



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



RAPORT Z BADAŃ EWALUACYJNYCH
PROJEKTU SYSTEMOWEGO
„AMBITNI I PRZEDSIĘBIORCZY”

współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu
Społecznego dla Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
zrealizowanego przez Miejski Urząd Pracy w Lublinie
w 2009 roku

Lublin, 2010

Realizator projektu (Beneficjent)

Miejski Urząd Pracy w Lublinie
ul. Niecała 14, 20-080 Lublin

Realizator badań ewaluacyjnych

LABORIS Konrad Konefał
Panieńszczyzna, ul. Legionistów 13
21-002 Jastków

Zespół ewaluacyjny

Katarzyna Kańczugowska
Konrad Konefał
dr Dariusz Wadowski

Podpisy członków zespołu ewaluacyjnego**Okres realizacji badania**

15 października – 11 grudnia 2010 r.

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE	4
OPIS PRZEDMIOTU I CELÓW BADANIA.....	8
METODOLOGIA BADAŃ.....	11
WYNIKI ANALIZY DOKUMENTÓW.....	14
WYNIKI BADAŃ PERSONELU PROJEKTU	24
WYNIKI BADAŃ UCZESTNIKÓW PROJEKTU	27
WYNIKI BADAŃ PRACODAWCÓW	38
PODSUMOWANIE.....	42
WNIOSKI I REKOMENDACJE	43
ANEKSY	45

STRESZCZENIE

Niniejszy raport powstał w wyniku badań ewaluacyjnych projektu systemowego „Ambitni i Przedsiębiorczy” realizowanego przez Miejski Urząd Pracy w Lublinie w roku 2009 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Badania przeprowadzono w październiku i listopadzie 2010 r. z wykorzystaniem następujących metod: analiza dokumentów (desk research), wywiady telefoniczne z uczestnikami projektu, wywiady telefoniczne z pracodawcami organizującymi staże zawodowe (CATI), pogłębiony wywiad indywidualny z osobą wskazaną we wniosku o dofinansowanie projektu jako osoba do kontaktów roboczych (IDI).

W pierwszych dwóch częściach opracowania opisano sam projekt oraz cele i metody badań. Kolejne cztery części zawierają opis uzyskanych wyników. W ostatnich dwóch zebrano najistotniejsze wnioski oraz sformułowano rekomendacje zgodnie z „Zintegrowanym Systemem Zarządzania Wnioskami i Rekomendacjami”.

W rezultacie przeprowadzonych analiz sformułowano poniżej wyszczególnione wnioski, które stanowią odpowiedzi na postawione na str. 11 i 12 pytania badawcze.

1. Cele, działania i założone wskaźniki projektu zgodne były z celami i wskaźnikami POKL i SzOP POKL (działanie 6.1.3) oraz *Programem Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Rynku Pracy miasta Lublin na lata 2007 – 2013* (str. 14-19). Projekt wpłynął na podniesienie aktywności zawodowej tysiąca pięciuset pięciu osób poprzez ich udział w trzech różnych formach wsparcia (str. 22). Należy uznać, iż zdolność do zatrudnienia wzrosła u przynajmniej 65% uczestników projektu, którzy uznają, iż obecnie lepiej radzą sobie w życiu zawodowym niż przed przystąpieniem do projektu. Przyczynił się on do wzrostu stopnia osiągnięcia każdego ze wskaźników dotyczących działania 6.1.3 POKL z wyjątkiem tych odnoszących się do osób zamieszkujących tereny wiejskie, gdyż był skierowany tylko do mieszkańców miasta Lublin. Konkretnie wartości osiągniętych wskaźników wyszczególniono na str. 23-24.
2. Najbardziej skutecznym spośród zastosowanych instrumentów (form wsparcia) było przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej zarówno w wymiarze użyteczności jak i trwałości wsparcia. W chwili badania 96% jej biorców nadal prowadziło swoje firmy lub było zatrudnionymi. Kolejną pod względem skuteczności formą wsparcia były staże. Szkolenia okazały się najmniej skuteczne (str. 30-37)

3. Miejski Urząd Pracy w trakcie realizacji projektu nie doświadczył istotnych problemów. Jedynym wpływającym na sposób zarządzania było ryzyko utraty płynności finansowej projektu spowodowane opóźnieniami w przekazywaniu przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej kolejnych transz dotacji. Problem ten rozwiązano zapewniając płynność finansową środkami z Funduszu Pracy w części „nie unijnej”. Nie wymagało to żadnych skomplikowanych zabiegów ani proszenia instytucji zewnętrznych o pomoc (str. 27).
4. Główną potrzebą i oczekiwaniem uczestników projektu było podjęcie zatrudnienia lub samo zatrudnienia oraz podniesienie lub nabycie nowych kwalifikacji. Wynika to z faktu wzięcia udziału właśnie w takich a nie innych formach wsparcia. Potrzebami, jakie zaspokoiли pracodawcy organizujący staże były chęć bezkosztowego pozyskania kolejnych „rąk do pracy” oraz sprawdzenie pracownika przed ewentualnym zatrudnieniem (str. 39).
5. Według personelu projektu nie pojawiły się istotne trudności w trakcie jego trwania i był on dość skutecznie zarządzany (str. 26-27). Potwierdzają to opinie uczestników i pracodawców. Ponad 60% odbiorców wsparcia uznało różne aspekty dotyczące sposobu realizacji projektu za jego mocne punkty, a najważniejszy – współpracę z urzędnikami – pozytywnie oceniło niemal 3/4 badanych (str. 29). Podobnie w przypadku pracodawców. Ponad 60% z nich uznało, że urzędnicy dostarczali wystarczających informacji, byli kompetentni i uprzejmi. Więcej niż 70% badanych formalności związane z organizacją stażu nie przysporzyły żadnych problemów. Niestety od 20 do 30% respondentów (w zależności od badanego aspektu) wskazywało na różne mankamenty związane z zarządzaniem projektem. Należały do nich: zbyt długie kolejki, sprzeczność lub brak informacji, nieuprzejmość urzędników (str. 38-39).
6. Beneficjent nie współpracował w ramach realizacji projektu z innymi lokalnymi instytucjami i organizacjami pozarządowymi. Współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy (IP2) ocenił pozytywnie (str. 26).
7. W przypadku zdecydowanej większości uczestników projektu, uzyskane wsparcie przyczyniło się do zmiany ich statusu na rynku pracy. Bezpośrednio w wyniku udziału w projekcie ponad 80% uczestników podniosło swoje kwalifikacje zawodowe, 47% nauczyło się poszukiwać pracy, 37% znalazło pracę, a 20% otworzyło firmę (według wskaźników monitorowania 27%). Jedynie 5% badanych uznało, iż projekt nic nie zmienił w ich życiu (str. 31).
8. Niemal 3/4 badanych twierdzi, że projekt przyczynił się do zmian w ich życiu zawodowym a ok. 65% uważa, że obecnie lepiej radzi sobie w tym obszarze niż przed otrzymaniem wsparcia (str. 30). Głównym obszarem, w jakim uczestnicy projektu odczuwają zmiany są własne umiejętności i kwalifikacje zawodowe (str. 30, 31, 34).

9. Każdy z zastosowanych w projekcie instrumentów przyczynił się do zmiany sytuacji społeczno-zawodowej uczestników. Największy wpływ miało przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, następnie staż, a najmniejszym wpływem charakteryzowały się szkolenia (str. 30-37).
10. Trwałość wsparcia projektowego w chwili badania odczuwana była przez ok. 65% badanych, którzy byli zatrudnieni bądź prowadzili własne firmy. Około 30% uczestników projektu wykorzystuje nabyte w projekcie kwalifikacje zawodowe kontynuując zadania wykonywane na stażu już w ramach umowy o pracę (str. 31). Największą trwałością wsparcia charakteryzuje się przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, następnie staż, a najmniejszą szkolenie (str. 34-37).

Ponadto, odnosząc się do celów badania stwierdzono, iż:

11. Projekt w niewystarczającym stopniu odpowiadał na problemy lokalnego rynku pracy. Założona struktura grupy docelowej dalece odbiegała od struktury populacji osób bezrobotnych. Szczególnie wyraźnie widać to na przykładzie osób długotrwale bezrobotnych. Wyraźnie, na etapie planowania, jak i realizacji osoby te zostały pominięte. Założono, iż w grupie docelowej znajdzie się ich o 43,3 punkty procentowe mniej niż w populacji, a na etapie realizacji wsparciem objęto o 42 punkty procentowe mniej osób z tej grupy niż planowano. Podobny problem dotyczył osób w wieku 50+, niepełnosprawnych oraz pozostających bez kwalifikacji zawodowych (str. 21-24).
12. W zakresie potrzeb lokalnego rynku pracy wątpliwości budzi zasadność doboru tematów szkoleń. Zarówno dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jak i z badania efektywności szkoleń organizowanych w woj. lubelskim nie przekonują o tym, iż tematy te zostały dobrane właściwie (str. 19-20).
Inaczej jest w przypadku staży i przyznania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Fakt, że w chwili badania 96% biorców tych środków nadal prowadzi własne firmy świadczyć może o potrzebie ich istnienia wynikającej z popytu na świadczone przez nią usługi (produkowane wyroby). Z faktu, że 80% badanych pracodawców uznało pracę stażysty za przydatną w swojej firmie, a 83% przyznało, że kompetencje stażysty były adekwatne do powierzonych mu zadań wynika, że forma ta została dobrze dopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy (str. 39).
13. Instrumenty wsparcia wybrane przez Beneficjenta do zastosowania w projekcie były adekwatne do jego celów. W dużym stopniu przyczyniały się do wzrostu zatrudnienia, co było wprost jednym z celów szczegółowych projektu. Pewne zastrzeżenia może budzić w tym przypadku zasadność zastosowania szkoleń, gdyż odznaczały się zdecydowanie

mniejszą użytecznością i trwałością niż pozostałe formy wsparcia. Pomimo, iż zastosowane formy w znacznym stopniu przyczyniły się do wzrostu zatrudnienia wśród osób objętych wsparciem, to jednak nie udało się osiągnąć celu głównego projektu, jakim było ograniczenia zjawiska bezrobocia (str. 22). Sytuacja w tym zakresie nawet się pogorszyła. Jest to związane ze znacznie silniejszym oddziaływaniem innych czynników niż działania podjęte w projekcie.

14. Ustalono, że istnieje związek pomiędzy rodzajem prac wykonywanych przez stażystów a późniejszym ich zatrudnieniem przez pracodawców, u których staż się odbywał. Jeśli stażyści wykonują te same prace, co inni pracownicy na tych samych stanowiskach (zawodach), mają znacznie większe szanse na pozostanie u pracodawcy już w formie umowy o pracę aniżeli ci, którzy wykonują proste prace pomocnicze (str. 41).

OPIS PRZEDMIOTU I CELÓW BADANIA

Przedstawione w niniejszym raporcie wyniki badań dotyczą zrealizowanego przez Miejski Urząd Pracy w Lublinie projektu systemowego „Ambitni i Przedsiębiorczy”. Projekt był realizowany w ramach priorytetu IV, działanie 6.1, poddziałanie 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych w okresie od 01.01.2009 do 31.12.2009 r. na terenie miasta Lublin.

Głównym celem projektu było ograniczenie zjawiska bezrobocia na terenie miasta Lublin. Założono, iż cel ten zostanie osiągnięty dzięki realizacji celów szczegółowych, do których zaliczono:

1. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej uczestników projektu
2. Podniesienie poziomu zatrudnienia wśród uczestników projektu
3. Umożliwienie uczestnikom projektu wejścia na rynek pracy

Osiągnięciu powyższych celów służyć miały zaplanowane w ramach projektu następujące działania:

1. Szkolenia dla uczestników projektu

Beneficjent zaplanował objąć trzema rodzajami szkoleń łącznie 40 osób bezrobotnych. Mogli oni wybrać szkolenia z następującego zakresu

- a. Rachunkowość budżetowa z ewidencją księgową środków pomocowych
- b. Menadżer sprzedaży
- c. Kosztorysant budowlany z obsługą AUTO-CAD

Zaplanowano, iż średni koszt wyszkolenia jednej osoby wyniesie 1247,57 zł. Uczestnikom szkoleń zapewniono stypendium szkoleniowe w wysokości 630,08 zł za cały okres udziału w szkoleniu.

2. Organizacja staży

W projekcie zaplanowano objęcie stażem 1167 osób, z czego 347 osób przez jeden miesiąc roku 2009 miało kontynuować tę formę aktywizacji zawodowej z roku 2008, a 820 osób to nowi uczestnicy projektu. Beneficjent nie określił w zakresie jakich zawodów czy branż staże mają się odbywać. Z uwagi na zmianę wysokości stypendium stażowego w trakcie realizacji projektu (od czerwca 2009 r.) przyjęto średnią jego wysokość w kwocie 1000,00 zł.

3. Przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanego z podjęciem działalności gospodarczej

Tą formą wsparcia zamierzano objąć 315 osób i podobnie jak w przypadku staży, beneficjent nie określił czego ma dotyczyć działalność gospodarcza, na którą przeznaczone będą środki. Średnia jej wysokość w projekcie została określona w kwocie 17 735,36 zł. Maksymalna możliwa do uzyskania kwota w pierwszym półroczu 2009 r. mogła wynieść 18 000,00, a w drugim 19 113,66 zł.

Oprócz wyżej wymienionych liczebności osób, w projekcie założono, iż dodatkowymi produktami będzie objęcie poradnictwem zawodowym 1175 osób oraz pośrednictwem pracy 860 osób. Oznacza to, iż poradnictwo zawodowe dotyczyć miało wszystkich osób przystępujących do udziału w projekcie jako nowi uczestnicy, a z pośrednictwa pracy skorzystać miały osoby uczestniczące w szkoleniach i stażach (tylko nowi uczestnicy).

