|                    |                                | Tak, o wszystkich potrzebach | O części potrzeb tak, a o części nie | Nie, w ogóle | Trudno powiedzieć |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=300]       | 29,7                         | 33,7                                 | 31,3         | 5,3               |
|                    | Obowiązywało [N=202]           | 47,0                         | 23,3                                 | 25,7         | 4,0               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=111]              | 36,1                         | 39,4                                 | 19,1         | 5,4               |
|                    | 26-44 lata [N=163]             | 36,0                         | 32,3                                 | 28,7         | 3,0               |
|                    | 45+ [N=228]                    | 25,9                         | 29,1                                 | 38,2         | 6,8               |
| Płeć               | Kobiety [N=332]                | 31,2                         | 33,2                                 | 29,5         | 6,1               |
|                    | Mężczyźni [N=170]              | 32,7                         | 30,9                                 | 33,4         | 3,0               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=127] | 36,1                         | 29,1                                 | 29,0         | 5,8               |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=291]       | 30,1                         | 30,1                                 | 34,9         | 4,9               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=84]  | 29,9                         | 43,9                                 | 21,0         | 5,2               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=213]        | 34,1                         | 25,8                                 | 35,6         | 4,4               |
|                    | Pełnosprawni [N=289]           | 30,4                         | 35,9                                 | 28,1         | 5,6               |
| Obszar             | Miejski [N=339]                | 33,7                         | 29,3                                 | 31,7         | 5,2               |
|                    | Wiejski [N=163]                | 26,9                         | 39,8                                 | 28,2         | 5,1               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 3a: Czy pomoc, którą dostał(a) P. w projekcie, przynajmniej na pewien czas poprawiła P. sytuację pod względem... : szans znalezienia pracy(%) (P30)**

| Grupy respondentów |                                | Odpowiedzi    |           |                   |
|--------------------|--------------------------------|---------------|-----------|-------------------|
|                    |                                | Nie poprawiła | Poprawiła | Trudno powiedzieć |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=229]       | 38,4          | 59,0      | 2,6               |
|                    | Obowiązywało [N=159]           | 21,4          | 77,4      | 1,3               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=91]               | 24,7          | 73,3      | 2,0               |
|                    | 26-44 lata [N=133]             | 36,4          | 60,6      | 3,1               |
|                    | 45+ [N=164]                    | 43,6          | 54,2      | 2,2               |
| Płeć               | Kobiety [N=250]                | 37,0          | 60,5      | 2,5               |
|                    | Mężczyźni [N=138]              | 35,1          | 62,5      | 2,4               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=102] | 38,5          | 57,4      | 4,0               |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=223]       | 35,0          | 62,7      | 2,3               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=63]  | 37,1          | 62,5      | 0,4               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=147]        | 44,6          | 54,0      | 1,4               |
|                    | Pełnosprawni [N=241]           | 33,3          | 63,8      | 2,9               |
| Obszar             | Miejski [N=265]                | 38,0          | 59,7      | 2,2               |
|                    | Wiejski [N=123]                | 32,8          | 64,2      | 3,0               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 3b: Czy pomoc, którą dostał(a) P. w projekcie, przynajmniej na pewien czas poprawiła P. sytuację pod względem... : złego stanu zdrowia(%) (P30)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi    |           |                   |
|--------------------|-------------------------------|---------------|-----------|-------------------|
|                    |                               | Nie poprawiła | Poprawiła | Trudno powiedzieć |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=60]       | 53,3          | 41,7      | 5,0               |
|                    | Obowiązywało [N=54]           | 44,4          | 51,9      | 3,7               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=6]               | 93,1          | 6,9       | 0,0               |
|                    | 26-44 lata [N=29]             | 44,6          | 55,4      | 0,0               |
|                    | 45+ [N=79]                    | 52,8          | 40,1      | 7,1               |
| Płeć               | Kobiety [N=87]                | 44,8          | 49,0      | 6,2               |
|                    | Mężczyźni [N=27]              | 77,2          | 22,8      | 0,0               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=24] | 26,2          | 67,8      | 6,0               |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=74]       | 57,0          | 37,0      | 5,9               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=16] | 69,1          | 30,9      | 0,0               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=86]        | 50,0          | 45,2      | 4,8               |
|                    | Pełnosprawni [N=28]           | 56,8          | 38,4      | 4,8               |
| Obszar             | Miejski [N=91]                | 50,9          | 45,0      | 4,1               |
|                    | Wiejski [N=23]                | 57,2          | 34,8      | 8,0               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów



