

OCENA WPŁYWU WSPARCIA EFS NA POPRAWĘ SYTUACJI PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO

Raport z badania

Zamawiający:



Województwo Dolnośląskie – Urząd Marszałkowski

Województwa Dolnośląskiego

Wybrzeże J. Słowackiego 12-14

50-411 Wrocław

www.umwd.dolnyslask.pl

Wykonawca:



EU-CONSULT Sp. z o.o.

ul. Toruńska 18C, lokal D

80-747 Gdańsk

www.eu-consult.pl

*Opracował Zespół Badawczy w składzie:
Krzysztof Gutta (kierownik Zespołu), Michał Dominik, Agata Płatek*

Gdańsk 2019

SPIS TREŚCI

Streszczenie	5
Summary	7
Wykaz skrótów i pojęć.....	10
1. Wprowadzenie	11
1.1. Cel badania	11
1.2. Założenia badania	11
1.3. Pytania badawcze	12
1.4. Ewaluacja EFS.....	12
2. Metodologia badania	14
2.1. Analiza desk research (analiza danych zastanych).....	14
2.2. Wywiady CAWI/CATI.....	15
2.2.1. Badanie z uczestnikami projektów RPO WD 2014-2020	16
2.2.2. Badanie z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw	16
2.3. Wywiady pogłębione z ekspertami.....	16
2.4. Panel ekspertów z przedstawicielami IZ oraz IP	17
2.5. Studium przypadku	18
3. Tło realizacji badania.....	19
3.1. Charakterystyka regionalnego rynku pracy	19
3.2. Charakterystyka siły roboczej w województwie dolnośląskim	29
3.3. Problematyka rynku pracy województwa dolnośląskiego – uzasadnienie interwencji....	36
4. Pomiar wartości wskaźnika rezultatu.....	44
5. Ocena wpływu interwencji.....	58
5.1. Wpływ interwencji na sytuację pracowników	58
5.1.1. Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia.....	58
5.1.2. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia	62
5.1.3. Zmiana pracy	64
5.1.4. Dostrzeganie innych korzystnych zmian	68
5.1.5. Niedostrzeganie zmian	71
5.2. Dopasowanie interwencji do potrzeb pracowników	73
5.3. Dopasowanie interwencji do potrzeb przedsiębiorstw	77
5.4. Wpływ wsparcia na rozwój przedsiębiorstw	78

5.5.	Wpływ interwencji na zachowanie migracyjne	83
5.6.	Skuteczność i efektywność Bazy Usług Rozwojowych	84
5.7.	Skuteczność oraz wpływ poszczególnych form wsparcia	88
5.8.	Ocena kryteriów wyboru projektów	90
5.9.	Dostosowanie wsparcia do potrzeb regionu	92
5.10.	Analiza możliwości IZ w zakresie poprawy jakości wsparcia	94
5.11.	Analiza problemów w zakresie korzystania ze wsparcia	96
6.	Wnioski i rekomendacje.....	99
7.	Spis elementów graficznych.....	104
7.1.	Spis tabel.....	104
7.2.	Spis wykresów.....	107
8.	Aneks - Narzędzia badawcze	110
8.1.	Wzór kwestionariusza CAWI/CATI z uczestnikami projektów	110
8.2.	Wzór kwestionariusza CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw.....	114
8.3.	Scenariusz wywiadu IDI z ekspertami	116
8.4.	Scenariusz wywiadu pogłębionego z uczestnikami projektów	117
8.5.	Scenariusz wywiadu pogłębionego z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw	118
8.6.	Scenariusz panelu ekspertów z przedstawicielami IZ oraz IP	119

STRESZCZENIE

Celem niniejszej ewaluacji była ocena wpływu interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego na sytuację przedsiębiorstw i osób pracujących w województwie dolnośląskim po zakończeniu udziału w projekcie oraz oszacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS pn. *liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu*. Osiągnięciu celu sprzyjała realizacja dwóch celów szczegółowych:

- **Cel szczegółowy 1:** Wyliczenie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu;
- **Cel szczegółowy 2:** Ocena wpływu interwencji na sytuację uczestników projektu 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu.

Badanie objęło następujące priorytety inwestycyjne:

- w ramach OP 8 *Rynek pracy*: 8iv, 8v, 8vi;
- w ramach OP 9 *Włączenie społeczne*: 9i, 9iv, 9v;
- w ramach OP 10 *Edukacja*: 10i, 10iii, 10iv.

Do osiągnięcia założonych celów ewaluacji posłużono się następującymi metodami badawczymi:

- Analiza desk research (analiza danych zastanych);
- Badanie z uczestnikami projektów RPO WD 2014-2020;
- Badanie z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw objętych wsparciem w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania;
- Wywiady pogłębione z ekspertami z danego obszaru tematycznego niebędącymi pracownikami instytucji zaangażowanych w realizację RPO WD 2014-2020;
- Panel ekspertów z przedstawicielami IZ RPO WD oraz Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy;
- Studium przypadku (*case study*) dotyczące wpływu interwencji na sytuację pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia.

Zastosowanie powyższych metod pozwoliło na uwzględnienie w ewaluacji zarówno zdania pracodawców, jak i zdania pracowników na temat oferowanego wsparcia.

W ramach badania uzyskano informacje na temat tego, w jaki sposób interwencja w ramach ww. priorytetów inwestycyjnych przyczyniła się do podniesienia kompetencji uczestników projektów, a tym samym wpłynęła na ich sytuację na rynku pracy oraz umożliwiła ocenę wpływu wsparcia EFS na sytuację przedsiębiorstw objętych wsparciem. Zrealizowana ewaluacja umożliwiła spełnienie obowiązku monitorowania losów uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

Badanie pozwoliło na wyciągnięcie następujących wniosków:

- Wartość wskaźnika rezultatu „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” wyniosła ogółem 11,14%. Osiągnięta wartość procentowa wskaźnika była najniższa w przypadku osób z wykształceniem na poziomie ISCED 1 oraz ISCED 2 oraz w przypadku osób młodych, poniżej 24 roku życia.
- Wartość zmodyfikowanego wskaźnika brutto wyniosła 29,79%. Oznacza to, że uczestnicy projektu pozytywnie oceniają wzrost swojego wynagrodzenia w stosunku do zakresu obowiązków w wyniku uczestnictwa w projekcie. Wartość ta jest wysoka przede wszystkim w odniesieniu do grupy osób powyżej 50 roku życia. Najwyżej oceniają wartość uzyskanego wsparcia osoby z wykształceniem na poziomie ISCED 2.
- Zmian w swojej sytuacji na rynku pracy nie dostrzega 45,53% uczestników projektów. Brak zauważalnych zmian w wyniku uczestnictwa w projekcie obserwowany jest przede wszystkim w odniesieniu do grupy osób w wieku 24-50 lat oraz osoby z wykształceniem na poziomie ISCED 5-8.
- Głównym problemem w zakresie korzystania ze wsparcia przed pracodawców jest trudność w sprawnym poruszaniu się po Bazie Usług Rozwojowych. Interface BUR jest nieprzyjazny dla użytkownika, co sprawia trudności przedsiębiorstwom chcącym skorzystać z oferowanego w ramach BUR wsparcia.
- Z uwagi na ogromny napływ pracowników zza granicy, osoby przyjeżdżające do regionu powinny zostać objęte wsparciem w zakresie aktualizacji i dopasowania posiadanych kwalifikacji do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Biorąc pod uwagę sformułowane wnioski:

- rekomenduje się podjęcie działań mających na celu zwiększenie intensywności i efektywności projektów skierowanych do osób znajdujących się w złej sytuacji na rynku pracy, tj. osób z niskim poziomem wykształcenia, z niewielkim doświadczeniem zawodowym bądź osób pochodzących z grup defaworyzowanych.
- wsparcie powinno być też skoncentrowane na ułatwianiu pracownikom dostosowywania się do zmian na rynku pracy, w tym kontekście istotne wydają się działania z zakresu rozwijania umiejętności cyfrowych oraz znajomości języków obcych.
- rekomenduje się kontynuację wsparcia w ramach przyszłej perspektywy finansowej. Należy mieć na uwadze, że wsparcie powinno być skierowane do grup, w ramach których osiągnięto najniższy poziom wskaźnika, tzn. przede wszystkim do osób młodych oraz posiadających niski

poziom wykształcenia. Są to powiem grupy, w stosunku do których nie uzyskano satysfakcjonującego efektu w wyniku dotychczasowego wsparcia, co wskazuje na konieczność podejmowania dalszych działań.

- rekomenduje się zmianę form wsparcia skierowanych do osób z wykształceniem na poziomie ISCED 5-8. Są to osoby, które z założenia lepiej radzą sobie na rynku pracy oraz posiadają wysoki poziom kwalifikacji i umiejętności, co powoduje, że są relatywnie lepiej przygotowane do poruszania się po rynku pracy. Dlatego też należałoby zastanowić się nad skierowaniem do osób z wykształceniem wyższym wsparcia polegającego przede wszystkim na doradztwie zawodowym.
- rekomenduje się podjęcie prac nad stworzeniem bardziej intuicyjnej oraz przyjaznej dla użytkownika Bazy Usług Rozwojowych.
- rekomenduje się skierowanie części środków w ramach interwencji na wsparcie pracowników przybywających zza granicy w celach zarobkowych. Pozwoli to na lepsze przystosowanie ich do funkcjonowania w społeczeństwie oraz zapobiegnie zjawisku wykluczenia społecznego.

SUMMARY

The main objective of the evaluation was to assess the impact of the intervention under the European Social Fund on the situation of enterprises and employees in the Dolnośląskie Voivodeship after completing participation in the project, and to estimate the value of the long-term result indicator of the ESF *number of people in a better situation on the labour market 6 months after completing the participation in the Programme*. In order to achieve the main objective, two specific objectives were implemented:

- **Specific objective 1:** Estimating the value of the long-term result indicator: Number of people in a better situation on the labour market 6 months after completing the participation in the Programme;
- **Specific objective 2:** Evaluating the impact of the intervention on the situation of project participants 6 months after completing the participation in the project.

The study included following specific objectives:

- Under PO 8 *Labour market*: 8iv, 8v, 8vi;
- Under PO 9 *Social inclusion*: 9i, 9iv, 9v;
- Under PO 10 *Education*: 10i, 10iii, 10iv.

Following research methods contributed to the achievement of objectives of the evaluation:

- Desk research analysis;
- Research with participants of projects under ROP DV 2014-2020;
- Research with the management staff of enterprises supported under the subject-related financing system (*Podmiotowy System Finansowania*);
- In-depth interviews with experts from a given subject area, who are not employees of institutions involved in the implementation of the ROP DV 2014-2020;
- A panel of experts with representatives of the MA of ROP DV and the Dolnośląskie Voivodeship Labour Office;
- Case study concerning the impact of interventions on the situation of employees who participated in the support.

The use of abovementioned methods made it possible for the evaluation to include the opinions on the offered support expressed by both employers and employees.

The study ensured information on the manner in which the intervention under analysed investment priorities has contributed to raising the competences of project participants, therefore influencing their situation on the labour market and making it possible to assess the impact of the ESF support on the situation of enterprises covered by the support. The implemented evaluation answered the obligation to monitor the situation of project participants 6 months after completing participation in the project.

Following conclusions resulted from the study:

- The value of the result indicator *Number of people in a better situation on the labour market 6 months after completing the participation in the Programme* was 11.14% in total. The percentage was the lowest in the case of people with education at ISCED 1 and ISCED 2 levels, and people younger than 24 years old.
- The value of the modified gross indicator was 29.79%, which means that the project participants positively assess the increase in their remuneration in relation to the scope of responsibilities as a result of participation in the project. This value is especially high in relation to the group of people above 50 years of age. People with education at ISCED 2 level assessed the support the highest.
- 45.53% of project participants have not noted any changes occurring in their own situation on the labour market. The lack of noticeable changes as a result of participation in the project concerns primarily the group of people aged 24-50 and individuals with education at ISCED 5-8 level.

- For the employers, the main problem in the use of support is connected to the difficulty in efficiently navigating the Development Services Database. The DSD interface is unfriendly to the user, which makes it difficult for companies wishing to take part in the support offered as part of the DSD.
- Given the large numbers of employees from abroad, people coming to the region should be supported by updating and matching their qualifications to the needs of the regional labour market.

Considering abovementioned conclusions:

- It is recommended to take measures to increase the intensity and effectiveness of projects targeted at people in a worse situation on the labour market, that is people with a low level of education, with low professional experience or people from disadvantaged groups.
- Support should also be focused on facilitating the adaptation to changes in the labour market for employees - in this context activities in the area of developing digital skills and foreign language skills seem to be significant.
- It is recommended to continue support under the future financial perspective. Attention should be drawn to the fact that support should be directed to groups in which the lowest level of the indicator has been achieved - young people and those with low level of education. These are the groups in relation to which no satisfactory effect has been obtained as a result of the support yet, indicating the need to undertake further activities.
- It is recommended to change the forms of support addressed to people with education at ISCED 5-8 levels. These are people in a better situation on the labour market, who have a high level of qualifications and skills, which means that they are prepared in a relatively better manner to navigate the labour market. Therefore, it would be necessary to consider offering support based primarily on professional counselling to people with higher education.
- It is recommended to work on creating a more intuitive and user-friendly Development Services Database.
- It is recommended to direct part of the funds to the support for employees arriving from abroad to work. This would positively affect said employees in terms of a better adaptation to the functioning in the society and preventing the social exclusion.

WYKAZ SKRÓTÓW I POJĘĆ

Skrót	Rozwinięcie
BDL GUS	Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego
BUR	Baza Usług Rozwojowych
CATI	Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo
CAWI	Ankieta internetowa
CS	Cel szczegółowy
CSR	Zalecenia Rady nr 1 na 2014 r.
CT	Cel tematyczny
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony
IP RPO WD 2014-2020	Instytucja Pośrednicząca Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020
IZ RPO WD 2014-2020	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego 2014-2020
MMŚP	Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa
OP	Oś Priorytetowa
PI	Priorytet Inwestycyjny
PKB	Produkt Krajowy Brutto
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
RPO WD 2014-2020	Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020
SWR	System Wdrażania Rekomendacji
SzOOP	Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych (w raporcie: Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020)
TBE	Ewaluacja oparta na teorii – z j. ang. <i>Theory Based Evaluation</i>
UP	Umowa Partnerstwa

1. WPROWADZENIE

1.1. Cel badania

Celem głównym badania była ocena wpływu interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego na sytuację przedsiębiorstw i osób pracujących w województwie dolnośląskim po zakończeniu udziału w projekcie oraz oszacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS: *liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu*¹. Cel ten zrealizowano w ramach 2 celów szczegółowych:

- **Cel szczegółowy 1:** Wyliczenie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu;
- **Cel szczegółowy 2:** Ocena wpływu interwencji na sytuację uczestników projektu 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu².

Realizacja badania umożliwiła uzyskanie informacji na temat tego, w jaki sposób interwencja przyczyniła się do podniesienia kompetencji uczestników projektów, a tym samym wpłynęła na ich sytuację na rynku pracy oraz umożliwiła ocenę wpływu wsparcia EFS na sytuację przedsiębiorstw objętych wsparciem.

1.2. Założenia badania

Badanie zostało zrealizowane w oparciu o koncepcję ewaluacji bazującej na teorii (*Theory-based evaluation* – TBE) zwanej realistyczną ewaluacją (*realistic evaluation*)³. Podejście to zakłada, że rezultat stanowi wypadkową kontekstu i mechanizmu. Zgodnie z tą teorią dana interwencja (w przypadku niniejszej ewaluacji wsparcie EFS ukierunkowane na poprawę sytuacji przedsiębiorstw i osób pracujących w województwie dolnośląskim) ma potencjał generowania określonych rezultatów, ale kwestia zainicjowania mechanizmów zmiany jest uzależniona od podlegających interwencji interesariuszy. Efekty (zamierzone i niezamierzone) generowane są na skutek działalności prowadzonej w określonym kontekście i zgodnie z pewnym mechanizmem. W związku z tym, że interwencja przynosi zróżnicowane wyniki w zależności od interesariuszy i kontekstu, dla procesu decyzyjnego istotne jest ustalenie w trakcie ewaluacji reakcji odbiorców oraz innych czynników wpływających na podejmowanie decyzji i partycypację w interwencji. Umożliwi to skuteczną realizację przyszłych działań.

¹ Załącznik nr 1 do umowy – Szczegółowy Opis Przedmiotu Umowy.

² Ibidem.

³ R. Pawson, N. Tilley, *Realistic Evaluation*, Sage, Londyn 1997.

1.3. Pytania badawcze

W ramach **celu szczegółowego 1** Wykonawca dokonał wyliczenia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego: *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu*⁴.

W ramach **celu szczegółowego 2** Wykonawca udzielił odpowiedzi na wszystkie pytania badawcze wskazane w Szczegółowym Opisie Przedmiotu Umowy (SOPU):

1. Jaki jest wpływ interwencji na sytuację pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia, pod kątem jakości pracy, poziomu wynagrodzenia, pozycji w miejscu pracy?
2. W jakim stopniu interwencja dopasowana jest do potrzeb pracowników? (w szczególności osób starszych, osób o niskich kwalifikacjach)?
3. W jakim stopniu wsparcie jest dopasowane do potrzeb przedsiębiorstw?
4. Jaki jest wpływ wsparcia na rozwój przedsiębiorstw?
5. Jaki jest wpływ interwencji na zachowania migracyjne uczestników projektów?
6. Jaka jest skuteczność i efektywność kosztowa mechanizmu popytowego?
7. Które formy wsparcia są najskuteczniejsze w kontekście realizowanego wskaźnika?
8. Które formy wsparcia miały największy, a które najmniejszy wpływ na zmianę statusu uczestnika projektu na rynku pracy?
9. Czy kryteria wyboru projektów zostały określone prawidłowo?
10. Czy oferowane wsparcie jest dostosowane do potrzeb regionu?
11. W jaki sposób Instytucja Zarządzająca mogłaby zapewnić wyższą jakość wsparcia dla osób pracujących oraz dla przedsiębiorstw?
12. Na jakie problemy napotkali pracownicy podczas korzystania ze wsparcia?
13. Na jakie problemy napotkali przedsiębiorcy podczas korzystania ze wsparcia?

1.4. Ewaluacja EFS

Wskaźniki są podstawowym narzędziem służącym do monitorowania postępu w realizacji założonych działań i celów Programu Operacyjnego lub pojedynczego projektu. W przypadku projektów współfinansowanych ze środków EFS stosowane są wskaźniki finansowe, produktu i rezultatu. Instytucja Zarządzająca danym programem operacyjnym, dla oceny postępów w osiągnięciu zidentyfikowanych celów szczegółowych Regionalnego Programu Operacyjnego, określa i stosuje wskaźniki rezultatu, obrazujące pożądaną zmianę sytuacji społeczno-gospodarczej. Określają one

⁴ Załącznik nr 1 do umowy – Szczegółowy Opis Przedmiotu Umowy.

efekt zrealizowanych działań w odniesieniu do osób lub podmiotów, np. w postaci zmiany sytuacji na rynku pracy. Jak określają *Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020: wskaźnik rezultatu obrazuje efekt wsparcia udzielonego danej osobie/podmiotowi i nie obejmuje efektów dotyczących grupy uczestników/ podmiotów, która nie otrzymała wsparcia. Wartości docelowe wskaźników rezultatu określone są na poziomie PI lub celu szczegółowego*. Ponadto wyróżnia się dwa typy wskaźników rezultatu: wskaźniki rezultatu bezpośredniego, które odnoszą się do sytuacji bezpośrednio po zakończeniu wsparcia oraz wskaźniki rezultatu długoterminowego, które dotyczą efektów wsparcia osiągniętych w okresie min. 4 tygodni od zakończenia udziału we wsparciu⁵.

Badania ewaluacyjne, których celem jest oszacowanie wartości docelowych wskaźników, biorąc pod uwagę jakość informacji pozyskiwanych w toku ewaluacji w trybie retrospektywnym, powinny zostać zrealizowane przez poszczególne instytucje zarządzające regionalnymi programami operacyjnymi co najmniej cztery razy w okresie programowania (o ile nie wskazano inaczej)⁶.

W związku z powyższym Województwo Dolnośląskie zleciło realizację badania polegającego na ocenie wpływu wsparcia EFS na poprawę sytuacji pracowników i przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego. Wyniki ewaluacji, przede wszystkim opracowane w ramach realizacji badania wnioski i rekomendacje zostaną wykorzystane przede wszystkim do⁷:

- realizacji jej funkcji **konkluzywnej**, tzn. do podsumowania i oceny efektów realizacji polityki spójności,
- realizacji jej funkcji **formatywnej**, tzn. do poprawy jakości działań bieżących i planowanych interwencji,
- realizacji jej funkcji **społeczno-politycznej**, tzn. do podniesienia poziomu uspołecznienia interwencji oraz do zwiększenia poparcia społecznego i politycznego dla interwencji m.in. poprzez ustalenie i zaprezentowanie jej mechanizmów i efektów.

⁵ Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020. Warszawa, 2018 r.

⁶ Załącznik nr 6 do Wytycznych Ministra Rozwoju i Finansów w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 z 18 maja 2017 r. – Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne.

⁷ Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności 2014-2020. Warszawa, 2018 r.

2. METODOLOGIA BADANIA

2.1. Analiza desk research (analiza danych zastanych)

Analiza danych zastanych stanowi metodę badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. W wyniku desk research następuje scalenie, przetworzenie i analiza danych rozproszonych dotychczas wśród rozproszonych źródeł.

Na potrzeby przedmiotowego badania analizie poddane zostały następujące dane i dokumenty:

- Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020, załącznik nr 2 do uchwały nr 6176/V/18 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 8 listopada 2018 r.;
- Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych RPO WD 2014-2020 wraz z załącznikami, załącznik do uchwały nr 131/VI/18 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 18 grudnia 2018 r. (wersja aktualna na dzień rozpoczęcia realizacji badania);
- Sprawozdania roczne z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020;
- Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, Minister Inwestycji i Rozwoju, sygn. MR/2014-2020/13(03), Warszawa, 9 lipca 2018 (wraz z załącznikiem nr 6);
- Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności na lata 2014-2020, Minister Inwestycji i Rozwoju, sygn. MliR/2014-2020/27(02), Warszawa, 10 października 2018 r.;
- Wytyczne Komisji Europejskiej: *The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy – European Social Fund. Guidance Document*;
- Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030, uchwalona przez Sejmik Województwa Dolnośląskiego w dniu 20 września 2018 r.;
- Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2011-2020, załącznik do uchwały nr 1149/IV/11 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 30 sierpnia 2011 r.;
- Plan ewaluacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 (www.ewaluacja.gov.pl/media/13755/plan_ewaluacji_dolnoslaskie.pdf);
- Dane statystyki publicznej:
 - Główny Urząd Statystyczny (www.stat.gov.pl/);
 - Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego (www.bdl.stat.gov.pl).

- Raport z ewaluacji PARP pn. *Wpływ Bazy Usług Rozwojowych na jakość i dostępność usług rozwojowych świadczonych na rzecz przedsiębiorców i pracowników z uwzględnieniem oddziaływania Podmiotowego Systemu Finansowania – raport regionalny*;
- Raport z ewaluacji PARP pn. *Wpływ Bazy Usług Rozwojowych na jakość i dostępność usług rozwojowych świadczonych na rzecz przedsiębiorców i pracowników z uwzględnieniem oddziaływania Podmiotowego Systemu Finansowania – raport główny*;
- Raport pn. *(Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy* (www.parp.gov.pl/index.php/component/publications/publication/655, dostęp: 2.02.2019);
- Raport pn. *Rynek pracy widziany oczami pracodawców* (www.parp.gov.pl/index.php/component/publications/publication/571, dostęp: 2.02.2019);
- Raport pn. *Rynek pracy w województwie dolnośląskim* (www.parp.gov.pl/index.php/component/publications/publication/542, dostęp: 2.02.2019);
- Umowa Partnerstwa - Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020;
- Ustawa o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020 (tzw. ustawa wdrożeniowa) (Dz. U. 2017 r., poz. 1460, 1475);
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 (Dz. Urz. UE L 347/320, 20.12.2013).

2.2. Wywiady CAWI/CATI

Badanie ilościowe zrealizowane zostało przy pomocy techniki CAWI wspomagane CATI (podejście *mixed-mode*). Do potencjalnych respondentów wysyłane były e-maile, zawierające: informację o badaniu, list polecający oraz link do ankiety. Osoby, które nie zareagowały na e-maila, otrzymały e-maile przypominające o badaniu, a następnie podjęta została próba kontaktu telefonicznego, służącego uzupełnieniu badania CAWI za pomocą wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI).

Zastosowanie ankiety internetowej, oferującej poczucie pełnej anonimowości, umożliwiło uzyskanie pełniejszych informacji na temat zagadnień poruszanych w badaniu, a zwłaszcza na pytania delikatnej natury, na które respondenci z reguły niechętnie udzielają odpowiedzi, podczas bezpośredniego kontaktu z ankieterem. Technika CATI pozwoliła na dotarcie z badaniem do osób, które ignorują ankiety internetowe, za to są skłonne do wzięcia udziału w wywiadzie, gdy zostaną o to poproszone przez ankietera.

2.2.1. Badanie z uczestnikami projektów RPO WD 2014-2020

Populacja badana: Uczestnicy projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (w ramach osi priorytetowych 8, 9 i 10), którzy zakończyli swój udział w projekcie do 30.06.2018 r.

Próba badawcza: Pierwotnie w badaniu zaplanowany był udział 2 128 osób. Przy zaproponowanej wielkości próby dla badanej populacji (18 687 osób) błąd statystyczny nie przekroczył 2% dla poziomu ufności 95%. Ostatecznie zrealizowane zostały badania ankietowe z 2 642 osobami.

2.2.2. Badanie z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw

Populacja badana: Kadra zarządzająca przedsiębiorstw objętych wsparciem w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania.

Próba badawcza: W badaniu udział wzięło 788 osób. Przy zaproponowanej wielkości próby dla badanej populacji (1 173 osoby) błąd statystyczny nie przekroczył 2% dla poziomu ufności 95%. Dzięki takiej wielkości próby zapewniona została reprezentatywność na poziomie błędów statystycznego nieprzekraczającego 2%.

2.3. Wywiady pogłębione z ekspertami

Realizacja indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) polegała na przeprowadzeniu z respondentem ustrukturyzowanej rozmowy, której celem było uzyskanie konkretnych informacji w sposób planowy i metodyczny według określonego schematu, zwanego scenariuszem wywiadu.

Standaryzacja poruszanych zagadnień, a w szczególności celu rozmowy umożliwiła pozyskanie informacji istotnych z punktu widzenia celów badania. Charakter rozmowy i duża swoboda w komunikacji ułatwiły pogłębienie poruszanych zagadnień i wyjaśnianie zdiagnozowanych zjawisk. Celem indywidualnych wywiadów pogłębionych było przede wszystkim udzielenie odpowiedzi na

pytanie dlaczego dane zjawisko występuje, a nie samo proste stwierdzenie jego występowania. Mała liczebność populacji oraz konieczność uzyskania wiedzy o konkretnych zjawiskach i mechanizmach sprawiły, że wywiady pogłębione stanowiły idealną technikę służącą realizacji założonych celów.

Populacja badana: Eksperti z poszczególnych obszarów tematycznych niebędący pracownikami instytucji zaangażowanych w realizację RPO WD 2014-2020.

Próba badawcza: Wykonawca zrealizował 22 indywidualne wywiady pogłębione.

Wywiady zostały przeprowadzone z ekspertami z zakresu:

- OP 8 Rynek pracy – łącznie: 10 efektywnych wywiadów;
- OP 9 Włączenie społeczne – łącznie: 6 efektywnych wywiadów;
- OP 10 Edukacja – łącznie: 6 efektywnych wywiadów.

2.4. Panel ekspertów z przedstawicielami IZ oraz IP

Panel ekspertów stanowi technikę zbliżoną do badania fokusowego, czyli ustrukturalizowanej i moderowanej dyskusji zogniskowanej na konkretnym zagadnieniu. W panelu uczestniczyli eksperci, tzn. osoby, które posiadają cenną wiedzę w danej dziedzinie. Przed realizacją badania ekspertom zostały przekazane wyniki pozostałych zrealizowanych badań.

Dzięki przeprowadzeniu panelu ekspertów możliwe było optymalne wykorzystanie wcześniej zebranych informacji, uzupełnionych dodatkowo o opinie respondentów, które umożliwiają uzupełnienie i weryfikację wniosków i rekomendacji otrzymanych przez Zespół Badawczy w wyniku badania.

Populacja badana: Przedstawiciele IZ RPO WD 2014-2020 oraz IP RPO WD 2014-2020 - Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

W ramach badania zrealizowany został 1 panel ekspertów. Panel miał charakter podsumowujący: jego celem było omówienie wyników ewaluacji oraz wypracowanie ostatecznych wniosków i rekomendacji. W badaniu udział wzięło 4 ekspertów:

- 2 przedstawicieli IZ RPO WD 2014-2020
- 2 przedstawicieli IP RPO WD 2014-2020.

2.5. Studium przypadku

Case study stanowi analizę pojedynczego przypadku, która umożliwia wyciągnięcie wniosków dotyczących przyczyn i rezultatów jego przebiegu. Do analizy wykorzystane zostały dane zastane oraz dane pozyskane w ramach badania CAWI/CATI z uczestnikami projektów i kadrami zarządzającą przedsiębiorstw objętych wsparciem, a także zrealizowane zostały indywidualne wywiady pogłębione z uczestnikami projektów i kadrami zarządzającą przedsiębiorstw objętych wsparciem (których dotyczyły studia przypadków). Realizacja case study umożliwiła zidentyfikowanie czynników, które wpłynęły na to, że interwencja miała znaczny, pozytywny wpływ na sytuację pracowników i przedsiębiorstw. Zidentyfikowane czynniki – tzw. „dobre praktyki” mogą być stosowane w projektach realizowanych w przyszłości, co pozwoli na zwiększenie ich skuteczności.

Źródło danych: Dane zastane (w tym SzOOP), wyniki badania CAWI/CATI z uczestnikami projektów i przedstawicielami kadry zarządzającej przedsiębiorstw, indywidualnie wywiady pogłębione z uczestnikami i przedstawicielami kadry zarządzającej przedsiębiorstw.

Wykonawca przeprowadził 11 case study:

- 9 case study dotyczących wpływu interwencji na sytuację pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia - po 1 studium w ramach każdego z ewaluowanych PI, w przypadku których liczba osób pracujących, które zakończyły udział w projekcie do dnia 30 czerwca 2018 roku jest większa od zera
- 2 case study dotyczące wpływu interwencji na rozwój przedsiębiorstw, które skorzystały ze wsparcia w ramach PI 8v.

3. TŁO REALIZACJI BADANIA

3.1. Charakterystyka regionalnego rynku pracy

Województwo dolnośląskie leży w południowozachodniej części Polski, sąsiadując z Czechami i Niemcami oraz z województwami lubuskim, opolskim oraz wielkopolskim. Województwo dolnośląskie zajmuje powierzchnię 19 947 km², co stanowi 6,38% powierzchni kraju. Obszar województwa zamieszkuje 2 902 547 osób, co stanowi 7,55% mieszkańców Polski. Gęstość zaludnienia na terenie województwa wynosi 146 osób na 1 km² – przewyższa tym samym średnią gęstość zaludnienia dla Polski, która wynosi 123 osoby na 1 km². Obszar województwa jest relatywnie silnie zurbanizowany względem reszty kraju. Udział gruntów zabudowanych i zurbanizowanych w powierzchni ogółem wynosi dla województwa 7,2%. Analogiczny wskaźnik dla Polski wynosi 5,4%. Produkt Krajowy Brutto (PKB) województwa dolnośląskiego w 2014 r. wynosił 145 342 mln PLN; wartość ta stanowiła 8,4% wartości PKB całego kraju i sytuowała województwo dolnośląskie na czwartym miejscu wśród wszystkich województw. W kolejnych latach odnotowano sukcesywny wzrost wartości PKB do poziomu 166 023 mln PLN w 2017 roku (8,3% wartości PKB całego kraju). Wskaźnik PKB *per capita* w latach 2014-2017 uległ wzrostowi. W układzie wewnątrzregionalnym⁸ najwyższą wartość wskaźnika odnotowano na terenie podregionu miasto Wrocław (164,5% średniej wojewódzkiej), a najniższą na terenie podregionu wałbrzyskiego (73,7% średniej wojewódzkiej)⁹. Należy wskazać, że wysoka wartość PKB na mieszkańca sytuuje województwo dolnośląskie na drugiej pozycji w kraju¹⁰.