Założono osiągnięcie następujących rezultatów twardych oraz miękkich:

Rezultaty twarde

1. Zdobycie doświadczenia zawodowego przez 1167 osób poprzez udział w stażach
2. Podniesienie lub zmiana kwalifikacji zawodowych przez 40 osób w wyniku udziału w szkoleniach
3. Utworzenie 315 nowych miejsc pracy w wyniku przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej
4. Podjęcie pracy i samozatrudnienia przez 30% beneficjentów (czyli 457 osób) w ciągu 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie

Rezultaty miękkie

1. Podwyższenie osobistych i zawodowych aspiracji
2. Zdefiniowanie celów zawodowych
3. Uświadomienie konieczności planowania własnego rozwoju zawodowego
4. Wypromowanie postaw związanych z mobilnością, elastycznością i koniecznością dostosowania się do zmieniających się warunków rynku pracy
5. Nabycie doświadczenia zawodowego
6. Wypromowanie postaw przedsiębiorczości

Beneficjent zaplanował badanie rezultatów twardych za pomocą analizy danych statystycznych zawartych w miesięcznych sprawozdaniach MGIP-01. Rezultaty miękkie miały być natomiast badane przez doradców zawodowych w formie rozmowy z uczestnikiem projektu przed rozpoczęciem korzystania ze wsparcia oraz oceny postępu w ich osiągnięciu po w trakcie i po zakończeniu udziału w projekcie.

Głównym celem badań ewaluacyjnych była ocena jakości projektu będącego przedmiotem badania oraz wpływu podejmowanych w jego ramach działań na podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia jego uczestników.

Założono także szczegółowe cele ewaluacji. Należały do nich:

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

METODOLOGIA BADAŃ

1. Kryteria ewaluacyjne i pytania badawcze

Cele badania ewaluacyjnego potraktowane zostały przez pryzmat kryteriów i szczegółowych pytań badawczych, na które starano się znaleźć odpowiedź w toku zbierania i analizy danych. Realizację projektu oceniono pod względem trafności, skuteczności, użyteczności i trwałości podejmowanych w jego ramach działań. W obrębie każdego z kryteriów postawiono następujące pytania badawcze:

A. Trafność (adekwatność)

- a. W jakim stopniu zrealizowane w projekcie działania przyczyniły się do realizacji celów i wskaźników Poddziałania 6.1.3 oraz Działania 6.1 i Priorytetu VI PO KL?
- b. Czy działania te były zgodne z *Programem Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Rynku Pracy miasta Lublin na lata 2007 – 2013*

B. Skuteczność

- a. Które z zastosowanych w projekcie instrumentów rynku pracy były najbardziej skuteczne (najlepiej przyczyniły się do realizacji celów, rezultatów i wskaźników projektu)?
- b. Jakiego rodzaju problemów doświadczył MUP w Lublinie w trakcie realizacji projektu?
- c. Jakie działania podjął w celu rozwiązania pojawiających się problemów? Z kim się kontaktował? Jakie metody i sposoby wykorzystał w celu rozwiązania problemów? Gdzie poszukiwał informacji? Od kogo uzyskał ewentualną pomoc?
- d. Jakie były potrzeby i oczekiwania uczestników i interesariuszy projektu?
- e. W jakim stopniu projekt był skutecznie zarządzany z punktu widzenia jego personelu, uczestników i interesariuszy ?
- f. Jak Miejski Urząd Pracy w Lublinie ocenia współpracę przy realizacji projektu z innymi instytucjami lokalnymi, organizacjami pozarządowymi, a także Wojewódzkim Urzędem Pracy (IP2)?

C. Użyteczność

- a. Czy i w jakim zakresie wsparcie udzielone uczestnikom projektu przyczyniło się do zmiany ich statusu na rynku pracy (uzyskali niezbędne kwalifikacje zawodowe, znaleźli i zdobyli zatrudnienie, podjęli dalsze kształcenie lub szkolenie w celu znalezienia pracy)?

- b. W jakim obszarze uczestnicy projektu odczuwają największe zmiany własnej sytuacji społeczno-zawodowej? Co dokładnie osiągnęli dzięki udziałowi w projekcie? Jak uczestnicy oceniają uzyskane wsparcie?
 - c. Dzięki zastosowaniu jakich instrumentów rynku pracy wsparcie udzielone w ramach projektu przyczyniło się do zmiany sytuacji społeczno-zawodowej uczestników projektu?
- D. Trwałość
- a. Czy wsparcie uzyskane w ramach projektu minimum 6 miesięcy wcześniej jest nadal odczuwalne? Czy wg uczestników efekty wsparcia są trwałe (czy utrzymali zdobyte dzięki wsparciu projektowemu miejsca zatrudnienia, czy uzyskane kwalifikacje zawodowe są przez nich wykorzystywane w aktualnej pracy)?

2. Metody badawcze

Udzielenie odpowiedzi na powyższe pytania wymagało zastosowania zróżnicowanych metod badawczych (jakościowych i ilościowych) oraz przeprowadzenia badań na różnych grupach.

W toku badań pozyskano dane wtórne oraz dane pierwotne. Do tych pierwszych należały sprawozdania MPiPS-01 z okresu poprzedzającego złożenie wniosku o dofinansowanie, dane z załącznika nr 2 do wniosku beneficjenta o płatność dotyczące stopnia realizacji zakładanych wskaźników oraz przepływu osób. Przeanalizowano także aktualne na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie dokumenty stanowiące dane jakościowe, które wykorzystano w niniejszych badaniach. Były to: *Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Projekty systemowe Powiatowych Urzędów Pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Rynku Pracy miasta Lublin na lata 2007 – 2013*, wniosek o dofinansowanie projektu oraz części 5, 11, 12 i 13 wniosków beneficjenta o płatność, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych* dotyczący miasta Lublin wg stanu na koniec 2008 r. i *Efektywność szkoleń dla bezrobotnych w 2008 r.* w woj. lubelskim.

Dane pierwotne pozyskano metodą indywidualnego wywiadu telefonicznego z uczestnikami projektu, którzy zakończyli w nim udział nie wcześniej niż 6 m-cy przed badaniem oraz z przedstawicielami pracodawców, u których odbywały się staże (dane ilościowe), a także za pomocą indywidualnego wywiadu pogłębionego z osobą określoną we wniosku o dofinansowanie jako osoba do kontaktów roboczych.

3. Osoby badane

Badaniem zostały objęte następujące grupy osób:

A. Osoba określona we wniosku o dofinansowanie jako osoba do kontaktów roboczych

Osoba ta udzielała informacji w toku indywidualnego wywiadu pogłębionego, którego scenariusz oraz transkrypcja stanowią aneks do niniejszego raportu

B. Uczestnicy projektu

Badaniem objęto 476 osób, które zakończyły udział projekcie nie później niż 6 miesięcy przed badaniem. Wybrane zostały one przez pracownika urzędu metodą losowania z zachowaniem stałego interwału z bazy danych formularza PEFS. Informacje od tych osób pozyskano za pomocą telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych (CATI).

C. Interesariusze projektu – pracodawcy

Była to grupa, która nie została przez Instytucję Zarządzającą POKL określona jako obowiązkowa do badania. Postanowiono jednak dowiedzieć się, jak najważniejsi partnerzy rynku pracy, jakimi są właśnie pracodawcy, oceniają współpracę z urzędem w ramach realizacji projektu, co sądzą o osobach, które w ich zakładach odbywały staż oraz czy ich praca była dla nich użyteczna. Informacje te zebrano za pomocą telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych (CATI) od 30 losowo wybranych przez pracownia urzędu przedstawicieli pracodawców.

WYNIKI ANALIZY DOKUMENTÓW

1. Zgodność celów i działań projektu z dokumentami strategicznymi i problemami lokalnego rynku pracy

1.1. Cele i wskaźniki dokumentów i wytycznych POKL

Głównym celem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest *wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej*. W zakresie jaki obejmował analizowany projekt, cel ten realizowany jest przez pierwszy cel strategiczny Programu, jakim jest *podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo*. Podobnie sformułowany został cel działania 6.1 w Szczegółowym Opisie Priorytetów POKL, który otrzymał następujące brzmienie: *Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez zatrudnienia oraz stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie*.

Należy zwrócić uwagę, iż pierwszy cel strategiczny, jak i cel działania 6.1 akcentują dwa te same aspekty. Są nimi aktywność zawodowa i zdolność do zatrudnienia. Działania podejmowane w ramach realizowanych projektów mają się przyczyniać do podniesienia poziomu obu tych kategorii. Tymczasem Beneficjent projektu systemowego formułując jego cele, nie pominął tych kategorii, ale poszedł także o krok dalej. Założył, iż poprzez realizację celów szczegółowych, którymi były: podniesienie aktywności zawodowej oraz poziomu zatrudnienia (a nie tylko zdolności do zatrudnienia), a także umożliwienie uczestnikom projektu wejścia na rynek pracy ograniczone zostanie zjawisko bezrobocia na terenie miasta Lublin (główny cel projektu). Tym samym zachował literalną zgodność z głównym celem Programu, który wprost mówi o wzroście poziomu zatrudnienia, co oczywiście przekłada się na ograniczenie zjawiska bezrobocia. Wydaje się, iż autorzy dokumentów strategicznych dotyczących Programu założyli, iż dzięki realizacji projektów podnoszących poziom aktywności zawodowej i zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez pracy wzrośnie poziom ich zatrudnienia. Beneficjent wszystkie te elementy połączył w jednym projekcie.

Warto podkreślić, iż tak sformułowane przez Beneficjenta cel główny i drugi cel szczegółowy są bardziej konkretne i wykraczają nieco poza cel strategiczny Programu i cel działania 6.1., tym samym w większym stopniu przyczyniając się do osiągnięcia głównego celu Programu.

Ponadto, należy wspomnieć, iż w celu dotyczącym działania 6.1 mowa jest o *stworzeniu warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie*. Ten aspekt nie znalazł wprost

odbicia w celach sformułowanych w projekcie, jednakże podjęte przez Beneficjenta działania bez wątpienia można uznać za takie, które przyczyniają się do jego osiągnięcia. Szczególnie dotyczy to przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej, które nie tylko pomagają osobie bezrobotnej stać się aktywną zawodowo, ale także potencjalnie stwarzają możliwości generowania nowych miejsc pracy w regionie, a więc stwarzają warunki do rozwoju aktywności zawodowej osobom bezpośrednio nie objętym wsparciem projektowym.

Podobnie, bezpośredniego odzwierciedlenia w celach projektu nie znalazł drugi cel strategiczny Programu: Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego. Projekt jednakże przyczynia się do jego osiągnięcia poprzez objęcie wsparciem osób długotrwale bezrobotnych i niepełnosprawnych, co zostało uwzględnione w składzie grupy uczestników projektu oraz w jego rezultatach i produktach.

Podjęte w projekcie działania zostały wybrane spośród możliwych do realizacji w ramach projektów systemowych określonych w Szczegółowym Opisie Priorytetów POKL i w dokumencie Projekty systemowe Powiatowych Urzędów Pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W obu tych dokumentach wskazano, iż możliwe do sfinansowania są następujące instrumenty rynku pracy: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, prace interwencyjne, wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy i przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym pomoc prawna, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności gospodarczej. Beneficjent spośród nich wybrał do realizacji szkolenia, staże oraz przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Ponadto, zgodnie z ww. dokumentem Beneficjent świadczył uczestnikom projektu niefinansowane w jego ramach usługi rynku pracy, czyli pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, co znalazło swoje odzwierciedlenie w twardych i miękkich rezultatach projektu.

Beneficjent, także zgodnie z ww. dokumentem oraz Szczegółowym Opisem Priorytetów POKL objął projektem tylko osoby zarejestrowane w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie, uwzględniając osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wymienione w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, co również zostało odzwierciedlone w produktach i rezultatach projektu.

W Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki sformułowano wskaźniki, które powinny zostać osiągnięte poprzez realizację projektów, w tym projektów systemowych. Poniżej przeprowadzono analizę zgodności celów, działań oraz zakładanych w projekcie produktów i rezultatów z tymi wskaźnikami.

A. Wskaźniki dotyczące celu głównego

- wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (15–64 lata) z 54,5% do 60%,

Projekt przyczynia się do osiągnięcia tego wskaźnika poprzez tworzenie miejsc pracy w wyniku przyznania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz poprzez staże i szkolenia zmierzające do nabycia umiejętności i doświadczenia zawodowego, co zwiększa szanse na zatrudnienie.

- spadek wartości wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym po transferach socjalnych z 21% do 14%.

Projekt zwiększając szansę na zatrudnienie i tworząc miejsca pracy dla osób prowadzących działalność gospodarczą zwiększa szansę na wzrost dochodów uczestników projektu, a tym samym przeciwdziała zjawisku ubóstwa.

B. Wskaźniki dotyczące pierwszego celu strategicznego

- wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15–24 lat z 24% do 35,2%;
- wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 25–54 lat z 71,8% do 79,7%;
- wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat z 28,1% do 35%;

Wsparcie w projekcie zostało skierowane do osób z wszystkich ww. kategorii wiekowych, z tym że pierwsza kategoria została ograniczona do osób w wieku 18-24 lata, co wynika faktu, iż tylko osoby pełnoletnie mogą być zarejestrowane jako bezrobotne.

- spadek wartości wskaźnika obciążenia dla Powiatowych Urzędów Pracy – liczby klientów przypadających na jednego doradcę zawodowego – z 2 648 do 1 770 osób

Projekt stawiając sobie za cel ograniczenie zjawiska bezrobocia na terenie miasta Lublin, a więc zmniejszenie liczby osób bezrobotnych przyczynia się do osiągnięcia tego wskaźnika

C. Wskaźniki dotyczące drugiego celu strategicznego

W zakresie potencjalnego oddziaływania projektu rozpatrywać można tylko dwa pierwsze wskaźniki dotyczące tego celu. Pozostałe dwa nie są związane z obszarem wsparcia świadczonego w projekcie.

- wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 15–64 lat z 17,3% do 23%;
- spadek stopy bezrobocia długookresowego z 7,8% do 3%

Wsparciem w ramach projektu zaplanowano objąć zarówno osoby bezrobotne długotrwale, jak i niepełnosprawne. Znalazło to odzwierciedlenie w produktach i rezultatach projektu.

D. Wskaźniki dotyczące działania 6.1 określone w SzOP POKL

Tabela 1. Wykaz wskaźników dotyczących działania 6.1.
uwzględnionych i nie uwzględnionych w projekcie

Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie	określono
- w tym liczba osób w wieku 15-24 lata	określono
- w tym liczba osób w wieku 15-24 lata zamieszkujących obszary wiejskie	<i>nie dotyczy</i>
- w tym liczba osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy	<i>nie określono</i>
a) w tym liczba osób niepełnosprawnych	określono
b) w tym liczba osób długotrwale bezrobotnych	określono
c) w tym liczba osób z terenów wiejskich	<i>nie dotyczy</i>
- w tym liczba osób w wieku 50-64 lata	określono
- w tym liczba osób, które zostały objęte Indywidualnym Planem Działania	<i>nie określono</i>
Liczba kluczowych pracowników PSZ, którzy zakończyli udział w szkoleniach realizowanych w systemie pozaszkolnym, istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy	<i>projekt nie zakładał wsparcia dla pracowników urzędu</i>
Liczba osób, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej	określono
- w tym liczba osób w wieku 15-24 lata	określono
- w tym liczba osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy	<i>nie określono</i>
a) w tym liczba osób niepełnosprawnych	określono
b) w tym liczba osób długotrwale bezrobotnych	określono
c) w tym liczba osób z terenów wiejskich	<i>nie dotyczy</i>
- w tym liczba osób w wieku 50-64 lata	określono
Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej	<i>nie określono</i>

W projekcie nie uwzględniono wskaźnika: *Liczba kluczowych pracowników, którzy zakończyli udział w szkoleniach realizowanych w systemie pozaszkolnym, istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy*, gdyż projekt nie dotyczył wsparcia pracowników. Nie określono także *liczby osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy* zarówno w przypadku osób, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej, jak i osób, które zakończyły udział w projekcie, jednakże kategorie te są składową bardziej szczegółowych (liczba osób niepełnosprawnych i długotrwale bezrobotnych), które w projekcie zostały określone. Można zatem uznać, iż wskaźnik, który polega na agregacji szczegółowych został de facto w projekcie uwzględniony. Nie wskazano także wartości liczbowej wskaźnika:

Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej, ale w załączniku nr 2 do wniosku o płatność wykazywano wartości takie same jak we wskaźniku: Liczba osób, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej, stąd można uznać, iż także ten wskaźnik de facto został określony.

Można zatem uznać, iż w projekcie założono realizację wszystkich wskaźników dotyczących działania 6.1, z wyjątkiem odnoszącego się do pracowników urzędu.

1.2. Cele i wskaźniki Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Rynku Pracy miasta Lublin

Projekt wpisywał się także w realizację *Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Rynku Pracy miasta Lublin na lata 2007 – 2013* w zakresie realizacji części celu głównego oraz trzech pierwszych celów szczegółowych. Celem głównym tego programu jest *ograniczenie bezrobocia i rozwój społeczny mieszkańców Lublina osiągnięty dzięki efektywnej współpracy partnerów wszystkich sektorów lokalnego rynku pracy*. Pierwsza część tego celu znajduje literalne odzwierciedlenie w celu głównym projektu. Druga jego część nie jest natomiast realizowana, gdyż projekt nie zakłada współpracy z innymi partnerami lokalnego rynku pracy. W ramach realizacji trzech pierwszych celów szczegółowych *Programu Aktywizacji* projekt, poprzez wsparcie osób bezrobotnych (w tym będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy) w formie szkoleń, staży, przyznania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy przyczynia się do osiągnięcia następujących wskaźników:

1. Wsparcie osób bezrobotnych i poszukujących pracy
 - ilość projektów i programów organizowanych na rzecz osób bezrobotnych;
 - ilość osób bezrobotnych objętych projektami i programami;
 - ilość zajęć aktywizacyjnych;
 - ilość osób bezrobotnych, które skorzystały z poszczególnych instrumentów rynku pracy;
 - ilość przeprowadzonych szkoleń;
 - ilość osób przeszkolonych;
 - ilość udzielonych porad zawodowych;
2. Organizacja działań wspomagających osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Te same wskaźniki jak w przypadku celu pierwszego
3. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości
 - ilość osób bezrobotnych objętych projektami i programami;
 - ilość osób bezrobotnych, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej;
 - ilość udzielonych porad zawodowych osobom bezrobotnym;

1.3. Problemy lokalnego rynku pracy

W końcu grudnia 2008 r., czyli w dniu poprzedzającym rozpoczęcie projektu stopa bezrobocia w Lublinie wynosiła 7,4%, co oznacza, iż zarejestrowanych jako bezrobotne było 11 592 osób, z czego 53,8% stanowiły kobiety. W *Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Rynku Pracy miasta Lublin na lata 2007 – 2013* wskazano dwa główne problemy lokalnego rynku pracy, które w dniu rozpoczęcia projektu można uznać za nadal aktualne. Należą do nich 1) tzw. bezrobocie strukturalne i 2) wysoki odsetek bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza osób długotrwale bezrobotnych. W zakresie pierwszego z nich wskazuję się, iż przyczynami są:

- Ograniczona migracja wewnętrzna spowodowana wysokimi kosztami finansowymi (np. mieszkanie) i społecznymi (np. więzy rodzinne)
- Niedostosowanie kwalifikacji osób poszukujących pracy do potrzeb i wymagań stawianych przez pracodawców

O ile pierwsza z wymienionych przyczyn nie leży w zasięgu oddziaływania projektu, o tyle na drugą projekt jest w stanie wpływać. Doskonałą formą dostosowania kwalifikacji do potrzeb i wymagań pracodawców są staże, na które w projekcie zamierzano skierować 820 nowych uczestników. W czasie stażu bezrobotny może nauczyć się wielu rzeczy, których wymaga od niego pracodawca zanim go zatrudni. Widząc perspektywę na zatrudnienie może także podjąć dodatkowe szkolenia lub w inny sposób uzupełnić swoje kwalifikacje.

Formą przystosowania kwalifikacji do wymagań pracodawców są także szkolenia. W projekcie zaplanowano zorganizowanie ich w trzech tematach: Rachunkowość budżetowa z ewidencją środków pomocowych, menadżer sprzedaży oraz kosztorysant budowlany z obsługą AUTO-CAD. Spośród zawodów, do wykonywania których ww. kursy przygotowały jedynie kosztorysant budowlany był zawodem deficytowym¹. W roku 2008 w tym zawodzie wpłynęło do urzędu 8 ofert pracy, zarejestrowały się zaś 3 osoby bezrobotne. Efektywność szkolenia² zorganizowanego w pokrewnym temacie (kurs AUTO-CAD) w roku 2008 wyniosła 36,4% przy średniej wszystkich szkoleń 32,9%. Zawody specjalistyczne w zakresie rachunkowości nie zostały ujęte w raporcie z Monitoringu. Natomiast szkolenie zorganizowane w 2008 r. w pokrewnym temacie (księgowość w zakresie rozliczania projektów unijnych) uzyskało wskaźnik efektywności na poziomie 81,8%. W Monitoringu nie wymieniono także zawodów kierowniczych związanych ze sprzedażą. W roku 2008 nie zorganizowano w woj. lubelskim także kursu w tym lub pokrewnym temacie. Pewne światło na zasadność wyboru

¹ Dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych za rok 2008 – opracowanie MUP w Lublinie

² Efektywność szkoleń dla bezrobotnych w 2008 r. (w woj. lubelskim) – opracowanie WUP w Lublinie

tego tematu szkolenia w projekcie rzuca informacja o tym, że zawód specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży) był w 2008 r. zawodem nadwyżkowym i uzyskał wskaźnik intensywności nadwyżki w wysokości 0,35.

W zakresie drugiego zarysowanego w Programie Aktywizacji problemu należy zwrócić uwagę, iż ponad połowa zarejestrowanych w urzędzie, wg sprawozdania MPiPS na koniec grudnia 2008 r., pozostawała bez pracy dłużej niż 12 miesięcy w ciągu kolejnych 24 m-cy (długotrwale bezrobotni – 52,5%). Z tego samego źródła wynika, iż odsetki pozostałych osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy kształtowały się następująco:

- Osoby do 25 roku życia – 15,08%
- Osoby powyżej 50 roku życia – 24,1%
- Osoby bez kwalifikacji zawodowych – 38,7%
- Osoby samotnie wychowujące dziecko do 18 roku życia – 6,53%
- Osoby niepełnosprawne – 6,1%

Beneficjent systemowy zaplanował dla ww. grup osób (oprócz wymienionej jako przedostatnia) wsparcie liczbowo określając jego zakres.

Poniższe tabele pokazują odsetki osób z grup, dla których zaplanowano i zrealizowano wsparcie w projekcie w relacji do odsetków w populacji osób bezrobotnych w Lublinie.

Tabela 2. Porównanie odsetków kategorii osób bezrobotnych w populacji zarejestrowanych w MUP w Lublinie³ i zaplanowanych do objęcia wsparciem w ramach projektu

Zaplanowane w projekcie grupy do objęcia wsparciem	Odsetek osób w ogóle bezrobotnych	Planowane odsetki uczestników projektu			
		staże	szkolenia	dotacje ⁴	RAZEM
Osoby do 25r. ż i do 27 r. ż. ⁵	20,4%	83,1%	10,0%	9,8%	66,0%
Długotrwale bezrobotni	52,5%	7,3%	12,5%	18,7%	9,8%
Osoby po 50 r. ż.	24,1%	1,0%	7,5%	5,4%	2,1%
Osoby bez kwalifikacji, doświadczenia i wykształcenia średniego ⁶	38,7%	8,0%	20,0%	13,0%	9,3%
Niepełnosprawni	6,1%	0,6%	5,0%	0,3%	0,7%

³ Stan na koniec roku 2008 wg MPiPS-01

⁴ W opisie kategorii przedstawionych w tabeli użyto w celu zachowania przejrzystości słowa „dotacja”. Oznacza to jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

⁵ Osoby, które nie ukończyły 25 roku życia oraz osoby, które nie ukończyły 27 roku życia w okresie 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej

⁶ Osoby bez kwalifikacji zawodowych, osoby bez doświadczenia zawodowego oraz osoby bez wykształcenia średniego. W projekcie te trzy kategorie osób traktowane są łącznie. Ponieważ nie są to jednak grupy rozłączne w kolumnie populacja przedstawiono tylko odsetek osób bez kwalifikacji zawodowych.

Tabela 3. Porównanie odsetków kategorii osób bezrobotnych w populacji zarejestrowanych w MUP w Lublinie i tych, którym w ramach projektu udzielono wsparcie⁷

Zaplanowane w projekcie grupy do objęcia wsparciem	Odsetek osób w ogóle bezrobotnych	Zrealizowane odsetki uczestników projektu	
		dotacje ⁸	RAZEM
Osoby do 25r. ż i do 27 r. ż.	20,4%	14,1%	46,9%
Długotrwale bezrobotni	52,5%	18,8%	7,8%
Osoby po 50 r. ż.	24,1%	3,5%	4,1%
Niepełnosprawni	6,1%	0,3%	0,7%

Zarówno wartości wskaźników zrealizowanych, jak i zaplanowanych wskazują, iż struktura osób, które zaplanowano objąć wsparciem, jak i objęto jest różna od struktury populacji zarejestrowanych w urzędzie w zakresie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W projekcie zdecydowanie nadreprezentowane są osoby młode (do 25 i 27 r. ż.), których odsetek w grupie osób zaplanowanych do objęcia wsparciem wynosił 66%, a wśród osób, którym wsparcie zostało udzielone 46,9% wobec 20,4% w populacji zarejestrowanych w urzędzie. Znacznie mniejszą reprezentację niż w populacji posiadały w projekcie pozostałe grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dysproporcja widoczna jest zwłaszcza w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych. W populacji stanowią one 52,5%, podczas gdy wsparciem zaplanowano objąć tylko 9,8%, a objęto 7,8% ogółu uczestników projektu.

2. Realizacja celów i wskaźników projektu

Głównym celem projektu było ograniczenie zjawiska bezrobocia na terenie miasta Lublin. Odnosząc się do stopnia jego realizacji należy zwrócić uwagę, iż stopa bezrobocia w Lublinie w dzień poprzedzający rozpoczęcie projektu wynosiła 7,4%, zaś w dniu jego zakończenia 9,3%. Odnosząc się natomiast bezpośrednio do celów szczegółowych trzeba wskazać, iż:

- A. *Podniesienie aktywności zawodowej uczestników projektu.* Wszyscy uczestnicy projektu wzięli udział w formach wymagających aktywności zawodowej. W szczególności tymi formami są staże i udzielenie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, w których wzięło udział ponad 97% uczestników projektu.
- B. *Podniesienie poziomu zatrudnienia wśród uczestników projektu.* Samozatrudnienie dzięki uzyskaniu jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej stało się

⁷ Wg załącznika nr 2 do wniosku o płatność – osoby, które zakończyły udział w projekcie. Wartości zagregowane z czterech kwartałów 2009 r. Wartości dla staży i szkoleń nie były w sprawozdaniach wykazywane.