**Tabela 3c: Czy pomoc, którą dostał(a) P. w projekcie, przynajmniej na pewien czas poprawiła P. sytuację pod względem... : problemów finansowych (%) (P30)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi    |           |                   |
|--------------------|-------------------------------|---------------|-----------|-------------------|
|                    |                               | Nie poprawiła | Poprawiła | Trudno powiedzieć |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=169]      | 51,5          | 44,4      | 4,1               |
|                    | Obowiązywało [N=122]          | 23,8          | 76,2      | 0,0               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=49]              | 31,8          | 68,2      | 0,0               |
|                    | 26-44 lata [N=104]            | 47,5          | 46,1      | 6,3               |
|                    | 45+ [N=138]                   | 54,2          | 43,5      | 2,4               |
| Płeć               | Kobiety [N=188]               | 45,3          | 50,0      | 4,7               |
|                    | Mężczyźni [N=103]             | 53,6          | 44,8      | 1,5               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=82] | 53,3          | 39,7      | 7,0               |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=166]      | 44,7          | 53,4      | 2,0               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=43] | 49,8          | 47,2      | 3,0               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=112]       | 62,8          | 35,5      | 1,8               |
|                    | Pełnosprawni [N=179]          | 41,9          | 53,7      | 4,4               |
| Obszar             | Miejski [N=197]               | 50,2          | 46,8      | 3,0               |
|                    | Wiejski [N=94]                | 43,4          | 51,5      | 5,1               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 4: Czy po zakończeniu udziału w projekcie rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę jako wolontariusz(ka)? (%) [N=502] (P62)**

| Grupy respondentów |                                | Odpowiedzi |      |
|--------------------|--------------------------------|------------|------|
|                    |                                | Tak        | Nie  |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=300]       | 7,3        | 92,7 |
|                    | Obowiązywało [N=202]           | 3,0        | 97,0 |
| Wiek               | 15-25 lat [N=111]              | 5,9        | 94,1 |
|                    | 26-44 lata [N=163]             | 6,2        | 93,8 |
|                    | 45+ [N=228]                    | 7,8        | 92,2 |
| Płeć               | Kobiety [N=332]                | 8,8        | 91,2 |
|                    | Mężczyźni [N=170]              | 2,5        | 97,5 |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=127] | 2,4        | 97,6 |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=291]       | 4,8        | 95,2 |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=84]  | 18,9       | 81,1 |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=213]        | 10,3       | 89,7 |
|                    | Pełnosprawni [N=289]           | 5,0        | 95,0 |
| Obszar             | Miejski [N=339]                | 7,6        | 92,4 |
|                    | Wiejski [N=163]                | 5,1        | 94,9 |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 5: Czy po zakończeniu udziału w projekcie rozpoczął (rozpoczęła) P. naukę w szkole lub na uczelni? (%) [N=502] (P60)**

| Grupy respondentów |                                | Odpowiedzi |      |
|--------------------|--------------------------------|------------|------|
|                    |                                | Tak        | Nie  |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=300]       | 15,3       | 84,7 |
|                    | Obowiązywało [N=202]           | 6,4        | 93,6 |
| Wiek               | 15-25 lat [N=111]              | 40,8       | 59,2 |
|                    | 26-44 lata [N=163]             | 11,7       | 88,3 |
|                    | 45+ [N=228]                    | 3,0        | 97,0 |
| Płeć               | Kobiety [N=332]                | 15,7       | 84,3 |
|                    | Mężczyźni [N=170]              | 11,2       | 88,8 |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=127] | 11,8       | 88,2 |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=291]       | 12,7       | 87,3 |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=84]  | 22,6       | 77,4 |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=213]        | 7,4        | 92,6 |
|                    | Pełnosprawni [N=289]           | 17,9       | 82,1 |
| Obszar             | Miejski [N=339]                | 12,6       | 87,4 |
|                    | Wiejski [N=163]                | 18,2       | 81,8 |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 6: Czy w ciągu trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie szukał(a) P. pracy zarobkowej? (%) [N=502] (P32)**