Tabela 1 Produkt Krajowy Brutto (PKB) w województwie dolnośląskim [PLN]

	2014	2015	2016	2017
PKB w mln PLN	145 342	151 450	155 682	166 023
PKB na 1 mieszkańca (w cenach bieżących) w PLN	48 179	50 061	52 237	53 613

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Liczba mieszkańców województwa dolnośląskiego od 2000 r. charakteryzuje się ogólną tendencją malejącą. W 2017 r. w porównaniu do 2000 roku populacja województwa dolnośląskiego zmniejszyła się o blisko 10 tys. mieszkańców. Największa dynamika zmian zauważalna była w latach 2000-2009, kiedy liczba mieszkańców województwa spadła o ponad 35,5 tys. osób. W 2010 r. liczba ludności

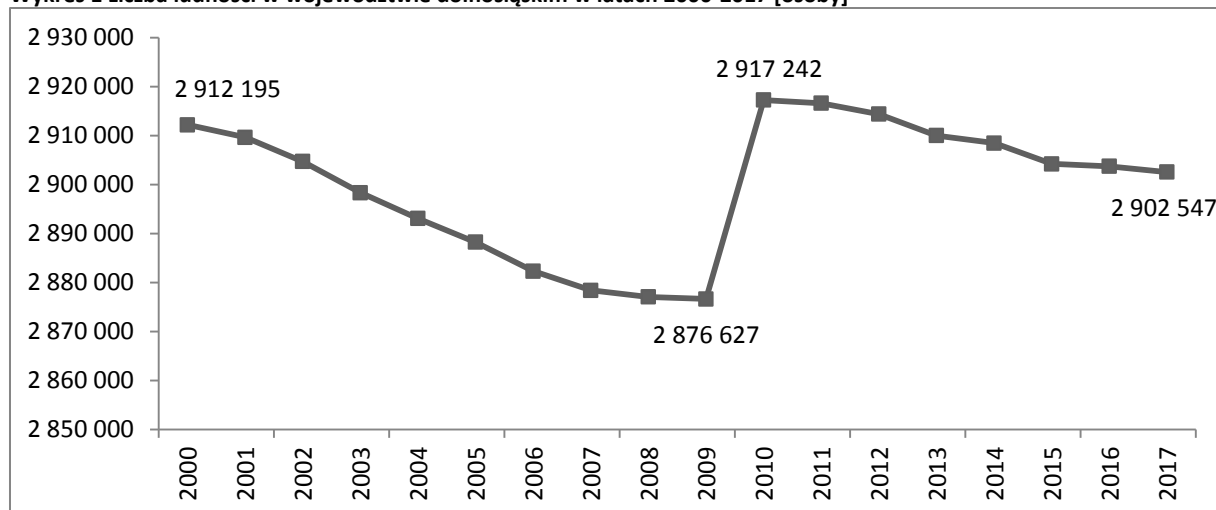
⁸ Dane wewnątrzregionalne odnoszą się do zapisów Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030.

⁹ Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030/ Bank Danych Lokalnych GUS.

¹⁰ analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa dolnośląskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, Wrocław, grudzień 2018, s. 35-36.

uległa zwiększeniu o blisko 41 tys., w stosunku do roku poprzedniego, aby w latach kolejnych konsekwentnie ulegać zmniejszeniu. Zaobserwowane tendencje zaprezentowano na poniższym wykresie.

Wykres 1 Liczba ludności w województwie dolnośląskim w latach 2000-2017 [osoby]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Spadek liczby ludności jest konsekwencją poziomu przyrostu naturalnego oraz salda migracji, Odnosząc się do poziomu przyrostu naturalnego wskazać trzeba, że w latach 2013-2017 na terenie województwa dolnośląskiego odnotowane zostały ujemne wartości tego wskaźnika. W przeliczeniu na 1000 mieszkańców przyrost naturalny wahał się pomiędzy -0,9 promila a -1,8 promila, z czego najwyższa wartość została odnotowana w 2014 r., a najniższa w 2015 r.

Wykres 2 Przyrost naturalny na 1000 mieszkańców w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [w promilach]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Analiza struktury wiekowej mieszkańców województwa dolnośląskiego wykazała zwiększający się udział populacji w najstarszych grupach wiekowych: 65-69 lat oraz 70 lat i więcej, co przy

jednoczesnym zmniejszeniu się udziału mieszkańców w wieku 15-19 lat, 20-24 lata oraz 25-29 lat, świadczy o starzeniu się społeczeństwa.

Tabela 2 Struktura wiekowa mieszkańców województwa dolnośląskiego w latach 2013-2017 [%]

Wiek uczestników	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.
0-14 lat	14	14	14	14	14
15-19 lat	5	5	5	5	4
20-24 lat	6	6	6	6	5
25-29 lat	8	8	7	7	7
30-34 lat	9	9	9	9	8
35-39 lat	8	8	8	8	9
40-44 lat	6	7	7	7	8
45-49 lat	6	6	6	6	6
50-54 lat	7	6	6	6	6
55-59 lat	8	8	8	7	7
60-64 lat	8	8	8	8	8
65-69 lat	5	5	6	7	7
70 lat i więcej	10	10	10	10	11

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Drugim czynnikiem wpływającym na liczbę ludności województwa jest poziom migracji. Całkowite saldo migracji na pobyt stały w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 było dodatnie. W latach 2013-2017 saldo migracji ogółem zmieniało swoją wartość i do 2016 roku uległo znaczącemu wzrostowi. Saldo migracji wewnętrznych charakteryzuje się podobną tendencją. W przypadku migracji zagranicznych zmianę zaobserwować należy w 2015 roku – od tego momentu obserwuje się dodatnie saldo migracji zagranicznych.

Tabela 3 Migracje na pobyt stały wewnętrzne i zagraniczne w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [osoby]

Wskaźnik	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.
Saldo migracji wewnętrznych	2 391	2 426	2 652	2 659	2 595
Saldo migracji zagranicznych	-2 364	-1 870	0	150	188
Saldo migracji ogółem	27	556	2 652	2 809	2 783

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Województwo dolnośląskie w 2013 r. charakteryzowało się ujemnym przyrostem naturalnym oraz wysokim tempem wzrostu odsetka osób starszych w populacji mieszkańców ogółem co wskazuje na postępujący proces starzenia się społeczeństwa. Ponadto zmieniająca się struktura demograficzna mieszkańców województwa dolnośląskiego oddziałuje m.in. na sytuację gospodarczą, w szczególności

na rynku pracy i w edukacji¹¹. Obserwowane jest bowiem – zarówno w województwie dolnośląskim, jak również w całym kraju, zmniejszenie popytu na pracę oraz zwiększenie jej podaży, co generuje funkcjonowanie tzw. „ryнку pracownika”, na którym to pracownik stanowi cenniejszy zasób, niż pracodawca, jak było jeszcze kilka lat temu.

Gospodarka województwa dolnośląskiego stanowi połączenie bogatych tradycji przemysłowych regionu z wysokim poziomem nowoczesności i innowacyjnymi technologiami. Rozwój regionu bazuje przede wszystkim na dostępnych zasobach pracy (wysoko wykwalifikowanych pracownikach), zasobach naturalnych i zainteresowaniu inwestorów. Na terenie Dolnego Śląska funkcjonuje wiele firm zajmujących się motoryzacją, produkcją wyrobów porcelanowych i kryształowych, działalnością farmaceutyczną i elektroniczną. Do największych firm w regionie zaliczyć można holding KGHM Polska Miedź S.A. (lidera światowych rynków miedzi) oraz podmioty z kapitałem zagranicznym: Toyota, Volvo, Volkswagen, Bosch, PepsiCo, LG, McCain, HP, Amazon, Mercedes (fabryka), Lufthansa Technik i GE Aviation (Centrum Serwisowania Silników Lotniczych)¹².

W województwie dolnośląskim wg rejestru REGON w 2017 r. funkcjonowało blisko 369 tys. przedsiębiorstw. Największy odsetek stanowiły firmy mikro, zatrudniające do 9 pracowników (356 120 podmiotów) oraz małe zatrudniające pomiędzy 10 a 49 pracowników (10 208 podmiotów). Według sekcji PKD 22% przedsiębiorców funkcjonujących w województwie dolnośląskim prowadziło firmy w sektorze handlu i naprawy pojazdów, 12% w budownictwie, 11% - działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości, natomiast co dziesiąty przedsiębiorca prowadził działalność profesjonalną, naukową i techniczną¹³.

Analizując zatrudnienie w województwie dolnośląskim zauważyć można zmniejszający się udział osób pracujących w sektorze rolniczym, przy jednoczesnym zwiększeniu udziału pracowników sektora usługowego i przemysłowego. W latach 2013-2017 odsetek pracujących w sektorze rolniczym zmniejszył się o ok. 1 pp., w sektorze przemysłowym o ok. 0,5 pp., natomiast w sektorze usługowym wskaźnik ten zwiększył się o ok. 1,5 pp. Poniższa tabela obrazuje zmiany strukturalne zatrudnienia zachodzące na terenie województwa, które świadczą o wzroście znaczenia sektorów usługowego i przemysłowego na lokalnym rynku pracy. Zmniejszający się udział osób zatrudnionych w sektorze rolniczym w populacji osób pracujących ogółem w województwie dolnośląskim wynika m.in. z malejącej popularności podejmowania zatrudnienia w rolnictwie przez absolwentów szkół.

¹¹ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020/ Bank Danych Lokalnych GUS.

¹² EURES Europejski Portal Mobilności Zawodowej. Informacje na temat rynku pracy. [z:] <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2790&acro=lmi&lang=pl&countryId=PL®ionId=PL5&nuts2Code=PL51&nuts3Code=null®ionName=Dolnoslaskie> [Data dostępu: 20.02.2018 r.].

¹³ Bank Danych Lokalnych GUS.

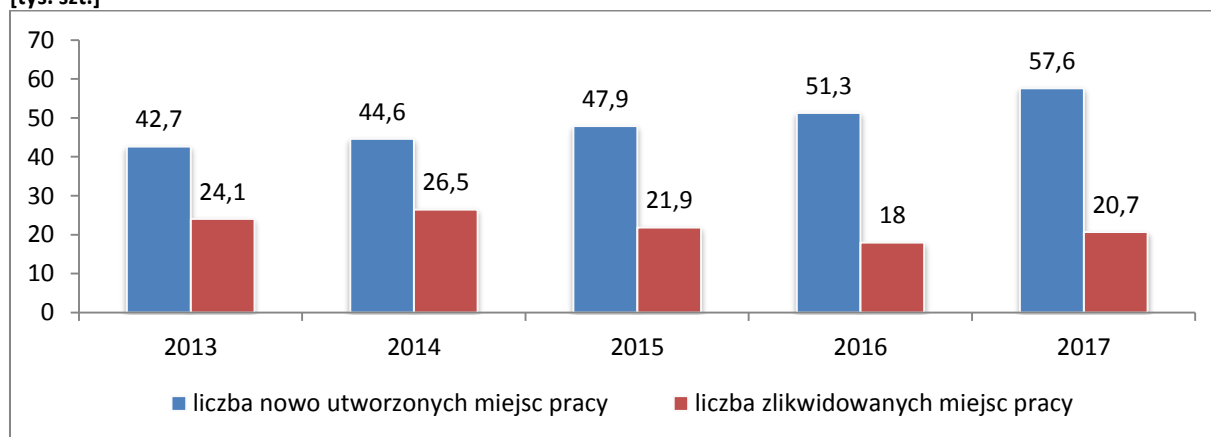
Tabela 4 Odsetek osób pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki w latach 2013-2017 [%]

Sektor gospodarki	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.
sektor rolniczy	8,69	8,49	8,29	8,04	7,83
sektor przemysłowy	30,53	30,65	30,40	30,15	30,04
sektor usługowy	60,78	60,86	61,31	61,81	62,13

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Uzupełnienie charakterystyki dolnośląskiego rynku pracy stanowi analiza liczby nowoutworzonych oraz zlikwidowanych miejsc pracy w poszczególnych latach. W latach 2013-2017 liczba nowo utworzonych miejsc pracy oscylowała pomiędzy 42,7 tys. a 57,6 tys. Liczba nowoutworzonych miejsc pracy sukcesywnie wzrastała w badanym okresie. Ponadto, warto zwrócić uwagę na malejącą liczbę zlikwidowanych miejsc pracy. Różnica pomiędzy liczbą nowo utworzonych a liczbą zlikwidowanych miejsc pracy charakteryzuje się dużą dynamiką – w 2013 roku wynosiła 18,6 tys., zaś w 2017 roku – 36,9 tys. Wzrastająca liczba nowych miejsc pracy oraz malejąca liczba zlikwidowanych miejsc pracy jest jednym z aspektów świadczących o poprawie sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Wykres 3 Liczba miejsc pracy nowoutworzonych i zlikwidowanych w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [tys. szt.]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Prócz liczby miejsc pracy należy dokonać analizy liczby ofert pracy będących na regionalnym rynku pracy. W 2017 r. na terenie województwa dolnośląskiego zgłoszono 165 758 ofert pracy, z czego średnio na 1 ofertę zarejestrowanych było 7 osób bezrobotnych. Największa liczba zgłoszonych ofert pracy odnotowana została w miesiącach: październik (16 224 ofert), wrzesień (15 524 ofert), sierpień (15 426 ofert) oraz maj (15 185 ofert). Wynikać to może z faktu, że są to miesiące, w których występuje zwiększony popyt na pracowników sezonowych (pracujących np. przy zbiorze owoców bądź w sektorze budowlanym). Najniższy popyt na pracowników zarejestrowany został w grudniu (10 337 ofert). Warto zwrócić uwagę, że relatywnie niska liczba dostępnych ofert pracy odnotowana

została również w styczniu. Może to oznaczać, że na przełomie roku kalendarzowego, ze względu na sezon zimowy, rozliczanie i podsumowanie roku itp. zmniejsza się liczba osób potrzebnych do pracy. Pomiędzy majem a listopadem 2017 r. odnotowano najmniejszą liczbę osób bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy (5-6 osób), co przy uwzględnieniu dużej liczby zgłoszonych ofert pracy, może świadczyć o wysokim znaczeniu sezonowości pracy w województwie dolnośląskim oraz o przyroście zasobów pracy w miesiącach wakacyjnych, gdzie zwiększa się liczba np. studentów zainteresowanych podjęciem pracy sezonowej.

Tabela 5 Oferty pracy zgłoszone w województwie dolnośląskim w 2017 r. w ujęciu miesięcznym [szt.]

Miesiąc	Liczba zgłoszonych ofert pracy	Liczba ofert pracy wg stanu na koniec miesiąca	Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
Styczeń	11 579	9 556	9
Luty	13 142	9 954	9
Marzec	14 678	9 909	9
Kwiecień	11 813	10 243	8
Maj	15 185	13 572	6
Czerwiec	14 602	13 619	6
Lipiec	13 175	12 099	6
Sierpień	15 426	13 792	5
Wrzesień	15 524	12 510	6
Październik	16 224	14 348	5
Listopad	14 073	13 182	5
Grudzień	10 337	8 079	9
SUMA	165 758	140 863	Średnia: 7

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Zapotrzebowanie na określone kwalifikacje i kompetencje w województwie dolnośląskim związane są ze strukturą branżową podmiotów gospodarczych zlokalizowanych na analizowanym obszarze. Analiza sektorowej struktury przedsiębiorstw wykazała, że do dominujących gałęzi gospodarki województwa dolnośląskiego zaliczyć można sektory obejmujące handel hurtowy i detaliczny, naprawę pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz budownictwo. Relatywnie wysoką wartość w strukturze sektorowej przedsiębiorstw posiada również działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna¹⁴.

Tabela 6 Sektorowa struktura przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego wg PKD 2007 w latach 2013-2017 [%]

Sekcja PKD	2013	2014	2015	2016	2017
A- Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	1	1	1	1
B – Górnictwo i wydobywanie	0	0	0	0	0
C – Przetwórstwo przemysłowe	7	7	7	7	7

¹⁴ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020/ Bank Danych Lokalnych GUS.

D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0	0	0	0
E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0	0	0	0
F – Budownictwo	12	12	12	12	12
G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	25	25	24	23	22
H – Transport i gospodarka magazynowa	6	5	5	5	5
I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	3	3	3	3
J – Informacja i komunikacja	3	3	3	3	4
K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	3	3	3	3
L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	11	11	11	11	11
M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9	9	10	10	10
N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	3	3	3	3
O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0	0	0	0
P - Edukacja	3	3	3	3	3
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	5	5	5	5
R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	2	2	2	2
SiT – Pozostała działalność usługowa; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	6	6	6	6	6
U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0	0	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Zgodnie z zapisami dotyczącymi wkładu Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 w realizację unijnej *Strategii na rzecz inteligentnego, zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz osiągnięciu spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej*, obszar województwa dolnośląskiego stanowi jeden z najbardziej rozwiniętych regionów w kraju, o czym świadczą m. in. wskazane we wcześniejszej części dokumentu wartości dot. urbanizacji i poziomu PKB regionu. Do potencjałów oraz czynników wyróżniających województwo dolnośląskie na tle kraju zaliczyć można m.in. funkcjonowanie ośrodków badawczych i akademickich o znaczeniu ponadregionalnym, rozwój przemysłu nowych technologii, inwestycyjne, turystyczne, handlowe, kulturowe i naukowe powiązania regionu z zagranicą oraz zwiększający się poziom innowacyjności gospodarki. Do niekorzystnych procesów zachodzących na terenie województwa zaliczyć można rosnący stopień zróżnicowania wewnątrzregionalnego oraz trendy suburbanizacyjne¹⁵. Dysproporcje w rozwoju regionalnym Dolnego Śląska wynikają ze zróżnicowanego poziomu przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego wśród mieszkańców różnych obszarów województwa. Przeciętne wynagrodzenie w województwie w 2017 r. wynosiło 102,8%

¹⁵ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020/ Bank Danych Lokalnych GUS.

średniej krajowej, natomiast w podziale na powiaty wartości te oscylowały na poziomie pomiędzy 77,0% (powiat górowski) a 166,0% (powiat lubiński). Różnica w poziomie wynagrodzenia w poszczególnych powiatach wyniosła więc do 89 pp.

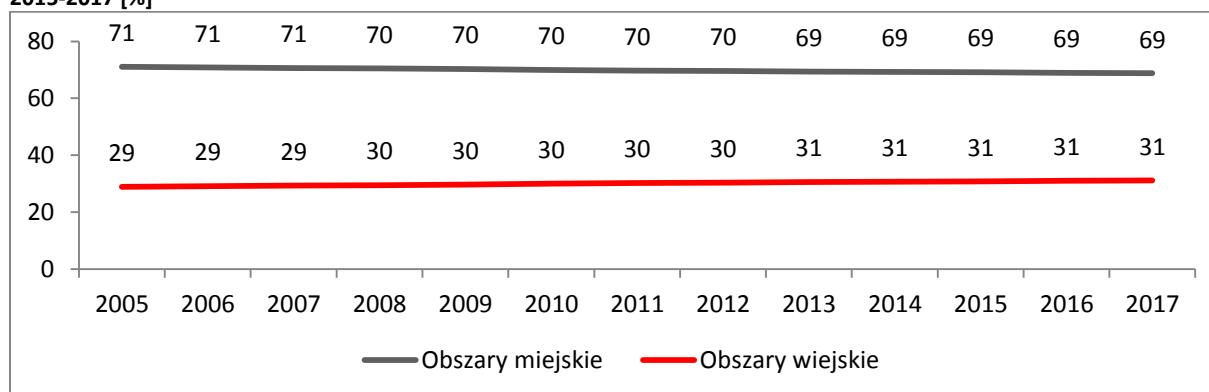
Tabela 7 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w województwie dolnośląskim w podziale na powiaty w relacji do średniej krajowej w 2017 r. (Polska=100) [%]

Obszar terytorialny	Stosunek do średniej krajowej [%]	Obszar terytorialny	Stosunek do średniej krajowej [%]
Powiat bolesławiecki	86,2	Powiat polkowicki	105,9
Powiat dzierżoniowski	84,5	Powiat strzeliński	90,2
Powiat głogowski	86,5	Powiat średzki	96,9
Powiat górowski	77,0	Powiat świdnicki	91,5
Powiat jaworski	83,0	Powiat trzebnicki	80,9
Powiat jeleniogórski	83,1	Powiat wałbrzyski	80,4
Powiat kamiennogórski	80,9	Powiat wołowski	102,7
Powiat kłodzki	82,6	Powiat wrocławski	95,5
Powiat legnicki	83,4	Powiat ząbkowicki	79,1
Powiat lubański	80,0	Powiat zgorzelecki	85,4
Powiat lubiński	166,0	Powiat złotoryjski	90,8
Powiat lwówecki	78,8	Powiat m. Jelenia Góra	93,6
Powiat milicki	79,9	Powiat m. Legnica	88,3
Powiat oleśnicki	85,2	Powiat m. Wrocław	112,0
Powiat oławski	91,7	Powiat m. Wałbrzych	99,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Pogłębienie procesów świadczących o suburbanizacji województwa dolnośląskiego zauważalne jest od 2008 r., jest to moment, w którym zwiększył się odsetek mieszkańców obszarów wiejskich oraz zmniejszył się odsetek mieszkańców miast.

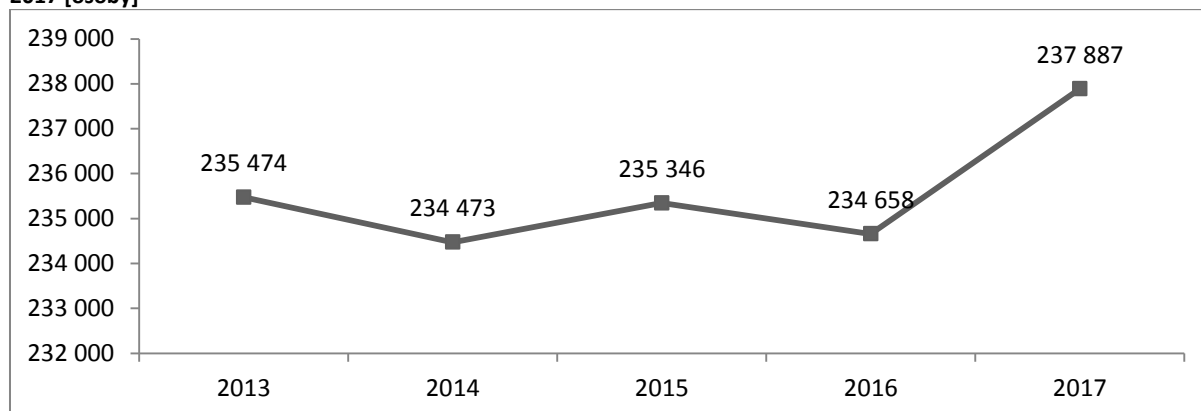
Wykres 4 Odsetek mieszkańców obszarów miejskich oraz obszarów wiejskich województwa dolnośląskiego w latach 2015-2017 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Analiza regionalnego rynku pracy powinna również zostać uzupełniona o poziom bezrobocia. Wskaźnik zatrudnienia mieszkańców województwa w wieku 18-59/64 lata, kształtujący się na poziomie 64,2% w 2013 r. stanowił niższą wartość od średniej krajowej. Dodatkowo na obszarze województwa zdiagnozowano spadek poziomu przedsiębiorczości, mierzonego liczbą osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Zgodnie z danymi GUS liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w latach 2013-2017 kształtowała się na poziomie pomiędzy 234 474 a 237 887. Najwyższą wartość wskaźnik ten osiągnął w 2014 r. (234 473 osoby), zaś najwyższą w 2017 r. (237 887 osób)¹⁶. Według danych systemu STRATEG liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. mieszkańców do 2017 roku zmalała o około 1 tys., jednak w 2018 roku wzrosła o 12 tysięcy, co świadczyć może o odwróceniu się zaobserwowanego trendu.

Wykres 5 Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na terenie województwa dolnośląskiego w latach 2013-2017 [osoby]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Stopa bezrobocia na terenie województwa dolnośląskiego w 2017 r. wynosiła 4,6% i w 2017 r. uległa zmniejszeniu o 6,7 pp. w porównaniu z 2013 rokiem. Najwyższy spadek poziomu bezrobocia dotyczył populacji obszarów miejskich (o 7,3 pp.). Stopa bezrobocia wśród mieszkańców obszarów wiejskich spadła o 5,6 pp. i wciąż pozostaje na wyższym poziomie, niż w przypadku mieszkańców obszarów miejskich.

Tabela 8 Stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim wg miejsca zamieszkania w latach 2013-2017 [%]

Obszar	2013	2014	2015	2016	2017
Miasta	11,2	8,6	7,1	5,5	3,9
Wieś	11,8	10,4	6,7	5,3	6,2
Ogółem	11,3	9,1	7,0	5,4	4,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

¹⁶ Ibidem.

Analizie poddano również przeciętny czas pozostawania bez pracy wśród osób bezrobotnych w województwie dolnośląskim. W 2017 r. wynosił on ogółem 9,1 miesiąca – była to najniższa wartość w analizowanym okresie. Najwyższą wartość zanotowano w 2014 roku (13,3 miesiąca). Najbardziej efektywnie na dolnośląskim rynku pracy funkcjonowały kobiety (wśród tej grupy osób okres pozostawania bez zatrudnienia wyniósł 9 miesięcy i był niższy niż średnia wartość dla województwa ogółem) oraz osoby zamieszkujące obszary miejskie (8,5 miesiąca). W okresie 2013-2017 okres pozostawania bez zatrudnienia charakteryzował się tendencją spadkową w przypadku wszystkich analizowanych grup mieszkańców począwszy od 2014 r. Warto również podkreślić, że przeciętny czas poszukiwania pracy w województwie dolnośląskim, jest o 1,2 miesiąca krótszy, niż w przypadku średniej krajowej (wynoszącej 10,3 miesiąca).

W analizowanym okresie wartość wskaźnika uległa spadkowi o 2,9 miesiąca ogółem. Spadek był większy w przypadku kobiet, niż w przypadku mężczyzn oraz w przypadku obszarów miejskich, niż obszarów wiejskich.

Tabela 9 Czas pozostawania bez pracy w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [miesiąc]

Grupa	2013	2014	2015	2016	2017
Mężczyźni	11,8	12,7	12,1	10,1	9,3
Kobiety	12,3	13,8	12,2	10,7	9,0
Miasto	11,8	13,2	11,8	9,5	8,5
Wieś	12,4	13,4	13,0	12,4	10,4
Ogółem	12,0	13,3	12,2	10,4	9,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Odsetek osób długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) w województwie dolnośląskim w 2017 r. wynosił 18,3% (o 5,3 pp. mniejszy niż średnia ogólnopolska). W stosunku do 2013 roku zaobserwowano znaczny spadek tej wartości (o 19 pp.). W przypadku kobiet spadek wyniósł 16,9 pp., a w przypadku mężczyzn 19,1 pp.

Tabela 10 Odsetek osób długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) w województwie dolnośląskim wg płci w latach 2013-2017 [%]

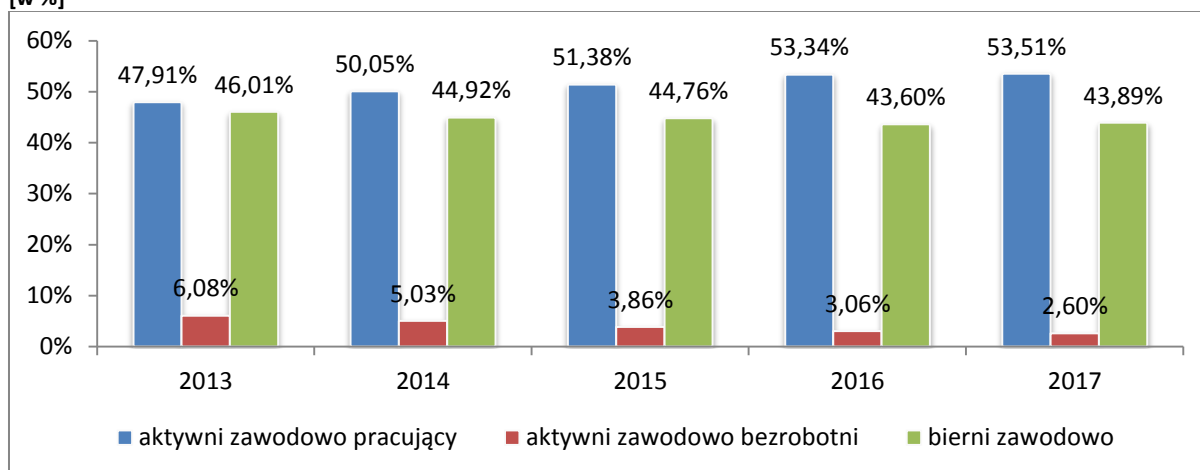
Grupa	2013	2014	2015	2016	2017
Mężczyźni	34,8	33,9	33,3	21,1	17,9
Kobiety	37,9	39,2	30,0	24,2	18,8
Ogółem	37,3	36,4	32,9	22,5	18,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

3.2. Charakterystyka siły roboczej w województwie dolnośląskim

Jak wynika z analizy danych GUS, największy odsetek mieszkańców województwa dolnośląskiego stanowią osoby aktywne zawodowo pracujące (53,68% w 2017 r.), na drugim miejscu znajdują się osoby bierne zawodowo (43,56%). Osoby bezrobotne aktywne zawodowo stanowią jedynie 2,76% populacji mieszkańców województwa. Od 2017 r. można zauważyć wzrost udziału osób aktywnych zawodowo pracujących (o blisko 4 pp.) w stosunku do 2013 r., oraz zmniejszenie udziału osób aktywnych zawodowo bezrobotnych (o ponad 3 pp.) oraz biernych zawodowo (o ponad 0,5 pp.). Wartości obrazujące typy aktywności mieszkańców województwa dolnośląskiego zbliżone są do struktury ogólnopolskiej w przypadku wszystkich analizowanych typów aktywności.

Wykres 6 Ludność województwa dolnośląskiego wg typu aktywności ogółem (woj. dolnośląskie) w latach 2013-2017 [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W 2017 r. w województwie dolnośląskim wśród osób aktywnych zawodowo pracujących największy odsetek populacji charakteryzował się wykształceniem na poziomie ISCED 5-8, tj. wykształceniem wyższym (18,79% całej populacji województwa dolnośląskiego), a także ISCED 3 i ISCED 4 (policealnym, średnim ogólnokształcącym, średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym: 15,14%). Wśród osób biernych zawodowo dominowały osoby z wykształceniem na poziomie ISCED 3 (zasadniczym zawodowym, policealnym oraz średnim zawodowym (łącznie 24,99%); znaczną grupę osób biernych zawodowo stanowiły również osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym (ISCED 0, ISCED 1 oraz ISCED 2) – łącznie 14,05% całej populacji województwa dolnośląskiego).

Analiza populacji województwa dolnośląskiego w podziale na typ aktywności oraz poziom wykształcenia pozwoliła na określenie aspektów problemowych, które odnoszą się przede wszystkim

do wysokiego poziomu wskaźnika osób biernych zawodowo charakteryzujących się niskim poziomem wykształcenia (gimnazjalnym, podstawowym i niższym).

Tabela 11 Ludność województwa dolnośląskiego wg typu aktywności i poziomu wykształcenia (w populacji ogółem) w 2017 r. [%]

Wykształcenie	Osoby aktywne zawodowo pracujące	Osoby aktywne zawodowo bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
Wyższe (ISCED 5-8)	18,79	0,48	4,86
Policealne, średnie ogólnokształcące średnie zawodowe oraz zasadnicze zawodowe (ISCED 3, ISCED 4)	32,4	1,83	24,99
gimnazjalne (ISCED 2), podstawowe (ISCED 1) i niższe (ISCED 0)	2,30	0,30	14,05

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Analizując poziom wykształcenia mieszkańców województwa dolnośląskiego w podziale na poszczególne typy aktywności wskazać należy, że największy odsetek wśród osób aktywnych zawodowych posiadał wykształcenie na poziomie wyższym (ISCED 5-8) (35,12%), policealnym (ISCED 4) lub średnim zawodowym (ISCED 3) (łącznie 28,30%) oraz zasadniczym zawodowym (ISCED 3) (23,36%). Osoby aktywne zawodowo bezrobotne najczęściej posiadały wykształcenie na poziomie ISCED 3 oraz ISCED 4 (tj. wykształcenie zasadnicze zawodowe (33,34%) oraz policealne i średnie zawodowe (łącznie 23,33%)). Osoby bierne zawodowo w zdecydowanej większości charakteryzowały się wykształceniem na niższym poziomie – tj. ISCED 0, 1 lub 3: gimnazjalnym, podstawowym i niższym (łącznie 32,02%).

Tabela 12 Ludność województwa dolnośląskiego wg poziomu wykształcenia w podziale na typ aktywności w 2017 r. [%]

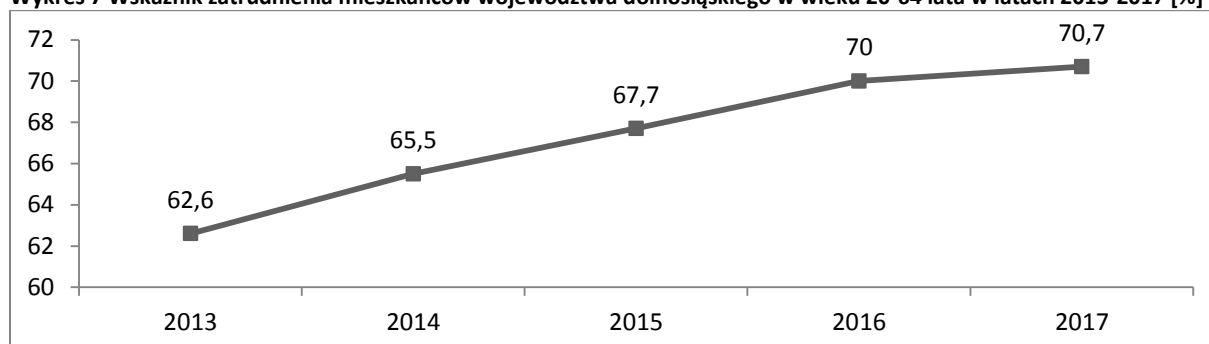
Wykształcenie	Osoby aktywne zawodowo pracujące	Osoby aktywne zawodowo bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
Wyższe (ISCED 5-8)	35,12	18,33	11,07
Policealne, średnie ogólnokształcące średnie zawodowe oraz zasadnicze zawodowe (ISCED 3, ISCED 4)	60,58	70	56,91
gimnazjalne (ISCED 2), podstawowe (ISCED 1) i niższe (ISCED 0)	4,30	11,67	32,02

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Poza oceną dostępnych zasobów dolnośląskiego rynku pracy, analizie poddane zostały również przyczyny bierności zawodowej mieszkańców oraz stopa bezrobocia na terenie województwa dolnośląskiego. Analizie poddany został również wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat. Wartość wskaźnika w latach 2013-2017 ulegała systematycznemu zwiększaniu i wzrosła o 8,1 pp.