⁸ Jak w przypisie 4

udziałem 313 osób, 47 osób przerwało staż z powodu podjęcia zatrudnienia, a część spośród pozostałych uczestników projektu została wyrejestrowana z ewidencji bezrobotnych z powodu rozpoczęcia pracy w ciągu 6 m-cy od ukończenia udziału w projekcie.

- C. *Umożliwienie uczestnikom projektu wejścia na rynek pracy.* Każdy uczestnik projektu brał udział w formach, które zwiększały jego szansę na wejście (w tym powrót) na rynek pracy.

W projekcie założono osiągnięcie czterech rezultatów twardych. Poniższa tabela pokazuje stopień ich realizacji.

Tabela 4. Zaplanowane i zrealizowane wartości rezultatów twardych

	wartość docelowa	wartość osiągnięta	
		rozpoczęte lub kontynuowane	zakończone
1. zdobycie doświadczenia zawodowego przez 1167 osób poprzez udział w stażach	1167	1150	749 ⁹
2. nabycie, podniesienie lub zmiana kwalifikacji 40 osób w wyniku udziału w szkoleniach	40	42	41
3. utworzenie 315 nowych miejsc pracy w wyniku przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej	315	313	313
4. podjęcie pracy i samozatrudnienia przez 30% beneficjentów w ciągu 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie	245 ¹⁰ 30%	---	360 ¹¹ 149,9%

Założono także osiągnięcie rezultatów miękkich, takich jak: podwyższenie zawodowych i osobistych aspiracji, zdefiniowanie celów zawodowych, uświadomienie konieczności planowania własnego rozwoju zawodowego, wypromowanie postaw związanych z mobilnością, elastycznością i koniecznością dostosowania się do zmieniających się warunków rynku pracy, nabycie doświadczenia zawodowego i wypromowanie postaw przedsiębiorczości. Nie wskazano jednak jakiej liczby osób te rezultaty mają dotyczyć. Ich badanie miało odbywać się poprzez ocenę doradcy zawodowego przeprowadzoną w wyniku spotkania z uczestnikiem na początku i na końcu jego udziału w projekcie. W trakcie realizacji

⁹ Ponadto 351 osób kontynuowało w 2010 r. staż rozpoczęty w roku 2009, a 47 podjęło w trakcie jego trwania zatrudnienie

¹⁰ 30% z 816, czyli z różnicy zaplanowanej liczby staży w roku 2009 i liczby staży trwających w roku 2010 (nie zakończonych w roku 2009)

¹¹ Wartość obejmuje 313 osób, którym przyznano jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz 47, które przerwały staż w związku z podjęciem zatrudnienia. Beneficjent nie dostarczył autorom raportu danych dokumentujących liczbę pozostałych osób, które podjęły zatrudnienie w ciągu 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie

badań i sporządzania niniejszego raportu Beneficjent nie dostarczył dokumentów potwierdzających osiągnięcie tych rezultatów.

Beneficjent założył także wymienione w poniższych tabelach wskaźniki monitorowania. Poniżej wypisano również wartości i stopień ich osiągnięcia w projekcie.

Tabela 5a-c. Zaplanowane i zrealizowane wartości wskaźników monitorowania

a. Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie			
	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta	% realizacji
w tym liczba osób w wieku 15-24 lata	525	524	99,8
w tym liczba osób niepełnosprawnych	10	8	80
w tym liczba osób długotrwale bezrobotnych	149	87	58
w tym liczba osób w wieku 50-64 lata	32	46	143

b. Liczba osób, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej			
w tym liczba osób w wieku 15-24 lata	46	44	95
w tym liczba osób niepełnosprawnych	1	1	100
w tym liczba osób długotrwale bezrobotnych	59	59	100
w tym liczba osób w wieku 50-64 lata	24	11	45
w tym liczba osób bez kwalifikacji zawodowych	41	brak danych	

c. Liczba osób bezrobotnych, które otrzymały wsparcie w ramach projektu w okresie pierwszych 100 dni od dnia zarejestrowania w urzędzie pracy w grupie osób młodych (15-24 lata)	220	475	216
--	-----	-----	------------

Należy zwrócić uwagę, iż największych trudności Beneficjent doświadczył w zakresie objęcia wsparciem osób długotrwale bezrobotnych oraz przyznania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej osobom w wieku 50-64 lata. Osoby te natomiast znacznie chętniej korzystały z innych form wsparcia projektowego, co wyraża się w wyższej niż 100% wartości wskaźnika osób w tym wieku, które zakończyły udział projekcie. Bardzo wysoki wskaźnik osiągnięto także w przypadku osób, które zostały objęte wsparciem w ciągu pierwszych 100 dni od momentu zarejestrowania w urzędzie.

WYNIKI BADAŃ PERSONELU PROJEKTU

Badanie przeprowadzono metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego z osobą wskazaną we wniosku o dofinansowanie jako osoba do kontaktów roboczych. Niewielką część informacji pozyskano także w rozmowie telefonicznej i osobistej poza wywiadem.

1. Dobór instrumentów rynku pracy

W projekcie zastosowano następujące instrumenty rynku pracy: poradnictwo zawodowe z wykorzystaniem indywidualnego planu działania, pośrednictwo pracy, przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, staże i szkolenia. Akurat te formy wsparcia wybrano do zastosowania w projekcie ze względu na to, iż są to podstawowe formy, jakimi dysponuje urząd oraz z powodu dużego zainteresowania nimi ze strony osób bezrobotnych. Istotnym czynnikiem mającym wpływ na decyzję o zastosowanych formach i liczbie osób w nich uczestniczących miały wytyczne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie (IP2) dotyczące oczekiwanych wartości wskaźników dla projektów systemowych.

Uczestnicy mieli do wyboru dwie ścieżki wsparcia: poradnictwo zawodowe – pośrednictwo pracy – staż lub poradnictwo zawodowe – przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Każda z zastosowanych w projekcie form wsparcia przyczyniała się do realizacji celów projektu. Z punktu widzenia celu głównego, jakim było ograniczenie bezrobocia (podjęcie zatrudnienia przez uczestników projektu) najbardziej skuteczne jest przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Umożliwia ono realizację swoich planów bez oczekiwania na ofertę pracy.

Osoba badana uważa, iż tego typu projekty systemowe przede wszystkim przyczyniają się do rozwiązania głównego lokalnego problemu społecznego, jakim jest bezrobocie. Oddziałują także na ograniczanie ubóstwa, jak również umożliwiają nabywanie doświadczenia zawodowego, podnoszą motywację do poszukiwania pracy i zwiększają pewność siebie wśród odbiorców wsparcia.

2. Zarządzanie projektem

Osoba udzielająca informacji oceniła, iż przepływ informacji pomiędzy urzędnikami realizującymi projekt a jego uczestnikami był właściwy i wystarczający. Za każdym razem osoby bezrobotne były informowane o dalszych etapach wsparcia oraz o współfinansowaniu projektu ze środków Unii Europejskiej. Komunikacja w tym aspekcie nie nastroczała problemów.

Projekt realizowany był przez pracowników zatrudnionych w różnych komórkach organizacyjnych urzędu odpowiedzialnych za realizację poszczególnych form wsparcia. Stricte do realizacji projektu przeznaczona jest zaś jedna osoba, która spina wszystkie działania. W zakresie jej obowiązków jest monitoring, prowadzenie dokumentacji rzeczowej, kontakty z uczestnikami projektu oraz kontakty z Instytucją Pośredniczącą i innymi instytucjami. Sprawy finansowe, wraz ze sporządzaniem części finansowej wniosku o płatność prowadzi druga osoba – pracownik działu księgowego.

Rozmówca do najważniejszych czynników, od których zależy powodzenie projektu w aspekcie zarządzania zaliczył:

- a. Kompetencje i ilość personelu
- b. Przepływ informacji pomiędzy pracownikami i referatami urzędu
- c. Przepływy finansowe
- d. Nabór uczestników i promocja
- e. Wybór i organizacja miejsc stażu

Beneficjent przy realizacji projektu nie współpracował formalnie ani nieformalnie z innymi urzędami pracy i podmiotami zewnętrznymi. Osoba udzielająca informacji uważała, iż urząd posiada wystarczające doświadczenie i zasoby niezbędne do skutecznej realizacji projektu, więc taka współpraca nie była potrzebna. Współpracę z Instytucją Pośredniczącą oceniła pozytywnie.

3. Trudności w realizacji projektu

Osoba udzielająca informacji uważa, iż wysokość kwoty przeznaczonej na realizację projektu była wystarczająca. Jednak gdyby miała możliwość dysponowania większą, jej zdaniem powinna zostać przeznaczona na przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, gdyż ta forma wsparcia cieszy się największym zainteresowaniem. Nie wszystkie jednak środki w projekcie mogą zostać na ten cel przeznaczone, gdyż jest duża grupa osób, która nie wykazuje zainteresowania, motywacji czy po prostu nie ma wystarczających kompetencji do podjęcia tego typu działalności. Dla nich muszą istnieć inne formy wsparcia. Urząd nie jest natomiast zobligowany żadnymi wskaźnikami w tym aspekcie.

Urząd dysponuje wystarczającymi zasobami do realizacji tego typu projektów, choć jest to stwierdzenie względne i odnosi się do relacji liczby osób do wielkości pomieszczeń, w których realizowany był projekt. Większa ilość osób do obsługi projektu byłaby wskazana, choć w obecnych warunkach lokalowych nie byłoby to możliwe. Gdyby jednak była taka możliwość, to dodatkowa osoba mogłaby zająć się częścią spraw dotyczących monitoringu, dokumentacji, kontaktów z uczestnikami projektu. W ten sposób zakres obowiązków byłby rozłożony na dwie

osoby, przez co każda z nich miałaby więcej czasu i mogła solidniej realizować swoje zadania, co przy tak dużym projekcie jest bardzo istotne.

Realizacja działań w projekcie zasadniczo odbywała się zgodnie harmonogramem i nie było w tym zakresie znaczących trudności. Kilkudniowe opóźnienie skutkujące przesunięciem wartości wykazywanych w sprawozdaniu na kolejny miesiąc miało miejsce w okolicach wakacji. Nie wpłynęło to jednak w istotny sposób na harmonogram realizacji projektu. Urząd ma w tym zakresie wystarczające doświadczenie, by terminowo realizować projektowe zadania.

W trakcie projektu pojawił się jeden główny problem. Dotyczył on opóźnień w przekazywaniu kolejnych transz dotacji grożących utratą płynności finansowej. Problem ten rozwiązano poprzez zabezpieczenie płynności finansowej projektu środkami pochodzącymi z Funduszu Pracy w części niefinansowanej z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Osoba badana nie dostrzega takich przeszkód w realizacji projektów systemowych, które w znaczącym stopniu utrudniałyby ich prowadzenie. Jako główną barierę, która w pewnym stopniu utrudnia sprawną realizację projektów systemowych wskazała przepisy prawa na poziomie ustaw i rozporządzeń. Wielość możliwych interpretacji oraz niedopasowanie tych przepisów do wyjątkowych sytuacji powoduje konieczność zwracania się z prośbą do ministerstwa o wyjaśnienia. Jest to problem dalece wykraczający poza kompetencje i możliwości oddziaływania urzędu, toteż rozmówcy trudno było wskazać, w jaki sposób mógłby on zostać rozwiązany. Kluczem do poprawy sytuacji w tym obszarze jest stanowienie dobrego prawa, do czego powołane są centralne organy państwa, takie jak rząd i parlament.

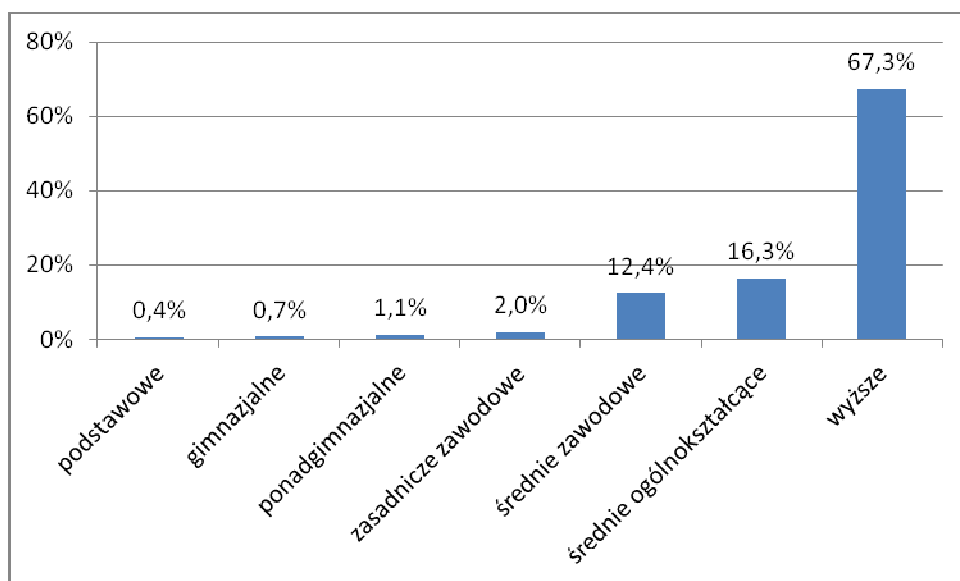
WYNIKI BADAŃ UCZESTNIKÓW PROJEKTU

Badania zrealizowano za pomocą telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego (CATI) na próbie 476 osób, z którymi udało się skontaktować i które zgodziły się udzielić odpowiedzi. Zostały one wyłonione spośród 723, których dane kontaktowe przekazał urząd pracy wykonawcy badania. Te zaś zostały wylosowane z bazy danych PEFS, z zastrzeżeniem, że do badania wybrano wszystkie osoby, które uczestniczyły w szkoleniach (40 osób). Próba badawcza stanowiła zatem 31,27% populacji uczestników projektu.