| Grupy respondentów |                                | Odpowiedzi  |   |      |                   |
|--------------------|--------------------------------|---|---|------|-------------------|
|                    |                                | Tak, szukanie pracy było jednym z głównych P. zajęć | Tak, ale szukanie pracy NIE było jednym z głównych P. zajęć | Nie  | Trudno powiedzieć |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=300]       | 55,3  | 22,7  | 21,3 | 0,7               |
|                    | Obowiązywało [N=202]           | 54,5  | 14,4  | 29,7 | 1,5               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=111]              | 62,8  | 27,8  | 7,8  | 1,6               |
|                    | 26-44 lata [N=163]             | 57,0  | 23,9  | 18,1 | 1,0               |
|                    | 45+ [N=228]                    | 50,0  | 16,8  | 33,1 | 0,1               |
| Płeć               | Kobiety [N=332]                | 50,4  | 24,1  | 24,9 | 0,6               |
|                    | Mężczyźni [N=170]              | 66,2  | 16,3  | 16,4 | 1,1               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=127] | 57,9  | 19,1  | 21,9 | 1,1               |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=291]       | 57,0  | 21,3  | 20,9 | 0,9               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=84]  | 46,6  | 26,5  | 26,8 | 0,0               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=213]        | 41,8  | 18,5  | 38,7 | 1,0               |
|                    | Pełnosprawni [N=289]           | 62,2  | 23,4  | 13,8 | 0,6               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 7: Dlaczego w ciągu trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie NIE szukał(a) P. pracy zarobkowej? [N=124] (P34Z, P35)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi                    |   |                           |                  |  |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|---|---------------------------|------------------|--|
|                    |                               | Już miał(a) P. obiecaną pracę | Ze względu na obowiązki rodzinne lub domowe | Już wykonywał(a) P. pracę | Zły stan zdrowia | Wiedział(a) P., że w P. okolicy nie ma pracy odpowiedniej dla P. |
| Wiek               | 15-25 lat [N=13]              | 20,8                          | 3,4   | 41,0                      | 0,0              | 0,0  |
|                    | 26-44 lata [N=37]             | 38,5                          | 19,4  | 18,3                      | 7,3              | 20,2   |
|                    | 45+ [N=74]                    | 14,9                          | 20,3  | 14,8                      | 21,1             | 11,6   |
| Płeć               | Kobiety [N=90]                | 20,4                          | 23,9  | 14,5                      | 13,9             | 15,0   |
|                    | Mężczyźni [N=34]              | 28,0                          | 1,1   | 28,9                      | 21,0             | 7,0  |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=31] | 11,1                          | 27,3  | 26,2                      | 19,1             | 32,4   |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=70]       | 26,8                          | 19,7  | 15,3                      | 17,6             | 9,3  |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=23] | 24,2                          | 6,9   | 13,7                      | 6,9              | 0,0  |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=78]        | 16,8                          | 15,9  | 13,2                      | 23,9             | 15,5   |
|                    | Pełnosprawni [N=46]           | 29,9                          | 22,8  | 24,5                      | 3,3              | 9,8  |
| Obszar             | Miejski [N=86]                | 23,7                          | 18,5  | 13,0                      | 15,6             | 15,3   |
|                    | Wiejski [N=38]                | 17,4                          | 19,4  | 31,5                      | 15,2             | 7,1  |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 8: Czy zanim rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie znał(a) P. jakąś osobę z zakładu pracy, w którym został(a) P. wtedy przyjęty (przyjęta) do pracy? (%) [N=272] (P49)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi |      |                   |
|--------------------|-------------------------------|------------|------|-------------------|
|                    |                               | Tak        | Nie  | Trudno powiedzieć |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=148]      | 35,1       | 64,2 | 0,7               |
|                    | Obowiązywało [N=124]          | 46,0       | 53,2 | 0,8               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=76]              | 37,4       | 62,6 | 0,0               |
|                    | 26-44 lata [N=92]             | 32,5       | 67,5 | 0,0               |
|                    | 45+ [N=104]                   | 40,6       | 57,3 | 2,1               |
| Płeć               | Kobiety [N=174]               | 39,6       | 60,2 | 0,2               |
|                    | Mężczyźni [N=98]              | 30,7       | 67,6 | 1,8               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=66] | 39,0       | 60,6 | 0,4               |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=161]      | 37,7       | 61,2 | 1,1               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=45] | 30,7       | 69,3 | 0,0               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=103]       | 33,0       | 67,0 | 0,0               |
|                    | Pełnosprawni [N=169]          | 38,1       | 60,9 | 1,0               |
| Obszar             | Miejski [N=173]               | 29,4       | 69,7 | 0,9               |
|                    | Wiejski [N=99]                | 49,5       | 50,2 | 0,3               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 9: Czy znajomość z tą osobą [znaną respondentowi zanim rozpoczął pracę po zakończeniu udziału w projekcie] wpłynęła na to, że został(a) P. przyjęty (przyjęta) do pracy? (%) [N=109] (P50)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi   |              |          |
|--------------------|-------------------------------|--------------|--------------|----------|
|                    |                               | Wiem, że tak | Wiem, że nie | Nie wiem |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=52]       | 67,3         | 26,9         | 5,8      |
|                    | Obowiązywało [N=57]           | 36,8         | 59,6         | 3,5      |
| Wiek               | 15-25 lat [N=32]              | 61,7         | 32,1         | 6,3      |
|                    | 26-44 lata [N=32]             | 58,7         | 36,4         | 4,8      |
|                    | 45+ [N=45]                    | 65,2         | 29,7         | 5,1      |
| Płeć               | Kobiety [N=73]                | 59,5         | 33,0         | 7,4      |
|                    | Mężczyźni [N=36]              | 68,4         | 31,6         | 0,0      |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=24] | 67,1         | 32,9         | 0,0      |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=72]       | 51,3         | 39,0         | 9,7      |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=13] | 88,7         | 11,3         | 0,0      |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=39]        | 71,6         | 20,0         | 8,5      |
|                    | Pełnosprawni [N=70]           | 58,6         | 37,1         | 4,3      |
| Obszar             | Miejski [N=59]                | 72,6         | 23,7         | 3,7      |
|                    | Wiejski [N=50]                | 50,8         | 42,1         | 7,2      |