(z poziomu 62,2% do 70,7%). W ramach diagnozy dokonanej na potrzeby sporządzenia Regionalnego Programu Operacyjnego szacowano również systematyczny wzrost wartości wskaźnika w latach 2020 oraz 2023 kolejno do poziomu 64,9% oraz 65,8%¹⁷. Jak wynika z dostępnych danych statystycznych, wartości wskaźnika pierwotnie prognozowane dla 2023 roku zostały przekroczone już w 2015 roku (67,7%), natomiast w 2017 roku analizowany wskaźnik kształtował się już na poziomie 70,7%, co świadczyć może o poprawie sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Wykres 7 Wskaźnik zatrudnienia mieszkańców województwa dolnośląskiego w wieku 20-64 lata w latach 2013-2017 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Analizując strukturę płciową osób biernych zawodowo wskazać należy, że w 2013 r. wśród tej grupy zdecydowaną większość stanowiły kobiety (62%)¹⁸. Również w kolejnych latach wartość wskaźnika wśród kobiet kształtowała się na poziomie 62%-63%. W związku z powyższym do kluczowych zadań Województwa Dolnośląskiego zaliczono zapobieganie całkowitemu wycofywaniu się z rynku pracy kobiet wychowujących dzieci.

Tabela 13 Osoby bierne zawodowo w województwie dolnośląskim w podziale na płeć w latach 2013-2017 [%]

Grupa	2013	2014	2015	2016	2017
Mężczyźni	38	37	37	37	38
Kobiety	62	63	63	62	62

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Do najbardziej skutecznych narzędzi służących zapewnieniu wysokiego poziomu aktywizacji zawodowej rodziców, przy jednoczesnym zachowaniu wysokiego poziomu dietności jest zapewnienie dostępu do instytucjonalnej lub pozarodzinnej opieki nad małym dzieckiem¹⁹. Dlatego też w latach 2013-2017 na terenie województwa dolnośląskiego zauważalny był sukcesywny wzrost liczby miejsc w żłobkach, klubach dziecięcych i w oddziałach żłobkowych (o 4 715 miejsc, tj. 66%), jak

¹⁷ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

¹⁸ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

¹⁹ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

również liczby placówek świadczących tego typu usługi: zwiększeniu uległa liczba żłobków (o 148 placówek, tj. 117%) oraz klubów dziecięcych (o 23 placówki, tj. 121%).

Tabela 14 Miejsca opieki nad małym dzieckiem w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [placówki]

Miejsca	2013	2014	2015	2016	2017
żłobki	127	187	219	243	275
oddziały żłobkowe	31	22	17	15	13
kluby dziecięce	19	23	25	32	42
miejsca ogółem	7 119	8 578	9 543	10 510	11 834

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W 2017 r. ponad połowę (53%) osób biernych zawodowo stanowiły osoby będące na emeryturze. W dalszej kolejności do najczęstszych przyczyn bierności zawodowej zaliczyć można naukę, uzupełnianie kwalifikacji (16%); obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (15%) oraz chorobę i niepełnosprawność (14%). Wyczerpanie wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy oraz przekonanie o niemożności znalezienia pracy stanowiły przyczynę bierności zawodowej 2% ogółu osób biernych zawodowo zamieszkujących województwo dolnośląskie. Warto zauważyć, że w analizowanym okresie wzrósł odsetek osób jako przyczynę bierności podających przebywanie na emeryturze oraz pełnienie obowiązków rodzinnych lub związanych z prowadzeniem domu (odpowiednio o 3 pp. i 4 pp.). O 3 pp. spadł odsetek osób biernych zawodowo z powodu pobierania nauki bądź uzupełniania kwalifikacji. Zmniejszeniu uległ także odsetek osób biernych zawodowo z powodów niepełnosprawności (o 2 pp.), wyczerpania wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy (o 1 pp.) oraz przekonania o niemożności znalezienia pracy (o 2 pp.).

Tabela 15 Przyczyny bierności zawodowej mieszkańców województwa dolnośląskiego w latach 2013-2017 [%]

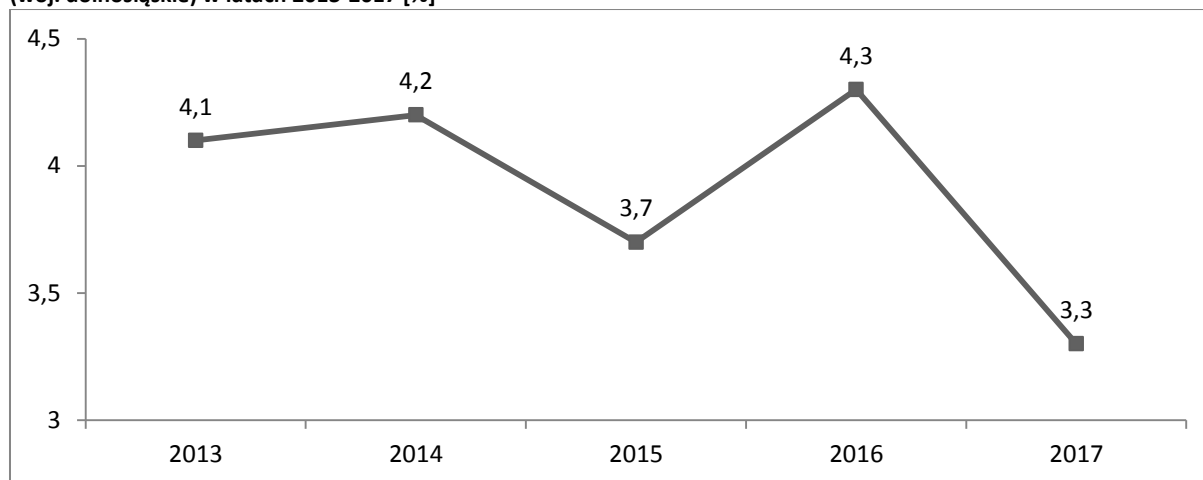
Przyczyna bierności zawodowej	2013	2014	2015	2016	2017
Emerytura	50	52	52	52	53
Nauka, uzupełnianie kwalifikacji	19	18	18	17	16
Obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	11	12	12	14	15
Choroba, niepełnosprawność	16	14	14	14	14
Wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy	2	2	2	1	1
Przekonanie o niemożności znalezienia pracy	3	2	2	1	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Istotny z punktu widzenia jakości zasobów rynku pracy jest również wskaźnik dotyczący odsetka osób dorosłych w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w województwie dolnośląskim. Na przestrzeni lat 2013-2017 oscylował on na poziomie pomiędzy 3,3% a 4,3%, z czego najwyższy poziom odnotowano w 2016 r. a najniższy w 2017 r. Dla porównania analogiczny wskaźnik dla populacji ogólnopolskiej w 2017 r. był wyższy od wartości zanotowanej w województwie

dolnośląskim i wynosił 4,0%. Należy również wskazać, że w 2013 roku wartość analizowanego wskaźnika dla województwa dolnośląskiego była wyższa, niż w 2017 roku o 0,8 pp. – oznacza to spadek liczby osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu. Zaobserwowane trendy ilustruje zaprezentowany poniżej wykres.

Wykres 8 Odsetek osób dorosłych w wieku 25-64 lat, uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu (woj. dolnośląskie) w latach 2013-2017 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W celu pogłębienia charakterystyki dolnośląskiego rynku pracy, analizie poddane zostały również tendencje dotyczące wskaźnika zatrudnienia z uwzględnieniem poszczególnych grup wiekowych oraz miejsca zamieszkania. W województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 najwyższy wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata odnotowano w 2016 r. (29,5%), natomiast najniższy w 2013 r. (22,6%). W przypadku osób w wieku 15-24 lat, zamieszkałych na terenach miejskich, najwyższy odsetek odnotowano w 2015 roku (27,5%), natomiast najniższy w 2013 roku (20,9%). Zdecydowanie najwyższy odsetek osób zatrudnionych w wieku 15-24 lata wśród mieszkańców terenów wiejskich zarejestrowano w 2016 r. (35,8%); najniższa wartość dla grupy osób w wieku w wieku 15-24 lata w analizowanym okresie wyniosła 25,5% i zanotowana została w 2013 roku. W przypadku zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata zidentyfikowano tendencję polegającą na istotnym wzroście zatrudnienia. W latach 2013-2017 wskaźnik zatrudnienia wzrósł ogółem o 5,9 pp. Warto zaznaczyć, że wzrost ten był wyższy w przypadku obszarów miejskich (o 6 pp.), niż w przypadku obszarów wiejskich (o 5,6 pp.).

W odniesieniu do ogółu osób w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) wskaźnik zatrudnienia w latach 2016-2017 oscylował na poziomie 72,2%, podczas gdy w 2013 r. odnotowano najniższą wartość wskaźnika na poziomie 64,2%. Były to kolejno najwyższa i najniższa wartość wskaźnika

w analizowanym okresie (2013-2017). W tym czasie nastąpił zatem wzrost wartości wskaźnika o 8 pp. W przypadku analizowanej grupy wiekowej na obszarach miejskich wartość wskaźnika ulegała systematycznemu wzrostowi: najwyższą wartość wskaźnika zatrudnienia na obszarach miejskich zanotowano w 2017 r. (74,3%), zaś najniższą w 2013 r. (64,7%). Analizując sytuację na obszarach wiejskich wskazać należy na wzrost wartości wskaźnika w latach 2013-2016 i nieznaczne jej obniżenie w 2017 r.

Warto zwrócić również uwagę, iż zarówno w przypadku populacji ogółem, jak również w podziale na mieszkańców terenów miejskich i wiejskich wskaźnik zatrudnienia charakteryzował się w całym analizowanym okresie tendencją wzrostową. W analizowanym okresie w odniesieniu do grupy wiekowej 18-59/64 lata nastąpił wzrost wartości wskaźnika o 8,00 pp., przy czym był wyższy na terenach miejskich (wzrost o 9,6 pp.), niż na obszarach wiejskich (5,4 pp.).

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 oscylował na poziomie pomiędzy 29,6% a 32,6% z czego najniższy poziom odnotowano w 2013 r., a najwyższy w 2017 r. W podziale na mieszkańców obszarów miejskich i wiejskich, obie te grupy, charakteryzowały się najwyższym poziomem zatrudnienia w latach 2016-2017. Ogółem wartość wskaźnika zatrudnienia w analizowanej grupie wiekowej wzrosła w latach 2013-2017 o 3,00 pp., przy czym wyższy wzrost odnotowano na obszarach wiejskich (3,2 pp.), niż na obszarach miejskich (2,8 pp.).

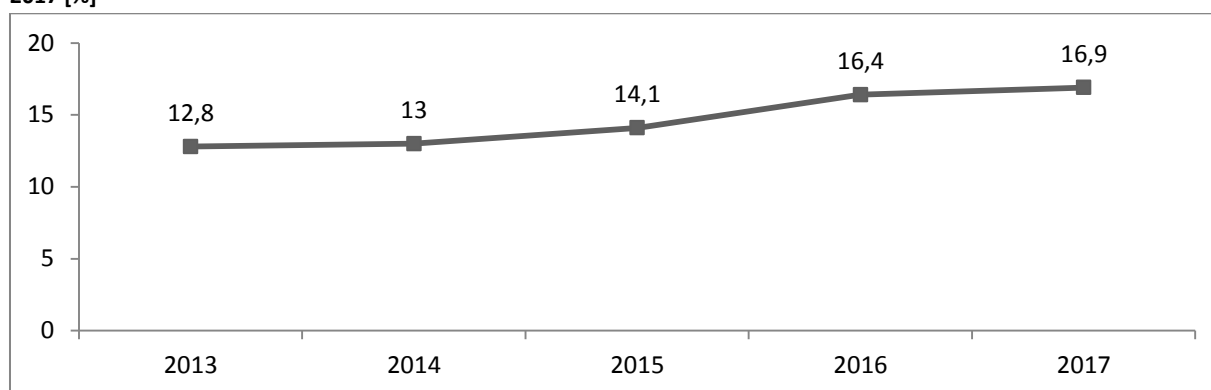
Tabela 16 Wskaźnik zatrudnienia wg grup wieku i miejsca zamieszkania w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [%]

Rok/obszar	Osoby w wieku 15-24 lata	Osoby w wieku 18 - 59/64 lata	Osoby w wieku 50 lat i więcej
2013 Ogółem	22,6	64,2	29,6
2013 Miasto	20,9	64,7	28,9
2013 Wieś	25,5	62,7	31,4
2014 Ogółem	25,5	67,3	30
2014 Miasto	24,9	68,9	29,7
2014 Wieś	26,7	63,4	31,1
2015 Ogółem	27,1	69,3	31,3
2015 Miasto	27,5	70,5	30,9
2015 Wieś	26,4	66,6	32,4
2016 Ogółem	29,5	71,5	32,4
2016 Miasto	26	71,9	31,8
2016 Wieś	35,8	70,8	33,6
2017 Ogółem	28,5	72,2	32,6
2017 Miasto	26,9	74,3	31,7
2017 Wieś	31,1	68,1	34,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Charakterystyka struktury zatrudnienia na terenie województwa dolnośląskiego została dopełniona poprzez ocenę wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16 lat i więcej. Wartość wskaźnika dla Polski w 2017 roku wyniosła 16,2%. Wartość wskaźnika dla województwa dolnośląskiego w latach 2013-2017 oscylowała na poziomie pomiędzy 12,8% a 16,9%. W analizowanym okresie zauważalny jest sukcesywny wzrost wartości wskaźnika (o 4,1 pp.), zaś w 2017 roku w województwie nastąpiło przekroczenie średniej wartości dla Polski.

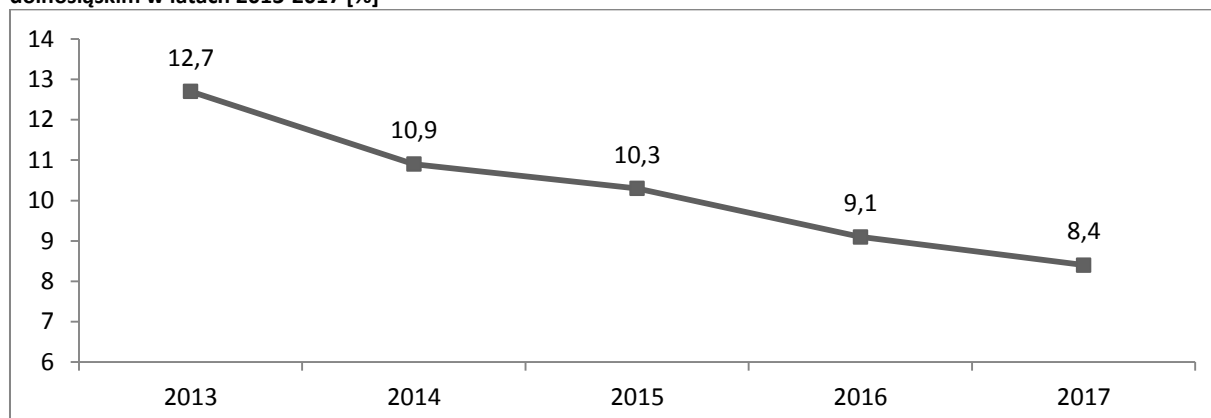
Wykres 9 Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16 lat i więcej (woj. dolnośląskie) w latach 2013-2017 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Sytuację na lokalnym rynku pracy obrazuje również wskaźnik osób w wieku 18-59 lat mieszkających w gospodarstwach domowych bez osób pracujących. W 2017 r. wartość tego wskaźnika w województwie dolnośląskim wynosiła 8,4% i zmniejszyła się o 4,3 pp. względem 2013 roku. Wartość wskaźnika w skali ogólnopolskiej wynosi 8,0% - oznacza to, że w województwie dolnośląskim większy niż w przypadku średniej wartości dla kraju odsetek osób w wieku produkcyjnym zamieszkuje w gospodarstwach domowych bez osób pracujących.

Wykres 10 Osoby w wieku 18-59 lat mieszkające w gospodarstwach domowych bez osób pracujących w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

3.3. Problematyka rynku pracy województwa dolnośląskiego – uzasadnienie interwencji

W odniesieniu do głównego celu przedmiotowej ewaluacji warto zwrócić również uwagę na interwencję w ramach **OP 8 Rynek pracy**, wpisującą się w realizację celu strategicznego UP: *Zwiększenie konkurencyjności gospodarki* oraz jej dwa cele szczegółowe:

- *Lepsze kompetencje kadr gospodarki;*
- *Bardziej efektywne wykorzystanie zasobów rynku pracy.*

W jej ramach podejmowane są działania mające na celu niwelowanie zidentyfikowanych problemów dolnośląskiego rynku pracy, promocję trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników. Zasadność interwencji warunkuje przede wszystkim niekorzystna sytuacja demograficzna w regionie oraz procesy wpływające na depopulację oraz starzenie się społeczeństwa, które dodatkowo potęgowane są przez niski poziom wskaźnika dzietności oraz wysoki stopień migracji mieszkańców województwa, zauważalny zwłaszcza wśród osób młodych i wykształconych. Jednocześnie, powyższe aspekty generują problemy związane z niedoborami w zakresie liczebności i jakości zasobów siły roboczej na regionalnym rynku pracy²⁰.

Interwencja podjęta w ramach OP 8 jest spójna ze *Strategią Europa 2020*, w zakresie priorytetu *wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu*, którego realizacja monitorowana jest za pomocą wskaźnika zatrudnienia. Wartość docelowa wskaźnika dla 2020 r. dla całej UE została ustanowiona na poziomie 75%, a dla Polski na poziomie 71,59%. W 2012 r. wskaźnik zatrudnienia przyjmował zróżnicowane wartości w poszczególnych regionach. Jego średnia wartość dla kraju wyniosła 64,7%,

²⁰ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

natomiast dla województwa dolnośląskiego było to 62,6%²¹. Interwencja podejmowana w ramach OP 8 jest również zbieżna z Zaleceniami Rady nr 1 na 2014 r. (CSR).

Poniżej przedstawiono priorytety inwestycyjne dotyczące OP 8, istotne z punktu widzenia wskaźnika dotyczącego liczby osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu.

Tabela 17 Priorytety inwestycyjne, cele szczegółowe oraz typy przedsięwzięć w ramach OP 8

Priorytet Inwestycyjny	Cel szczegółowy	Wspierane typy przedsięwzięć
PI 8iv Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę	Zwiększenie zatrudnienia wśród osób opiekujących się dziećmi do 3 roku życia	Aktywizacja zawodowa osób opiekujących się dziećmi do 3 r.ż. poprzez tworzenie i rozwijanie miejsc opieki nad dziećmi oraz pokrywanie kosztów opieki.
PI 8v Przystosowywanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian	Poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorców sektora MMŚP	wzrost konkurencyjności dolnośląskich MMŚP poprzez usługi pozwalające na rozwój przedsiębiorstwa i/lub jego pracowników, w tym nabycie lub potwierdzenie kwalifikacji, usprawnienie procesów lub obszaru działania przedsiębiorstwa, zmianę profilu działalności gospodarczej, realizowane w ramach BUR
PI 8v Przystosowywanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian	Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników do zmian zachodzących w gospodarce w ramach działań outplacementowych	Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie poprzez wsparcie typu outplacement, w szczególności doradztwo zawodowe i poradnictwo psychologiczne, szkolenia, staże, praktyki zawodowe, wsparcie finansowe na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej w formie dotacji.
PI 8vi Aktywne i zdrowe starzenie się	Poprawa dostępu do programów zdrowotnych dotyczących chorób negatywnie wpływających na rynek pracy dedykowanych osobom w wieku aktywności zawodowej.	<ul style="list-style-type: none"> Wdrożenie programów profilaktycznych w tym działania zwiększające zgłaszalność na badania profilaktyczne Opracowanie i wdrożenie programów mających na celu eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy (w tym działania szkoleniowe) Programy zdrowotne z uwzględnieniem rehabilitacji medycznej

²¹ Ibidem.

PI 8vi Aktywne i zdrowe starzenie się	Wydłużenie aktywności zawodowej na rynku pracy osób powyżej 50 r.ż.	<ul style="list-style-type: none"> • Wdrożenie programów profilaktycznych w tym działania zwiększające zgłaszalność na badania profilaktyczne • Opracowanie i wdrożenie programów mających na celu eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy (w tym działania szkoleniowe) • Programy zdrowotne z uwzględnieniem rehabilitacji medycznej
---------------------------------------	---	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Dolnośląskiego 2014-2020.

Kolejną analizowaną osią jest OP 10 *Edukacja*. Wskazać należy, iż jednym z głównych aspektów problemowych województwa dolnośląskiego w tym zakresie jest niski poziom upowszechnienia edukacji przedszkolnej na obszarach wiejskich (na etapie opracowania dokumentów programowych wartość wskaźnika wynosiła 45,9%, przy średniej dla Polski wynoszącej ok. 51%)²². W okresie 2013-2017 na terenie województwa obserwuje się wzrost odsetka dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym. Wzrost dotyczy zarówno obszarów miejskich, jak też obszarów wiejskich, przy czym należy zwrócić uwagę na wyższe tempo wzrostu w przypadku miast (wzrost o 10 pp. w latach 2013-2017) niż w przypadku terenów wiejskich (wzrost o 8,5 pp. w latach 2013-2017).

Tabela 18 Odsetek dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym na terenie województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [%]

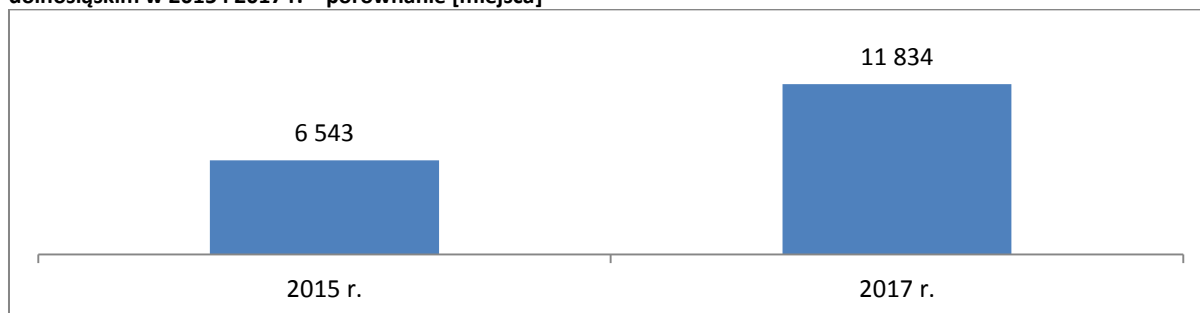
Obszar	2013	2014	2015	2016	2017
Miasta	87,1	91,7	96,8	93,7	97,1
Obszary wiejskie	51,1	56,4	60,1	57,7	59,6
Ogółem	75,0	80,0	84,8	81,9	84,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W tym kontekście wskazać trzeba, że istnienie żłobków, oddziałów żłobkowych i klubów dziecięcych zanotowano w 2017 roku jedynie w 69 spośród 169 gmin województwa. Jednocześnie ponad 57% miejsc oferowanych w tego typu placówkach znajdowało się w 4 miastach województwa: we Wrocławiu, w Legnicy, w Wałbrzychu i w Świdnicy. Niemniej jednak, od 2015 roku liczba tego typu miejsc wzrosła, co prezentuje poniższy wykres.

²² Ibidem.

Wykres 11 Liczba miejsc opieki nad dziećmi w żłobkach, oddziałach żłobkowych i klubach dziecięcych w województwie dolnośląskim w 2015 i 2017 r. – porównanie [miejsca]



Źródło: opracowanie własne na podstawie: analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa dolnośląskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, Wrocław, grudzień 2018, s. 46-47.

Diagnoza dokonana na potrzeby przygotowania Regionalnego Programu Operacyjnego wskazuje, że w województwie notuje się również małą aktywność edukacyjną dorosłych przejawiającą się w utrzymującym się bardzo niskim odsetku osób w wieku 25-64 lata uczących się i doksztalających w tym wieku w ogólnej liczbie ludności (4,5% w 2012 r.). Należy również zwrócić uwagę na relatywnie niski na tle kraju odsetek osób, które kształciły się w jakiegokolwiek formie (kursy i szkolenia lub samokształcenie) w ciągu ostatnich 36-m-cy (21%, PL-23%)²³. W związku z powyższym w ramach OP 10 Edukacja na poziomie regionalnym wsparcie udzielane jest przede wszystkim na działania mające na celu inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie²⁴.

Z punktu widzenia wskaźnika dotyczącego liczby osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu w ramach OP 10 istotne są przedstawione poniżej priorytety inwestycyjne, cele szczegółowe oraz wspierane w ich ramach typy przedsięwzięć:

Tabela 19 Priorytety inwestycyjne, cele szczegółowe oraz typy przedsięwzięć w ramach OP 10

Priorytet Inwestycyjny	Cel szczegółowy	Wspierane typy przedsięwzięć
PI 10i Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych	Zwiększenie liczby miejsc w edukacji przedszkolnej i podniesienie kompetencji uczniów w przedszkolach	<ul style="list-style-type: none"> • upowszechnienie dostępu do edukacji przedszkolnej poprzez uruchamianie nowych miejsc, w tym również nowych ośrodków edukacji przedszkolnej i innych form wychowania przedszkolnego • dodatkowe zajęcia edukacyjne mające na celu rozwój dzieci na wczesnym etapie edukacji, w szczególności zajęcia rozwijające kreatywność i przedsiębiorczość oraz pobudzające

²³ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

²⁴ Ibidem.

Priorytet Inwestycyjny	Cel szczegółowy	Wspierane typy przedsięwzięć
ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia		ciekawość świata
PI 10i Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia	Podniesienie u uczniów kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych niezbędnych na rynku pracy, oraz rozwijanie indywidualnego podejścia do ucznia, szczególnie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i rozwojowymi	<ul style="list-style-type: none"> • wsparcie uczniów: kształtowanie kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych na rynku pracy, • tworzenie w szkołach warunków do nauczania eksperymentalnego oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia, • realizacja programów pomocy stypendialnej • rozszerzanie oferty szkół o zagadnienia związane z poradnictwem i doradztwem edukacyjno-zawodowym • wsparcie nauczycieli i pracowników pedagogicznych prowadzących kształcenie ogólne i edukację przedszkolną • doradztwo oraz inne formy podwyższania kwalifikacji dla nauczycieli i pracowników pedagogicznych
PI 10iii Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, zwiększanie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji	Zwiększenie kompetencji osób dorosłych w szczególności osób pozostających w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w zakresie ICT i języków obcych	Podwyższanie kompetencji osób dorosłych - szkolenia i kursy skierowane do osób dorosłych w szczególności osób pozostających w niekorzystnej sytuacji, w tym osób starszych oraz o niskich kwalifikacjach chcących podnieść kluczowe kompetencje o charakterze podstawowym i przekrojowym w zakresie języków obcych oraz ICT
PI 10iv Lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy	Zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności poprzez poprawę efektywności kształcenia zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> • wsparcie kształcenia zawodowego oraz dostosowania jego kierunków do uwarunkowań rynku pracy i gospodarki • wsparcie nauczycieli kształcenia zawodowego

Priorytet Inwestycyjny	Cel szczegółowy	Wspierane typy przedsięwzięć
prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami.		

Źródło: opracowanie własne na podstawie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

W odniesieniu do celu przeprowadzonej ewaluacji należy przeanalizować również zapisy OP 9, realizującej CT *Promowanie włączenia społecznego, walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją*, zapewniającej odpowiedni poziom skuteczności interwencji oraz wspomagającej integrację wsparcia. Podjęcie interwencji w ramach OP 9 jest spójne z założeniami *Strategii Europa 2020* w zakresie zapisów związanych z włączeniem społecznym i priorytetem uwzględniającym zmniejszenie wskaźnika liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o 20 mln osób do 2020 roku. Cel krajowy dla Polski zakłada zmniejszenie tej liczby o 1,5 mln osób żyjących poniżej granicy ubóstwa. Zapisy OP 9 są spójne także z Zaleceniami Rady nr 1 na 2014 r. (CSR) i oddziałują na stopień realizacji celów szczegółowych UP:

- *Wzrost szans na zatrudnienie dla osób dotkniętych lub zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym;*
- *Ograniczenie ryzyka wykluczenia społecznego spowodowanego dysproporcjami w dostępie do usług²⁵.*

Interwencja w ramach PI 9i, 9iv oraz 9v jest zbieżna z następującymi kierunkami działań określonymi w UP:

- Aktywna integracja społeczna,
- Integracja usług różnych służb publicznych,
- Wsparcie ekonomii społecznej i miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych,
- Poprawa dostępu do niedrogich usług publicznych,
- Wzrost udziału wsparcia w formie usług niestacjonarnych.

Zasadność zastosowanych w OP 9 kierunków wsparcia wynika z potrzeb województwa w obszarze wykluczenia społecznego. Na analizowanym terenie *zidentyfikowano jeden z najwyższych w kraju odsetek gospodarstw domowych o bardzo niskiej intensywności pracy (8,5%, PL-6,9%) oraz wysoki*

²⁵ Ibidem.

poziom wskaźnika pogłębionej deprivacji materialnej (16%, PL-13%)²⁶. W związku z powyższym wsparcie udzielane w ramach OP 9 na na celu:

- zwiększenie aktywności społecznej i zawodowej osób narażonych na wykluczenie;
- poprawę sytuacji społeczno-zawodowej osób wykluczonych, bądź zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz zwiększenie skuteczności podejmowanych działań w walce z ubóstwem poprzez wykorzystanie instrumentów aktywnej integracji, w szczególności aktywizacji społecznej;
- zwiększenie dostępu do usług społecznych na rzecz osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym oraz rozwój sektora ekonomii społecznej w województwie²⁷.

Wsparcie służy również kompleksowemu wsparciu edukacyjnemu, społecznemu, zawodowemu i zdrowotnemu oraz prowadzi do zwiększenia dostępu do wysokiej jakości usług publicznych (np. profilaktyki społecznej, usług opiekuńczych i zdrowotnych, wsparcia rodziny i pieczy zastępczej).

Z punktu widzenia analizy wartości wskaźnika dotyczącego liczby osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu w ramach OP 9 istotne są przedstawione poniżej priorytety inwestycyjne, cele szczegółowe oraz wspierane w ich ramach typy przedsięwzięć:

Tabela 20 Priorytety inwestycyjne, cele szczegółowe oraz typy przedsięwzięć w ramach OP 9

Priorytet Inwestycyjny	Cel szczegółowy	Wspierane typy przedsięwzięć
PI 9i aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie	Aktywna integracja osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym poprzez poprawę i wzmocnienie ich zdolności do zatrudnienia oraz zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> • aktywizacja społeczno-zawodowa, zdrowotna i edukacyjna osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, ich rodzin oraz osób z ich otoczenia • kompleksowe działania aktywizacyjne z elementami usług specjalistycznego poradnictwa • wsparcie dla tworzenia i/lub działalności podmiotów integracji społecznej
PI 9iv ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym	Zwiększenie dostępności środowiskowych usług społecznych, w tym opiekuńczych i wsparcia rodzin zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz wsparcia pieczy zastępczej	<ul style="list-style-type: none"> • usługi świadczone w ramach mieszkalnictwa chronionego, wspieranego i treningowego skierowane dla osób o specyficznych potrzebach • usługi asystenckie (wraz ze wsparciem towarzyszącym) • usługi bytowe, opiekuńcze (ze wsparciem towarzyszącym) • usługi świadczone w ramach placówek zapewniających dzienną opiekę nad osobami

²⁶ Ibidem.