1. Opis próby badawczej

Wśród osób badanych znalazło się 355, które odbyły staż, 27 uczestników szkoleń oraz 94 osoby, które uzyskały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Stanowiło to odpowiednio 30,41, 65,85 oraz 29,84 procent populacji. W zakresie staży oraz środków na działalność gospodarczą próba badawcza stanowiła zatem odzwierciedlenie struktury populacji. Większy odsetek uczestników szkoleń w próbie badawczej niż w populacji spowodowany był chęcią uzyskania wystarczającej do wyciągania wniosków liczby osób badanych. W gronie respondentów kobiety stanowiły 62,69%, mężczyźni 37,32%. Średnia wieku badanych osób wyniosła 29,32 lata, zaś połowa badanych miała 26 lub mniej lat. Najczęściej występującym wiekiem respondentów było właśnie 26 lat (122 osoby). Najmłodszy respondent ukończył 21, a najstarszy 60 rok życia. Niemal wszyscy badani uczestniczyli w projekcie dłużej niż 3 miesiące i miało to miejsce w całości w roku 2009. Strukturę próby badawczej według wykształcenia pokazuje rys nr 1.

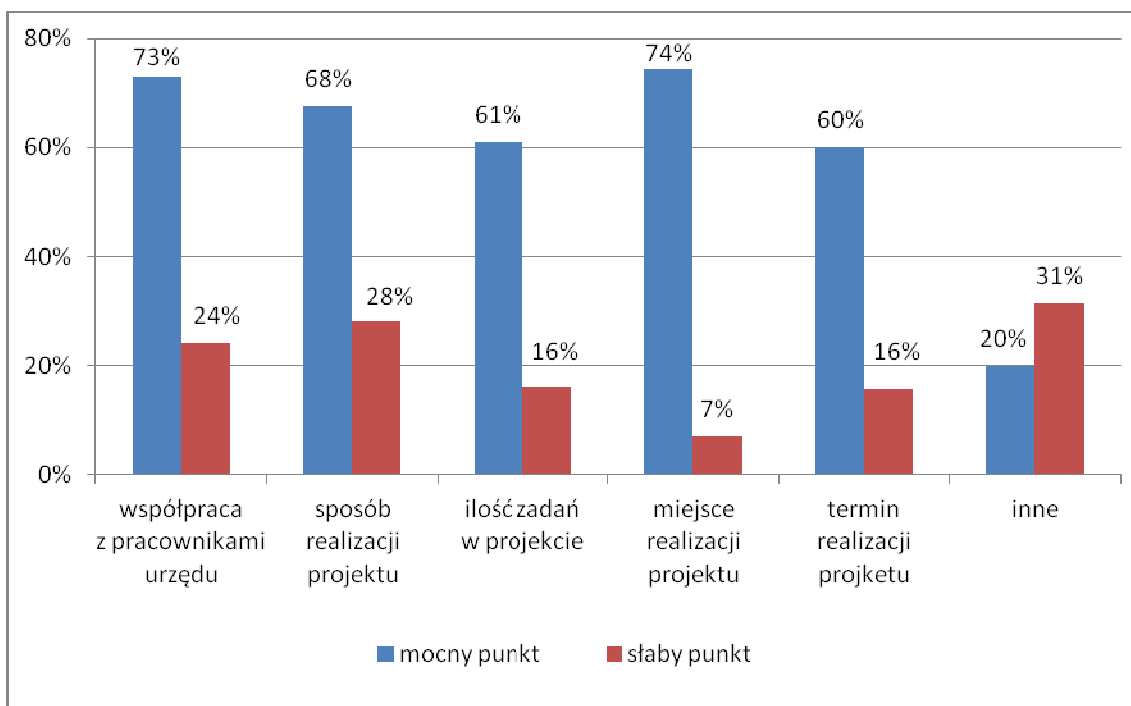
Rysunek 1. Struktura próby badawczej uczestników projektu według wykształcenia



2. Ocena jakości projektu (skuteczność)

Badanych poproszono o określenie czy wymienione na rys. 2 kwestie stanowiły według nich mocną czy słabą stronę realizacji projektu. Zdecydowana większość odpowiedzi wskazuje na ocenę pozytywną w każdym aspekcie, o który pytano. Ocen negatywnych było w każdym przypadku mniej niż 25%.

Rysunek 2. Mocne i słabe strony projektu według jego uczestników



Osoby, które uznały współpracę z urzędnikami za mocną stronę projektu wskazywały na ich wystarczające kompetencje, dobry kontakt, życzliwość i chęć niesienia pomocy. Respondenci wyrażający zdanie przeciwne najczęściej jako powód swojej opinii podawali długie kolejki oraz konieczność odbycia kilku comiesięcznych wizyt przed skierowaniem na staż. Sporadycznie narzekali również na to, iż otrzymywali niewystarczające bądź sprzeczne informacje.

Oceniając sposób realizacji projektu stażyści uznający to za mocną stronę projektu (75%) wskazywali na to, iż w miejscu odbywania stażu wiele mogli się nauczyć oraz nabyć doświadczenia związanego z branżą i kontaktem z ludźmi (współpracownikami, klientami). Ci, którzy byli przeciwnego zdania najczęściej wymieniali takie niedogodności jak zbyt niskie stypendium, brak możliwości zatrudnienia oraz zbyt monotony i dający niewiele możliwości nauki program stażu.

85% uczestników szkoleń uznało sposób realizacji projektu za mocny jego punkt. Uzasadniając swoją opinię wskazywali na ciekawy zakres treści szkoleniowych oraz możliwość poznania

i kontaktu z innymi ludźmi. Jednakże ponad połowa wszystkich uczestników szkoleń dostrzegła ich mankamenty. Przede wszystkim mówili o zbyt powierzchownym programie szkoleń dającym zbyt mało umiejętności praktycznych.

Z kolei większość osób (ok. 70%), które uzyskały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej sposobu realizacji projektu nie uznały ani za mocną ani za słabą jego stronę.

Odnosząc się do ilości i rodzaju zadań w projekcie stażyści uznający ten aspekt za mocny jego punkt mówili o tym, iż zadania zawodowe wykonywane podczas stażu nie były dla nich trudne. Podobnie wyrażali się uczestnicy szkoleń o zadaniach składających się na program szkoleniowy. Większość osób, które uzyskały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej twierdziły, że dość łatwe było wypełnienie wniosku, jak również wszelkie inne sprawy związane z ich uzyskaniem.

Oceniając miejsce realizacji projektu zdecydowana większość badanych uznających tę sprawę za mocną stronę projektu uzasadniała swoje zdanie bliskością do miejsca zamieszkania i/lub dobrą dostępnością komunikacyjną. Stażyści mieli na uwadze miejsca realizacji stażu, uczestnicy szkoleń miejsca, w których się one odbywały, a biorcy środków na działalność gospodarczą siedzibę urzędu pracy.

Oceniając termin realizacji projektu zdecydowana większość badanych wskazywała, że wsparcie otrzymali w dogodnym dla siebie momencie, dość szybko po złożeniu wniosku. Stażyści podkreślali również dogodne dla siebie godziny odbywania stażu u pracodawców. Około 10% badanych stwierdziło jednak, iż zbyt długo musieli oczekiwać na decyzję o przyznaniu wsparcia.

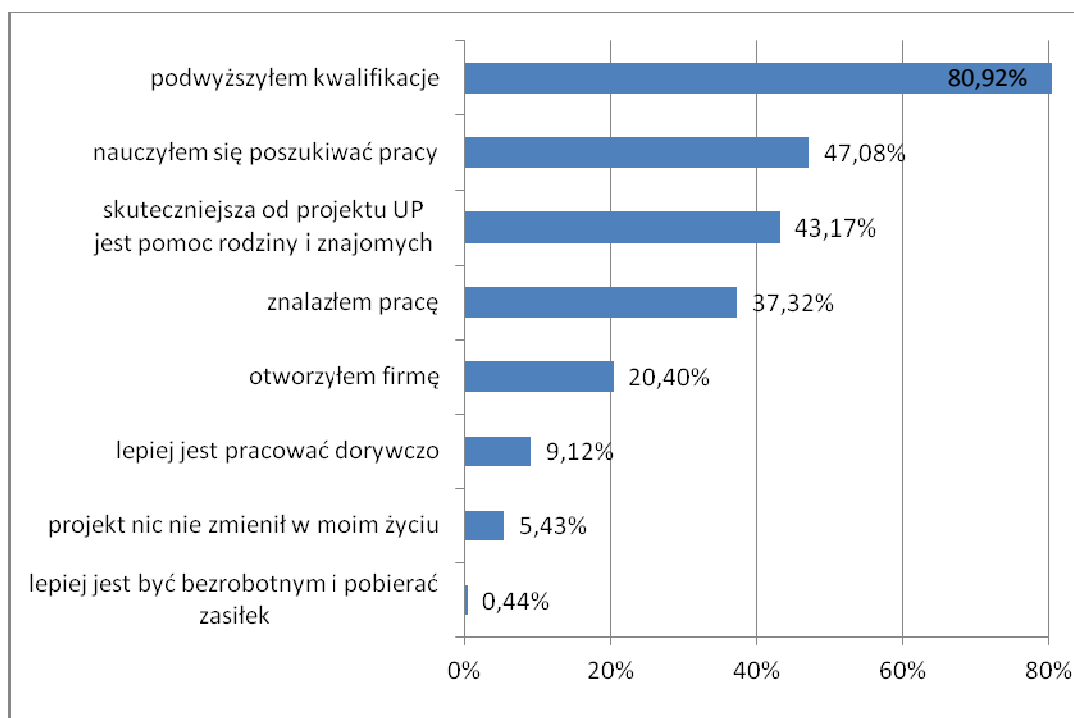
Wśród odpowiedzi udzielonych na pytanie o inne mocne i słabe strony projektu przeważały odpowiedzi związane z możliwością uzyskania zatrudnienia i nabycia nowych umiejętności (plusy) oraz brakiem możliwości przedłużenia stażu i z nieuzyskaniem zatrudnienia po jego zakończeniu.

3. Użyteczność udzielonego wsparcia

Udział w projekcie przyczynił się do zmian w życiu zawodowym niemal 74,5% osób badanych. 72,5% z nich deklarowało, że uzyskana pomoc była raczej lub zdecydowanie skuteczna. Najczęściej wskazywaną korzyścią odniesioną w wyniku udziału w projekcie był wzrost własnych kwalifikacji i umiejętności. Spośród wielu możliwych ten aspekt wybrało najwięcej (44,69%) badanych, a ze zdaniem „dzięki udziałowi w projekcie podwyższyłem kwalifikacje” zgodziło się niemal 81%. Nauczenie się samodzielnego poszukiwania pracy oraz podjęcie zatrudnienia to dwie kolejne najczęściej wskazywane korzyści. Z twierdzeniami ich

dotyczącymi zgodziło się odpowiednio 47,08% i 37,32% ankietowanych. Znalezienie pracy bądź założenie firmy stało się z kolei udziałem łącznie niemal 58% uczestników projektu. Jednocześnie, niestety aż 43,17% respondentów twierdzi, iż bardziej skuteczna od projektu urzędu pracy jest pomoc rodziny i znajomych.

Rysunek 3. Użyteczność wsparcia udzielonego w projekcie według jego uczestników



3.1. Użyteczność staży

Podstawową użytecznością, jakiej oczekuje większość stażystów jest możliwość zatrudnienia po zakończeniu stażu w miejscu, gdzie był on zorganizowany. Szansę sprawdzenia się jako pracownik otrzymało jednak tylko 30% stażystów, a kolejne 4% uznało, iż właśnie dzięki udziałowi w projekcie znalazło pracę gdzie indziej. Nie jest to jednak jedyna korzyść, jaką odbiorca tej formy wsparcia mógł odnieść. 70% stażystów stwierdziło, iż pomoc otrzymana w projekcie przyczyniła się do zmian w ich życiu zawodowym, a 73% z nich uznało tę pomoc za raczej lub bardzo skuteczną. Głównym obszarem, na który pozytywnie wpłynęło wsparcie udzielone w projekcie był wzrost własnych kwalifikacji i umiejętności. Spośród wielu możliwych do wyboru aspektów, które dla badanych miały w projekcie największe znaczenie, właśnie ten został wskazany przez respondentów najczęściej (54,66%), zaś ze zdaniem „dzięki udziałowi w projekcie podwyższyłem kwalifikacje” zgodziło się aż 89,5% badanych. Kolejnym ważnym aspektem w projekcie była możliwość nawiązania kontaktów z pracodawcami. Uznało tak

10,5% stażystów. Ponadto nieco ponad 50% respondentów dzięki udziałowi w projekcie nauczyło się samodzielnie poszukiwać pracy.

Niestety prawie połowa stażystów twierdzi, że bardziej skuteczna od projektu urzędu pracy jest pomoc znajomych i rodziny, co świadczy o tym, że nie uznają otrzymanego wsparcia jako wysoce użytecznego.

Pomoc zaoferowaną przez urząd 67% ankietowanych uznało za wystarczającą. Pozostali podkreślali, że przede wszystkim zabrakło im możliwości (gwarancji) zatrudnienia po ukończeniu stażu, bardziej indywidualnego podejścia ze strony pracodawcy i możliwości rozwoju oraz wyższego stypendium.

3.2. Użyteczność szkoleń

Ta forma wsparcia została oceniona przez jej odbiorców jako mniej użyteczna niż staż. Do zmian w życiu zawodowym projekt przyczynił się tylko w przypadku 41% uczestników szkoleń. 82% z tych, którzy tak uznali zadeklarowali, że otrzymana pomoc była raczej lub bardzo skuteczna. Podobnie jak w przypadku stażystów, największe znaczenie dla szkolących miał wzrost własnych kwalifikacji i umiejętności. Uznało tak 50% badanych i był to najczęstszy wybór spośród wielu możliwych. Ze zdaniem „dzięki udziałowi w projekcie podwyższyłem kwalifikacje” zgodziło się aż 81% respondentów. Drugą w kolejności uzyskaną korzyścią dla badanych było nauczenie się samodzielnego poszukiwania pracy. Z takim twierdzeniem zgodziło się 34,5% pytanych.