**Tabela 10: Czy zakład pracy, w którym rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie, miał w związku z tym jakieś dodatkowe korzyści? [N=272] (P52)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi   |              |          |
|--------------------|-------------------------------|--------------|--------------|----------|
|                    |                               | Wiem, że tak | Wiem, że nie | Nie wiem |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=148]      | 12,2         | 59,5         | 28,4     |
|                    | Obowiązywało [N=124]          | 20,2         | 43,5         | 36,3     |
| Wiek               | 15-25 lat [N=76]              | 9,7          | 75,8         | 14,4     |
|                    | 26-44 lata [N=92]             | 12,5         | 56,0         | 31,5     |
|                    | 45+ [N=104]                   | 17,3         | 42,1         | 40,6     |
| Płeć               | Kobiety [N=174]               | 10,3         | 58,7         | 30,9     |
|                    | Mężczyźni [N=98]              | 19,2         | 54,2         | 26,5     |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=66] | 10,5         | 52,8         | 36,7     |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=161]      | 12,5         | 55,5         | 32,0     |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=45] | 19,1         | 67,7         | 13,3     |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=103]       | 19,5         | 37,1         | 43,4     |
|                    | Pełnosprawni [N=169]          | 10,7         | 65,5         | 23,8     |
| Obszar             | Miejski [N=173]               | 11,9         | 54,0         | 34,1     |
|                    | Wiejski [N=99]                | 15,7         | 63,1         | 21,2     |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 11: W jakiej branży rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=232] (P43)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi      |                                     |  |                   |
|--------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------------------------|--|-------------------|
|                    |                               | Usługi i handel | Produkcja przemysłowa i budownictwo | Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo | Trudno powiedzieć |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=129]      | 70,5            | 14,0                                | 5,4  | 10,9              |
|                    | Obowiązywało [N=103]          | 60,2            | 24,3                                | 1,0  | 14,6              |
| Wiek               | 15-25 lat [N=66]              | 68,0            | 15,0                                | 9,2  | 7,8               |
|                    | 26-44 lata [N=80]             | 70,8            | 16,9                                | 3,9  | 10,2              |
|                    | 45+ [N=86]                    | 68,3            | 13,8                                | 2,0  | 15,8              |
| Płeć               | Kobiety [N=145]               | 73,9            | 11,0                                | 4,2  | 12,0              |
|                    | Mężczyźni [N=87]              | 59,6            | 24,2                                | 6,1  | 10,1              |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=55] | 55,8            | 17,4                                | 7,7  | 19,0              |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=135]      | 68,9            | 19,1                                | 4,1  | 9,2               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=42] | 85,8            | 3,7                                 | 3,1  | 7,4               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=91]        | 80,8            | 8,0                                 | 2,3  | 8,9               |
|                    | Pełnosprawni [N=141]          | 64,2            | 18,4                                | 5,9  | 12,4              |
| Obszar             | Miejski [N=149]               | 73,8            | 14,8                                | 2,1  | 10,4              |
|                    | Wiejski [N=83]                | 60,8            | 16,4                                | 9,8  | 13,1              |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 12: W jakiego rodzaju zakładzie pracy rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=232] (P44)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi                    |        |             |     |                   |                   |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------|-------------|-----|-------------------|-------------------|
|                    |                               | Urządzie lub inst. publicznej | Firmie | Spółdzielni | NGO | U osoby prywatnej | Trudno powiedzieć |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=129]      | 20,9                          | 65,9   | 0,8         | 0,8 | 5,4               | 6,2               |
|                    | Obowiązywało [N=103]          | 22,3                          | 71,8   | 1,9         | 1,0 | 1,0               | 1,9               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=66]              | 3,6                           | 86,7   | 2,3         | 0,4 | 6,9               | 0,0               |
|                    | 26-44 lata [N=80]             | 23,2                          | 72,9   | 0,0         | 0,0 | 0,0               | 3,9               |