²⁷ ²⁷ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

Priorytet Inwestycyjny	Cel szczegółowy	Wspierane typy przedsięwzięć
		<p>niesamodzielnymi, w podeszłym wieku i z niepełnosprawnościami</p> <ul style="list-style-type: none"> • usługi świadczone w całodobowych placówkach pobytu zapewniających możliwość okresowej opieki dla niesamodzielnej osoby • usługi na rzecz wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej
<p>PI 9iv ułatwanie dostępu do przystępnych cenowo oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym</p>	<p>Zwiększenie dostępności usług zdrowotnych</p>	<ul style="list-style-type: none"> • opracowanie i wdrożenie programów wczesnego wykrywania wad rozwojowych i rehabilitacji dzieci zagrożonych niepełnosprawnością i z niepełnosprawnościami oraz wsparcie deinstytucjonalizacji opieki nad osobami zależnymi, poprzez rozwój alternatywnych form opieki nad osobami niesamodzielnymi
<p>PI 9v wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia</p>	<p>Tworzenie miejsc pracy w sektorze ekonomii społecznej</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Usługi wsparcia ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych realizowane w sposób komplementarny w ramach modułów: <ul style="list-style-type: none"> ○ Usług animacji i inkubacji lokalnej ○ Usług rozwoju ekonomii społecznej ○ Usług wsparcia istniejących przedsiębiorstw społecznych • wsparcie na utworzenie przedsiębiorstwa społecznego, przystąpienie do lub zatrudnienie w przedsiębiorstwie społecznym poprzez zastosowanie co najmniej dwóch instrumentów: <ul style="list-style-type: none"> ○ wsparcie szkoleniowe, doradztwo oraz usługi indywidualnego mentoringu ○ przyznanie środków finansowych dla przedsiębiorstwa społecznego na założenie, przystąpienie do lub zatrudnienie w przedsiębiorstwie społecznym ○ finansowe wsparcie pomostowe połączone z doradztwem oraz pomocą w efektywnym wykorzystaniu środków; koordynacja w zakresie ekonomii społecznej w regionie

Źródło: opracowanie własne na podstawie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Dolnośląskiego 2014-2020.

4. POMIAR WARTOŚCI WSKAŹNIKA REZULTATU

Wskaźniki rezultatu długoterminowego stanowią odniesienie do efektów programów operacyjnych, uzyskanych przez uczestników projektów realizowanych w ramach RPO po upływie minimum 6 miesięcy od zakończenia wsparcia²⁸.

W niniejszym badaniu uczestniczyły osoby znajdujące się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu. Są to osoby pracujące, które uzyskały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego i w ciągu sześciu miesięcy po opuszczeniu programu EFS przeszły z niepewnego²⁹ do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego³⁰ do pełnego zatrudnienia lub zmieniły pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, lub które awansowały w pracy. Wskaźnik ten należy rozumieć jako zmianę statusu zatrudnienia uczestnika sześć miesięcy po opuszczeniu programu w porównaniu do sytuacji w chwili rozpoczęcia udziału³¹.

Wskaźnik obliczono na podstawie badania z osobami uczestniczącymi w projektach realizowanych w ramach priorytetów inwestycyjnych: 8iv, 8v, 8vi, 9i, 9iv, 9v, 10i, 10iii, 10iv. W ramach pozostałych priorytetów inwestycyjnych nie występowały działania skierowane do osób pracujących, dlatego też projekty realizowane w ramach tych priorytetów nie zostały wzięte pod uwagę w dalszej części raportu.

Na podstawie badania ilościowego określona została liczba uczestników projektów, u których nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy poprzez interpretację odpowiedzi udzielonych podczas badania internetowego wspomaganego wywiadem telefonicznym Wykonawca uznał, iż nastąpiła poprawa sytuacji, po spełnieniu co najmniej jednego z poniższych warunków:

²⁸ Załącznik nr 6 do Wytycznych Ministra Rozwoju i Finansów w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 z 18 maja 2017 r. – Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne.

²⁹ „Niepewne zatrudnienie” należy rozumieć jako „zatrudnienie tymczasowe” i „umowę o pracę na czas określony”. Biorąc pod uwagę rozbieżności instytucjonalne, pojęcia „tymczasowe zatrudnienie” i „umowa o pracę na czas określony” odnoszą się do sytuacji, które w różnych kontekstach instytucjonalnych można uznać za podobne. Osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony to takie, których główna praca zakończy się po upływie okresu ustalonego z góry lub nieokreślonego z wyprzedzeniem, lecz wskazanego przez obiektywne kryteria, takie jak: ukończenie zadania lub koniec okresu tymczasowego zastępstwa pracownika (Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 – EFS, załącznik nr 2 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020).

³⁰ „Niepełne zatrudnienie” należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat (Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 – EFS, załącznik nr 2 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020).

³¹ Załącznik nr 6 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 – Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne.

- w pyt. 1 wybrano odpowiedź „e” i jednocześnie w pyt. 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d”;
- w pyt. 1 wybrano odpowiedź „g” i jednocześnie w pyt. 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d”;
- w pyt. 1 wybrano odpowiedź „h” i jednocześnie w pyt. 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d”;
- w pyt. 2 wybrano odpowiedź „b” i jednocześnie w pyt. 10 odpowiedź: „a”;
- w pyt. 2 wybrano odpowiedź „c” i jednocześnie w pyt. 10 odpowiedź: „a”;
- w pyt. 2 wybrano odpowiedź „d” i jednocześnie w pyt. 10 odpowiedź: „a”;
- w pyt. 2 wybrano odpowiedź „e” i jednocześnie w pyt. 10 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „c” lub „d”;
- w pyt. 9 wybrano odpowiedź „a”;
- w pyt. 11 wybrano odpowiedź „a” i jednocześnie w pyt. 3 odpowiedź: „b”.

Do określenia wartości wskaźnika dla celów sprawozdawczych nie była brana pod uwagę subiektywna ocena wpływu wsparcia na zmianę sytuacji uczestnika projektu (odpowiedzi powyżej 5 pkt w pyt. 8). Jednak w celach poznawczych została obliczona zarówno wartość brutto wskaźnika (bez odpowiedzi z pyt. 8) jak i jego wartość netto (uwzględniającą subiektywną ocenę wpływu wsparcia z pyt. 8).

Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” dla RPO WD 2014-2020 wg stanu na koniec 2018 r. wyniosła 11,14%. Nieco wyższa wartość przypadła na mężczyzn (11,54%) niż na kobiety (10,95%).

W podziale na priorytety inwestycyjne najwyższą wartość wskaźnika osiągnięto w przypadku PI 10iv, gdzie wyniosła 18,49%. Na drugim miejscu znalazł się PI 9v (12,50%).

Na przeciwległym krańcu znalazł się PI 9iv, w ramach którego żadna osoba nie znalazła się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (wskaźnik osiągnął wartość 0,00%).

Tabela 21 Wartość brutto wskaźnika ogółem

Priorytet inwestycyjny	Populacja	Liczba osób, których sytuacja uległa poprawie – wartość wskaźnika brutto w przeliczeniu na populację (ekstrapolacja)	Odsetek osób, których sytuacja uległa poprawie – wartość wskaźnika brutto (metoda obliczeń nr 1)	Odsetek osób, których sytuacja uległa poprawie – wartość wskaźnika brutto (metoda obliczeń nr 2)
8iv	79	4	4,55%	0,06%
8v	3771	460	12,21%	3,37%
8vi	11308	1204	10,64%	5,25%
9i	57	5	8,33%	0,13%
9iv	43	0	0,00%	0,00%
9v	14	2	12,50%	0,06%
10i	2363	100	4,23%	0,19%
10iii	5563	639	11,49%	0,65%
10iv	1048	194	18,49%	1,42%
RAZEM	24246	2701	11,14%	11,14%**

*metoda obliczeń nr 1 odnosi się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (tzn. w tym przypadku liczby przebadanych osób w danym priorytecie inwestycyjnym), a metoda obliczeń nr 2 odnosi się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez ogólną liczebność całej próby badawczej (tzn. nie przez liczbę przebadanych osób w danym priorytecie inwestycyjnym, lecz całkowitą liczbę przebadanych osób). Ekstrapolacja (mnożenie odsetka osób, których sytuacja uległa poprawie razy populacja przypadająca na daną warstwę (w tym przypadku priorytet inwestycyjny)) przeprowadzona została w oparciu o metodę obliczeń nr 1, poprzez co w efekcie wartości z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – gdyż wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (tzn. populacji).

**różnica z sumowania wynika z zaokrągleń

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Poniżej zaprezentowano dane w podziale na PI oraz płeć uczestników projektów. Zauważyć należy, że wskaźnik (w ujęciu procentowym) przyjął najwyższą wartość w przypadku mężczyzn biorących udział w projektach realizowanych w ramach PI 9v (aż 25%). Należy również zaznaczyć, że wartości w przypadku kolejnych tabel (uwzględniających warstwowanie) nie zostały ekstrapolowane (jak w przypadku powyższego zestawienia), ze względu na rozbieżności, które powstałyby przy zsumowaniu tak obliczonych wartości względem ogólnych ekstrapolowanych (w powyższym zestawieniu) wartości. Fakt ten wynika m.in. ze wzrostu błędu statystycznego przy podziale na poszczególne warstwy, poprzez co zasadne jest jedynie ekstrapolowanie wartości przypadających na wskaźnik ogółem.

Tabela 22 Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg płci

Priorytet inwestycyjny	Działanie	Populacja – kobiety	Odsetek kobiet	Populacja – mężczyźni	Odsetek mężczyzn
8iv	8.4.	76	4,55%	3	0,00%
8v	8.5., 8.6.	2024	10,50%	1747	14,01%
8vi	8.7.	8708	12,58%	2600	3,18%
9i	9.1.	36	12,50%	21	0,00%
9iv	9.2., 9.3.	37	0,00%	6	0,00%
9v	9.4.	7	0,00%	7	25,00%
10i	10.1., 10.2.	2054	4,84%	309	0,00%
10iii	10.3.	3923	10,71%	1640	12,90%
10iv	10.4.	419	8,89%	629	24,32%
Ogółem	Ogółem	17284	10,95%	6962	11,54%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku płeć w danym priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Analizując wartość wskaźnika brutto w podziale na poziomy wykształcenia uczestników projektów (ISCED) wskazać należy, że najwyższa wartość przypada na osoby z wykształceniem policealnym

(20,92%). Stosunkowo wysoki poziom wskaźnika brutto przypadł również na osoby z wykształceniem gimnazjalnym (16,67%). Grupy te (osoby z wykształceniem policealnym oraz gimnazjalnym) uzyskały wartość wskaźnika przewyższającą ogólny wskaźnik brutto (11,14%).

Tabela 23 Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg poziomu wykształcenia uczestników projektów – wartość procentowa

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
Działanie/wykształcenie	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	-
ISCED 1 (podstawowe)	0,00%	25,00%	6,45%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%
ISCED 2 (gimnazjalne)	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	16,67%
ISCED 3 (ponadgimnazjalne)	0,00%	10,81%	4,36%	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	12,68%	19,72%	8,12%
ISCED 4 (policealne)	0,00%	19,15%	23,33%	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	20,92%
ISCED 5-8 (wyższe)	5,26%	11,41%	13,13%	0,00%	0,00%	0,00%	4,41%	8,33%	14,81%	10,95%
Ogółem	4,55%	12,21%	10,64%	8,33%	0,00%	12,50%	4,23%	11,49%	18,49%	11,14%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku poziom wykształcenia). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (poziomie wykształcenia)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Tabela 24 Populacja w podziale na PI i poziom wykształcenia – wartość liczbowa

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
Działanie/ wykształcenie	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	-
ISCED 1 (podstawowe)	1	42	557	11	1	1	8	113	29	763
ISCED 2 (gimnazjalne)	0	36	62	4	2	0	3	90	45	242
ISCED 3 (ponadgimnazjalne)	10	942	5626	26	12	5	154	4798	644	12217
ISCED 4 (policealne)	8	537	1588	12	5	3	35	123	61	2372
ISCED 5-8 (wyższe)	60	2214	3475	4	23	5	2163	439	269	8652
Ogółem	79	3771	11308	57	43	14	2363	5563	1048	24246

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

W podziale na przedziały wiekowe najwyższa wartość wskaźnika brutto przypadła na uczestników projektów w wieku powyżej 24-50 lat (25,00%), najniższa zaś dla grupy wiekowej powyżej 50 roku życia (10,47%).

Tabela 25 Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg przedziałów wieku a uczestników projektów

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
------------------------	-----	----	-----	----	-----	----	-----	-------	------	-------

Działanie	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	Razem
poniżej 24 lat - populacja	3	205	9	6	3	0	29	198	154	607
poniżej 24 lat - wartość procentowa	0,00 %	30,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57 %	25,00 %
24 a 50 lat - populacja	76	3032	858	35	29	13	1752	3389	671	9855
24 a 50 lat - wartość procentowa	4,76 %	11,75%	11,59 %	6,25%	0,00%	14,29 %	4,08%	14,81 %	20,00 %	11,60 %
powyżej 50 lat - populacja	0	534	10441	16	11	1	582	1976	223	13784
powyżej 50 - wartość procentowa	0,00 %	11,94%	10,55 %	14,29 %	0,00%	0,00%	4,55%	6,25%	13,51 %	10,47 %
Ogółem – populacja	79	3771	11308	57	43	14	2363	5563	1048	24246
Ogółem – wartość procentowa	4,55 %	12,21%	10,64 %	8,33%	0,00%	12,50 %	4,23%	11,49 %	18,49 %	11,14 %

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku przedział wiekowy). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (przedziale wiekowym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Poniżej zaprezentowano również wartość wskaźnika brutto w podziale na niepełnosprawność.

Tabela 26 Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – w podziale na niepełnosprawność

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
działanie	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	-
Populacja osób z niepełnosprawnościami	0	84	175	12	9	0	19	266	17	582
Wartość procentowa wskaźnika dla osób z niepełnosprawnościami	0,00%	0,00%	6,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	6,06%

*Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Wartość wskaźnika brutto zaprezentowano poniżej również w podziale na powiaty (wg miejsca zamieszkania uczestników projektów). W zestawieniu pominięto powiaty spoza województwa dolnośląskiego, za wyjątkiem powiatu rawickiego, dla którego odnotowano wartość w ramach wskaźnika brutto (w pozostałych przypadkach wartość ta wynosiła 0, stąd decyzja o ich nie

umieszczaniu w zestawieniu). Ze względu na stosunkowo niewielkie liczebności uczestników przypadające na poszczególne powiaty w podziale na PI, wartości często wynoszą 0%. Niemniej jednak dzięki analizie poniższego zestawienia zaobserwować można pewną zbieżność w zakresie liczby mieszkańców poszczególnych powiatów i osiągniętych wskaźników brutto. Wartości 100% osiągnięte przez niektóre z powiatów wynikają z dużego rozdrobnienia powiatów, z których pochodzą uczestnicy projektów.

Tabela 27 Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg powiatów – wartość procentowa

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	razem
Działanie/powiat	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	razem
bolesławiecki	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	14,29%	17,39%
dzierżoniowski	0,00%	0,00%	2,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,83%
głogowski	0,00%	0,00%	7,69%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,70%
górowski	0,00%	0,00%	11,76%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,52%
jaworski	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	7,69%
Jelenia Góra	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	14,29%	18,18%
jeleniogórski	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	0,00%	11,11%
kłodzki	0,00%	11,11%	6,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	6,10%
Legnica	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%
legnicki	0,00%	0,00%	30,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	14,29%
lubański	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%
lubiński	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	18,18%	14,29%
lwówecki	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	4,00%
oleśnicki	0,00%	14,81%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	31,25%	17,31%
oławski	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%
polkowicki	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,09%
strzeliński	0,00%	0,00%	6,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,88%
średzki	0,00%	13,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%
świdnicki	0,00%	41,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	12,82%
trzebnicki	0,00%	8,33%	6,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	10,00%
Wałbrzych	0,00%	16,67%	9,68%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	16,67%	11,11%
wałbrzyski	0,00%	12,50%	5,88%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	20,00%	15,38%
Wrocław	7,14%	12,29%	22,22%	11,76%	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	30,00%	17,54%
wrocławski	0,00%	9,68%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	11,11%	5,26%
ząbkowicki	0,00%	0,00%	1,67%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	16,67%	0,00%	4,29%
zgorzelecki	0,00%	0,00%	6,76%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	6,90%
złotoryjski	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	12,50%
Ogółem	4,55%	12,21%	10,64%	8,33%	0,00%	12,50%	4,23%	11,49%	18,49%	11,14%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku powiat). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (powiecie)). W zestawieniu pominięto powiaty spoza województwa dolnośląskiego, za wyjątkiem powiatu rawickiego, dla którego odnotowano wartość w ramach wskaźnika brutto (w pozostałych przypadkach wartość ta wynosiła 0, stąd decyzja o ich nie umieszczaniu w zestawieniu).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Tabela 28 Populacja w podziale na PI i powiaty

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
Działanie/powiat	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	-
bolesławiecki	11	66	7	0	1	0	77	13	30	205
dzierżoniowski	0	192	2112	0	0	3	89	591	3	2990
głogowski	0	88	25	0	0	0	137	0	8	258
górowski	0	8	110	0	0	0	33	142	3	296
jaworski	0	40	1	0	0	0	114	287	18	460
Jelenia Góra	0	136	0	4	0	0	62	19	83	304
jeleniogórski	5	75	0	1	0	0	54	803	36	974
kłodzki	4	129	573	1	0	4	248	711	61	1731
Legnica	0	69	4	0	3	0	11	10	14	111
legnicki	14	26	127	1	0	0	58	590	18	834
lubański	0	13	49	1	0	0	11	350	20	444
lubiński	0	145	18	2	0	0	31	1	42	239
lwówecki	0	27	43	0	0	0	96	426	19	611
oleśnicki	3	137	118	1	0	0	154	1	130	544
oławski	0	61	160	0	0	0	10	1	22	254
polkowicki	0	36	212	0	0	0	82	0	25	355
rawicki	0	1	0	0	0	0	2	0	1	4
strzeliński	1	34	141	0	0	0	88	1	10	275
średzki	0	54	226	0	0	0	16	26	13	335
świdnicki	4	135	1022	0	1	1	227	33	20	1443
trzebnicki	0	84	144	0	0	0	85	0	13	326
Wałbrzych	6	151	343	0	18	1	77	4	97	697
wałbrzyski	0	73	215	1	1	1	48	353	50	742
Wrocław	29	1442	3607	34	12	1	150	1	194	5470
wrocławski	0	257	557	2	3	0	76	12	59	966
ząbkowicki	0	76	733	0	1	3	16	483	6	1318
zgorzelecki	1	31	618	0	0	0	98		17	765
złotoryjski	1	65	0	0	0	0	73	363	11	513
Razem	79	3651	1116 5	48	40	14	2223	5221	1023	2346 4

*W zestawieniu pominięto powiaty spoza województwa dolnośląskiego, za wyjątkiem powiatu rawickiego, dla którego odnotowano wartość w ramach wskaźnika brutto (w pozostałych przypadkach wartość ta wynosiła 0, stąd decyzja o ich nie umieszczaniu w zestawieniu).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Dla celów poznawczych przedstawiono również **zmodyfikowaną wersję wskaźnika brutto** „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”. Metodologię wyliczenia uzupełniono o dodatkowy aspekt, tj. uwzględniono ocenę wzrostu otrzymywanego wynagrodzenia (porównanie oceny sprzed udziału w projekcie i po). Tym samym, wskaźnik uzupełniony został o osoby, których wynagrodzenie zwiększyło się po udziale w projekcie i

jednocześnie zostało przez nie pozytywnie ocenione w stosunku do zakresu wykonywanych obowiązków.

Wartość zmodyfikowanego wskaźnika brutto znacznie różni się od wartości wskaźnika brutto zaprezentowanego we wcześniejszej części dokumentu. W tym przypadku wartość wskaźnika ogółem dla RPO WD 2014-2020 (wartość brutto wskaźnika) wyniosła 52,21%.

Tabela 29 Zmodyfikowana wartość brutto wskaźnika ogółem

Priorytet inwestycyjny	Populacja**	Liczba osób, których sytuacja uległa poprawie – zmodyfikowana wartość wskaźnika brutto w przeliczeniu na populację (ekstrapolacja)	Odsetek osób, których sytuacja uległa poprawie – zmodyfikowana wartość wskaźnika brutto, metoda obliczeń nr 1	Odsetek osób, których sytuacja uległa poprawie – zmodyfikowana wartość wskaźnika brutto, metoda obliczeń nr 2
8iv	79	56	70,31%	1,70%
8v	3771	1712	45,41%	10,47%
8vi	11308	6450	57,04%	28,96%
9i	57	34	59,46%	0,83%
9iv	43	12	28,57%	0,38%
9v	14	5	33,33%	0,15%
10i	2363	572	24,19%	1,13%
10iii	5563	3633	65,30%	6,62%
10iv	1048	359	34,21%	1,97%
RAZEM	24246	12659	52,21%	52,21%

*metoda obliczeń nr 1 odnosi się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (tzn. w tym przypadku liczby przebadanych osób w danym priorytecie inwestycyjnym), a metoda obliczeń nr 2 odnosi się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez ogólną liczebność całej próby badawczej (tzn. nie przez liczbę przebadanych osób w danym priorytecie inwestycyjnym, lecz całkowitą liczbę przebadanych osób). Ekstrapolacja (mnożenie odsetka osób, których sytuacja uległa poprawie razy populacja przypadająca na daną warstwę (w tym przypadku priorytet inwestycyjny)) przeprowadzona została w oparciu o metodę obliczeń nr 1, poprzez co w efekcie wartości z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – gdyż wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (tzn. populacji).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

W przypadku kobiet wartość ta była powyżej średniej i wyniosła 53,61%, w przypadku mężczyzn wartość zmodyfikowanego wskaźnika osiągnęła 48,92%. Ponadto, zróżnicowanie zaobserwować można wśród poszczególnych priorytetów inwestycyjnych. Najwyższa wartość zmodyfikowanego wskaźnika przypadła na PI 8v (19,19%).

Tabela 30 Wartość brutto zmodyfikowanego wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na płeć

Priorytet inwestycyjny	Populacja - kobiety	Odsetek kobiet*	Populacja - mężczyźni	Odsetek mężczyzn*
8iv	76	2,26%	3	0,38%
8v	2024	6,78%	1747	19,19%
8vi	8708	34,07%	2600	16,90%
9i	36	0,75%	21	1,02%
9iv	37	0,54%	6	0,00%
9v	7	0,11%	7	0,25%
10i	2054	1,35%	309	0,64%
10iii	3923	6,84%	1640	6,10%
10iv	419	0,91%	629	4,45%
Ogółem	17284	53,61%	6962	48,92%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku płeć w danym priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

W celu oszacowania **wartości netto** wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* uwzględniono odpowiedzi udzielane na pytanie 8 (*W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił"*). Respondent każdorazowo zostawał uwzględniany przy wyliczeniu wskaźnika netto, jeśli spełnił co najmniej jeden z warunków dotyczących możliwości uwzględnienia go we wskaźniku brutto i jednocześnie w pytaniu 8 wskazał ocenę powyżej 5 (tj. 6, 7, 8, 9 lub 10). Wartość wskaźnika netto ogółem wyniosła 8,74%. Niższa wartość wskaźnika netto determinowana jest metodologią jego obliczania. Zgodnie z Załącznikiem nr 6 do *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 – Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne*, pytanie nr 8, tj. opinia dot. polepszenia się swojej sytuacji na rynku pracy zadawane jest wyłącznie osobom, które wcześniej wskazały, że sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, zmieniły pracę lub stanowisko. Powoduje to ograniczenie liczby respondentów, których opinie były kwalifikowane do obliczeń. Tym samym, jeśli sytuacja danego uczestnika poprawiła się znacznie i w jego opinii był to rezultat udzielonego wsparcia, ale nie zmienił on pracy lub stanowiska, to nie miało to wpływu na wysokość wskaźnika netto.

Tabela 31 Wartość netto wskaźnika ogółem

Priorytet inwestycyjny	Populacja	Liczba osób, których sytuacja uległa poprawie – wartość wskaźnika netto w przeliczeniu na populację (ekstrapolacja)	Odsetek osób, których sytuacja uległa poprawie – wartość wskaźnika netto (metoda obliczeń nr 1)	Odsetek osób, których sytuacja uległa poprawie – wartość wskaźnika netto (metoda obliczeń nr 2)
8iv	79	0	0,00%	0,00%
8v	3771	248	6,57%	1,81%
8vi	11308	1189	10,51%	5,18%
9i	57	5	8,33%	0,13%
9iv	43	0	0,00%	0,00%
9v	14	0	0,00%	0,00%
10i	2363	0	0,00%	0,00%
10iii	5563	384	6,90%	0,39%
10iv	1048	167	15,97%	1,23%
RAZEM	24246	2120	8,74%	8,74%

*metoda obliczeń nr 1 odnosi się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (tzn. w tym przypadku liczby przebadanych osób w danym priorytecie inwestycyjnym), a metoda obliczeń nr 2 odnosi się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez ogólną liczebność całej próby badawczej (tzn. nie przez liczbę przebadanych osób w danym priorytecie inwestycyjnym, lecz całkowitą liczbę przebadanych osób). Ekstrapolacja (mnożenie odsetka osób, których sytuacja uległa poprawie razy populacja przypadająca na daną warstwę (w tym przypadku priorytet inwestycyjny)) przeprowadzona została w oparciu o metodę obliczeń nr 1, poprzez co w efekcie wartości z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – gdyż wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (tzn. populacji).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

W przypadku kobiet wartość ta była powyżej średniej i wyniosła 9,05%, w przypadku mężczyzn wartość wskaźnika netto osiągnęła 8,10%. Ponadto, zróżnicowanie zaobserwować można wśród poszczególnych priorytetów inwestycyjnych. Najwyższa wartość wskaźnika przypadła mężczyznom w ramach PI 10iv (21,62%).

Tabela 32 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na płeć

Priorytet inwestycyjny	Działanie	Populacja - kobiety	Odsetek kobiet*	Populacja - mężczyźni	Odsetek mężczyzn*
8iv	8.4.	76	0,00%	3	0,00%
8v	8.5., 8.6.	2024	5,02%	1747	8,21%
8vi	8.7.	8708	12,42%	2600	3,18%
9i	9.1.	36	12,50%	21	0,00%
9iv	9.2., 9.3.	37	0,00%	6	0,00%
9v	9.4.	7	0,00%	7	0,00%
10i	10.1., 10.2.	2054	0,00%	309	0,00%
10iii	10.3.	3923	7,14%	1640	6,45%
10iv	10.4.	419	6,67%	629	21,62%
Ogółem	Ogółem	17284	9,05%	6962	8,10%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku płęć w danym priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płęć w danym priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

W podziale na grupy wiekowe zwrócić należy uwagę na grupę osób pomiędzy 24 a 50 rokiem życia, dla której to wskaźnik netto osiągnął wartość 15%. Wynik ten jest jednak po części pochodną niskiej podstawy obliczeń (liczba osób w próbie w tym przedziale wiekowym).

Tabela 33 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na grupy wiekowe

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
Działanie/ grupa wiekowa	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	-
poniżej 24 lat - populacja	3	205	9	6	3	0	29	198	154	607
poniżej 24 lat - odsetek	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	15,00%
pomiędzy 24 a 50 lat - populacja	76	3032	858	35	29	13	1752	3389	671	9855
pomiędzy 24 a 50 lat - odsetek	0,00%	5,73%	10,14%	6,25%	0,00%	0,00%	0,00%	9,26%	18,67%	7,08%
powyżej 50 lat - populacja	0	534	10441	16	11	1	582	1976	223	13784
powyżej 50 lat - odsetek	0,00%	8,96%	10,55%	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%	3,13%	10,81%	9,88%
Populacja ogółem	79	3771	11308	57	43	14	2363	5563	1048	24246
Odsetek ogółem	0,00%	6,57%	10,51%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%	6,90%	15,97%	8,74%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku przedział wieku). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (przedział wieku)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Analizując otrzymane wyniki w podziale na poziom wykształcenia uczestników projektów należy zwrócić uwagę na osoby z wykształceniem policealnym, wśród których wskaźnik netto osiągnął najwyższą wartość (19,90%). Co ciekawe, najniższa wartość procentowa przypadała na osoby z

wykształceniem wyższym, przy jednocześnie najwyższej wartości nominalnej (liczbowej). Sytuacja ta wynika ze stosunkowo dużej liczebności osób z tym wykształceniem w strukturze próby badawczej.

Tabela 34 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na poziom wykształcenia

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
Działanie	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	-
podstawowe (ISCED 1) - liczba	1	42	557	11	1	1	8	113	29	763
podstawowe (ISCED 1) - odsetek	0,00%	25,00%	6,45%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%
gimnazjalne (ISCED 2) - liczba		36	62	4	2		3	90	45	242
gimnazjalne (ISCED 2) - odsetek	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	16,67%
Ponad gimnazjalne (ISCED 3) - liczba	10	942	5626	26	12	5	154	4798	644	12217
Ponad gimnazjalne (ISCED 3) - odsetek	0,00%	5,41%	4,36%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,45%	18,31%	6,56%
policealne (ISCED 4) - liczba	8	537	1588	12	5	3	35	123	61	2372
policealne (ISCED 4) - odsetek	0,00%	14,89%	23,33%	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	19,90%
wyższe (ISCED 5-8) - liczba	60	2214	3475	4	23	5	2163	439	269	8652
wyższe (ISCED 5-8) - odsetek	0,00%	5,37%	12,74%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	7,41%	7,25%
Ogółem liczba	79	3771	11308	57	43	14	2363	5563	1048	24246
Ogółem odsetek	0,00%	6,57%	10,51%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%	6,90%	15,97%	8,74%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku poziom wykształcenia). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (poziomie wykształcenia)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Biorąc pod uwagę osoby z niepełnosprawnościami, ich udział w kształtowaniu wskaźnika netto odnotowano jedynie w przypadku PI 8vi (ich udział względem ogółu próby badawczej w tym priorytecie wyniósł 6,90%).

Tabela 35 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na niepełnosprawność

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
działanie	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	-
Populacja osób z niepełnosprawnościami	0	84	175	12	9	0	19	266	17	582

Wartość procentowa wskaźnika dla osób z niepełnosprawnościami	0,00%	0,00%	6,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,03%
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

*Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

W poniższej tabeli przedstawiono także wartość wskaźnika w podziale na PI oraz powiaty, z których pochodzą uczestnicy projektów.

Tabela 36 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na powiaty – wartość procentowa

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
działanie /powiat	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	-
bolesławiecki	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	8,70%
dzierżoniowski	0,00%	0,00%	2,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,83%
głogowski	0,00%	0,00%	7,69%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,70%
górowski	0,00%	0,00%	11,76%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,52%
jaworski	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Jelenia Góra	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	4,55%
jeleniogórski	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kłodzki	0,00%	11,11%	6,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	6,10%
Legnica	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%
legnicki	0,00%	0,00%	30,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	14,29%
lubański	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
lubiński	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	18,18%	7,14%
lwówecki	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	4,00%
oleśnicki	0,00%	3,70%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	31,25%	11,54%
oławski	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%
polkowicki	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,09%
rawicki	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
strzeliński	0,00%	0,00%	6,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,88%
średzki	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
świdnicki	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,26%
trzebnicki	0,00%	8,33%	6,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	10,00%
Wałbrzych	0,00%	16,67%	9,68%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	9,52%
wałbrzyski	0,00%	12,50%	5,88%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	20,00%	15,38%
Wrocław	0,00%	7,26%	21,79%	11,76%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	14,82%
wrocławski	0,00%	6,45%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,16%
ząbkowicki	0,00%	0,00%	1,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	2,86%
zgorzelecki	0,00%	0,00%	6,76%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,75%

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
złotoryjski	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	12,50%
Ogółem	0,00%	6,57%	10,51%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%	6,90%	15,97%	8,74%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku powiat). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (powiecie)). W zestawieniu pominięto powiaty spoza województwa dolnośląskiego, za wyjątkiem powiatu rawickiego, dla którego odnotowano wartość w ramach wskaźnika brutto (w pozostałych przypadkach wartość ta wynosiła 0, stąd decyzja o ich nie umieszczaniu w zestawieniu).
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Tabela 37. Populacja w podziale na PI i powiaty

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Razem
Działanie/powiat	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	-
bolesławiecki	11	66	7	0	1	0	77	13	30	205
dzierżoniowski	0	192	2112	0	0	3	89	591	3	2990
głogowski	0	88	25	0	0	0	137	0	8	258
górowski	0	8	110	0	0	0	33	142	3	296
jaworski	0	40	1	0	0	0	114	287	18	460
Jelenia Góra	0	136	0	4	0	0	62	19	83	304
jeleniogórski	5	75	0	1	0	0	54	803	36	974
kłodzki	4	129	573	1	0	4	248	711	61	1731
Legnica	0	69	4	0	3	0	11	10	14	111
legnicki	14	26	127	1	0	0	58	590	18	834
lubański	0	13	49	1	0	0	11	350	20	444
lubiński	0	145	18	2	0	0	31	1	42	239
Iwówceki	0	27	43	0	0	0	96	426	19	611
oleśnicki	3	137	118	1	0	0	154	1	130	544
oławski	0	61	160	0	0	0	10	1	22	254
polkowicki	0	36	212	0	0	0	82	0	25	355
rawicki	0	1	0	0	0	0	2	0	1	4
strzebiński	1	34	141	0	0	0	88	1	10	275
średzki	0	54	226	0	0	0	16	26	13	335
świdnicki	4	135	1022	0	1	1	227	33	20	1443
trzebnicki	0	84	144	0	0	0	85	0	13	326
Wałbrzych	6	151	343	0	18	1	77	4	97	697
wałbrzyski	0	73	215	1	1	1	48	353	50	742
Wrocław	29	1442	3607	34	12	1	150	1	194	5470
wrocławski	0	257	557	2	3	0	76	12	59	966
ząbkowicki	0	76	733	0	1	3	16	483	6	1318
zgorzelecki	1	31	618	0	0	0	98		17	765
złotoryjski	1	65	0	0	0	0	73	363	11	513
Razem	79	3651	11165	48	40	14	2223	5221	1023	23464

*W zestawieniu pominięto powiaty spoza województwa dolnośląskiego, za wyjątkiem powiatu rawickiego, dla którego odnotowano wartość w ramach wskaźnika brutto (w pozostałych przypadkach wartość ta wynosiła 0, stąd decyzja o ich nie umieszczaniu w zestawieniu).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Biorąc pod uwagę zaobserwowane trendy, rekomenduje się kontynuację wsparcia w ramach przyszłej perspektywy finansowej. Należy mieć na uwadze, że wsparcie powinno być skierowane do grup, w ramach których osiągnięto najniższy poziom wskaźnika, tzn. przede wszystkim do osób młodych oraz posiadających niski poziom wykształcenia. Są to bowiem grupy, w stosunku do których nie uzyskano satysfakcjonującego efektu w wyniku dotychczasowego wsparcia, co wskazuje na konieczność podejmowania dalszych działań.