Niestety, aż 61,5% uczestników szkoleń twierdzi, że pomoc rodziny i znajomych jest bardziej skuteczna niż wsparcie urzędu pracy. Ponadto niemal co piąty przyznaje, że projekt nic nie zmienił w jego życiu.

Pomimo to ponad połowa szkolących się uważa, że wsparcie zaoferowane przez urząd było dla nich wystarczające. Będący przeciwnego zdania wskazywali, iż szkolenia miały zbyt mały związek z praktyką i w niewystarczającym stopniu przygotowywały do wykonywania czynności będących przedmiotem nauczania.

3.3. Użyteczność jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Ta forma wsparcia została oceniona przez jej odbiorców jako zdecydowanie bardziej użyteczna niż wcześniej omówione. Pomoc otrzymana w projekcie przyczyniła się do zmian w życiu zawodowym 98% jej odbiorców. Tylko dwie osoby były przeciwnego zdania. Raczej lub bardzo skuteczna była ona w przypadku 70% badanych. Z oczywistych względów największe znaczenie dla uczestników projektu miało zdobycie środków na założenie firmy (85% wskazań), a ze zdaniem „dzięki udziałowi w projekcie otworzyłem firmę” zgodziło się 98% pytanych.

Okolo połowa respondentów wskazała także, iż dodatkowymi korzyściami uzyskanymi w wyniku udziału w projekcie było znalezienie pracy i podwyższenie kwalifikacji.

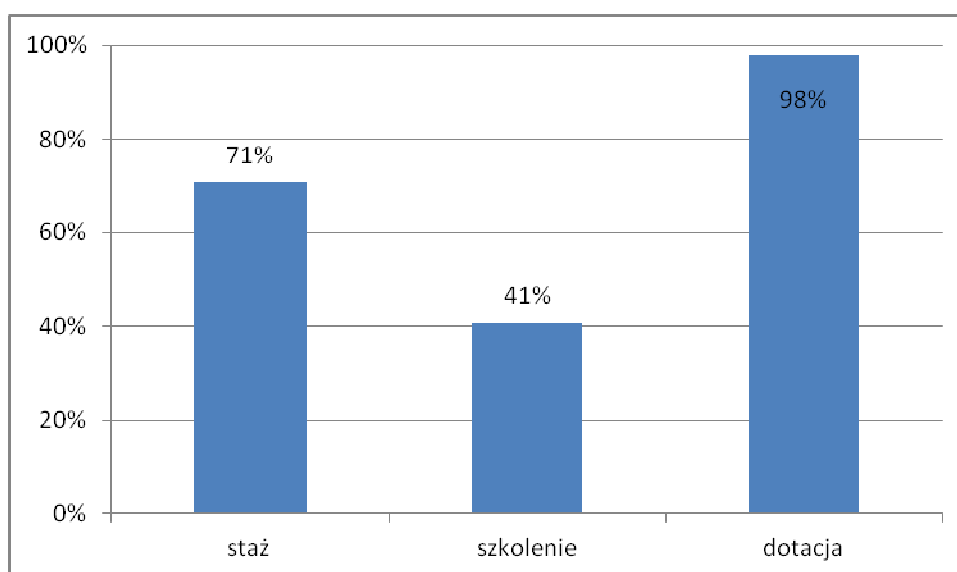
Pomimo tak jednoznacznych opinii, tylko 60% biorców środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej uznaje, iż wsparcie urzędu było wystarczające. Przytłaczająca większość pozostałych uważa, że otrzymane kwoty były zbyt małe.

3.4. Wybrane aspekty porównań użyteczności różnych form wsparcia

Najbardziej użyteczną formą wsparcia w projekcie w opinii badanych jest uzyskanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Przejawia się to głównie we wpływie projektu na zmiany, jakie zaszły w życiu zawodowym jego uczestników oraz w skuteczności związanej z przejściem od bycia bezrobotnym do bycia zatrudnionym lub samo zatrudnionym.

Wpływ projektu na zmiany w życiu zawodowym dostrzega niemal każdy biorca środków, 7 na 10 uczestników stażu i tylko 4 na 10 uczestników szkoleń.

Rysunek 4. Odsetek badanych, którym projekt przyczynił się do zmian w życiu zawodowym¹²

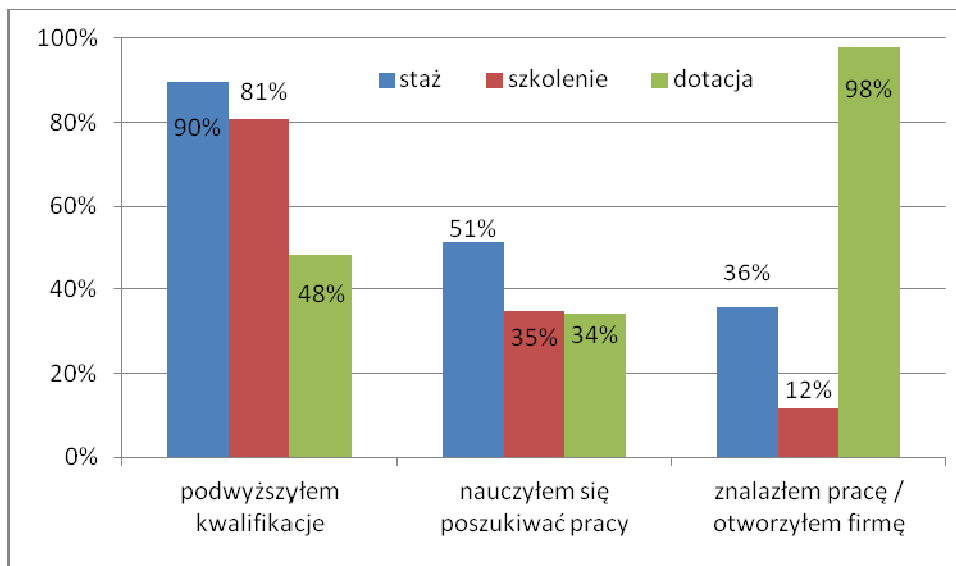


Badani w wyniku udziału w projekcie osiągnęli trzy główne korzyści. Najistotniejszą z punktu widzenia celów projektu jest znalezienie pracy lub rozpoczęcie prowadzenia firmy. Odniósł ją niemal każdy, kto uzyskał jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, co trzeci stażysta i co dziesiąty uczestnik szkolenia. Podwyższenie kwalifikacji stało się udziałem zdecydowanej większości stażystów i szkolących się oraz niemal połowy biorców środków. Nauczenie się poszukiwania pracy z kolei jako korzyść wynikającą z projektu

¹² W opisie kategorii przedstawionych na wykresie użyto w celu zachowania przejrzystości słowa „dotacja”. Oznacza to jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

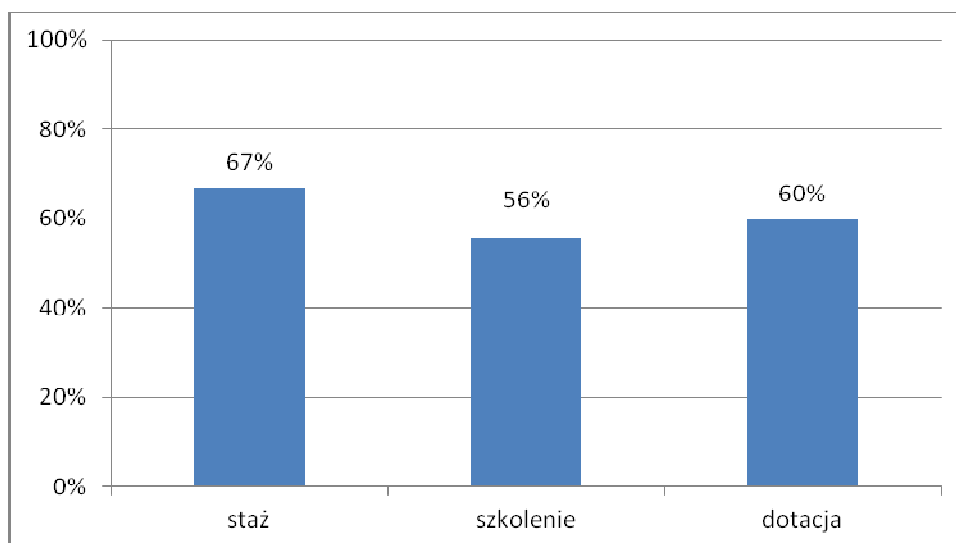
wskazała połowa stażystów oraz 1/3 uczestników szkoleń i tych, którzy uzyskali środki na założenie firmy.

Rysunek 5. Odsetek badanych, którzy osiągnęli poszczególne korzyści dzięki udziałowi w projekcie¹³



Odsetki osób, którzy wsparcie udzielone w projekcie uznali za wystarczające były porównywalne w obrębie każdej z form wsparcia. Najwięcej twierdzących w taki sposób było wśród stażystów (67%), a najmniej wśród nowych przedsiębiorców (56%).

Rysunek 6. Odsetek badanych, dla których wsparcie udzielone w projekcie było wystarczające¹⁴



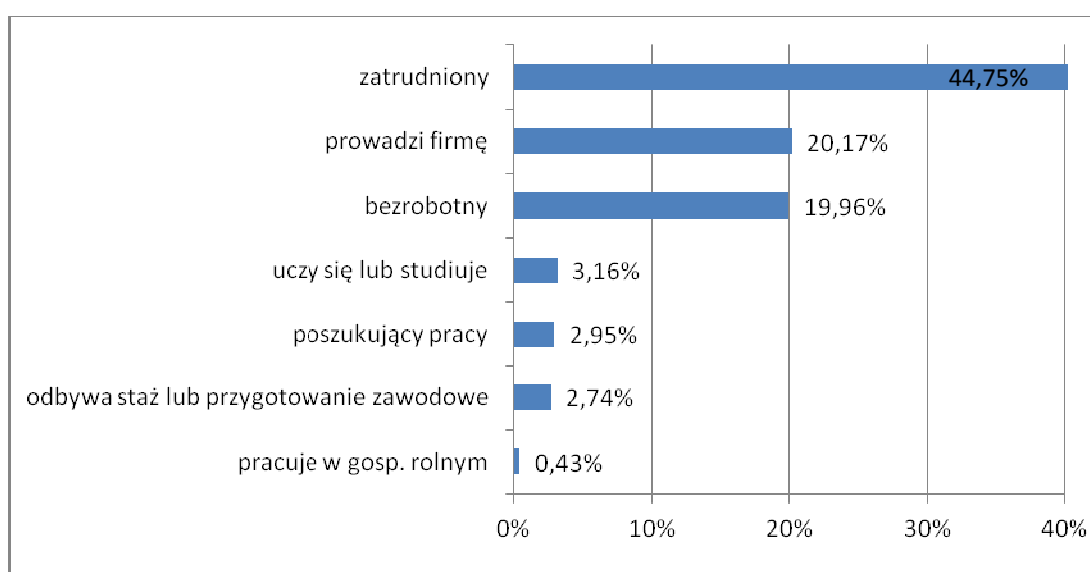
¹³ W opisie kategorii przedstawionych na wykresie użyto w celu zachowania przejrzystości słowa „dotacja”. Oznacza to jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

¹⁴ j.w

4. Trwałość udzielonego wsparcia

44,5% badanych w chwili udzielania odpowiedzi było osobami zatrudnionymi. Łącznie z 20,17% prowadzącymi firmy daje to odsetek 64,67% aktywnych zawodowo uczestników projektu. 20% jest jednak nadal bezrobotnymi. 64,78% badanych uważa, że ich sytuacja zawodowa raczej lub zdecydowanie poprawiła się w porównaniu do tej sprzed udziału w projekcie. Tyle samo osób uważa, że obecnie lepiej radzi sobie w życiu zawodowym niż przed przystąpieniem do projektu.

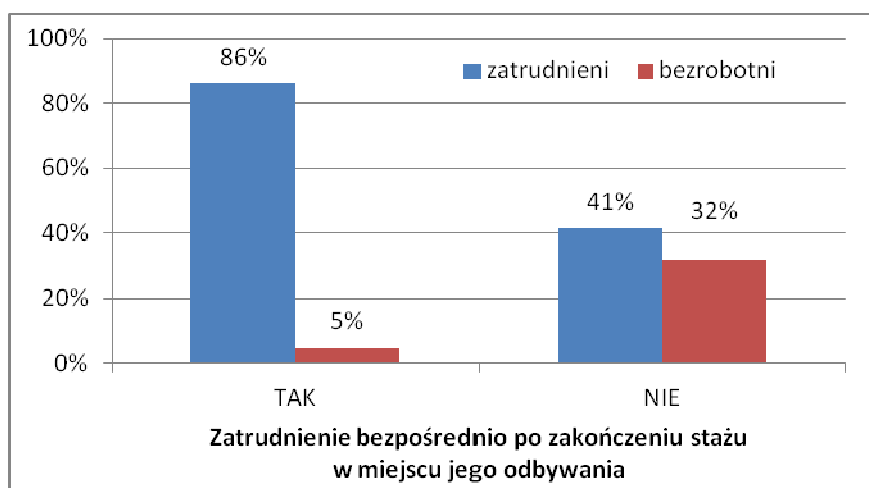
Rysunek 7. Status uczestników projektu w chwili badania - trwałość wsparcia projektowego



4.1. Trwałość wsparcia po zakończeniu stażu

W chwili badania 55% osób, które odbyły w ramach projektu staż były zatrudnione, zaś 24% pozostawały w rejestrze osób bezrobotnych. Okazuje się, że fakt ten jest silnie związany z tym, czy stażysta podjął pracę bezpośrednio po zakończeniu stażu. W gronie tych, którzy podjęli pracę u pracodawcy, u którego odbywały staż 86% w momencie badania nadal pracowało, zaś bezrobotnymi było zaledwie 5%. Wśród tych, którzy stażu nie zakończyli zatrudnieniem pracę posiadało natomiast tylko 41%, podczas gdy bezrobotnymi było aż 32%.