|                    | 45+ [N=86]                    | 34,2                          | 41,7   | 0,8         | 2,0 | 8,6               | 12,7              |
| Płeć               | Kobiety [N=145]               | 24,1                          | 60,1   | 1,2         | 1,2 | 6,0               | 7,4               |
|                    | Mężczyźni [N=87]              | 15,1                          | 80,1   | 0,4         | 0,0 | 2,4               | 2,0               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=55] | 20,5                          | 61,0   | 0,0         | 0,0 | 10,3              | 8,2               |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=135]      | 26,6                          | 64,4   | 0,5         | 1,5 | 1,5               | 5,4               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=42] | 8,6                           | 79,0   | 3,1         | 0,0 | 6,2               | 3,1               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=91]        | 22,0                          | 64,5   | 0,9         | 2,7 | 2,7               | 7,2               |
|                    | Pełnosprawni [N=141]          | 20,8                          | 67,6   | 1,0         | 0,0 | 5,7               | 5,0               |
| Obszar             | Miejski [N=149]               | 16,8                          | 71,7   | 0,4         | 0,0 | 4,4               | 6,7               |
|                    | Wiejski [N=83]                | 28,9                          | 57,6   | 1,9         | 2,2 | 5,6               | 3,8               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 13: Gdzie jest / był zakład pracy, w którym rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie? [N=273] (P39)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi                              |   |                      |            |                   |
|--------------------|-------------------------------|---|---|----------------------|------------|-------------------|
|                    |                               | W miejscowości, w której P. mieszkał(a) | W innej miejscowości ale w tym samym województwie | W innym województwie | Za granicą | Trudno powiedzieć |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=149]      | 56,4                                    | 35,6  | 4,0                  | 2,7        | 1,3               |
|                    | Obowiązywało [N=124]          | 58,9                                    | 37,1  | 4,0                  | 0,0        | 0,0               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=76]              | 35,2                                    | 48,4  | 8,6                  | 5,9        | 2,0               |
|                    | 26-44 lata [N=92]             | 61,9                                    | 34,7  | 1,9                  | 1,6        | 0,0               |
|                    | 45+ [N=105]                   | 70,0                                    | 25,9  | 2,4                  | 0,0        | 1,7               |
| Płeć               | Kobiety [N=175]               | 55,7                                    | 37,1  | 2,9                  | 3,4        | 0,9               |
|                    | Mężczyźni [N=98]              | 58,8                                    | 33,1  | 6,3                  | 0,0        | 1,8               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=66] | 59,7                                    | 29,1  | 2,2                  | 4,4        | 4,4               |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=162]      | 56,0                                    | 38,7  | 5,3                  | 0,0        | 0,0               |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=45] | 54,9                                    | 36,5  | 2,9                  | 5,8        | 0,0               |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=103]       | 65,7                                    | 29,1  | 5,2                  | 0,0        | 0,0               |
|                    | Pełnosprawni [N=170]          | 53,1                                    | 38,5  | 3,6                  | 3,2        | 1,6               |
| Obszar             | Miejski [N=174]               | 77,6                                    | 16,3  | 5,2                  | 0,0        | 0,9               |
|                    | Wiejski [N=99]                | 19,2                                    | 70,8  | 1,9                  | 6,5        | 1,6               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 14: Przez ile godzin TYGODNIOWO pracował(a) P. zarobkowo w ciągu pierwszego miesiąca wykonywania pracy po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=273] (P47Z)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi                      |                      |                                 |
|--------------------|-------------------------------|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|
|                    |                               | Krócej niż 40 godzin tygodniowo | 40 godzin tygodniowo | Dłużej niż 40 godzin tygodniowo |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=149]      | 32,2                            | 53,7                 | 14,1                            |
|                    | Obowiązywało [N=124]          | 26,6                            | 62,9                 | 10,5                            |