Z uwagi na fakt, że wszystkie osoby biorące udział w badaniu w chwili przystąpienia do udziału w projekcie były osobami pracującymi, nie zdecydowano się na stworzenie odrębnych tabel prezentujących status osób na rynku pracy.

5. OCENA WPŁYWU INTERWENCJI

5.1. Wpływ interwencji na sytuację pracowników

Analizie poddana została struktura procentowa zmian w sytuacji uczestników projektów po sześciu miesiącach po opuszczeniu programu. Zmiany, które poddano analizie, polegały m.in. na:

- Przejściu z niepewnego do stabilnego zatrudnienia;
- Przejściu z niepełnego do pełnego zatrudnienia;
- Zmianie pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością;
- Awansie w pracy;
- Wystąpieniu innych korzystnych zmian zidentyfikowanych przez Wykonawcę, np. poprawy sytuacji finansowej, zmniejszenia zagrożenia likwidacją stanowiska pracy.

5.1.1. Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia

Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia determinują następujące sytuacje:

- W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie uczestnik pracował dorywczo lub pomagał w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym lub był na płatnym stażu lub praktyce, zaś 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie prowadził własną działalność gospodarczą, był regularnym pracownikiem, lecz nie we własnej firmie bądź prowadził własne gospodarstwo rolne;
- W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie uczestnik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na podstawie umowy o dzieło/zlecenie bądź na podstawie innej

umowy, a 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony;

- W momencie rozpoczęcia udziału w projekcie uczestnik pracował bez umowy, a 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, określony, na podstawie umowy o dzieło/zlecenie lub był samozatrudniony.

Przeprowadzone z uczestnikami projektów badania pokazały, że w odniesieniu do zmiany polegającej na przejściu z niepewnego do stabilnego zatrudnienia większa zmiana zaszła wśród kobiet (5,62%), niż wśród mężczyzn (3,04%). Wśród kobiet najwyższą wartość przypadła na PI 8iv, zaś wśród mężczyzn na PI 8vi. Ogółem, zmiana polegająca na przejściu z niepewnego do stabilnego zatrudnienia dotyczyła 9,59% przypadków.

Należy zaznaczyć, że wartości w przypadku tabel w tym rozdziale (uwzględniających warstwowanie) nie zostały ekstrapolowane (jak w przypadku wskaźnika brutto ogółem), ze względu na rozbieżności, które powstałyby przy zsumowaniu tak obliczonych wartości względem ogólnych ekstrapolowanych wartości. Fakt ten wynika m.in. ze wzrostu błędu statystycznego przy podziale na poszczególne warstwy, poprzez co zasadne jest jedynie ekstrapolowanie wartości ogólnych (bez podziału na warstwy)

Tabela 38 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia

Priorytet inwestycyjny	Populacja - kobiety	Kobiety – wartość procentowa	Populacja - mężczyźni	Mężczyźni – wartość procentowa	RAZEM – wartość liczbowa	RAZEM – wartość procentowa
8iv	76	0,00%	3	0,00%	79	0,00%
8v	2024	5,02%	1747	3,38%	3771	4,23%
8vi	8708	6,62%	2600	1,27%	11308	5,52%
9i	36	12,50%	21	0,00%	57	8,33%
9iv	37	0,00%	6	0,00%	43	0,00%
9v	7	0,00%	7	25,00%	14	12,50%
10i	2054	3,23%	309	0,00%	2363	2,82%
10iii	3923	5,36%	1640	0,00%	5563	3,45%
10iv	419	2,22%	629	6,76%	1048	5,04%
Ogółem	17284	5,62%	6962	3,04%	24246	4,79%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku płeć w danym priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

W odniesieniu do grup wiekowych przejście od niepewnego do stabilnego zatrudnienia nastąpiło przede wszystkim w odniesieniu do grupy wiekowej poniżej 24 roku życia. W tym przypadku zmiana dotyczyła 20% przypadków. W przypadku osób powyżej 50 roku życia zmiana wyniosła 10,93%. W przypadku grupy osób poniżej 24 roku życia największą skutecznością cechowały się PI 10iv oraz PI 8v, w grupie osób pomiędzy 24 a 50 rokiem życia był to priorytet 8v, zaś w grupie osób powyżej 50 roku życia – priorytet 8vi. W dalszej części dokumenty przedstawiono wartość wskaźnika w podziale na wiek, wykształcenie oraz niepełnosprawność.

Tabela 39 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia

Priorytet inwestycyjny	Osoby poniżej 24 lat – populacja	Osoby poniżej 24 lat – wartość procentowa	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – populacja	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – wartość procentowa	Osoby powyżej 50 lat – populacja	Osoby powyżej 50 lat – wartość procentowa	Populacja ogółem	RAZEM – wartość procentowa
8iv	3	0,00%	76	0,00%	0	0,00%	79	0,00%
8v	205	3,44%	3032	10,00%	534	7,46%	3771	4,23%
8vi	9	4,35%	858	0,00%	10441	5,64%	11308	5,52%
9i	6	6,25%	35	0,00%	16	14,29%	57	8,33%
9iv	3	0,00%	29	0,00%	11	0,00%	43	0,00%
9v	0	14,29%	13	0,00%	1	0,00%	14	12,50%
10i	29	4,08%	1752	0,00%	582	0,00%	2363	2,82%
10iii	198	3,70%	3389	0,00%	1976	3,13%	5563	3,45%
10iv	154	5,33%	671	14,29%	223	2,70%	1048	5,04%
RAZEM	607	3,77%	9855	10,00%	13784	5,47%	24246	4,79%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku przedział wieku). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (przedział wieku)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Tabela 40 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Ogółem
Działanie	8.4.	8.5., 8.6.	8.7.	9.1.	9.2., 9.3.	9.4.	10.1., 10.2.	10.3.	10.4.	-
podstawowe (ISCED 1) - populacja	1	42	557	11	1	1	8	113	29	763
podstawowe (ISCED 1) - odsetek	0,00%	0,00%	3,23%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,17%
gimnazjalne (ISCED 2) - populacja	0	36	62	4	2	0	3	90	45	242

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Ogółem
gimnazjalne (ISCED 2) - odsetek	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,56%
Ponadgimnazjalne (ISCED 3) - populacja	10	942	5626	26	12	5	154	4798	644	12217
Ponadgimnazjalne (ISCED 3) - odsetek	0,00%	2,70%	2,03%	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	2,82%	7,04%	2,94%
policealne (ISCED 4) - populacja	8	537	1588	12	5	3	35	123	61	2372
policealne (ISCED 4) - odsetek	0,00%	2,13%	15,00%	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,20%
wyższe (ISCED 5-8) - populacja	60	2214	3475	4	23	5	2163	439	269	8652
wyższe (ISCED 5-8) - odsetek	0,00%	5,03%	5,79%	0,00%	0,00%	0,00%	2,94%	8,33%	3,70%	4,84%
Ogółem populacja	79	3771	11308	57	43	14	2363	5563	1048	24246
Ogółem odsetek	0,00%	4,23%	5,52%	8,33%	0,00%	12,50%	2,82%	3,45%	5,04%	4,79%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku poziom wykształcenia). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym poziomie wykształcenia)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Tabela 41 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia

Priorytet inwestycyjny	Liczebność populacji – osoby z niepełnosprawnościami	wartość procentowa
8iv	0	0,00%
8v	84	0,00%
8vi	175	3,45%
9i	12	0,00%
9iv	9	0,00%
9v	0	0,00%
10i	19	0,00%
10iii	266	16,67%
10iv	17	0,00%
Razem	582	3,03%

*Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

5.1.2. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

„Niepełne zatrudnienie” należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat (Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 – EFS, załącznik nr 2 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020).

W wyniku realizacji interwencji w ramach RPO WD 2014-2020 zaobserwowano zmianę w zakresie przejścia z niepełnego do pełnego zatrudniania wśród uczestników projektów, którzy zakończyli swój udział we wsparciu co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem badania. Wartość zmiany ogółem wyniosła 2,85%, przy czym wyższa wartość przypadła na kobiety, w grupie których zmiana tego typu dotyczyła 3,62% uczestników projektów. Najwyższą skutecznością w tym zakresie wykazały się projekty realizowane w ramach PI 8vi (4,73%). Zaniżona struktura zmian wynika przede wszystkim z charakterystyki odbiorców projektów, którzy w zdecydowanej większości, w momencie rozpoczęcia projektu, charakteryzowali się pełnym zatrudnieniem.

Tabela 42 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Priorytet inwestycyjny	Populacja - kobiety	Kobiety – wartość procentowa	Populacja - mężczyźni	Mężczyźni – wartość procentowa	RAZEM – wartość liczbowa	RAZEM – wartość procentowa
8iv	76	0,00%	3	0,00%	79	0,00%
8v	2024	1,37%	1747	1,45%	3771	1,41%
8vi	8708	5,63%	2600	1,27%	11308	4,73%
9i	36	0,00%	21	0,00%	57	0,00%
9iv	37	0,00%	6	0,00%	43	0,00%
9v	7	0,00%	7	0,00%	14	0,00%
10i	2054	1,61%	309	0,00%	2363	1,41%
10iii	3923	0,00%	1640	0,00%	5563	0,00%
10iv	419	0,00%	629	1,35%	1048	0,84%
RAZEM	17284	3,62%	6962	1,21%	24246	2,85%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku płeć w danym priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Tabela 43 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Priorytet inwestycyjny	Osoby poniżej 24 lat – wartość procentowa	Osoby poniżej 24 lat – populacja	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – wartość procentowa	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – populacja	Osoby powyżej 50 lat – wartość procentowa	Osoby powyżej 50 lat – populacja	RAZEM – wartość procentowa	RAZEM – populacja
8iv	0,00%	3	0,00%	76	0,00%	0	1,41%	79
8v	10,00%	205	0,86%	3032	2,99%	534	0,00%	3771
8vi	0,00%	9	0,00%	858	5,20%	10441	0,84%	11308
9i	0,00%	6	0,00%	35	0,00%	16	0,00%	57
9iv	0,00%	3	0,00%	29	0,00%	11	1,41%	43
9v	0,00%	0	0,00%	13	0,00%	1	4,73%	14
10i	0,00%	29	0,00%	1752	4,55%	582	0,00%	2363
10iii	0,00%	198	0,00%	3389	0,00%	1976	0,00%	5563
10iv	0,00%	154	1,33%	671	0,00%	223	0,00%	1048
Ogółem	5,00%	607	0,60%	9855	4,53%	13784	2,85%	24246

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku przedział wieku). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (przedział wieku)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Tabela 44 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Ogółem
podstawowe (ISCED 1) - populacja	1	42	557	11	1	1	8	113	29	763
podstawowe (ISCED 1) - wartość procentowa	0,00%	0,00%	6,45%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,17%
gimnazjalne (ISCED 2) - populacja	0	36	62	4	2	0	3	90	45	242
gimnazjalne (ISCED 2) - wartość procentowa	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,56%
ponadgimnazjalne (ISCED 3) - populacja	10	942	5626	26	12	5	154	4798	644	12217
ponadgimnazjalne (ISCED 3) - wartość procentowa	0,00%	5,41%	1,16%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,41%	1,55%
policealne (ISCED 4) - populacja	8	537	1588	12	5	3	35	123	61	2372
policealne (ISCED 4) - wartość procentowa	0,00%	4,26%	9,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	6,63%
wyższe (ISCED 5-8) - populacja	60	2214	3475	4	23	5	2163	439	269	8652
wyższe (ISCED 5-8) - wartość procentowa	0,00%	0,00%	6,95%	0,00%	0,00%	0,00%	1,47%	0,00%	0,00%	2,70%

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Ogółem
Razem - populacja	79	3771	11308	57	43	14	2363	5563	1048	24246
Razem – wartość procentowa	0,00%	1,41%	4,73%	0,00%	0,00%	0,00%	1,41%	0,00%	0,84%	2,85%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku poziom wykształcenia). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym poziom wykształcenia)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Tabela 45 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Priorytet inwestycyjny	Liczebność populacji – osoby z niepełnosprawnościami	wartość procentowa
8iv	0	0,00%
8v	84	0,00%
8vi	175	3,45%
9i	12	0,00%
9iv	9	0,00%
9v	0	0,00%
10i	19	0,00%
10iii	266	0,00%
10iv	17	0,00%
RAZEM	582	1,52%

*Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

5.1.3. Zmiana pracy

Wśród niecałych 5% uczestników projektów, którzy zakończyli swój udział we wsparciu co najmniej 6 miesięcy przed datą realizacji badania odnotowano wystąpienie sytuacji, w której zmienili oni pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością. Częściej sytuacja ta dotyczyła mężczyzn (8,30%), aniżeli kobiet (3,33%). W podziale na PI najwyższe wartości wskaźnika (zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn) odnotowano w przypadku PI 10iv.

Tabela 46 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

PI	Populacja - kobiety	Kobiety – wartość procentowa	Populacja - mężczyźni	Mężczyźni – wartość procentowa	Populacja ogółem	Wartość procentowa ogółem
8iv	76	4,55%	3	0,00%	79	4,55%
8v	2024	7,31%	1747	10,14%	3771	8,69%
8vi	8708	1,66%	2600	0,64%	11308	1,45%
9i	36	0,00%	21	0,00%	57	0,00%
9iv	37	0,00%	6	0,00%	43	0,00%
9v	7	0,00%	7	0,00%	14	0,00%
10i	2054	1,61%	309	0,00%	2363	1,41%
10iii	3923	7,14%	1640	12,90%	5563	9,20%
10iv	419	6,67%	629	20,27%	1048	15,13%
Ogółem	17284	3,33%	6962	8,30%	24246	4,92%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku płeć w danym priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Biorąc po uwagę analogiczny podział względem grup wiekowych uczestników projektów, największy udział osób, którzy zmienili pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością przypadł na osoby w wieku poniżej 24 lat (15%). Należy jednak mieć na uwadze, że wartość ta dotyczy udziału % w danej grupie wiekowej. Tym samym, biorąc pod uwagę nominalną liczbę uczestników, najwyższa wartość wskaźnika przypadła na osoby w wieku 24-50 lat, wśród których zmiana pracy dotyczyła aż 57 osób.

Tabela 47 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

Priorytet inwestycyjny	Osoby poniżej 24 lat – populacja	Osoby poniżej 24 lat – wartość procentowa	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – populacja	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – wartość procentowa	Osoby powyżej 50 lat – populacja	Osoby powyżej 50 lat – wartość procentowa	RAZEM – populacja	RAZEM – wartość procentowa
8iv	3	0,00%	76	4,76%	0	0,00%	79	4,55%
8v	205	20,00%	3032	8,88%	534	5,97%	3771	8,69%
8vi	9	0,00%	858	7,25%	10441	0,87%	11308	1,45%
9i	6	0,00%	35	0,00%	16	0,00%	57	0,00%

Priorytet inwestycyjny	Osoby poniżej 24 lat – populacja	Osoby poniżej 24 lat – wartość procentowa	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – populacja	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – wartość procentowa	Osoby powyżej 50 lat – populacja	Osoby powyżej 50 lat – wartość procentowa	RAZEM – populacja	RAZEM – wartość procentowa
9iv	3	0,00%	29	0,00%	11	0,00%	43	0,00%
9v	0	0,00%	13	0,00%	1	0,00%	14	0,00%
10i	29	0,00%	1752	0,00%	582	4,55%	2363	1,41%
10iii	198	0,00%	3389	12,96%	1976	3,13%	5563	9,20%
10iv	154	14,29%	671	17,33%	223	10,81%	1048	15,13%
Ogółem	607	15,00%	9855	8,58%	13784	1,86%	24246	4,92%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku przedział wieku). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (przedział wieku)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

W podziale na poziom wykształcenia, najwyższy udział osób, którzy zmienili pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością przypadł na osoby z wykształceniem policealnym (5,61%). Na drugim miejscu, z niewiele niższym udziałem znalazły się osoby z wykształceniem gimnazjalnym (5,56%). Warto jednak zauważyć, że w ujęciu nominalnym największa liczba uczestników, która zmieniła pracę w wyniku udziału w projekcie, przypadła na osoby z wykształceniem wyższym (35 osób).

Tabela 48 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Ogółem
podstawowe (ISCED 1) - populacja	1	42	557	11	1	1	8	113	29	763
podstawowe (ISCED 1) - wartość procentowa	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,08%
gimnazjalne (ISCED 2) - populacja	0	36	62	4	2	0	3	90	45	242
gimnazjalne (ISCED 2) - wartość procentowa	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	5,56%
ponadgimnazjalne (ISCED 3) - populacja	10	942	5626	26	12	5	154	4798	644	12217
ponadgimnazjalne (ISCED 3) - wartość procentowa	0,00%	6,76%	1,16%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	11,27%	15,49%	4,84%

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Ogółem
policealne (ISCED 4) - populacja	8	537	1588	12	5	3	35	123	61	2372
policealne (ISCED 4) - wartość procentowa	0,00%	12,77%	1,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	5,61%
wyższe (ISCED 5-8) - populacja	60	2214	3475	4	23	5	2163	439	269	8652
wyższe (ISCED 5-8) - wartość procentowa	5,26%	8,39%	1,93%	0,00%	0,00%	0,00%	1,47%	0,00%	11,11%	4,98%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku poziom wykształcenia). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym poziomie wykształcenia)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością w przypadku osób z niepełnosprawnościami była sytuacją bardzo rzadką. Odnotowano ją wyłącznie w przypadku PI 10iii, przy czym była to sytuacja jednostkowa.

Tabela 49 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

Priorytet inwestycyjny	Liczebność populacji – osoby z niepełnosprawnościami	Wartość procentowa
8iv	0	0,00%
8v	84	0,00%
8vi	175	0,00%
9i	12	0,00%
9iv	9	0,00%
9v	0	0,00%
10i	19	0,00%
10iii	266	16,67%
10iv	17	0,00%
RAZEM	582	1,52%

*Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

5.1.4. Dostrzeżenie innych korzystnych zmian

Inne korzystne zmiany (np. poprawa sytuacji finansowej) wystąpiły w przypadku niemal 30% badanych uczestników projektów. Częściej zmiany te dotyczyły mężczyzn (33,60%) niż kobiet (28%). W podziale na PI, najwyższy udział uczestników projektów, w przypadku których wystąpiły inne korzystne zmiany, odnotowano w ramach PI 8v (51,41%).

Tabela 50 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – inne korzystne zmiany

Priorytet inwestycyjny	Populacja - kobiety	Kobiety – wartość procentowa	Populacja - mężczyźni	Mężczyźni – wartość procentowa	Populacja ogółem	Wartość procentowa ogółem
8iv	76	18,18%	3	0,00%	79	18,18%
8v	2024	45,66%	1747	57,49%	3771	51,41%
8vi	8708	24,34%	2600	8,92%	11308	21,16%
9i	36	25,00%	21	37,50%	57	29,17%
9iv	37	4,55%	6	0,00%	43	3,85%
9v	7	0,00%	7	0,00%	14	0,00%
10i	2054	16,13%	309	33,33%	2363	18,31%
10iii	3923	30,36%	1640	35,48%	5563	32,18%
10iv	419	24,44%	629	21,62%	1048	22,69%
Ogółem	17284	294	6962	166	24246	460

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku płeć w danym priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Biorąc po uwagę analogiczny podział względem grup wiekowych uczestników projektów, największy udział osób, których dotyczyły inne korzystne zmiany (np. poprawa sytuacji finansowej) przypadł na uczestników w wieku poniżej 24 lat (45%). Warto jednak mieć na uwadze, że wartość ta wynika w dużej mierze z niskiej podstawy obliczeń (liczba uczestników w tej grupie wiekowej), a najwyższa wartość nominalna przypadła z kolei na osoby w wieku 24-50 lat (aż 256 uczestników).

Tabela 51 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – inne korzystne zmiany

Priorytet inwestycyjny	Osoby poniżej 24 lat – populacja	Osoby poniżej 24 lat – wartość procentowa	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – populacja	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – wartość procentowa	Osoby powyżej 50 lat – populacja	Osoby powyżej 50 lat – wartość procentowa	RAZEM – populacja	RAZEM – wartość procentowa
8iv	3	100,00%	76	14,29%	0	0,58%	79	18,18%
8v	205	40,00%	3032	53,87%	534	0,58%	3771	51,41%

Priorytet inwestycyjny	Osoby poniżej 24 lat – populacja	Osoby poniżej 24 lat – wartość procentowa	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – populacja	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – wartość procentowa	Osoby powyżej 50 lat – populacja	Osoby powyżej 50 lat – wartość procentowa	RAZEM – populacja	RAZEM – wartość procentowa
8vi	9	0,00%	858	21,74%	10441	0,58%	11308	21,16%
9i	6	0,00%	35	37,50%	16	0,58%	57	29,17%
9iv	3	0,00%	29	4,17%	11	0,58%	43	3,85%
9v	0	0,00%	13	0,00%	1	0,58%	14	0,00%
10i	29	0,00%	1752	16,33%	582	0,58%	2363	18,31%
10iii	198	100,00%	3389	29,63%	1976	0,58%	5563	32,18%
10iv	154	42,86%	671	25,33%	223	0,58%	1048	22,69%
Ogółem	607	45,00%	9855	38,55%	13784	0,58%	24246	29,79%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku przedział wieku). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (przedział wieku)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

W podziale na poziom wykształcenia, najwyższy udział osób, których dotyczyły inne korzystne zmiany, przypadł na uczestników projektów posiadających wykształcenie policealne (42,35%). Na drugim miejscu pod względem udziału znalazły się osoby z wykształceniem wyższym (36,84%).

Tabela 52 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – inne korzystne zmiany

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Ogółem
podstawowe (ISCED 1) - populacja	1	42	557	11	1	1	8	113	29	763
podstawowe (ISCED 1) - wartość procentowa	0,00%	25,00%	22,58%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	18,75%
gimnazjalne (ISCED 2) - populacja	0	36	62	4	2	0	3	90	45	242
gimnazjalne (ISCED 2) - wartość procentowa	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	11,11%
ponadgimnazjalne (ISCED 3) - populacja	10	942	5626	26	12	5	154	4798	644	12217
ponadgimnazjalne (ISCED 3) - wartość procentowa	0,00%	37,84%	10,76%	27,27%	0,00%	0,00%	0,00%	33,80%	21,13%	18,48%
policealne (ISCED 4) - populacja	8	537	1588	12	5	3	35	123	61	2372
policealne (ISCED 4) - wartość	33,33%	59,57%	40,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	27,27%	42,35%

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Ogółem
procentowa										
wyższe (ISCED 5-8) - populacja	60	2214	3475	4	23	5	2163	439	269	8652
wyższe (ISCED 5-8) - wartość procentowa	15,79%	54,03%	26,64%	100,00%	6,25%	0,00%	19,12%	25,00%	29,63%	36,84%
Razem - populacja	79	3771	11308	57	43	14	2363	5563	1048	24246
Razem – wartość procentowa	18,18%	51,41%	21,16%	29,17%	3,85%	0,00%	18,31%	32,18%	22,69%	29,86%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku poziom wykształcenia). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym poziom wykształcenia)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Inne korzystne zmiany (np. poprawa sytuacji finansowej) w przypadku osób z niepełnosprawnościami odnotowano u co trzeciej osoby z tej grupy.

Tabela 53 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – inne korzystne zmiany

Priorytet inwestycyjny	Liczebność populacji – osoby z niepełnosprawnościami	TAK – wartość procentowa
8iv	0	0,00%
8v	84	62,50%
8vi	175	20,69%
9i	12	28,57%
9iv	9	0,00%
9v	0	0,00%
10i	19	100,00%
10iii	266	50,00%
10iv	17	0,00%
RAZEM	582	33,33%

*Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, których sytuacja uległa poprawie przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

5.1.5. Nieostrzeżenie zmian

Blisko połowa uczestników projektów, którzy zakończyli swój udział we wsparciu nie dostrzega jakichkolwiek zmian w swojej sytuacji zawodowej (45,53%). Nie odnotowano większych różnic w przypadku podziału na płeć (różnica 1,17 p.p.). W podziale na PI najwyższy udział uczestników, których sytuacja nie uległa zmianie, przypadła na PI 9iv (80,77%).

Tabela 54 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – brak zmian

Priorytet inwestycyjny	Populacja - kobiety	Kobiety – wartość procentowa	Populacja - mężczyźni	Mężczyźni – wartość procentowa	Populacja ogółem	RAZEM – populacja	RAZEM – wartość procentowa
8iv	76	50,00%	3	0,00%	79	79	50,00%
8v	2024	44,29%	1747	34,30%	3771	3771	39,44%
8vi	8708	43,38%	2600	61,78%	11308	11308	47,17%
9i	36	12,50%	21	12,50%	57	57	12,50%
9iv	37	77,27%	6	100,00%	43	43	80,77%
9v	7	50,00%	7	25,00%	14	14	37,50%
10i	2054	72,58%	309	44,44%	2363	2363	69,01%
10iii	3923	33,93%	1640	12,90%	5563	5563	26,44%
10iv	419	60,00%	629	52,70%	1048	1048	55,46%
Ogółem	17284	45,90%	6962	44,74%	24246	24246	45,53%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, którzy nie dostrzegają zmian przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku płeć w danym priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym priorytecie inwestycyjnym)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

Biorąc po uwagę analogiczny podział względem grup wiekowych uczestników projektów, największy udział osób, którzy uważają, że ich sytuacja nie uległa zmianie, przypadł na grupę wiekową powyżej 50 lat (aż 47,67%). Niewiele niższy udział (43,37%) przypadł na osoby w wieku 24-50 lat. Tym samym, najrzadziej na brak wystąpienia zmian wskazywały osoby w wieku poniżej 24 lat (25%).

Tabela 55 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – brak zmian

Priorytet inwestycyjny	Osoby poniżej 24 lat – populacja	Osoby poniżej 24 lat – wartość procentowa	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – populacja	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – wartość procentowa	Osoby powyżej 50 lat – populacja	Osoby powyżej 50 lat – wartość procentowa	RAZEM – populacja	RAZEM – wartość procentowa
8iv	3	0,00%	76	52,38%	0	0,00%	79	50,00%
8v	205	50,00%	3032	38,40%	534	43,28%	3771	39,44%
8vi	9	0,00%	858	42,03%	10441	47,69%	11308	47,17%
9i	6	0,00%	35	12,50%	16	14,29%	57	12,50%
9iv	3	0,00%	29	83,33%	11	50,00%	43	80,77%

Priorytet inwestycyjny	Osoby poniżej 24 lat – populacja	Osoby poniżej 24 lat – wartość procentowa	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – populacja	Osoby pomiędzy 24 a 50 lat – wartość procentowa	Osoby powyżej 50 lat – populacja	Osoby powyżej 50 lat – wartość procentowa	RAZEM – populacja	RAZEM – wartość procentowa
9v	0	0,00%	13	28,57%	1	100,00%	14	37,50%
10i	29	0,00%	1752	67,35%	582	72,73%	2363	69,01%
10iii	198	0,00%	3389	27,78%	1976	25,00%	5563	26,44%
10iv	154	0,00%	671	56,00%	223	64,86%	1048	55,46%
Ogółem	607	25,00%	9855	43,37%	13784	47,67%	24246	45,53%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, którzy nie dostrzegają zmian przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku przedział wieku). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (przedział wieku)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

W podziale na poziom wykształcenia, najwyższy udział osób, którzy uważają, że ich sytuacja po udziale w projekcie nie uległa zmianie, przypadł na uczestników z wykształceniem ponadgimnazjalnym (50,60%). Stosunkowo wysoki udział przypadł również na osoby z wykształceniem wyższym (46,37%).

Tabela 56 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – brak zmian

Priorytet inwestycyjny	8iv	8v	8vi	9i	9iv	9v	10i	10iii	10iv	Ogółem
Liczebność populacji	79	3771	11308	57	43	14	2363	5563	1048	24246
podstawowe (ISCED 1) - populacja	1	42	557	11	1	1	8	113	29	763
podstawowe (ISCED 1) - wartość procentowa	0,00%	25,00%	48,39%	20,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	60,00%	43,75%
gimnazjalne (ISCED 2) - populacja	0	36	62	4	2	0	3	90	45	242
gimnazjalne (ISCED 2) - wartość procentowa	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	60,00%	33,33%
ponadgimnazjalne (ISCED 3) - populacja	10	942	5626	26	12	5	154	4798	644	12217
ponadgimnazjalne (ISCED 3) - wartość procentowa	0,00%	47,30%	57,56%	18,18%	100,00%	0,00%	0,00%	23,94%	52,11%	50,60%
policealne (ISCED 4) - populacja	8	537	1588	12	5	3	35	123	61	2372
policealne (ISCED 4) - wartość procentowa	33,33%	31,91%	25,83%	0,00%	75,00%	100,00%	0,00%	0,00%	45,45%	28,57%
wyższe (ISCED 5-8) - populacja	60	2214	3475	4	23	5	2163	439	269	8652
wyższe (ISCED 5-8) - wartość procentowa	52,63%	39,26%	43,63%	0,00%	75,00%	66,67%	72,06%	50,00%	62,96%	46,37%
Razem - populacja	79	3771	11308	57	43	14	2363	5563	1048	24246
Razem – wartość procentowa	50,00%	39,44%	47,17%	12,50%	80,77%	37,50%	69,01%	26,44%	55,46%	45,60%

* Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, którzy nie dostrzegają zmian przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku poziom wykształcenia). Wartości

procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Ogółem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (płeć w danym poziom wykształcenia)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

W przypadku osób z niepełnosprawnościami brak zmian po udziale w projekcie przypadł na 34,85% osób z tejże grupy. W podziale na PI, najwyższą wartość udziału osób z niepełnosprawnościami, które nie dostrzegają żadnych zmian, przypadł na PI 10iv (wszystkie osoby z niepełnosprawnościami).

Tabela 57 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – brak zmian

Priorytet inwestycyjny	Liczebność populacji – osoby z niepełnosprawnościami	Wartość procentowa
8iv	0	0,00%
8v	84	18,75%
8vi	175	44,83%
9i	12	0,00%
9iv	9	75,00%
9v	0	0,00%
10i	19	0,00%
10iii	266	16,67%
10iv	17	100,00%
RAZEM	582	34,85%

*Wartości procentowe odnoszą się do podzielenia liczby osób, którzy nie dostrzegają zmian przez liczebność próby badawczej przypadającej na daną warstwę (w tym przypadku osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym). Wartości procentowe z poszczególnych warstw nie sumują się do liczebności podanej w komórce „Razem” – wartość ta została, tak jak wszystkie pozostałe warstwy, obliczona osobno w odniesieniu do własnej podstawy obliczeń (liczebności próby badawczej w danej warstwie (osoby z niepełnosprawnościami w priorytecie inwestycyjnym)).

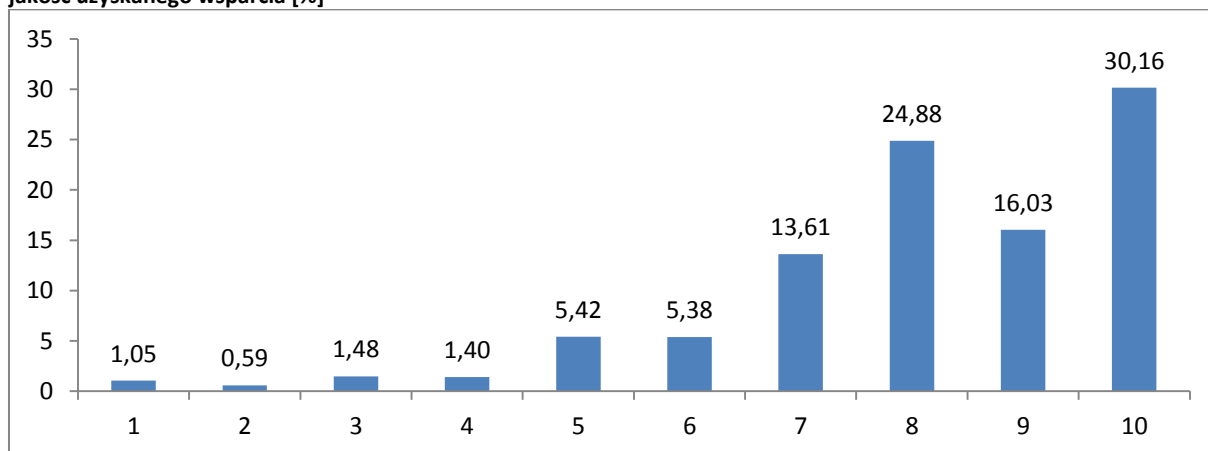
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych.