Rysunek 8. Aktualna sytuacja badanych w zależności od zatrudnienia po zakończeniu stażu



Spośród tych, którzy w momencie badania byli bezrobotnymi 41% pozostawała w rejestrze krócej niż 6 miesięcy, zaś 27% dłużej niż 2 lata.

45% badanych stażystów twierdziło, iż obecna ich sytuacja zawodowa raczej się poprawiła w porównaniu z tą sprzed udziału w projekcie. 17,5% mówiło nawet o zdecydowanej poprawie. 65% osób uważa, iż po zakończeniu projektu lepiej radzi sobie w życiu zawodowym niż przed przystąpieniem do niego. Niestety dość spora liczba (35%) stwierdziła, iż ich sytuacja, pomimo udzielonego wsparcia, pozostała bez zmian i że ich radzenie sobie w życiu zawodowym nie uległo poprawie.

4.2. Trwałość wsparcia po zakończeniu szkolenia

Trwałość wsparcia szkoleniowego okazała się mniejsza niż w przypadku staży. W momencie badania 44,5% uczestników szkoleń była zatrudniona, zaś 33,5% pozostawała w rejestrze bezrobotnych, z czego 1/3 dłużej niż 2 lata. 55% respondentów twierdziła, iż ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie w porównaniu do sytuacji sprzed udziału w projekcie, zaś o poprawie mówiło 37%. Tyleż samo szkolących się uważa, że po zakończeniu projektu lepiej radzi sobie w życiu zawodowym niż przed przystąpieniem do niego. Pozostali (czyli większość) nie wyrazili takiego przekonania.

4.3. Trwałość wsparcia po przyznaniu jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej

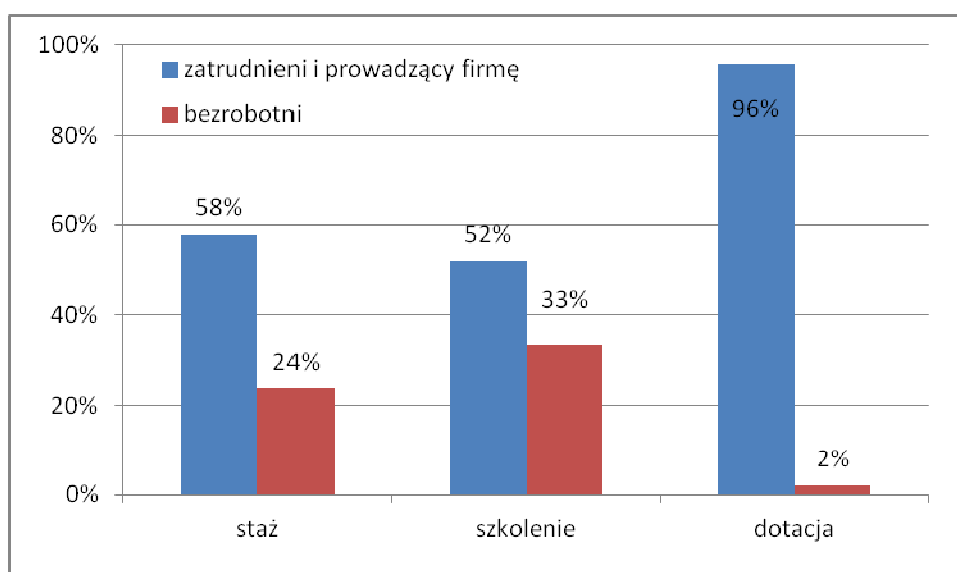
Podobnie jak w przypadku użyteczności, tak i tym razem wsparcie w postaci środków na działalność gospodarczą okazało się najbardziej trwałe. W chwili udzielania odpowiedzi 89% tych, którzy je otrzymali nadal prowadziła własne firmy. Tylko dwie osoby (2%) zarejestrowane

były w urzędzie pracy – obie krócej niż 6 miesięcy. O poprawie lub zdecydowanej poprawie swojej sytuacji zawodowej mówiło 80,5% badanych, zaś 74% uważało, że obecnie lepiej radzi sobie w życiu zawodowym niż przed uzyskaniem wsparcia z urzędu pracy.

4.4. Wybrane aspekty porównań trwałości wsparcia

Najbardziej pożądaną trwałością wsparcia z punktu widzenia celów projektu jest posiadanie pracy lub prowadzenie firmy. W tym zakresie środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej okazały się wsparciem dającym najbardziej trwałe efekty i to znacznie trwalsze niż dwie pozostałe formy. W momencie badania pracuje lub prowadzi firmę 96% badanych. Wśród stażystów odsetek ten wynosi 58%, zaś wśród szkolących się jest niewiele niższy (52%). Analogicznie relacje przedstawiają się jeśli chodzi o pozostawanie na bezrobociu. Najbardziej temu zjawisku zapobiega przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, potem staż, a na końcu szkolenie.

Rysunek 9. Aktualna sytuacja badanych w zależności od formy uzyskanego wsparcia¹⁵

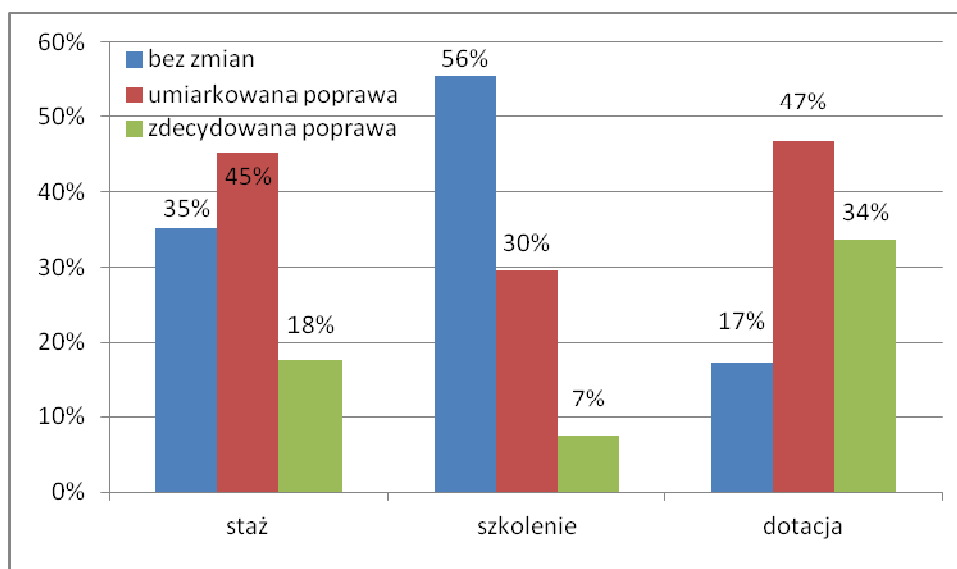


Formą najbardziej wpływającą na zmianę sytuacji zawodowej odbiorcy wsparcia również jest przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. O zdecydowanej poprawie mówiło 34% osób, które ją uzyskały podczas gdy odsetek stażystów był niemal dwukrotnie a uczestników szkoleń pięciokrotnie niższy. Z kolei respondentów twierdzących, iż projekt nie przyczynił się do zmian w ich życiu zawodowym wśród szkolących

¹⁵ W opisie kategorii przedstawionych na wykresie użyto w celu zachowania przejrzystości słowa „dotacja”. Oznacza to jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

się było ponad połowę, wśród stażystów nieco ponad 1/3, zaś wśród biorców środków tylko 17%.

Rysunek 10. Wpływ projektu na zmianę sytuacji zawodowej jego uczestników¹⁶



¹⁶ W opisie kategorii przedstawionych na wykresie użyto w celu zachowania przejrzystości słowa „dotacja”. Oznacza to jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

WYNIKI BADAŃ PRACODAWCÓW

Badania zrealizowano za pomocą telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego (CATI) z przedstawicielami 30 pracodawców, którymi byli opiekunowie stażu i/lub właściciele firm i/lub osoby odpowiedzialne za organizację i przebieg stażu w danym zakładzie pracy. Były to osoby, które zgodziły się udzielić odpowiedzi wyłonione spośród 50 wylosowanych przez Beneficjenta podmiotów, których dane kontaktowe przekazał on wykonawcy niniejszych badań. Kwestionariusz badawczy oraz baza danych zawierająca uzyskane odpowiedzi stanowią załącznik do raportu.

1. Opis próby badawczej

Wszystkie badane podmioty posiadały siedzibę na terenie miasta Lublin. 26 z nich było przedsiębiorstwami, zaś 4 instytucjami ze sfery budżetowej, nie działającymi dla zysku. 16 spośród nich to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników, 10 badanych podmiotów zatrudniało pomiędzy 10 a 50 osób, 3 podmioty pomiędzy 50 a 250, zaś jeden badany pracodawca zatrudniał więcej niż 250 pracowników. W 20 przypadkach, w roku 2009, badani pracodawcy przyjęli na staż jedną osobę, której stypendium finansowane było w ramach projektu, zaś w 10 podmiotach staż odbywał więcej niż jeden stażysta. W takiej sytuacji osoba badana była proszona o uogólnienie swoich odpowiedzi w odniesieniu do wszystkich stażystów łącznie. Do 13 badanych pracodawców stażysta sam zgłosił się z chęcią odbycia stażu, zaś do 17 został skierowany przez urząd pracy w odpowiedzi na wcześniej zgłoszoną ofertę.

2. Ocena współpracy z urzędem pracy

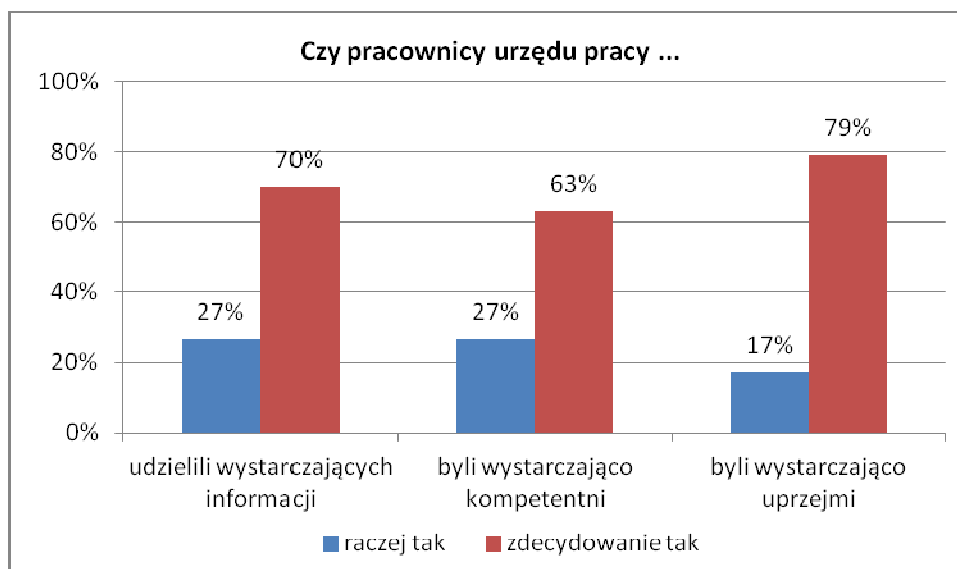
Badani mieli za zadanie ocenić dwa aspekty tej współpracy: formalności związane z załatwieniem stażu oraz współpracę z urzędnikami.

Dla 70% ankietowanych czas potrzebny na załatwienie niezbędnych formalności związanych z rozpoczęciem stażu nie był ani za krótki ani za długi, zaś 7% oceniło go nawet jako zbyt krótki. Jednakże zdaniem 23% respondentów formalności te trwały zbyt długo. Wskazywali oni na fakt, iż urząd decyduje o skierowaniu bezrobotnego na staż podejmował tylko raz w miesiącu, gdy tymczasem mieli oni potrzebę powierzenia pracy dodatkowej osobie (osobom) „od zaraz”. Wiązało się to z koniecznością odłożenia w czasie pewnych prac i niepewnością co do podjęcia decyzji czy zatrudniać pracownika czy też czekać na stażystę. Niemal 70% badanych formalności związane z rozpoczęciem, jak i trwaniem stażu nie

przysporzyły żadnych problemów. Na niewielkie kłopoty wskazało niemal 30% ankietowanych, zaś jedna osoba stwierdziła, iż doświadczyła znacznych problemów.

Zdecydowana większość respondentów dobrze ocenia współpracę z urzędnikami urzędu pracy. Twierdzą oni, iż otrzymywane od nich informacje były wystarczające, a personel urzędu był kompetentny i uprzejmy.

Rysunek 11. Ocena jakości współpracy z urzędnikami urzędu pracy



3. Korzyści wynikające z organizacji stażu

80% badanych oceniła pracę stażysty jako przydatną dla swojej firmy / instytucji w stopniu dużym lub bardzo dużym. 79% z nich przydatność tę wiązało z uzyskaniem dodatkowego pracownika, który mógł wykonywać niezbędne w firmie prace bez ponoszenia kosztów przez pracodawcę. Na pozostałe korzyści wskazało już znacznie mniej respondentów. 20% spośród nich potraktowało czas stażu jako okres próbny, w którym mogli sprawdzić pracownika przed ewentualnym zatrudnieniem, zaś w 12,5% przypadków praca stażysty przyczyniła się do zwiększenia efektywności pracy w zakładzie, co wynikało z faktu, iż stażysta posiadał umiejętności, których nie posiadali inni pracownicy. Dzięki temu pracodawca nie musiał zlecić na zewnątrz niektórych prac. Należy zauważyć, iż wszystkie powyżej wymienione korzyści związane są z oszczędnościami, jakich pracodawca dokonuje dzięki organizacji stażu. Żaden z respondentów nie wskazał, iż w związku ze stażem musiał ponieść dodatkowe nakłady.