| Wiek               | 15-25 lat [N=76]              | 19,9                            | 68,8                 | 11,3                            |
|                    | 26-44 lata [N=92]             | 36,6                            | 47,5                 | 15,9                            |
|                    | 45+ [N=105]                   | 35,9                            | 51,1                 | 13,0                            |
| Płeć               | Kobiety [N=175]               | 35,7                            | 54,3                 | 10,0                            |
|                    | Mężczyźni [N=98]              | 22,7                            | 56,3                 | 21,0                            |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=66] | 24,8                            | 58,8                 | 16,4                            |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=162]      | 33,7                            | 54,4                 | 11,9                            |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=45] | 34,1                            | 51,4                 | 14,5                            |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=103]       | 52,7                            | 35,3                 | 12,0                            |
|                    | Pełnosprawni [N=170]          | 22,9                            | 62,9                 | 14,2                            |
| Obszar             | Miejski [N=174]               | 33,5                            | 51,6                 | 14,9                            |
|                    | Wiejski [N=99]                | 27,7                            | 61,1                 | 11,3                            |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 15: Jakie było P. wynagrodzenie do ręki lub na konto za pierwszy MIESIĄC pracy wykonywanej po zakończeniu udziału w projekcie? (%) [N=273] (P48Z)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi |            |                 |                   |
|--------------------|-------------------------------|------------|------------|-----------------|-------------------|
|                    |                               | Do 1000 zł | Do 1500 zł | Powyżej 1500 zł | Odmowa odpowiedzi |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=149]      | 40,9       | 41,6       | 5,4             | 12,1              |
|                    | Obowiązywało [N=124]          | 25,0       | 64,5       | 4,0             | 6,5               |
| Wiek               | 15-25 lat [N=76]              | 29,7       | 48,0       | 14,9            | 7,4               |
|                    | 26-44 lata [N=92]             | 41,9       | 48,4       | 1,6             | 8,1               |
|                    | 45+ [N=105]                   | 43,2       | 38,0       | 0,7             | 18,2              |
| Płeć               | Kobiety [N=175]               | 44,3       | 39,2       | 4,3             | 12,2              |
|                    | Mężczyźni [N=98]              | 27,4       | 56,2       | 7,0             | 9,5               |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=66] | 42,1       | 38,4       | 4,9             | 14,6              |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=162]      | 40,1       | 46,9       | 3,0             | 10,1              |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=45] | 30,7       | 47,4       | 11,6            | 10,4              |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=103]       | 39,2       | 41,3       | 2,8             | 16,8              |
|                    | Pełnosprawni [N=170]          | 38,6       | 46,2       | 6,2             | 9,1               |
| Obszar             | Miejski [N=174]               | 40,4       | 42,0       | 3,9             | 13,7              |
|                    | Wiejski [N=99]                | 35,8       | 49,8       | 7,4             | 7,1               |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 16: Czy w dalszym ciągu pracuje P. w zakładzie pracy, w którym rozpoczął (rozpoczęła) P. pracę po zakończeniu udziału w projekcie? [N=273] (P38)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi |      |
|--------------------|-------------------------------|------------|------|
|                    |                               | Tak        | Nie  |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=149]      | 38,9       | 61,1 |
|                    | Obowiązywało [N=124]          | 53,2       | 46,8 |
| Wiek               | 15-25 lat [N=76]              | 47,2       | 52,8 |
|                    | 26-44 lata [N=92]             | 40,6       | 59,4 |
|                    | 45+ [N=105]                   | 35,8       | 64,2 |
| Płeć               | Kobiety [N=175]               | 36,7       | 63,3 |
|                    | Mężczyźni [N=98]              | 49,6       | 50,4 |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=66] | 34,4       | 65,6 |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=162]      | 41,8       | 58,2 |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=45] | 46,8       | 53,2 |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=103]       | 49,4       | 50,6 |
|                    | Pełnosprawni [N=170]          | 37,5       | 62,5 |
| Obszar             | Miejski [N=174]               | 43,0       | 57,0 |
|                    | Wiejski [N=99]                | 37,2       | 62,8 |

Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów

**Tabela 17: Jakie przyczyny sprawiły, że już P. tam [w pierwszym zakładzie pracy, w którym respondent podjął pracę po zakończeniu udziału w projekcie] nie pracuje: stan zdrowia (%) [N=149] (P56Z)**

| Grupy respondentów |                               | Odpowiedzi |      |
|--------------------|-------------------------------|------------|------|
|                    |                               | Tak        | Nie  |
| Kryterium EZ       | Nie obowiązywało [N=91]       | 9,9        | 90,1 |
|                    | Obowiązywało [N=58]           | 15,5       | 84,5 |
| Wiek               | 15-25 lat [N=35]              | 3,7        | 96,3 |
|                    | 26-44 lata [N=50]             | 12,1       | 87,9 |
|                    | 45+ [N=64]                    | 13,8       | 86,2 |
| Płeć               | Kobiety [N=105]               | 11,4       | 88,6 |
|                    | Mężczyźni [N=44]              | 8,3        | 91,7 |
| Wykształcenie      | Gimnazjalne lub niższe [N=40] | 14,9       | 85,1 |
|                    | Ponadgimnazjalne [N=85]       | 8,0        | 92,0 |
|                    | Pomaturalne lub wyższe [N=24] | 10,9       | 89,1 |
| Niepełnosprawność  | Niepełnosprawni [N=51]        | 23,7       | 76,3 |
|                    | Pełnosprawni [N=98]           | 6,2        | 93,8 |
| Obszar             | Miejski [N=94]                | 10,7       | 89,3 |
|                    | Wiejski [N=55]                | 10,2       | 89,8 |

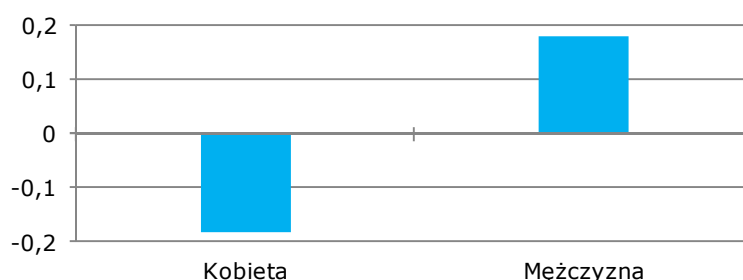
Źródło: Badanie CATI z uczestnikami projektów



## Aneks 2: Wykresy prezentujące wyniki *conjoint*

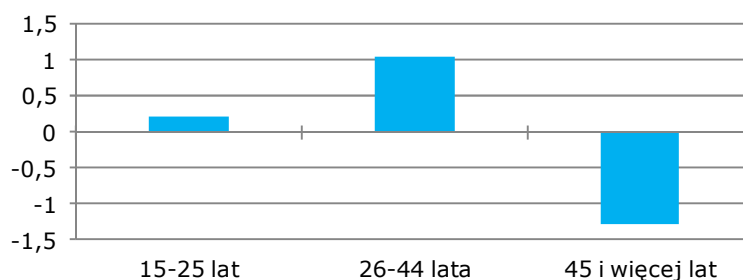
Wykresy przedstawiają wyniki analizy *conjoint*, dotyczące opinii projektodawców na temat cech uczestników projektów wpływających na szanse integracji zawodowej.