Obliczeń dokonano na reprezentatywnej próbie. Wartości liczbowe obrazujące zmianę dotyczą zmian, które zaszły w badanej próbie. By uzyskać całkowitą wartość zmiany wartości procentowe należy odnieść do liczebności całej populacji.

5.2. Dopasowanie interwencji do potrzeb pracowników

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020 pozytywnie ocenili jakość uzyskanego wsparcia. Na oceny pozytywne (od 6 do 10) przypadło aż 90% ogółu wskazań. Ponadto 5,42% przypadło na wariant neutralny (ocena 5), ocen negatywnych udzieliło tylko 4,52% badanych uczestników projektów.

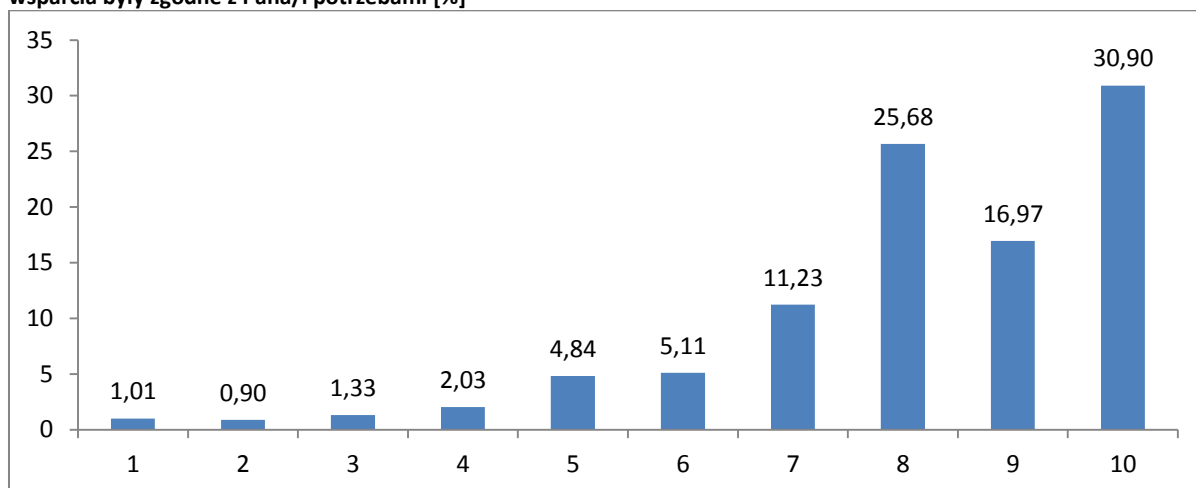
Wykres 12 Proszę ocenić w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, jak ogólnie ocenia Pan(i) jakość uzyskanego wsparcia [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z uczestnikami projektów.

Pozytywnie oceniono również stopień zgodności efektów wsparcia względem potrzeb uczestników. Na oceny pozytywne (od 6 do 10) przypadło aż 89,89% ogółu wskazań. Ponadto 4,84% przypadło na wariant neutralny (ocena 5), ocen negatywnych udzieliło tylko 5,27% badanych uczestników projektów.

Wykres 13 Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, w jakim stopniu efekty wsparcia były zgodne z Pana/i potrzebami [%]

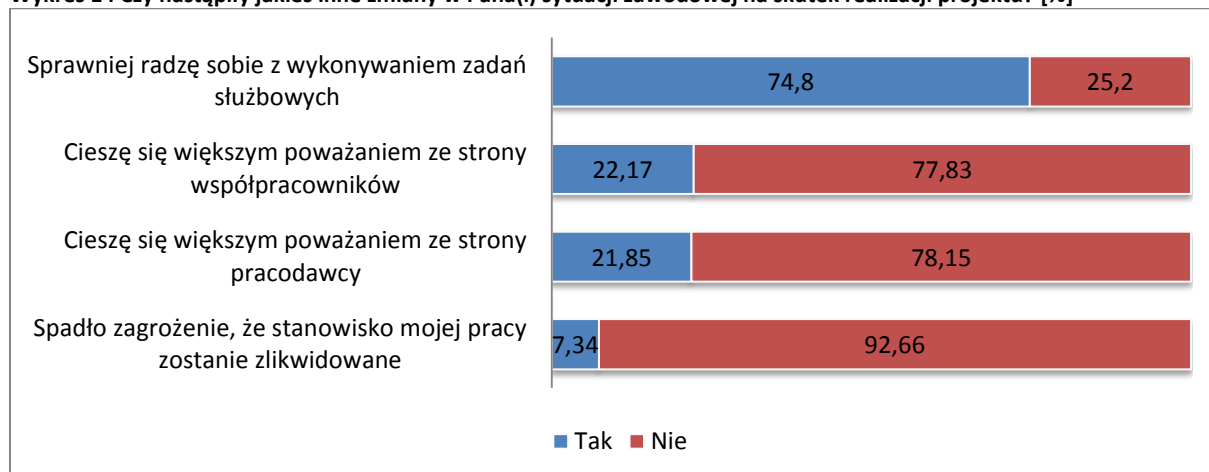


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z uczestnikami projektów.

Uczestników projektów poproszono o wskazanie dodatkowych zmian w sytuacji zawodowej, które zaobserwowali na skutek udziału przez siebie we wsparciu. Największy udział wskazań przypadł na sprawniejsze radzenie sobie w wykonywaniu zadań służbowych (aż 74,80% badanych wskazało wystąpienie tego typu zmiany). Pozostałe typy zmian uzyskały zdecydowanie niższe udziały wskazań,

na drugim miejscu znalazło się zwiększenie poważania ze strony współpracowników (22,17%), zaś na trzecim – wzrost poważania ze strony pracodawcy (21,85%).

Wykres 14 Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana(i) sytuacji zawodowej na skutek realizacji projektu? [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z uczestnikami projektów.

Zdaniem ekspertów związanych z OP 8, wsparcie związane z zagwarantowaniem opieki dzieciom do lat 3 jest dostosowane do potrzeb poszczególnych grup pracowników, jednak by jeszcze lepiej dostosować ten rodzaj wsparcia do dzisiejszych wymogów rynku pracy, wydłużającego się czasu pracy oraz dojazdów do i z pracy, należałoby wydłużyć godziny funkcjonowania żłobków. By wsparcie nie było nadużywane, wprowadzona powinna zostać klauzula konieczności podjęcia pracy w krótkim okresie czasu po rozpoczęciu wsparcia. Eksperci uważali również, iż dostępne formy wsparcia stanowiły wyczerpujący katalog pomocy w kontekście potencjalnych odbiorców, w szczególności wskazując działanie 8.4.

Moim zdaniem tak, dla tego działania zdecydowanie tak.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 8.

Eksperci z OP 9 uważali, że katalog form wsparcia jest na tyle szeroki, że jedynie od wnioskodawców, przeprowadzonej przez nich diagnozy i pomysłu zależy, jakie wsparcie zaproponują swoim uczestnikom. Duży wybór form wsparcia pozwala na lepsze dopasowanie pomocy do indywidualnych potrzeb i oczekiwań uczestnika projektu. Eksperci wskazali, że katalog przeznaczony dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wracających na rynek pracy jest bardzo szeroki i wyczerpujący. Część projektów opiera się na opracowaniu Indywidualnych Planów Działania, czyli dopasowaniu do indywidualnych potrzeb, predyspozycji, możliwości i potencjału osoby wykluczonej społecznie. Pewne braki występują w kwestii działań integracyjno-edukacyjnych, z zakresu rozwoju

kulturalnego, dzięki czemu nastąpiłaby większa integracja osób wykluczonych. Ważne, by w takim wsparciu brały także udział osoby z otoczenia danej jednostki, by po wyjściu z projektu nie wracać do tych samych, złych przyzwyczajzeń. Istnieje także potrzeba zmian w zakresie asystentury osób z niepełnosprawnościami. W ostatnim czasie wprowadzono zmianę polegającą na wycofaniu możliwości zakupu urządzeń rehabilitacyjnych, w zamian na sprzęt wspomagający, co w praktyce bardzo ograniczyło możliwości wsparcia osób z niepełnosprawnością.

Część tych instrumentów które są zaplanowane do realizacji dla grupy docelowej w sensie osoby zagrożone wykluczeniem społecznym powinny być również dostępne dla otoczenia, czyli nie tylko ta część psychologiczna, ale może jakaś również np. integracyjna. Przykładowo, jeśli żona jest w projekcie i ma iść do teatru, to czemu nie może iść z mężem, takie bardzo proste sytuacje które integrują ale też bardzo scalają i umacniają. Wiadomo, że jak nie ma wsparcia rodziny, to dana osoba choćby nie wiem jak się starała, to po wyjściu z projektu wraca do tego samego środowiska i prawdopodobnie wróci do tych samych przyzwyczajzeń.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

Także eksperci z OP 10 uważali, że wsparcie w ramach działań osi 10 są dostosowane do potrzeb pracowników w stopniu znaczącym. Osoby, które chcą podnosić swoje kwalifikacje w ramach kształcenia ustawicznego, mogą dostosować tematykę szkoleń czy kursów do swoich indywidualnych potrzeb i oczekiwań. Co ważne, wsparcie dobierane jest po uprzednim spotkaniu z doradcą zawodowym. By wsparcie było jeszcze bardziej skuteczne, należałoby ułatwić uczestnikom pobieranie nauki poprzez zapewnienie im dodatkowego czasu – wiele osób rezygnuje ze wsparcia z powodu braku możliwości połączenia pracy zawodowej z doszkalaniami się. Ponadto, należałoby ujednoczyć kwoty przeznaczone na szkolenia w ramach różnych projektów – w tej chwili środki te są nierówne, co jednym daje możliwość skorzystania z droższych, często lepszych szkoleń i kursów.

Zacznę od grupy, która chce podnosić swoje kwalifikacje w ramach kształcenia ustawicznego. Mamy takie operatorskie projekty które pozwalają dostosować formę czy też tematykę szkoleń czy kursu pod potrzeby konkretnej osoby. Jest to na tyle formuła otwarta, że każdy, kto ma potrzebę podniesienia swoich kwalifikacji czy umiejętności, może przystąpić do projektu.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Niektórzy eksperci wskazywali, że prawie żadne z działań nie jest dostosowane do potrzeb, ponieważ te, w związku z dynamiczną sytuacją na rynku pracy, zmieniły się, co powoduje, że zapisy w RPO zdewaluowały się. Wsparcie w ramach OP 10 powinno być nastawione na wsparcie

absolwentów szkół zawodowych, w szczególności techników, którzy nie posiadają wiedzy praktycznej i nie potrafią odnaleźć się na rynku pracy.

Natomiast wszędzie jest napisane, że Program Operacyjny podlega ewaluacji, zmianom. To jest napisane, natomiast to w ogóle nie jest robione, bo sytuacja ekonomiczna zmienia się tak szybko, że (...) to jak naprawdę działa gospodarka widać. na podstawie danych ekonomicznych w ciągu 2-3 kwartałów. I wtedy zmiana Programu Operacyjnego powinna być praktycznie natychmiastowa.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Eksperti z OP 10 wskazali, że mimo iż w przeważającej większości dostępne formy wsparcia są wystarczające, brakuje jednak oferty studiów podyplomowych dla osób dorosłych. Wiele zawodów wymaga wykształcenia w zakresie danej branży, stąd osoba, która chce się przekwalifikować, ma utrudnione zadanie.

Jak wspomniano wcześniej, niektórzy eksperci są zdania, że z powodu dynamicznej sytuacji społeczno-ekonomicznej katalog dostępnych form wsparcia był wyczerpujący na początku wdrażania RPO, jednak z czasem zdewaluował się³². Sugeruje to konieczność uzupełnienia form wsparcia w ramach przyszłej perspektywy finansowej, w odniesieniu do przedsięwzięć skierowanych do osób pracujących na regionalnym rynku pracy.

5.3. Dopasowanie interwencji do potrzeb przedsiębiorstw

Eksperti biorący udział w badaniu uważali, iż większość żłobków i przedszkoli otwartych jest do godz. 16, toteż wsparcie nie jest dostosowane do potrzeb wszystkich przedsiębiorstw, szczególnie tych, których specyfika wymaga pracy w systemie zmianowym lub do godzin wieczornych. Dobrym pomysłem są więc żłobki tworzone przy dużych zakładach pracy, co pozwala dostosować godziny otwarcia placówki do czasu pracy zakładu, umożliwiając także oszczędność czasu na dojazd.

Jeśli jednak spojrzeć na wsparcie samych przedszkoli, eksperci zwrócili uwagę, że wsparcie jest dostosowane do potrzeb – przedszkola otrzymują środki na zatrudnienie personelu i dokształcanie go, a także środki na drobne wyposażenie placówki.

Pewne wsparcie dla przedsiębiorstw w ramach OP 9 stanowi doposażenie miejsc pracy oraz możliwość korzystania z zatrudnienia subsydiowanego przy zatrudnieniu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Formy te dają zachętę, aby zatrudniać takie osoby, przy jednoczesnym zachowaniu interesów przedsiębiorstwa. Pewną formą wsparcia dla przedsiębiorstw jest także

³² Analiza Case Study.

organizacja stażów i szkoleń zawodowych, dzięki czemu formy uzyskują wykwalifikowanego pracownika. Eksperti wskazywali jednak, że potrzebna byłaby większa współpraca z pracodawcą w zakresie form aktywnego wsparcia pracownika. Obecnie widoczna jest bariera komunikacyjna między przedsiębiorcami a wnioskodawcami. Ze wsparcia korzystają najczęściej mikro i małe przedsiębiorstwa oraz branże tzw. zawodów prostych jak krawcowe, ogrodnicy, budownictwo.

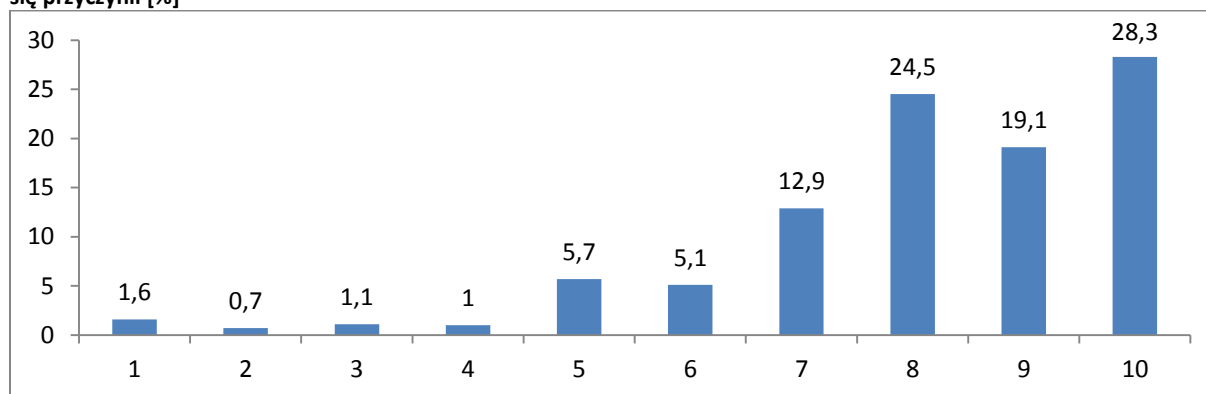
To są narzędzia z których de facto korzystają przedsiębiorstwa, pracownik średnio, dzięki temu łatwiej jest im się odnajdywać na rynku pracy, jeśli można sfinansować szkolenia zawodowe to jest korzyść dla potencjalnego przedsiębiorstwa że dostaje wykwalifikowanego pracownika.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

5.4. Wpływ wsparcia na rozwój przedsiębiorstw

Cennych informacji z zakresu wpływu wsparcia na rozwój przedsiębiorstw dostarczyło badanie CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw objętych wsparciem w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania. W pierwszej kolejności zwrócono się do respondentów z prośbą o ocenę stopnia, w którym udział w projekcie przyczynił się do poprawy jakości pracy zatrudnianych przez nich pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia. Na oceny od 6 do 10 (w skali 1-10) przypadło blisko 90% ogółu udzielonych wskazań. Uzyskano 5,7% ocen neutralnych (5), na oceny negatywne przypadło 4,5%. Średnia z ogółu udzielonych ocen wyniosła 8,1.

Wykres 15 W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej poprawy jakości pracy Państwa pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia? Ocena w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił" [%]

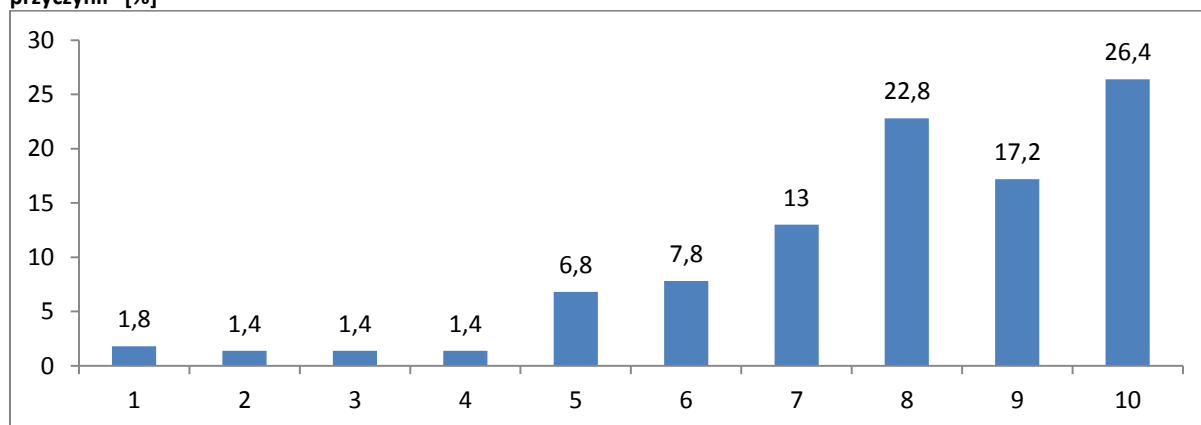


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Kolejne pytanie odnosiło się do poprawy funkcjonowania przedsiębiorstw w wyniku udziału pracowników w projekcie. Wyniki w tym zakresie są zbliżone do poprzednio przytoczonych.

Na warianty pozytywne (od 6 do 10) przypadło ponad 87%, 6,8% badanych przyznało oceny neutralnych, zaś jedynie niecałe 6% badanych udzieliło oceny negatywnej. Średnia z ogółu udzielonych ocen wyniosła 7,9.

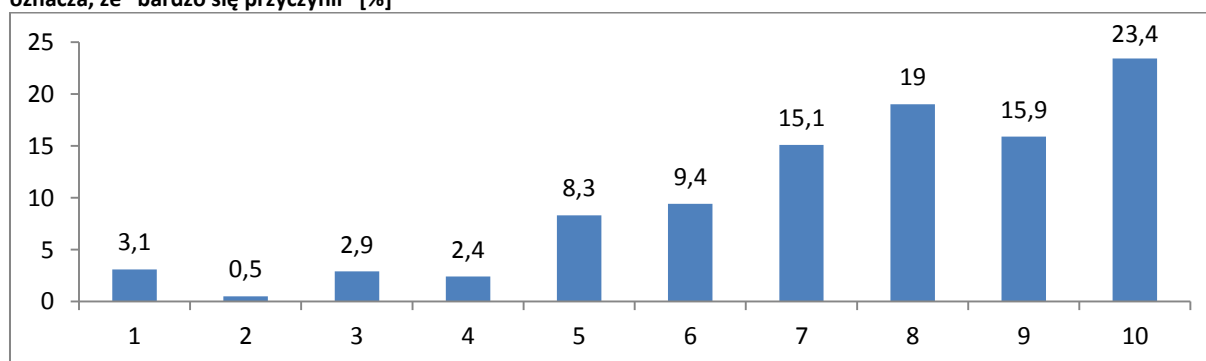
Wykres 16 W jakim stopniu udział w projekcie Państwa pracowników przyczynił się do poprawy funkcjonowania Państwa przedsiębiorstwa? Ocena w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił" [%]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Pozytywnie wypadła również analogiczna ocen udzielona w kontekście poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw. Na oceny pozytywne (od 6 do 10) przypadło bowiem aż blisko 83% odpowiedzi, a na wariant neutralny 8,3%. Tylko 8,8% udzieliło oceny negatywnej. Średnia z ogółu udzielonych ocen wyniosła 7,6.

Wykres 17 W jakim stopniu uczestnictwo Państwa pracowników w projekcie przyczyniło się do poprawy konkurencyjności Państwa przedsiębiorstwa? Oceny w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił" [%]

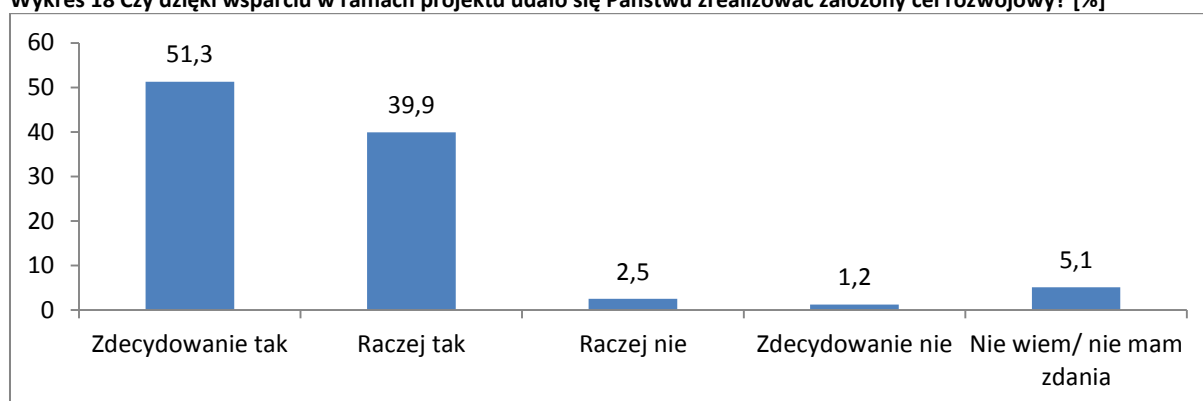


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Warto również zwrócić uwagę, że dzięki wsparciu otrzymanemu w ramach projektu zdecydowanej większości respondentów udało się zrealizować założony cel rozwojowy (ponad 91% dla sumy odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Jedynie 5,1% badanych nie miało zdania w tym

temacie, zaś niecałe 4% ogółu badanych przedstawicieli przedsiębiorstw stwierdziło, że zakładanego celu nie udało im się osiągnąć. Wśród zrealizowanych celów rozwojowych badani wskazywali szeroki zakres działań mających ostatecznie wpływ na zwiększenie kwalifikacji, kompetencji i umiejętności pracowników. Wśród przyczyn niezrealizowania zakładanego celu, respondenci wskazywali przede wszystkim na odejścia z pracy przeszkolonych pracowników (co w konsekwencji nie przyniosło korzyści ich firmie) bądź problemy w odbyciu szkoleń z winy leżącej po stronie firm szkoleniowych.

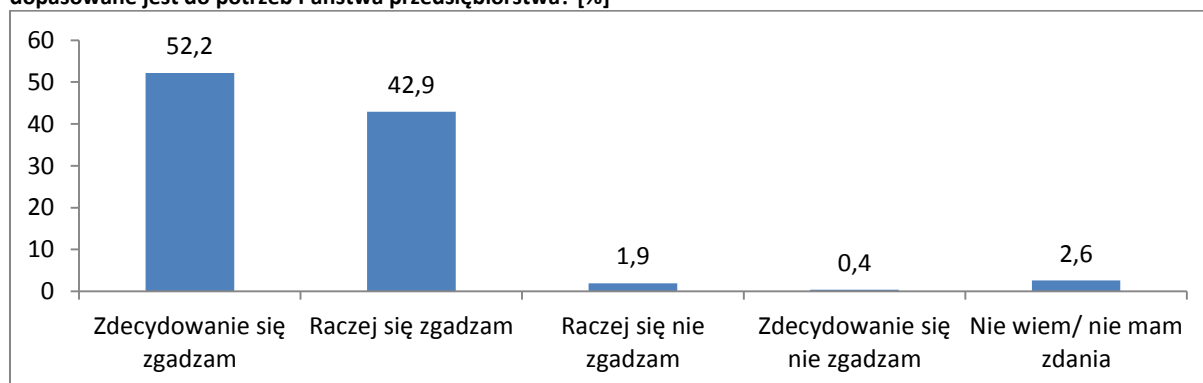
Wykres 18 Czy dzięki wsparciu w ramach projektu udało się Państwu zrealizować założony cel rozwojowy? [%]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Badani przedstawiciele kadry zarządzającej zostali również wprost poproszeni o ocenę, jak ich zdaniem oferowane w ramach projektu wsparcie było dopasowane do potrzeb ich przedsiębiorstwa. Wyniki w tym zakresie świadczą o bardzo dobrym dopasowaniu wsparcia do indywidualnych potrzeb przedsiębiorców. Ponad 95% udzieliło oceny pozytywnej (w tym 52,2 pp. przypadło na wariant „zdecydowanie się zgadzam”). Ponadto 2,6% nie miało zdania w tym temacie, jedynie 2,3% udzieliło oceny negatywnej.

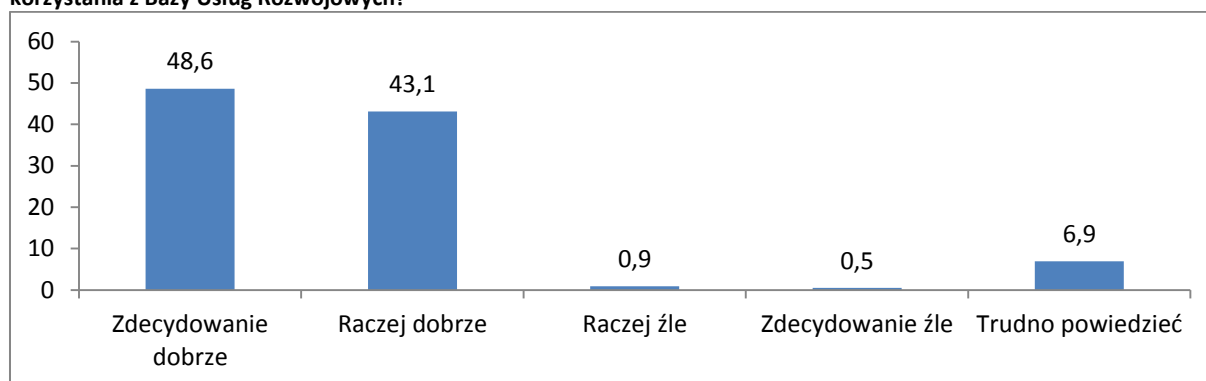
Wykres 19 W jakim stopniu zgadza się Pan/ Pani ze stwierdzeniem, że oferowane w ramach projekty wsparcie dopasowane jest do potrzeb Państwa przedsiębiorstwa? [%]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Kolejne z pytań dotyczących wpływu wsparcia na rozwój przedsiębiorstw dotyczyło oceny jakości doradztwa w zakresie określenia potrzeb rozwojowych oraz korzystania z Bazy Usług Rozwojowych. Wśród udzielonych odpowiedzi ponownie przeważały oceny pozytywne (łącznie 91,7%). 6,9% osób nie miało zdania na ten temat, jedynie niewielki odsetek respondentów zdecydował się na udzielenie oceny negatywnej (1,4%). Odpowiedzi negatywne uargumentowane były w głównej mierze nieintuicyjnym interface'm BUR i związanymi z tym trudnościami w poruszaniu się po niej. Z tego względu konieczne jest podjęcie prac nad stworzeniem bardziej intuicyjnej oraz przyjaznej dla użytkownika Bazy Usług Rozwojowych.

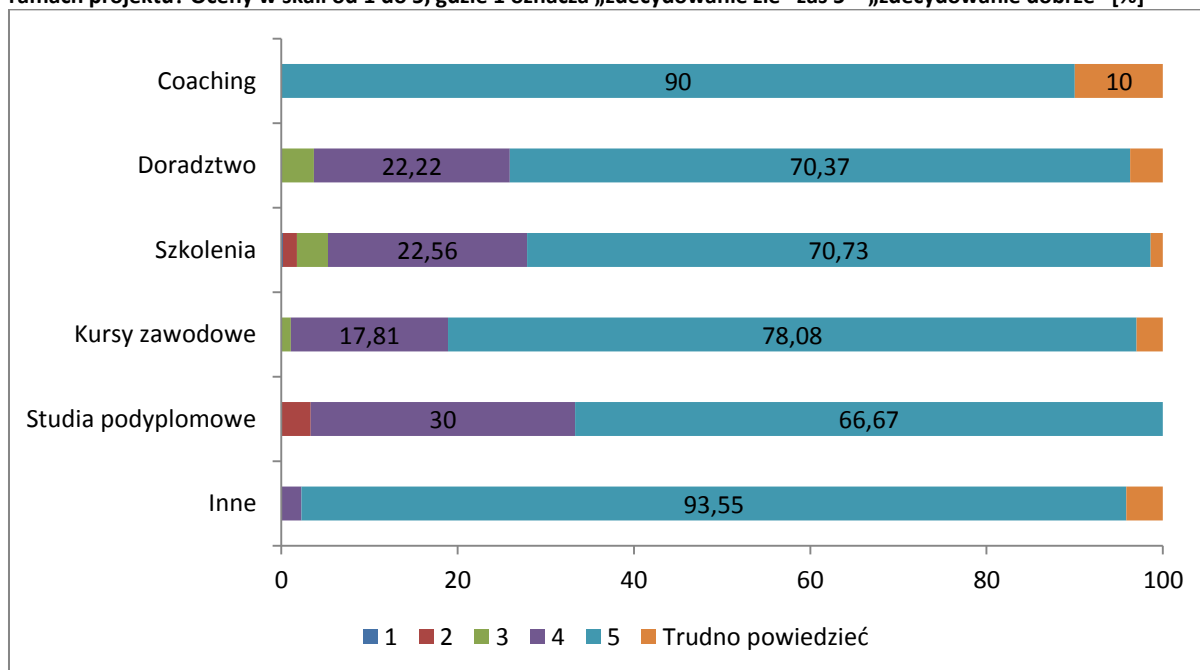
Wykres 20 Jak oceniają Państwo jakość doradztwa w zakresie określenia potrzeb rozwojowych oraz w zakresie korzystania z Bazy Usług Rozwojowych?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Uzupełnieniem powyższych kwestii było pytanie dotyczące oceny jakości poszczególnych usług rozwojowych, z których korzystały badane przedsiębiorstwa. Każda z wymienionych poniżej usług rozwojowych uzyskała bardzo wysoki udział ocen pozytywnych (od 90% do niemal 97%). Tym samym różnice ocen poszczególnych usług były nieznaczne i żadna z nich nie uzyskała znacznego udziału ocen negatywnych. Respondenci zostali również poproszeni o wskazanie zmian, które ich zdaniem należy wprowadzić, aby oferowane wsparcie lepiej odpowiadało na potrzeby indywidualnych przedsiębiorstw. Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że żadne zmiany w tym zakresie nie są potrzebne. Ewentualne sugestie dotyczyły głównie ograniczenia biurokracji (w tym uproszczenia procedur), rozszerzenia zakresu oferowanych szkoleń czy uproszczenie interface'u BUR.

Wykres 21 Jak oceniają Państwo jakość poszczególnych usług rozwojowych dla MŚP, z których Państwo skorzystali w ramach projektu? Oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie źle” zaś 5 – „zdecydowanie dobrze” [%]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Eksperti zajmujący się OP 8 stwierdzili, że dzięki realizacji działań jakość pracy osób pracujących w województwie dolnośląskim zmieniła się na lepsze o tyle, że rodzice nie muszą już martwić się zapewnieniem instytucjonalnej opieki dzieciom i mogą skupić się całkowicie na rozwoju zawodowym. Sytuacja ta dotyczy głównie miast, gdzie powstaje znacznie większa liczba żłobków. Należy jednak zaznaczyć, że realizowane formy wsparcia wpłynęły szczególnie na samą możliwość podjęcia pracy. Eksperti w ramach OP 9 wskazali, że uzyskane w ramach działań wsparcie nie podnosi jakości pracy osób pracujących w województwie dolnośląskim, jednak wpływa znacząco na ich motywację do włączenia społecznego i aktywizacji zawodowej. Wzrasta także świadomość osób, zarówno pracujących, jak i niepracujących, w zakresie tego, że mają możliwość podnoszenia kwalifikacji i wiedzy, dzięki czemu mogą osiągnąć lepszą sytuację na rynku pracy.