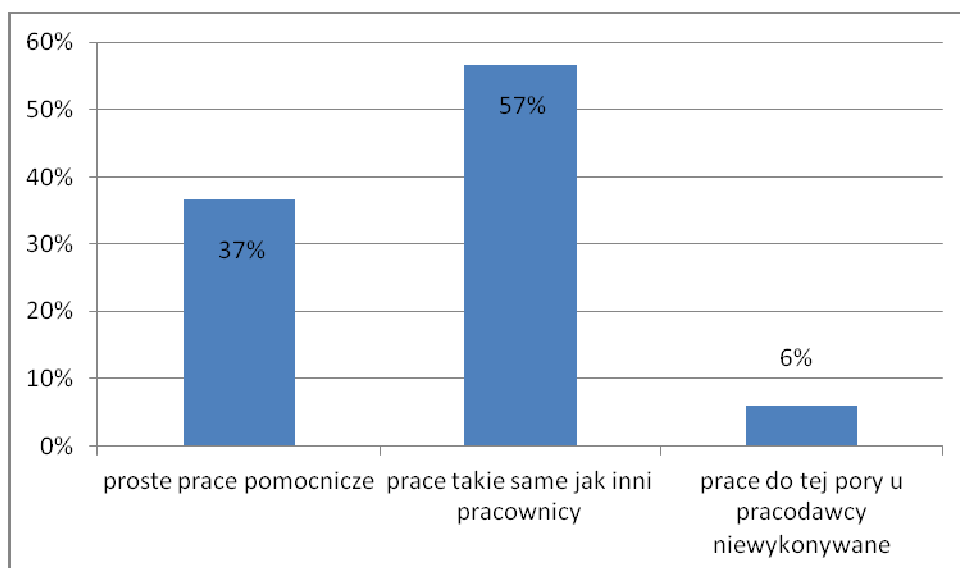
83% badanych twierdziło, iż kompetencje stażysty były odpowiednie do zakresu zadań, jakie miał wykonywać, zaś 93% uważało, iż (raczej lub zdecydowanie) stażysta spełnił oczekiwania, jakie przed nim stawiano.

4. Przydatność stażu w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych

Staż jest formą, przed którą stawia się dwa cele: nabycie lub podniesienie przez osobę bezrobotną umiejętności zawodowych oraz podjęcie zatrudnienia. Tych dwóch aspektów dotyczyły pytania kwestionariuszowe.

Z punktu widzenia pierwszego celu istotne jest aby stażysta włączony był w wykonywanie prac takich samych jak inni pracownicy lub prac nowych, których u danego pracodawcy dotychczas nie wykonywano. Sytuacja taka ma miejsce w 2/3 przypadków. Niestety u 1/3 pracodawców stażyści przeznaczani są do wykonywania prostych prac pomocniczych, które zazwyczaj nie mają wysokiego waloru edukacyjnego.

Rysunek 12. Rodzaje prac wykonywanych przez stażystów



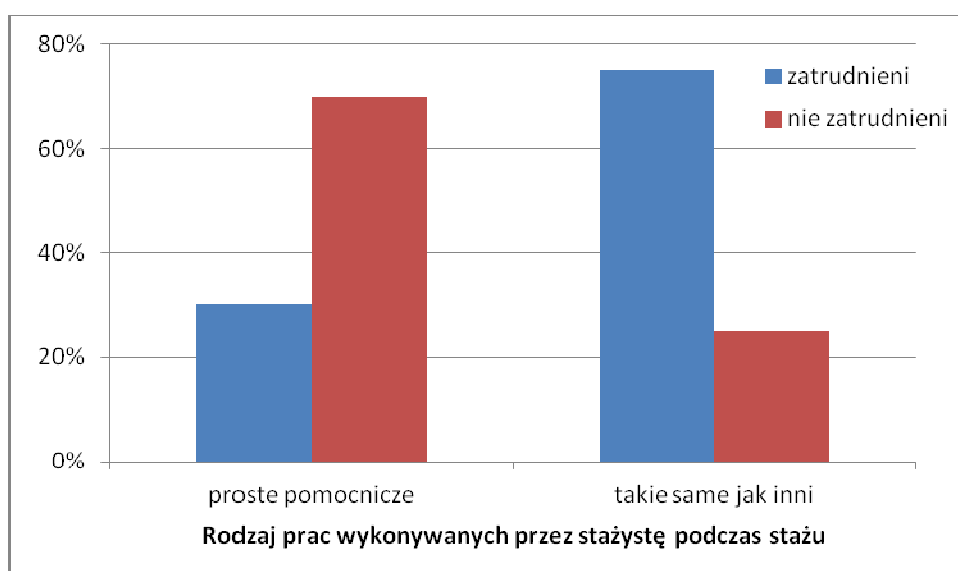
Oceniając zakres umiejętności, jakie stażysta podczas odbywania stażu miał szansę nabyć, połowa ankietowanych stwierdziła, iż było ich raczej wiele, jeden badany uznał, że było ich raczej niewiele, pozostali zaś twierdzili, iż stażysta mógł nabyć bardzo wielu umiejętności. To właśnie możliwość nabycia doświadczenia i praktycznych umiejętności oraz okazja do poznania branży jest dla większości badanych (73%) główną korzyścią stażysty, jaką, według nich, odnosi on podczas odbywania stażu. Niemal 17% badanych wskazała również na podjęcie zatrudnienia po zakończeniu stażu jako główną korzyść, jaką odniósł stażysta.

Rozpoczęte na stażu zadania, już w ramach umowy o pracę stażyści kontynuowali w 60% badanych podmiotów. Nie oznacza to, że 60% stażystów podjęło pracę, gdyż w 10 podmiotach stażystów było więcej niż jeden i nie wszyscy zostali zatrudnieni. Ponadto w 72% przypadków osoby zatrudnione po zakończeniu stażu, w chwili badania kontynuowały pracę. Z odpowiedzi udzielonych przez respondentów wynika, iż głównym powodem zatrudniania stażystów po

zakończeniu stażu jest fakt, iż ich praca została pozytywnie oceniona, a firma / instytucja potrzebuje nowych pracowników. Powody niezatrudnienia są natomiast przeciwnością powyższych. Brak wolnych etatów i/lub niska ocena pracy stażysty skutkują zakończeniem stażu bez propozycji zatrudnienia. Wydaje się, iż zapisany w zawartej pomiędzy pracodawcą a urzędem pracy umowie dotyczącej organizacji stażu wymóg zatrudnienia stażysty nie ma w tej kwestii znaczenia. Powołała się nań tylko jedna badana osoba.

Bardziej wnikliwa analiza pokazuje jednak jeszcze jedno, niedeklarowane przez badanych, aczkolwiek wyraźne uwarunkowanie zatrudniania stażystów. Okazuje się, że zdecydowanie więcej przyjąć do pracy miało miejsce w zakładach, w których stażyści wykonywali prace takie same jak inni pracownicy aniżeli w tych, w których do ich obowiązków należały proste prace pomocnicze.

Rysunek 13. Zależność pomiędzy zatrudnianiem stażystów a rodzajem wykonywanych przez nich prac



PODSUMOWANIE

Krótko podsumowując uzyskane wyniki badań należy stwierdzić iż:

1. Projekt zgodny był z celami Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Rynku Pracy miasta Lublin na lata 2007 – 2013. W niewystarczającym jednak stopniu odpowiadał na potrzeby i problemy lokalnego rynku pracy.
2. Projekt w znacznym stopniu przyczynił się do poprawy sytuacji zawodowej jego uczestników. W chwili badania w rejestrze bezrobotnych pozostawało tylko 20% z nich. 65% natomiast było zatrudnionymi lub prowadziło własne firmy.
3. Oprócz „twardych” korzyści uczestnicy projektu nabyli też innych umiejętności – zawodowych oraz związanych z poszukiwaniem pracy.
4. Projekt przysporzył korzyści nie tylko jego uczestnikom, ale także najważniejszym interesariuszom, jakimi są lokalni pracodawcy.
5. Projekt był sprawnie i należycie zarządzany. Zdecydowana większość jego uczestników pozytywnie oceniła jakość różnych elementów związanych z jego realizacją. Podobnego zdania byli ankietowani pracodawcy.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Część A – rekomendacje operacyjne			
Lp	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji
1	Wniosek nr 1 Cele, działania i założone wskaźniki projektu zgodne były z celami i wskaźnikami POKL i SzOP POKL (działanie 6.1.3) oraz <i>Programem Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Rynku Pracy miasta Lublin na lata 2007 – 2013</i> (str. 14-19).	Należy utrzymywać ten stan	Miejski Urząd Pracy w Lublinie
2	Wniosek nr 5 Uczestnicy projektu oraz pracodawcy w większości pozytywnie oceniają współpracę z urzędnikami i sposób realizacji projektu. Od 20 do 30% badanych narzeka jednak na niektóre jego aspekty (str. 29, 38, 39)	Należy stale doskonalić sposób zarządzania projektem, w szczególności dbając do poszerzanie dobrych wzorców i dobrej pracy urzędników wysoko ocenianych	Miejski Urząd Pracy w Lublinie
3	Wniosek nr 13 Nie osiągnięto głównego celu projektu (str. 22)	Beneficjent stawiając sobie za cel ograniczenie zjawiska bezrobocia nie uwzględnił, że jego osiągnięcie zależy w bardzo dużej mierze od czynników, na które projekt nie jest w stanie wpływać. Należy stawiać takie cele, które są w zasięgu oddziaływania projektu.	Miejski Urząd Pracy w Lublinie

Część B – rekomendacje kluczowe			
Lp	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji
4	Wniosek nr 2 i 9 Najbardziej efektywną formą wsparcia było przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, a najmniej szkolenie (str. 30-37)	Należy rozważyć zwiększenie liczby udzielanych środków oraz zmniejszenie, rezygnację bądź zmianę tematyki szkoleń	Miejski Urząd Pracy w Lublinie
5	Wniosek nr 7 i 8 W przypadku zdecydowanej większości uczestników projektu, uzyskane wsparcie przyczyniło się do poprawy ich sytuacji zawodowej (str. 30, 31, 34).	Należy stale zwiększać odsetek osób odczuwających poprawę swojej sytuacji w związku z udziałem w projekcie	Miejski Urząd Pracy w Lublinie

6	Wniosek nr 11 i 12 Projekt w niewystarczającym stopniu odpowiadał na potrzeby i problemy lokalnego rynku pracy (str. 19-24)	Struktura grupy odbiorców projektu powinna odzwierciedlać strukturę populacji bezrobotnych, a tematyka szkoleń powinna dotyczyć zawodów najbardziej deficytowych lub mieć potwierdzenie w wysokiej efektywności podobnych, wcześniej organizowanych	Miejski Urząd Pracy w Lublinie
7	Wniosek nr 11 Projekt w niewystarczającym stopniu odpowiadał na potrzeby i problemy lokalnego rynku pracy (str. 21-24)	Na etapie weryfikacji wniosków o dofinansowanie należy sprawdzać czy założone wskaźniki i działania są adekwatne do sytuacji na lokalnym rynku pracy	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
8	Wniosek nr 11 Wsparcie projektowe w niewystarczającym stopniu dotyczyło osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych i pozostających bez kwalifikacji zawodowych (str. 21-24). Wniosek nr 6 Beneficjent nie współpracował z innymi instytucjami i organizacjami (str. 26)	Należy rozważyć czy współpraca z instytucjami i organizacjami mającymi duże doświadczenie w aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (np. MOPR, organizacje pozarządowe) nie przyniosłaby dodatkowych korzyści związanych z udzieleniem wsparcia tym osobom na szerszą skalę i bardziej skutecznie	Miejski Urząd Pracy w Lublinie
9	Wniosek nr 14 Pracodawcy częściej zatrudniali stażystów wykonujących prace takie same jak inni pracownicy niż wykonujących proste prace pomocnicze (str. 41).	Należy zwracać uwagę i kontrolować aby program stażu był zaplanowany i zrealizowany tak aby stażysta wykonywał prace takie same jak inni pracownicy na danym stanowisku pracy / zawodzie. Zwiększy to szanse na zatrudnienie	Miejski Urząd Pracy w Lublinie

Część C – rekomendacje horyzontalne			
Lp	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji
10	Wniosek nr 3 Wystąpiło ryzyko utraty płynności finansowej projektu (str. 27)	Należy usprawnić proces przekazywania beneficjentom systemowym kolejnych transz dotacji. Ze względu na nikłe ryzyko niewłaściwego wykorzystania środków należy rozważyć możliwość zwiększenia wielkości transz i kumulacji okresów sprawozdawczych	Instytucja Zarządzająca POKL
11	Wniosek nr 10 i 4 Jedynie 30% stażystów podjęło w miejscu stażu zatrudnienie, a pracodawcy traktują ich jako bezkosztowe dodatkowe „ręce do pracy” (str. 31, 39)	Należy opracować rozwiązania prawne zwiększające odsetek zatrudnianych stażystów po zakończeniu stażu	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

ANEKSY

- 1. Scenariusz badania telefonicznego uczestników projektu (CATI)**
- 2. Scenariusz badania telefonicznego pracodawców (CATI)**
- 3. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębianego (IDI)**
- 4. Arkusz danych z badań telefonicznych – plik Excell na płycie CD**
- 5. Transkrypcja indywidualnego wywiadu pogłębianego**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