**Wykres 1: Wpływ płci na szanse podjęcia przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym pracy po zakończeniu udziału w projekcie [N=27]<sup>101</sup>**



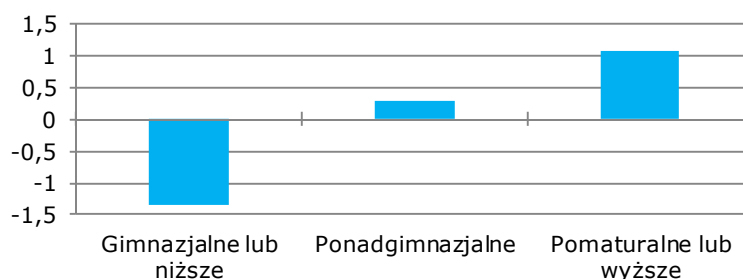
Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

**Wykres 2: Wpływ wieku na szanse podjęcia przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym pracy po zakończeniu udziału w projekcie [N=27]**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

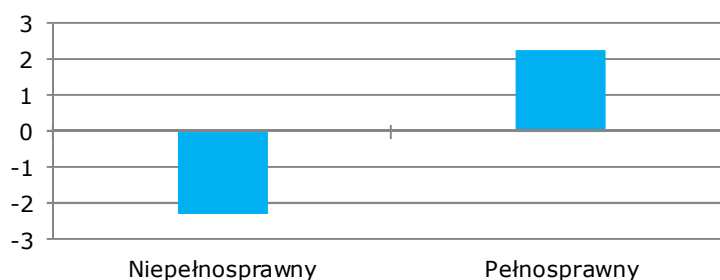
**Wykres 3: Wpływ wykształcenia na szanse podjęcia przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym pracy po zakończeniu udziału w projekcie [N=27]**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

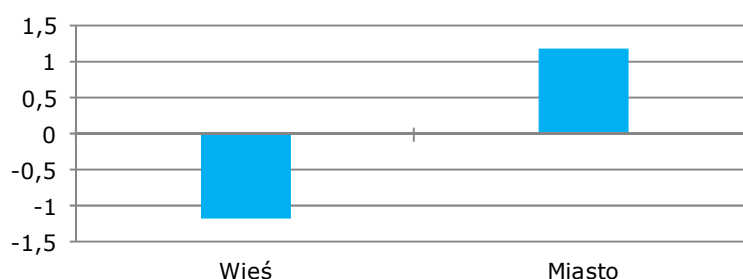
<sup>101</sup> Oś pionowa na wykresach 1-5 przedstawia użyteczność danej cechy, wyrażoną w punktach obliczonych na podstawie miejsc w rankingu, na których respondenci umieszczali posiadające ją osoby. Suma punktów użyteczności na poszczególnych wykresach wynosi zero.

**Wykres 4: Wpływ niepełnosprawności na szanse podjęcia przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym pracy po zakończeniu udziału w projekcie [N=27]**



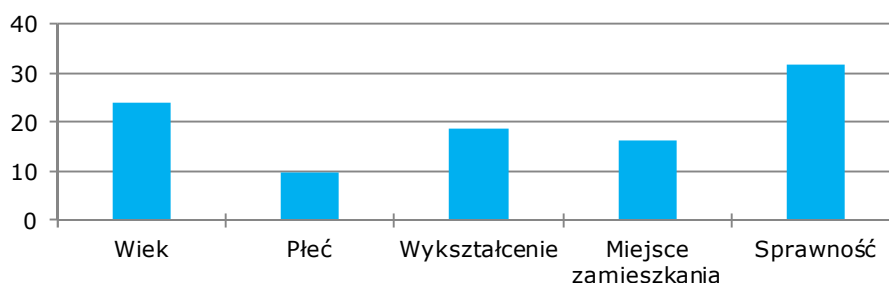
Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

**Wykres 5: Wpływ miejsca zamieszkania na szanse podjęcia przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym pracy po zakończeniu udziału w projekcie [N=27]**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

**Wykres 6: Ważność poszczególnych cech społeczno-demograficznych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, z perspektywy szans podjęcia przez nie pracy po zakończeniu udziału w projekcie [N=27]<sup>102</sup>**



Źródło: Badanie CAWI z projektodawcami Poddziałania 7.2.1 PO KL

<sup>102</sup> Oś pionowa na wykresie 6 przedstawia ważność danej cechy, wyrażoną w punktach obliczonych na podstawie miejsc w rankingu, na których respondenci umieszczali posiadające ją osoby.