[...] wydaje mi się, że poprawia się świadomość osób pracujących w zakresie tego że mają możliwość podnoszenia kwalifikacji, podnoszenia wiedzy z tych środków unijnych. Więc może są oni być może lepiej przygotowani, lepiej wykształceni, może nie formalnie, ale przynajmniej w tej edukacji poza formalnej, mają nowe kwalifikacje, nowe umiejętności.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

Eksperti wypowiadający się w ramach OP 10 dodali, iż uczestnictwo w szkoleniach i kursach pozwoliło na podniesienie kwalifikacji i umiejętności, co znacząco wpływa na poprawę jakości pracy,

zaś podniesienie kwalifikacji nauczycieli pozwala dodatkowo na podniesienie jakości kształcenia w szkołach.

Myślę że poprawi się jakość, zawsze w sytuacji kiedy pracownicy uczestniczą w szkoleniach i w jakiegokolwiek formie doskonalenia zawodowego, to są to osoby już zmotywowane i na pewno wykorzystają tę kwalifikację na swoich stanowiskach pracy.

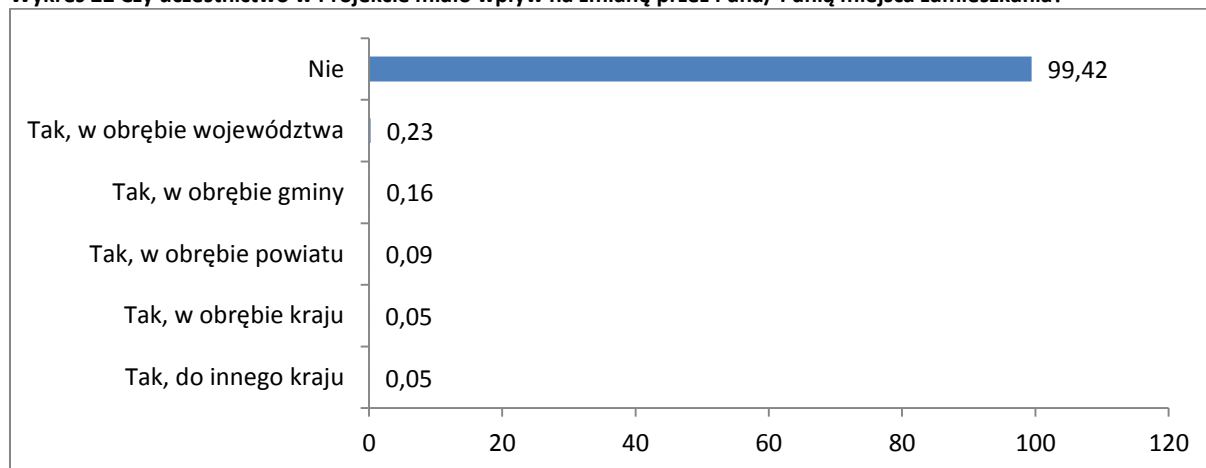
Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Wśród ekspertów pojawiły się głosy, iż w początkowym okresie wdrażania Programu realizowane projekty miały znaczący wpływ na poprawę jakości pracy osób pracujących w województwie dolnośląskim, jednak z biegiem czasu przestały tak bardzo odpowiadać na realne potrzeby, w związku z czym spadł także ich wpływ na poprawę jakości pracy. Należy także wspomnieć, że na poprawę jakości pracy wpływ miały nie tylko projekty realizowane w ramach RPO, ale przede wszystkim dynamiczny rozwój gospodarki.

5.5. Wpływ interwencji na zachowanie migracyjne

Uczestnictwo w projektach realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020 nie miało praktycznie żadnego wpływu na zmianę miejsca zamieszkania (99,42%) uczestników projektu. Pozostały udział wskazań przypadł na osoby, które potwierdziły tego typu zmianę jako wynikającą z udziału w projekcie (0,58%). Spośród tych wskazań, największy udział przypadł na osoby, które przeprowadziły się, ale pozostały na obszarze województwa (0,23%). Wśród powodów zmian miejsca zamieszkania najczęściej wskazywano zmniejszenie odległości do miejsca pracy.

Wykres 22 Czy uczestnictwo w Projekcie miało wpływ na zmianę przez Pana/ Panią miejsca zamieszkania?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z uczestnikami projektów.

5.6. Skuteczność i efektywność Bazy Usług Rozwojowych

Działania (ich liczba, zakres, forma itp.) realizowane w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego są odpowiedzią na zapotrzebowanie województwa. W teorii mechanizm popytowy umożliwia przewidywanie nakładów finansowych niezbędnych do zaspokojenia potrzeb grup docelowych poszczególnych działań realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020.

Jak wynika z definicji zawartej w RPO WD 2014-2020, wsparcie udzielane z wykorzystaniem popytowego mechanizmu finansowania usług jest podejściem gwarantującym przedsiębiorstwu możliwość dokonania samodzielnego wyboru usług odpowiadających w największym stopniu na aktualne potrzeby przedsiębiorstwa³³.

Skuteczność i efektywność mechanizmu popytowego oceniona została przez ekspertów biorących udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych. Ich zdaniem mechanizm ten nie cechuje się wysoką efektywnością, na co wpływ ma szereg czynników. Zdaniem ekspertów wdrażanie mechanizmu generuje wyższe koszty, które trudno jest beneficjentom ustandaryzować. Z uwagi na powyższe, eksperci uważali, że środki te są wydatkowane w niewłaściwy sposób i w związku z tym w ograniczonym zakresie wpływają na docelową grupę odbiorców. Wynikać może to z ograniczonej skuteczności ogólnodostępnej BUR, platformy stworzonej w oparciu o mechanizm popytowy, poprzez którą wzrosła cena kursów i szkoleń przy ograniczonej ich liczbie, co w konsekwencji przekłada się na niewielką konkurencyjność z większym wyborem szkoleń i kursów organizowanych na wolnym rynku w porównywalnych cenach oraz z pominięciem procedur dotyczących udziału w projekcie, często uważanych przez odbiorców wsparcia za trudne bądź czasochłonne.

Moim zdaniem system popytowy sprawił, że my nie jesteśmy do końca w stanie ustandaryzować kosztów. Z jednej strony jest to odpowiedź na realne zapotrzebowanie przedsiębiorcy w tym wypadku czy też osoby bezrobotnej, z drugiej strony myślę że koszty są przy tym systemie popytowym wyższe niż wcześniej bez udziału popytowego.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

Zauważonym istotnym problemem była również kwestia związana z monitorowaniem i sprawozdawczością. W przypadku mechanizmu popytowego, zdaniem eksperta, projekty nastawione są bardziej na indywidualne potrzeby beneficjenta i jego własnej instytucji, niż faktycznej możliwości zapewnienia ciągłości wsparcia w ramach RPO WD 2014-2020, co więcej, narzucone

³³ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020, str. 169.

wskaźniki nie odpowiadają specyfikacji omawianego mechanizmu i jak wynika z odpowiedzi eksperta, nie wypracowano skutecznego systemu monitoringu, który nie byłby kłopotliwy z punktu widzenia podmiotu realizującego wsparcie.

Mam wrażenie że system popytowy nie do końca współgra z systemem wskaźnikowym , to jest dla mnie pewnego rodzaju kłopot , z jednej strony jestem zwolennikiem tego że ja powinienem mieć wolną wolę i prawo do tego aby wiedzieć co dla mnie jest dobre ale jednocześnie nie można tego obarczać wskaźnikami.

[...]nastąpiła duża profesjonalizacja, głównym celem wnioskodawców nie jest relokacja wsparcia tylko przedłużenie swojej organizacji. Tego typu zachowania też widać w obszarze wnioskodawców strefy publicznej ale jest to bardziej taki element dostosowania się do tych warunków co przygotowuje instytucja zarządzająca, która narzuca rozwiązania, nie dba o jakiś system monitoringu i trwałości uzyskanego wsparcia w ramach przedsięwzięcia.

Źródło: badanie IDI z ekspertami, OP 9.

Zdaniem ekspertów kolejnym negatywnym czynnikiem są skomplikowane procedury, ze szczególnym wskazaniem na trudności w wypełnieniu niezbędnych dokumentów – zdaniem respondentów trudności związane z biurokracją przewyższają mogą korzyści wynikające z korzystania z mechanizmu.

Tylko to jest tak diabelnie skomplikowane, że nawet nasz urząd zrezygnował z tego bo wypełnienie dokumentów właściwych to jest tak skomplikowane, że wszyscy machają na to ręką.

Źródło: badanie IDI z ekspertami, OP 10.

Z drugiej zaś strony eksperci zauważali również, że jest jeszcze za wcześnie, by oceniać efektywność kosztową mechanizmu popytowego.

Myszę że jest za wcześnie aby o tym mówić, bo to się dopiero dzieje jeżeli chodzi o te mechanizmy popytowe, te projekty tak naprawdę nabierają dopiero tempa i żeby zobaczyć jakie będą efekty, to w mojej ocenie jest za wcześnie.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Według ekspertów, zdecydowanie ważnym i pozytywnym aspektem mechanizmu popytowego jest jednakże fakt, iż przedsiębiorcy wybierać mogą działania zgodnie z własnymi potrzebami i mieć możliwość decydowania. Uzupełniając powyższe wypowiedzi ekspertów warto zwrócić uwagę na różnorodne formy wsparcia cechujące się rzeczywistym największym zainteresowaniem, wskazane przez ekspertów w trakcie badania IDI. Zdaniem respondentów, zdecydowanie najbardziej skuteczną

formą wsparcia w ramach analizowanych działań Osi Priorytetowej 8 jest zapewnienie opieki nad dziećmi do lat 3.

[...] całe działanie jest nastawione na opiekę nad dziećmi do lat 3. Skoro jest nastawione na opiekę i tworzenie nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 to znaczy że przyczynia się w ogromnym stopniu.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 8.

Eksperci związani z OP 8 wskazali również grupę wsparcia, która, ich zdaniem, potrzebuje wsparcia w największym zakresie. Grupę tę, bezpośrednio związaną ze wskazanym najpopularniejszym działaniem, stanowią rodzice (najczęściej matki), którzy korzystają z urlopów macierzyńskich lub rodzicielskich. Dzięki wprowadzającym działaniom osoby te mogą szybciej wrócić na rynek pracy. Szczególnie potrzebującą grupą są rodzice długotrwale bezrobotni, którzy pozostają poza rynkiem pracy przez długi okres czasu.

Ja myślę, że tutaj pewno warto by było wspomóc osoby bezrobotne i tu na pewno osoby długotrwale bezrobotne, ponieważ takie osoby, one z przyzwyczajenia nie podejmują pracy [...] Bo osoby które zrezygnowały z pracy na rzecz wychowywania dzieci to myślę, że po pewnym czasie będą w stanie sobie poradzić [...], bo jednak wybicie się z tego rynku pracy na jakiś dłuższy czas to może być dla nich problem.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 8.

Eksperci z OP 9 wskazali, że najbardziej skuteczną formą wsparcia jest aktywizacja zawodowa, organizacja stażów i kursów. Część ekspertów stwierdziła jednak, że mimo iż staże przez długi czas były jedną z najlepszych form, spada zainteresowanie nimi, spada także ich skuteczność. Najmniejszą skutecznością cechują się centra i kluby integracji społecznej, ponieważ tego typu jednostki działają na terenie województwa dolnośląskiego w ograniczonej liczbie, co z kolei ogranicza liczbę beneficjentów. Małą skuteczność mają także usługi doradcze – osoby długotrwale bezrobotne, uzależnione od pomocy społecznej nie chcą podejmować aktywności zawodowej, a jeśli już się na nią decydują, chciałyby zrobić to od razu, bez „tracenia czasu” na doradztwo.

Od czasu kiedy robimy taką czterostopniową weryfikację takich szkoleń jest mniejsze zainteresowanie tą formą zarówno ze strony zlecających jak i beneficjentów. Moim zdaniem szkolenia dzisiaj to nie jest najlepszy pomysł, ta forma wsparcia w tym działaniu słabo według mojej oceny.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

Zdaniem ekspertów, z OP 9 największym wsparciem powinny zostać objęte osoby wykluczone i zagrożone wykluczeniem społecznym, ale także ich najbliższe otoczenie – rodzina, szczególnie dzieci, które są narażone na dziedziczenie bezradności i uzależnienia pomocy społecznej.

Eksperci związani z OP 10 uznali, iż największą skutecznością cechują się staże, dzięki którym osoby młode mogą skorzystać z praktycznych form nauki zawodu oraz kursy doszkalające i podnoszące kwalifikacje. Eksperci podkreślają także wagę możliwości kształcenia nie tylko kompetencji twardych, ale także rozwijania kompetencji kluczowych. Bardzo skuteczne jest również kierowanie tych samych form wsparcia do różnych grup odbiorców, np. szkolenie z zakresu nowych technologii kierowane zarówno do uczniów, jak i nauczycieli, dzięki czemu następuje efekt synergii i jeszcze większy wzrost jakości nauczania. Najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia jest zatem doskonalenie nauczycieli, zaś najrzadziej wskazywano wsparcie w zakresie rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Najwyższą [skutecznością – przyp. red.] cechują się staże, pod warunkiem, że uda się załatwić odpowiednie staże u przedsiębiorców [...] Najślabszym wg mnie elementem są proponowane studia podyplomowe ponieważ nauczyciele w moim powiecie nie są zainteresowani takimi dodatkowymi studiami, może dlatego, że akurat teraz są zbyt obłożeni pracą, no ale takiego zapotrzebowania nie ma.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Zdaniem ekspertów z osi 10, grupą docelową, która potrzebuje wsparcia w największym zakresie są dzieci w wieku 3-5 lat, które nie są objęte wychowaniem przedszkolnym.

W największym zakresie to potrzebują te dzieci, które nie uczestniczą. Dzieci w wieku przedszkolnym, które nie są objęte.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Interwencji w równym stopniu wymaga także młodzież szkolna, która będzie dopiero wchodzić na rynek pracy. Ważne jest także wsparcie przedsiębiorców, którzy organizują formy praktycznej nauki zawodu dla młodzieży, by zachęcić ich do organizacji staży i praktyk, ale także by przygotowane przez nich staże były przydatne.

[...] najszerszą grupą, która powinna być objęta wsparciem nadal są uczniowie, młodzież szkolna. Nie mam do czynienia z dorosłymi potrzebującymi takiego wsparcia, więc się nie będę wypowiadać na ten temat. Natomiast takiej współpracy też i wsparcia potrzebują też przedsiębiorcy, którzy organizują formy praktycznej nauki zawodu u siebie, w swoich firmach. Potrzebują wsparcia, potrzebują zachęty, żeby było to możliwe.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Ekspertzy zwrócili uwagę na fakt, że wsparciem powinny zostać objęte osoby dorosłe w kontekście kształcenia ustawicznego. Działań skierowanych do tej grupy jest stosunkowo mało, a procedury związane z bazą usług rozwojowych są skomplikowane. Zapewnienie osobom o niskich kwalifikacjach szkoleń i kursów pozwala na zdobycie nowych kwalifikacji, a dzięki temu sprzyja większej mobilności na rynku pracy. Z uwagi na ogromny napływ pracowników zza granicy, osoby przyjeżdżające do regionu powinny zostać objęte wsparciem w zakresie aktualizacji i dopasowania posiadanych kwalifikacji do potrzeb regionalnego rynku pracy. Część interwencji powinna być skierowana na wsparcia pracowników przybywających zza granicy w celach zarobkowych. Pozwoli to na lepsze przystosowanie ich do funkcjonowania w społeczeństwie oraz zapobiegnie zjawisku wykluczenia społecznego.

5.7. Skuteczność oraz wpływ poszczególnych form wsparcia

Cennych informacji z zakresu wpływu wsparcia na zmianę statusu uczestnika projektu dostarcza badanie CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw objętych wsparciem w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania. Blisko 29% ogółu respondentów potwierdziło, że w wyniku udziału pracowników w projekcie otrzymali oni awans. Spośród tejże grupy średni odsetek pracowników, którzy zostali awansowani wyniósł 63,6%. Warto jednak zauważyć, że wpływ na ten wynik miał często niewielki rozmiar wspartego podmiotu, poprzez co udział procentowy osób, które zostały awansowane, był często wysoki ze względu na ogólną niską liczbę zatrudnianych osób.

Tabela 58 Jaki odsetek pracowników Państwa przedsiębiorstwa, którzy uczestniczyli w projekcie został awansowany?

Kategoria danych	Udział %
Udział respondentów, którzy potwierdzili awans pracowników w wyniku udziału w projekcie	28,6%
Średni odsetek pracowników, który został awansowany w wyniku udziału w projekcie (wśród osób, które potwierdziły awans)	63,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Analogiczne pytanie zostało również zadane w kontekście otrzymania podwyżki przez osoby uczestniczące w projekcie. Blisko 44% ogółu respondentów potwierdziło, że w wyniku udziału pracowników w projekcie otrzymali oni podwyżkę. Spośród tejże grupy średni odsetek pracowników, którzy otrzymali podwyżkę wyniósł 70,9%³⁴. Warto jednak zauważyć, że wpływ na ten wynik miał

³⁴ Na potrzeby analizy odrzucono niewielką liczbę odpowiedzi, w ramach których podano liczbę pracowników, aniżeli odsetek.

często niewielki rozmiar wspartego podmiotu, poprzez co udział procentowy osób, które otrzymały podwyżkę był często wysoki ze względu na ogólną niską liczbę zatrudnianych osób.

Tabela 59 Jaki odsetek pracowników Państwa przedsiębiorstwa, którzy uczestniczyli w projekcie otrzymał podwyżkę?

Kategoria danych	Udział %
Udział respondentów, którzy potwierdzili udzielenie podwyżek pracownikom w wyniku udziału w projekcie	43,7%
Średni odsetek pracowników, który otrzymał podwyżkę w wyniku udziału w projekcie (wśród osób, które potwierdziły jej udzielenie)	70,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Zdaniem ekspertów ze analizowanych osi priorytetowych, największy wpływ na zmianę statusu na rynku pracy ogólnie ujętych osób dorosłych mają szkolenia i kursy zawodowe. Dotyczy to zarówno osób bezrobotnych, wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, posiadających niskie kwalifikacje, jak i osób pracujących, którym podniesienie kwalifikacji pozwoli na poprawę sytuacji na rynku pracy (awans, wzrost wynagrodzenia). Dla nauczycieli, w tym nauczycieli zawodu i instruktorów praktycznej nauki zawodu, są to specjalistyczne szkolenia oraz kursy językowe, a także studia i kształcenie podyplomowe. Kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje są także ważne dla matek powracających na rynek pracy po urlopie wychowawczym – z uwagi na dynamicznie zmieniającą się sytuację na rynku pracy, ich kwalifikacje szybko ulegają dezaktualizacji.

Dla osób dorosłych potrzebne są szkolenia i kursy, przewiduje się tam również kwalifikacyjne kursy zawodowe czy kursy umiejętności zawodowych [...] Na pewno cały czas kursy językowe, jeżeli chodzi o nauczycieli, nauczycieli zawodu i instruktorów praktycznej nauki zawodu to tutaj kursy specjalistyczne typu Corel dla nauczycieli zawodu.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Jak zauważyli eksperci, dla osób wykluczonych społecznie zamieszkujących obszary wiejskie skutecznym wsparciem jest także dofinansowanie dojazdu do pracy oraz dofinansowanie na założenie własnej działalności gospodarczej. Zwracano także uwagę na potrzebę organizacji działań aktywizacji społecznej, by osobom wykluczonym „chciało się chcieć” – takimi działaniami są m.in. warsztaty i porady psychologiczne, wsparcie trenera, zapewnienie opieki nad osobą zależną.

Według ekspertów związanych z OP 8, najskuteczniejszą formą wsparcia dla rodziców opiekujących się dziećmi do lat 3 jest zapewnienie opieki dla ich dzieci. Ważne, by zapewnić opiekę na co najmniej 8 godzin, by rodzic mógł podjąć pracę na pełen etat oraz dojechać do miejsca pracy.

Eksperci z OP 9 w szczególności wskazywali na formy wsparcia takie jak doradztwo zawodowe (które jest nieprzystosowane od obecnych realiów i bazy informacyjnej) staże (z których coraz rzadziej chcą

korzystać zarówno uczestnicy projektów, jak i pracodawcy), usługi zdrowotne (nie są zindywidualizowane, dopasowane do potrzeb uczestników). Eksperti uważali, że trudną w ocenie formą jest aktywizacja społeczna – efekty tych działań są widoczne w wymiarze wieloletnim, realizacja projektu często daje jedynie pewne narzędzia do tego, by dana osoba dalej się rozwijała i integrowała.

A najmniejsza skuteczność będzie na poziomie integracji społecznej. Ponieważ na podstawie moich wieloletnich doświadczeń z 3 sektora, gdzie ja pracuję w obszarze integracji społecznej, to są działania, w których nie można osiągnąć rezultatu przy założeniu dwuletniego wniosku. Po dwóch latach to można powiedzieć, że się wypracowało pewne narzędzia do tego, żeby teraz zacząć rzeczywiście to realizować. O integracji społecznej możemy mówić w wymiarze minimum po pięciu latach pracy z daną społecznością, czy z daną grupą.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

Eksperti z OP 10 wskazywali przede wszystkim, iż jedną z najmniej skutecznych form wsparcia jest doradztwo, co nie wynika bezpośrednio z założeń tej formy wsparcia, a jego wykonania – doradcy zawodowi nie zawsze korelują wytyczanie ścieżki rozwoju danego pracownika nie tylko z jego umiejętnościami, ale i możliwościami.

Podsumowując, do najbardziej skutecznych form wsparcia należy zaliczyć kursy i szkolenia zawodowe oraz doradztwo zawodowe. Doradztwo pozwala na określenie predyspozycji oraz oczekiwań osób pracujących w zakresie swojego rozwoju zawodowego oraz pozostawia dużą swobodę w zakresie osiągania celów, dlatego też należy kontynuować wsparcie ofertujące tę formę w przyszłej perspektywie finansowej.

5.8. Ocena kryteriów wyboru projektów

Eksperti z OP 8 stwierdzili, że określone w działaniach kryteria doboru projektów zostały określone prawidłowo, choć zabrakło mechanizmu, który wskazywałby i premiował te projekty, które gwarantowały wysoką zatrudnialność. Ponadto, uwaga powinna być zwrócona na prawidłową weryfikację potrzeb beneficjentów w zakresie realizacji projektu, ponieważ zapotrzebowanie beneficjenta w ramach danego projektu w rzeczywistości może nie być poparte dogłębną analizą aktualnych potrzeb województwa, w tym poprzez dogłębną analizę sytuacji demograficznej i społecznej.

Chociaż ja to bym się bardziej skupiła, tak jak oceniam wnioski, nad faktyczną analizą potrzeb, bo nieraz one są pisane przez różne stowarzyszenia, bo oni chcą otworzyć dodatkowy żłobek, ale z analizy, czy demograficznej, to tak średnio

wynika taka potrzeba. Także myślę, że tutaj można by było bardziej się skupić na tej analizie faktycznej potrzeb.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 8.

Ponadto, eksperci zauważyli, że dobrą praktyką jest fakt, iż na przestrzeni czasu kryteria są zmieniane i precyzowane by jak najlepiej odpowiadać na rzeczywiste bieżące potrzeby, co więcej, korzystając z doświadczenia, kryteria wyboru projektów mogą być określane jeszcze skuteczniej w przyszłości. Eksperti z OP 9 stwierdzili, że kryteria wyboru projektów zostały określone prawidłowo poprzez właściwą i długotrwałą pracę nad nimi. Praca nad ich stworzeniem odbywała się z dużym wyprzedzeniem, a same kryteria były szeroko konsultowane. Respondenci uważają, iż ich efektywność wynika też z faktu, że uwzględniają one minimalne wskaźniki efektywności zatrudnieniowej.

Co do zasady tak, mam poczucie, że na Dolnym Śląsku praca nad kryteriami wyboru, nad zasadami przyznawania punktów strategicznych odbywa się z dużym wyprzedzeniem (...) jest też szeroko konsultowana. (...) Uważam że są określone prawidłowo.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

Mimo to, zauważono również bariery w tym zakresie. Zdaniem eksperta, potrzebna byłaby większa elastyczność systemu, możliwość reakcji na zmiany, z uwagi na fakt, iż sytuacja bieżąca województwa może diametralnie zmieniać się na przestrzeni czasu. Pod uwagę należałoby wziąć pewne mobilności społeczne związane z poszukiwaniem pracy, gdyż, zdaniem respondenta, obecne kryteria ograniczały beneficjentów.

Te kryteria były niedostosowane do rzeczywistości wraz z osią czasu bo informacje jakie identyfikował zarząd na przygotowanie wniosku często po kilku czy kilkunastu miesiącach one się diametralnie zmieniały. Nie brały pod uwagę pewnych mobilności społecznych związanych z poszukiwaniem pracy i ograniczały beneficjentów w tych obszarach rozwojowych, do których ciągnie ludność województwa. To są takie główne bariery, ta sztywność całości systemu, brak reakcji na zmianę i brak możliwości takiego elastycznego podejścia do przyjętych pewnych założeń i to było widać na przestrzeni lat, ich było bardzo dużo i było to frustrujące dla potencjalnych wnioskodawców.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

Także eksperci z OP 10 stwierdzili, że w znacznej większości kryteria zostały określone prawidłowo, jednakże zauważonym problemem jest ograniczenie liczby wniosków dla szkół i placówek zawodowych i placówek kształcenia ustawicznego. Beneficjent miał możliwość złożenia jedynie

dwóch projektów w ramach konkursu, przy jednoczesnym kryterium, że jednym z partnerów miał być organ prowadzący szkołę lub placówkę. Dla przykładu, organ prowadzący szkoły zawodowe gmina Wrocław ma 38 szkół, są to technika i branżowe szkoły pierwszego stopnia, a miasto Oleśnica jest organem prowadzącym jedynie dla trzech szkół. Zarówno miasto Wrocław, jak i gmina Oleśnica mogą złożyć po dwa wnioski. Powoduje to, że wnioski składane przez miasto Wrocław nie spełniają indywidualnych potrzeb wszystkich szkół. Kryteria powinny uwzględniać specyfikę działań, wprowadzić pewne proporcje w liczbie składanych wniosków, w zależności od skali potrzeb danego obszaru.

Powinny one uwzględniać specyfikę działań, jak w tym przypadku proporcją jakoś żeby nie traktować wszystkich jednakowo. Jest to pewne utrudnienie dla instytucji ogłaszającej konkurs ale myślę że wiele kryteriów sprawdza się na podstawie oświadczenia [...]. Czyli każdorazowo analiza kryteriów pod kątem specyfiki działań w danym konkursie.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Kryteria wyboru projektów w ramach wszystkich analizowanych osi oceniono pozytywnie. Należy jednak wskazać, że w ramach przyszłej perspektywy należałoby rozważyć przyjęcie kryteriów wyboru projektów, które gwarantowałyby wysoki poziom zatrudnienia w poszczególnych grupach defaworyzowanych, np. kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem bądź osób z niepełnosprawnościami.

5.9. Dostosowanie wsparcia do potrzeb regionu

Eksperci odpowiadający w ramach OP 8 uznali, iż interwencja w ramach analizowanych działań w ogólnym ujęciu jest dostosowana do potrzeb województwa dolnośląskiego w zakresie tworzenia miejsc opieki dla dzieci do lat 3. Należy jednak wskazać, że występują różnice między poszczególnymi obszarami województwa – ośrodków opieki nad dziećmi więcej jest w miastach, na terenach wiejskich dostęp do nich, z uwagi na rozproszenie terenów zamieszkanym, jest bardziej utrudniony.

Myślę, że ono jest dostosowane do potrzeb województwa dolnośląskiego, z tym że wiadomo, że te ośrodki opieki dla dzieci do lat 3, ich jest więcej w dużych miastach, natomiast na terenach wiejskich na pewno jest ich mniej.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, Oś Priorytetowa 8

Zadania realizowane w ramach OP 9 odpowiadają na potrzeby województwa w zakresie wykluczenia społecznego różnego rodzaju. W celu dostosowywania wsparcia i rozeznania potrzeb

przeprowadzono wcześniej diagnozę województwa w tym zakresie. Eksperti wskazywali, że zapotrzebowanie na tego typu działania jest ogromne, prawdopodobnie tak duże, że przekracza potrzeby opisane w diagnozie.

Eksperti zauważyli również słusność kompleksowej realizacji wsparcia, tak na przykład zasadne było podjęcie działania, gdzie w pierwszej kolejności prowadzone było poradnictwo psychologiczne, które pozwala na zdobycie kompetencji społecznych i psychospołecznych, a dopiero w drugiej kolejności osoby wykluczone i zagrożone wykluczeniem były aktywizowane zawodowo. Takie określenie ścieżki wsparcia jest zdaniem ekspertów bardzo dobre.

Niektórzy eksperci wskazywali, że ośrodki pomocy społecznej, które realizują w gminach usługi opiekuńcze, nie mają kompetentnych kadr, a oferowane przez nich wsparcie jest niewystarczające, w związku z tym działania dążące do uzupełnienia zasobów w tym zakresie jest bardzo potrzebne i dobrze dopasowane do potrzeb województwa. Ponadto, zauważono, że problem ze zrealizowaniem wskaźników nie wynika z nieodpowiednio dobranego wsparcia, a sprofilowaniem wskaźników na uzyskanie zatrudnienia.

Pewnym problemem, który zgłaszali niektórzy eksperci, był fakt, że wnioskodawcy realizowali swoje projekty głównie na terenie Wrocławia oraz powiatów, gdzie znalezienie uczestników projektu jest najłatwiejsze, w konsekwencji nie wszystkie obszary województwa zostały równomiernie objęte wsparciem.

[...] tylko problem z tym rodzajem wsparcia polegał na tym, że organizacje czy też wnioskodawcy wybierali sobie głównie Wrocław albo takie powiaty gdzie najłatwiej było znaleźć beneficjenta. I problem polegał na tym, że niestety nie wszystkie powiaty i gminy zostały w miarę równomierne objęte tym, potraktowane.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

Zdaniem ekspertów, także w osi 10 wsparcie dostosowane jest do potrzeb województwa. Przed wdrożeniem działań przeprowadzono diagnozę i założono, że realizacja projektów będzie wynikała z potrzeb konkretnych szkół i placówek edukacyjnych. Eksperti zauważyli, że w bardzo znaczącym stopniu wsparcie odczuwają uczniowie szkół ponadgimnazjalnych. Mogą oni skorzystać z oferty staży u przedsiębiorców oraz uzyskania kwalifikacji w celu ułatwienia wejścia na rynek pracy. Bardzo duże wsparcie otrzymali także nauczyciele.

Jest dostosowane do potrzeb, założono że realizacja projektów będzie uzasadniona i będzie wynikała z potrzeb konkretnych szkół i placówek, będzie wynikała z diagnozy potrzeb, które są opisane i jednocześnie oczywiście wpisują się w priorytety EFS i RPO naszego województwa dolnośląskiego.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Zdaniem ekspertów odpowiadających w ramach tejże osi, mimo istnienia możliwości programowych, w najmniejszym stopniu wsparcie odpowiada na potrzeby związane ze stypendiami dla uczniów szkół zawodowych. Realizacja tego typu wsparcia jest czasochłonna, trudna organizacyjnie i mimo potrzeb nie jest organizowana. Oferowane wsparcie w największym stopniu odpowiada na potrzebę upowszechnienia edukacji przedszkolnej i zwiększenia miejsc tej opieki.

Jeden z ekspertów biorących udział w badaniu wskazał natomiast, że założenia RPO zdezaktualizowały się, dane zbierane po kryzysie z lat 2007-2009 nie odpowiadają dzisiejszym statystykom. Jego zdaniem, RPO i proponowane tam formy wsparcia wymagają aktualizacji. Zmiany powinny być wprowadzane za każdym razem, gdy zmienia się sytuacja ekonomiczna kraju. Jego zdaniem, w związku z brakiem pracowników, wsparcie powinno być nastawione na adaptację siły roboczej przybywającej ze wschodu.

W tej chwili to wsparcie, które jest proponowane jest kompletnie nieadekwatne do tego, co mamy w kraju. W tej chwili nie potrzeba nam jakby szkoleń pracowników. No bo bardziej szukamy pracowników, którzy będą mieli jakiegokolwiek umiejętności, żeby w ogóle pracować. Po prostu mija się z celem.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

5.10. Analiza możliwości IZ w zakresie poprawy jakości wsparcia

Eksperti odpowiadający w ramach OP 8 uznali, iż interwencja w ramach analizowanych działań w ogólnym ujęciu jest dostosowana do potrzeb województwa dolnośląskiego w zakresie tworzenia miejsc opieki dla dzieci do lat 3. Należy jednak wskazać, że występują różnice między poszczególnymi obszarami województwa – ośrodków opieki nad dziećmi więcej jest w miastach, na terenach wiejskich dostęp do nich, z uwagi na rozproszenie terenów zamieszkałych, jest bardziej utrudniony.

Myślę, że ono jest dostosowane do potrzeb województwa dolnośląskiego, z tym że wiadomo, że te ośrodki opieki dla dzieci do lat 3, ich jest więcej w dużych miastach, natomiast na terenach wiejskich na pewno jest ich mniej.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 8.

Zadania realizowane w ramach OP 9 odpowiadają na potrzeby województwa w zakresie wykluczenia społecznego różnego rodzaju. W celu dostosowywania wsparcia i rozeznania potrzeb przeprowadzono wcześniej diagnozę województwa w tym zakresie. Eksperti wskazywali,

że zapotrzebowanie na tego typu działania jest ogromne, prawdopodobnie tak duże, że przekracza potrzeby opisane w diagnozie.

Eksperti zauważyli również słuszność kompleksowej realizacji wsparcia, tak na przykład zasadne było podjęcie działania, gdzie w pierwszej kolejności prowadzone było poradnictwo psychologiczne, które pozwala na zdobycie kompetencji społecznych i psychospołecznych, a dopiero w drugiej kolejności osoby wykluczone i zagrożone wykluczeniem były aktywizowane zawodowo. Takie określenie ścieżki wsparcia jest zdaniem ekspertów bardzo dobre.

Niektórzy eksperci wskazywali, że ośrodki pomocy społecznej, które realizują w gminach usługi opiekuńcze, nie mają kompetentnych kadr, a oferowane przez nich wsparcie jest niewystarczające, w związku z tym działania dążące do uzupełnienia zasobów w tym zakresie jest bardzo potrzebne i dobrze dopasowane do potrzeb województwa. Ponadto, zauważono, że problem ze zrealizowaniem wskaźników nie wynika z nieodpowiednio dobranego wsparcia, a sprofilowaniem wskaźników na uzyskanie zatrudnienia.

Pewnym problemem, który zgłaszali niektórzy eksperci, był fakt, że wnioskodawcy realizowali swoje projekty głównie na terenie Wrocławia oraz powiatów, gdzie znalezienie uczestników projektu jest najłatwiejsze, w konsekwencji nie wszystkie obszary województwa zostały równomiernie objęte wsparciem.

[...] tylko problem z tym rodzajem wsparcia polegał na tym, że organizacje czy też wnioskodawcy wybierali sobie głównie Wrocław albo takie powiaty gdzie najłatwiej było znaleźć beneficjenta. I problem polegał na tym, że niestety nie wszystkie powiaty i gminy zostały w miarę równomierne objęte tym, potraktowane.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 9.

Zdaniem ekspertów, także w OP 10 wsparcie dostosowane jest do potrzeb województwa. Przed wdrożeniem działań przeprowadzono diagnozę i założono, że realizacja projektów będzie wynikała z potrzeb konkretnych szkół i placówek edukacyjnych. Eksperti zauważyli, że w bardzo znaczącym stopniu wsparcie odczuwają uczniowie szkół ponadgimnazjalnych. Mogą oni skorzystać z oferty staży u przedsiębiorców oraz uzyskania kwalifikacji w celu ułatwienia wejścia na rynek pracy. Bardzo duże wsparcie otrzymali także nauczyciele.

Jest dostosowane do potrzeb, założono że realizacja projektów będzie uzasadniona i będzie wynikała z potrzeb konkretnych szkół i placówek, będzie wynikała z diagnozy potrzeb, które są opisane i jednocześnie oczywiście wpisują się w priorytety EFS i RPO naszego województwa dolnośląskiego.

Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Zdaniem ekspertów odpowiadających w ramach tej osi, mimo istnienia możliwości programowych, w najmniejszym stopniu wsparcie odpowiada na potrzeby związane ze stypendiami dla uczniów szkół zawodowych. Realizacja tego typu wsparcia jest czasochłonna, trudna organizacyjnie i mimo potrzeb nie jest organizowana. Oferowane wsparcie w największym stopniu odpowiada na potrzebę upowszechnienia edukacji przedszkolnej i zwiększenia miejsc tej opieki. Jeden z ekspertów biorących udział w badaniu wskazał natomiast, że założenia RPO zdezaktualizowały się, dane zbierane po kryzysie gospodarczym z lat 2007-2009 nie odpowiadają dzisiejszym statystykom. Jego zdaniem, RPO i proponowane tam formy wsparcia wymagają aktualizacji. Zmiany powinny być wprowadzane za każdym razem, gdy zmienia się sytuacja ekonomiczna kraju. Jego zdaniem, w związku z brakiem pracowników, wsparcie powinno być nastawione na adaptację siły roboczej przybywającej z wschodniej granicy Polski (głównie z Ukrainy).

W tej chwili to wsparcie, które jest proponowane jest kompletnie nieadekwatne do tego, co mamy w kraju. W tej chwili nie potrzeba nam jakby szkoleń pracowników. No bo bardziej szukamy pracowników, którzy będą mieli jakiegokolwiek umiejętności, żeby w ogóle pracować. Po prostu mija się z celem.

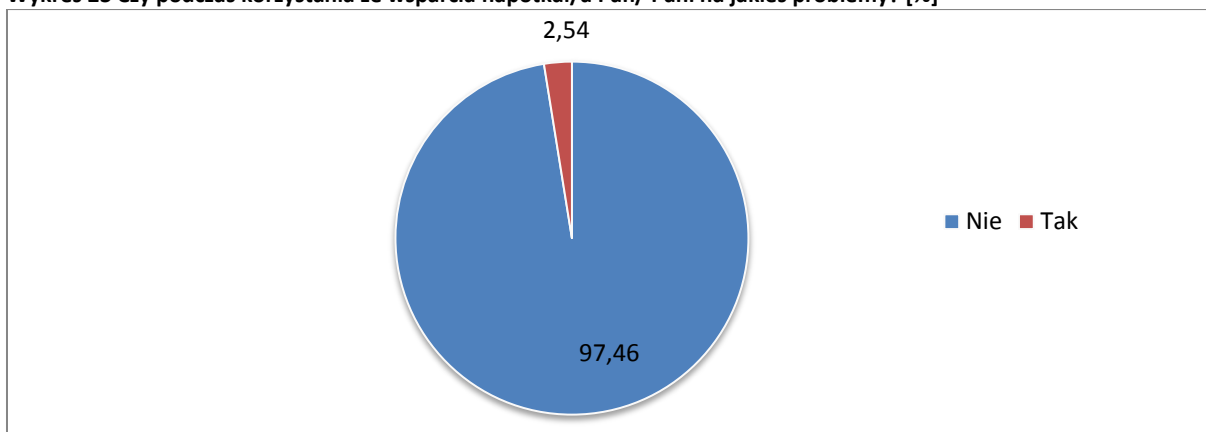
Źródło: badanie IDI z ekspertem, OP 10.

Podsumowując, wsparcie oferowane w ramach analizowanych priorytetów co do zasady odpowiada na potrzeby województwa dolnośląskiego. Zmiany wymaga jednak wsparcie świadczone w ramach OP 10. W odniesieniu do edukacji należy położyć większy nacisk na adaptację osób przybywających z wschodniej granicy Polski do wykonywania pracy (m.in. poprzez świadczenie usług nauki języka polskiego jako języka obcego).

5.11. Analiza problemów w zakresie korzystania ze wsparcia

Jedynie 2,54% badanych uczestników projektów realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020 napotkało podczas korzystania ze wsparcia na problemy. Wśród nich znalazły się przede wszystkim kwestie formalne (biurokracja i skomplikowane procedury).

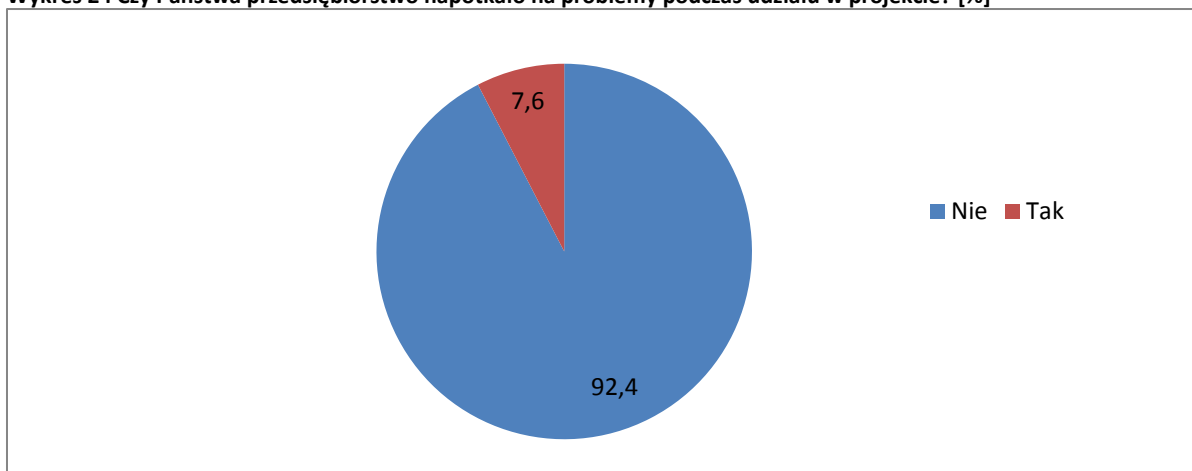
Wykres 23 Czy podczas korzystania ze wsparcia napotkał/a Pan/ Pani na jakieś problemy? [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z uczestnikami projektów.

O wystąpienie problemów podczas udziału w projekcie zapytano przedstawicieli kadry zarządzającej przedsiębiorstw objętych wsparciem w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania. Zdecydowana większość respondentów nie spotkała się z żadnymi problemami (92,4%). Pozostała część (7,6%) wskazywała głównie na dużą liczbę dokumentów (nadmiar formalności) czy sytuacje, w których szkolenia były odwoływane ze względu na zbyt niską liczbę uczestników. Badanych poproszono również o podanie działań, które ich zdaniem należy wdrożyć, aby napotkane przez nich problemy nie powtórzyły się w przyszłości. W tym zakresie wymieniano przede wszystkim konieczność uproszczenia procedur formalnych (odpowiedź ta wymieniana była najczęściej, pozostałe odpowiedzi stanowiły pojedyncze wskazania). Wskazywano również na ułatwienie wprowadzania zmian w umowach (bez konieczności ich aneksowania), wynikających np. z działań podejmowanych przez firmy szkoleniowe (np. zmiany terminów kursów).

Wykres 24 Czy Państwa przedsiębiorstwo napotkało na problemy podczas udziału w projekcie? [%]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw, n=807.

Dodatkowo respondenci uczestniczący w panelu ekspertów wskazali na skomplikowane procesy administracyjne oraz zbyt rozbudowaną strukturę dokumentacji³⁵.

Podsumowując wskazać należy, że głównym problemem w zakresie korzystania ze wsparcia są rozbudowane procedury oraz biurokracja. Może to zniechęcać pracodawców do korzystania ze wsparcia, dlatego też konieczne jest wprowadzenie działań, np. działań informacyjno-edukacyjnych skierowanych do pracodawców, co pozwoli na zwiększenie skali oddziaływania RPO na regionalny rynek pracy poprzez zwiększenie udziału przedsiębiorców korzystających z usług oferowanych w ramach BUR.

³⁵ Źródło: Panel ekspertów.

6. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Tabela 60 Tabela rekomendacji

Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Treść rekomendacji	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
Wartość wskaźnika rezultatu „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” wyniosła ogółem 11,14%. Osiągnięta wartość procentowa wskaźnika była najniższa w przypadku osób z wykształceniem na poziomie ISCED 1 oraz ISCED 3 oraz w przypadku osób starszych, powyżej 50 roku życia. (s. 45-48)	Rekomenduje się podjęcie działań mających na celu zwiększenie intensywności i efektywności projektów skierowanych do osób znajdujących się w złej sytuacji na rynku pracy, tj. osób z niskim poziomem wykształcenia, z niewielkim doświadczeniem zawodowym bądź osób pochodzących z grup defaworyzowanych. (s. 45-48)	IZ RPO WD	Należy podjąć działania informacyjne dla beneficjentów z zakresu zwiększenia skuteczności realizowanych projektów; działania takie powinny obejmować m.in. wskazanie najskuteczniejszych form rekrutacji uczestników szkoleń. Wdrożenie rekomendacji może nastąpić np. poprzez stworzenie materiału informacyjnego skierowanego do beneficjentów działań w ramach OP 8, OP 9 i OP 10 bądź w formie dedykowanego im spotkania szkoleniowego.	II kwartał 2019	programowa - operacyjna	Rynek pracy	RPO WD	IZ

Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Treść rekomendacji	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
<p>Wartość zmodyfikowanego wskaźnika brutto wyniosła 52,21%. Oznacza to, że uczestnicy projektu pozytywnie oceniają wzrost swojego wynagrodzenia w stosunku do zakresu obowiązków w wyniku uczestnictwa w projekcie. Wartość wskaźnika netto z kolei jest niska przede wszystkim w odniesieniu do grupy osób poniżej 24 lat. Najniżej oceniają wartość uzyskanego wsparcia osoby z wykształceniem wyższym, jednakże osoby te lepiej radzą sobie w poruszaniu się po rynku pracy (s. 50-55)</p>	<p>Rekomenduje się kontynuację wsparcia w ramach przyszłej perspektywy finansowej. Należy mieć na uwadze, że wsparcie powinno być skierowane do grup, w ramach których osiągnięto najniższy poziom wskaźnika, tzn. przede wszystkim do osób młodych oraz posiadających niski poziom wykształcenia. Są to bowiem grupy, w stosunku do których nie uzyskano satysfakcjonującego efektu w wyniku dotychczasowego wsparcia, co wskazuje na konieczność podejmowania</p>	<p>IZ RPO WD</p>	<p>W ramach negocjacji mających na celu przygotowanie do przyszłej perspektywy finansowej należy wskazać na konieczność wsparcia w ramach EFS osób młodych oraz z niskim poziomem wykształcenia na regionalnym rynku pracy. Powinno to stanowić jeden z elementów, który powinien być brany pod uwagę w ramach negocjacji programu z Komisją Europejską.</p>	<p>I kwartał 2020</p>	<p>programowa - strategiczna</p>	<p>Rynek pracy</p>	<p>RPO WD</p>	<p>IZ</p>

Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Treść rekomendacji	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
	dalszych działań. (s. 50-55, 57)							
Zmian w swojej sytuacji na rynku pracy nie dostrzega 45,53% uczestników projektów. Brak zauważalnych zmian w wyniku uczestnictwa w projekcie obserwowany jest przede wszystkim w odniesieniu do grupy osób w wieku powyżej 50 lat oraz osób z wykształceniem na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym (s. 71-72).	Rekomenduje się zmianę form wsparcia skierowanych do osób z wykształceniem na poziomie wyższym. Są to osoby, które z założenia lepiej radzą sobie na rynku pracy oraz posiadają wysoki poziom kwalifikacji i umiejętności, co powoduje, że są relatywnie lepiej przygotowane do poruszania się po rynku pracy. Dlatego też należałoby zastanowić się nad skierowaniem do osób z wykształceniem wyższym wsparcia	IZ RPO WD	W ramach ogłaszanych w przyszłości konkursów powinno zostać zastosowane kryterium uwzględniające skierowanie wsparcia do konkretnej grupy osób defaworyzowanych, co pozwoli na wybór przedsięwzięć w największym stopniu dopasowanych do potrzeb osób z konkretnym poziomem wykształcenia. W tym celu konieczne jest wprowadzenie niezbędnych zmian do Kryteriów oceny projektów, stanowiących załącznik do SzOOP.	II kwartał 2019	programowa - strategiczna	Rynek pracy	RPO WD	IZ

Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Treść rekomendacji	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
	polegającego przede wszystkim na doradztwie zawodowym. (s. 71-72).							
<p>Głównym problemem w zakresie korzystania ze wsparcia przed pracodawców jest trudność w sprawnym poruszaniu się po Bazie Usług Rozwojowych. Interface BUR jest nieprzyjazny dla użytkownika, co sprawia trudności przedsiębiorstwom chcącym skorzystać z oferowanego w ramach BUR wsparcia. (s. 80-81)</p>	<p>Rekomenduje się podjęcie prac nad stworzeniem bardziej intuicyjnej oraz przyjaznej dla użytkownika Bazy Usług Rozwojowych. (s. 80-81)</p>	<p>PARP</p>	<p>Należy podjąć działania zmierzające do wyboru Wykonawcy, który odpowiedzialny będzie za przygotowanie strony BUR w sposób przyjazny i intuicyjny dla użytkownika. Po przebudowie strony należy skierować zapytanie do potencjalnych użytkowników w zakresie tego, czy nowy interface spełnia ich oczekiwania, czy też potrzebne są dalsze zmiany, a jeśli tak, to jakie. W przypadku stwierdzenia, że strona w dalszym ciągu nie spełnia oczekiwań przedsiębiorców, należy podjąć działania mające na celu dalsze dostosowywanie strony do ich potrzeb.</p>		<p>pozaprogramowa</p>	<p>Rynek pracy</p>	<p>RPO WD</p>	<p>IZ</p>

Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Treść rekomendacji	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
Z uwagi na znaczny napływ pracowników z zagranicy, osoby przyjeżdżające do regionu powinny zostać objęte wsparciem w zakresie aktualizacji i dopasowania posiadanych kwalifikacji do potrzeb regionalnego rynku pracy. (s. 96)	Część interwencji powinna być skierowana na wsparcia pracowników przybywających z zagranicy w celach zarobkowych. Pozwoli to na lepsze przystosowanie ich do funkcjonowania w społeczeństwie oraz zapobiegnie zjawisku wykluczenia społecznego. (s. 96)	IZ RPO WD	W ramach przygotowań do przyszłej perspektywy finansowej należy negocjować z Komisją Europejską przeznaczenie części środków w ramach EFS na wsparcie cudzoziemców przybywających do Polski, wsparcie powinno objąć m. in. naukę języka polskiego m. in. naukę języka obcego oraz przygotowanie do funkcjonowania na rynku pracy.	I kwartał 2020	programowa - strategiczna	Włączenie społeczne	RPO WD	IZ

Źródło: opracowanie własne.

7. SPIS ELEMENTÓW GRAFICZNYCH

7.1. Spis tabel

Tabela 1 Produkt Krajowy Brutto (PKB) w województwie dolnośląskim [PLN].....	19
Tabela 2 Struktura wiekowa mieszkańców województwa dolnośląskiego w latach 2013-2017 [%]....	21
Tabela 3 Migracje na pobyt stały wewnętrzne i zagraniczne w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [osoby]	21
Tabela 4 Odsetek osób pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki w latach 2013-2017 [%]	23
Tabela 5 Oferty pracy zgłoszone w województwie dolnośląskim w 2017 r. w ujęciu miesięcznym [szt.]	24
Tabela 6 Sektorowa struktura przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego wg PKD 2007 w latach 2013-2017 [%]	24
Tabela 7 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w województwie dolnośląskim w podziale na powiaty w relacji do średniej krajowej w 2017 r. (Polska=100) [%].....	26
Tabela 8 Stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim wg miejsca zamieszkania w latach 2013-2017 [%].....	27
Tabela 9 Czas pozostawania bez pracy w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [miesiąc]	28
Tabela 10 Odsetek osób długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) w województwie dolnośląskim wg płci w latach 2013-2017 [%].....	28
Tabela 11 Ludność województwa dolnośląskiego wg typu aktywności i poziomu wykształcenia (w populacji ogółem) w 2017 r. [%].....	30
Tabela 12 Ludność województwa dolnośląskiego wg poziomu wykształcenia w podziale na typ aktywności w 2017 r. [%].....	30
Tabela 13 Osoby bierne zawodowo w województwie dolnośląskim w podziale na płeć w latach 2013-2017 [%]	31
Tabela 14 Miejsca opieki nad małym dzieckiem w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [placówki]	32
Tabela 15 Przyczyny bierności zawodowej mieszkańców województwa dolnośląskiego w latach 2013-2017 [%].....	32
Tabela 16 Wskaźnik zatrudnienia wg grup wieku i miejsca zamieszkania w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [%].....	34

Tabela 17	Priorytety inwestycyjne, cele szczegółowe oraz typy przedsięwzięć w ramach OP 8.....	37
Tabela 18	Odsetek dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym na terenie województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [%].....	38
Tabela 19	Priorytety inwestycyjne, cele szczegółowe oraz typy przedsięwzięć w ramach OP 10.....	39
Tabela 20	Priorytety inwestycyjne, cele szczegółowe oraz typy przedsięwzięć w ramach OP 9.....	42
Tabela 21	Wartość brutto wskaźnika ogółem	45
Tabela 22	Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg płci.....	46
Tabela 23	Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg poziomu wykształcenia uczestników projektów – wartość procentowa	47
Tabela 24	Populacja w podziale na PI i poziom wykształcenia – wartość liczbowa	47
Tabela 25	Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg przedziałów wieku a uczestników projektów	47
Tabela 26	Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – w podziale na niepełnosprawność.....	48
Tabela 27	Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg powiatów – wartość procentowa	49
Tabela 28	Populacja w podziale na PI i powiaty.....	50
Tabela 29	Zmodyfikowana wartość brutto wskaźnika ogółem	51
Tabela 30	Wartość brutto zmodyfikowanego wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na płeć	52
Tabela 31	Wartość netto wskaźnika ogółem.....	53
Tabela 32	Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na płeć	53
Tabela 33	Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na grupy wiekowe	54
Tabela 34	Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na poziom wykształcenia	55
Tabela 35	Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na niepełnosprawność.....	55

Tabela 36 Wartość netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na powiaty – wartość procentowa	56
Tabela 37. Populacja w podziale na PI i powiaty.....	57
Tabela 38 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia	59
Tabela 39 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia	60
Tabela 40 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia	60
Tabela 41 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia.....	61
Tabela 42 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia	62
Tabela 43 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia	63
Tabela 44 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia.....	63
Tabela 45 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia	64
Tabela 46 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością	65
Tabela 47 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością.....	65
Tabela 48 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością	66
Tabela 49 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością.....	67
Tabela 50 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – inne korzystne zmiany.....	68

Tabela 51 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – inne korzystne zmiany.....	68
Tabela 52 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – inne korzystne zmiany.....	69
Tabela 53 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – inne korzystne zmiany.....	70
Tabela 54 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na płeć – brak zmian.....	71
Tabela 55 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na grupy wiekowe – brak zmian.....	71
Tabela 56 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na poziom wykształcenia – brak zmian.....	72
Tabela 57 Struktura zmian w sytuacji respondentów na rynku pracy w podziale na niepełnosprawność – brak zmian.....	73
Tabela 58 Jaki odsetek pracowników Państwa przedsiębiorstwa, którzy uczestniczyli w projekcie został awansowany?.....	88
Tabela 59 Jaki odsetek pracowników Państwa przedsiębiorstwa, którzy uczestniczyli w projekcie otrzymał podwyżkę?.....	89
Tabela 60 Tabela rekomendacji.....	99

7.2. Spis wykresów

Wykres 1 Liczba ludności w województwie dolnośląskim w latach 2000-2017 [osoby].....	20
Wykres 2 Przyrost naturalny na 1000 mieszkańców w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [w promilach]	20
Wykres 3 Liczba miejsc pracy nowoutworzonych i zlikwidowanych w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [tys. szt.]	23
Wykres 4 Odsetek mieszkańców obszarów miejskich oraz obszarów wiejskich województwa dolnośląskiego w latach 2015-2017 [%].....	26
Wykres 5 Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na terenie województwa dolnośląskiego w latach 2013-2017 [osoby]	27
Wykres 6 Ludność województwa dolnośląskiego wg typu aktywności ogółem (woj. dolnośląskie) w latach 2013-2017 [w %].....	29

Wykres 7 Wskaźnik zatrudnienia mieszkańców województwa dolnośląskiego w wieku 20-64 lata w latach 2013-2017 [%].....	31
Wykres 8 Odsetek osób dorosłych w wieku 25-64 lat, uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu (woj. dolnośląskie) w latach 2013-2017 [%].....	33
Wykres 9 Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16 lat i więcej (woj. dolnośląskie) w latach 2013-2017 [%].....	35
Wykres 10 Osoby w wieku 18-59 lat mieszkające w gospodarstwach domowych bez osób pracujących w województwie dolnośląskim w latach 2013-2017 [%].....	36
Wykres 11 Liczba miejsc opieki nad dziećmi w żłobkach, oddziałach żłobkowych i klubach dziecięcych w województwie dolnośląskim w 2015 i 2017 r. – porównanie [miejsca].....	39
Wykres 12 Proszę ocenić w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, jak ogólnie ocenia Pan(i) jakość uzyskanego wsparcia [%].....	74
Wykres 13 Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, w jakim stopniu efekty wsparcia były zgodne z Pana/i potrzebami [%].....	74
Wykres 14 Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana(i) sytuacji zawodowej na skutek realizacji projektu? [%].....	75
Wykres 15 W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej poprawy jakości pracy Państwa pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia? Ocena w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił" [%].....	78
Wykres 16 W jakim stopniu udział w projekcie Państwa pracowników przyczynił się do poprawy funkcjonowania Państwa przedsiębiorstwa? Ocena w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił" [%].....	79
Wykres 17 W jakim stopniu uczestnictwo Państwa pracowników w projekcie przyczyniło się do poprawy konkurencyjności Państwa przedsiębiorstwa? Oceny w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił" [%].....	79
Wykres 18 Czy dzięki wsparciu w ramach projektu udało się Państwu zrealizować założony cel rozwojowy? [%].....	80
Wykres 19 W jakim stopniu zgadza się Pan/ Pani ze stwierdzeniem, że oferowane w ramach projektu wsparcie dopasowane jest do potrzeb Państwa przedsiębiorstwa? [%].....	80
Wykres 20 Jak oceniają Państwo jakość doradztwa w zakresie określenia potrzeb rozwojowych oraz w zakresie korzystania z Bazy Usług Rozwojowych?.....	81

Wykres 21 Jak oceniają Państwo jakość poszczególnych usług rozwojowych dla MŚP, z których Państwo skorzystali w ramach projektu? Oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie źle” zaś 5 – „zdecydowanie dobrze” [%]	82
Wykres 22 Czy uczestnictwo w Projekcie miało wpływ na zmianę przez Pana/ Panią miejsca zamieszkania?.....	83
Wykres 23 Czy podczas korzystania ze wsparcia napotkał/a Pan/ Pani na jakieś problemy? [%]	97
Wykres 24 Czy Państwa przedsiębiorstwo napotkało na problemy podczas udziału w projekcie? [%] 97	97

8. ANEKS - NARZĘDZIA BADAWCZE

8.1. Wzór kwestionariusza CAWI/CATI z uczestnikami projektów

Szanowny/a Pan(i) **[IMIĘ I NAZWISKO RESPONDENTA]**

Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego prowadzimy badanie wśród osób, które uczestniczyły w projektach finansowanych z funduszy unijnych. Celem tego badania jest sprawdzenie skuteczności wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Według informacji otrzymanych z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego od **[MIESIĄC i ROK ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY]** do **[MIESIĄC i ROK ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY]** uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie realizowanym w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020. Przystępując do tego projektu, wyraził(a) Pan(i) zgodę na uczestnictwo w badaniu oraz na przekazanie danych niezbędnych do przeprowadzenia tego badania.

Pana(i) wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w zbiorczych zestawieniach statystycznych, bez możliwości połączenia ich z konkretną osobą.

1. Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w tym projekcie tj. ... (ROK I MIESIĄC ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY):
Możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.

a) Był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy jako bezrobotny(a) – *zakończyć wywiad*
b) Nie pracował(a) Pan(i), ale nie był(a) Pan(i) zarejestrowany w urzędzie pracy – *zakończyć wywiad*
c) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą – *przejdź do pytania 5*
d) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem (osoba regularnie wykonująca pracę zarobkową), ale nie we własnej firmie
e) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
f) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne – *przejdź do pytania 5*
g) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
h) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
i) Żadne z powyższych (*dopytać i odnotować*) ...
j) (*Nie czytać*) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – *zakończyć wywiad*

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

a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
b) Umowy o pracę na czas określony
c) Umowy o dzieło/zlecenie
d) Innej umowy (jakiej?) ...
e) Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy
f) (*Nie czytać*) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

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

a) W pełnym / na cały etat
b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
d) (*Nie czytać*) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

4. Jak ocenił(a)by Pan/i wysokość swojego wynagrodzenia w tamtym czasie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy?
Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Proszę teraz spróbować sobie przypomnieć swoją sytuację sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie tj. w ... (***Podać datę określoną jako: ROK I MIESIĄC ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE***

Z BAZY + 6 miesięcy). Kolejne pytania będą dotyczyły właśnie tego okresu.

5. Czy wtedy pracował(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie, w tym odbywał(a) staż, prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą?

- a) Tak
- b) Nie – *przejdź do pyt. 13*
- c) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – *przejdź do pyt. 13*

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

Możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.

- a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą
- b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem (osoba regularnie wykonująca pracę zarobkową), ale nie we własnej firmie
- c) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
- d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne
- e) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
- f) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
- g) W innej formie (jakiej?) ...
- h) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

7. Czy w tamtym okresie (tj. w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie) zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko?

- a) Tak
- b) Nie – *przejdź do pyt. nr 10*
- c) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – *przejdź do pyt. nr 10*

8. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany?

Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

- a) Tak
- b) Nie
- c) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

10. Proszę spróbować sobie przypomnieć, na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony(a).

- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
- b) Umowy o pracę na czas określony
- c) Umowy o dzieło/zlecenie
- d) Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych
- e) Innej umowy (*dopytać i odnotować*) ...
- f) Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy
- g) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

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

- a) W pełnym / na cały etat
- b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- d) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

12. Jak Pan/Pani ocenia swoje wynagrodzenie w tamtym czasie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy?

Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że "wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy".

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana(i) sytuacji zawodowej na skutek realizacji projektu?

- a) Tak, zaszły zmiany pozytywne

<p>a1) Spadło zagrożenie, że stanowisko mojej pracy zostanie zlikwidowane b1) Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy c1) Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników d1) Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych e1) Inne (jakie?)</p> <p>b) Nie nastąpiły zmiany c) Tak, zaszły zmiany niekorzystne (jakie?) ... d) <i>(nie czytać)</i> Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi</p>									
<p>14. Proszę ocenić w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, jak ogółem ocenia Pan(i) jakość uzyskanego wsparcia.</p>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>15. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, w jakim stopniu efekty wsparcia były zgodne z Pana/i potrzebami.</p>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>16. Z których form wsparcia korzystał/a Pan/i w ramach projektu?</p> <p>a) Doradztwo zawodowe indywidualne b) Doradztwo zawodowe grupowe c) Pośrednictwo pracy d) Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy e) Wsparcie psychologiczne f) Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji g) Praktyki lub staże zawodowe h) Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem i) Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej j) Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia k) Dodatek relokacyjny l) Inna forma (jaka?) ...</p>									
<p>17. Które z form wsparcia były/są w Pana/Pani przypadku najbardziej skuteczne? <i>Możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi.</i> <i>Uwaga: wyświetlone zostaną tylko te odpowiedzi z kafeterii, które zaznaczono w poprzednim pytaniu.</i></p>									
<p>a) Doradztwo zawodowe indywidualne b) Doradztwo zawodowe grupowe c) Pośrednictwo pracy d) Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy e) Wsparcie psychologiczne f) Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji g) Praktyki lub staże zawodowe h) Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem i) Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej j) Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia k) Dodatek relokacyjny l) Inna forma (jaka?) ...</p>									
<p>18. Które formy wsparcia są Pana/Pani zdaniem najmniej skuteczne? <i>Możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi.</i></p>									
<p>a) Doradztwo zawodowe indywidualne b) Doradztwo zawodowe grupowe c) Pośrednictwo pracy d) Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy e) Wsparcie psychologiczne f) Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji g) Praktyki lub staże zawodowe h) Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem</p>									

i) Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej j) Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia k) Dodatek relokacyjny l) Inna forma (jaka?) ...
19. Jakie, Pana/Pani zdaniem, działania powinny zostać podjęte, aby zwiększyć jakość wsparcia dla osób pracujących? (pytanie otwarte)
20. Czy podczas korzystania ze wsparcia napotkał/a Pan/ Pani na jakieś problemy? a) Tak (jakie?) ... b) Nie (przejdźcie do pytania 22)
21. Jakie Pana/ Pani zdaniem działania powinny zostać podjęte, aby zidentyfikowane przez Pana/ Panią problemy nie występowały w przyszłości? (Pytanie otwarte)
22. Czy uczestnictwo w Projekcie miało wpływ na zmianę przez Pana/ Panią miejsca zamieszkania? a) Tak, w obrębie gminy b) Tak, w obrębie powiatu c) Tak, w obrębie województwa d) Tak, w obrębie kraju e) Tak, do innego kraju f) Nie
23. Jaki był powód zmiany przez Pana/ Panią miejsca zamieszkania? (pytanie otwarte)
24. Płeć respondenta (przyrządkować z bazy) a) Kobieta b) Mężczyzna
25. Wiek respondenta (przyrządkować z bazy) a) poniżej 24 lat b) 24-50 lat c) powyżej 50 lat
26. Wykształcenie respondenta (przyrządkować z bazy) a) Podstawowe b) Gimnazjalne c) Zasadnicze zawodowe d) Średnie ogólne e) Średnie techniczne f) Policealne g) Wyższe
27. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (przyrządkować z bazy) a) Tak b) Nie
28. Miejsce zamieszkania respondenta (przyrządkować z bazy). Powiat:

- | | |
|--------------------|-------------------|
| a) bolesławiecki | p) dzierzoniowski |
| b) jaworski | q) kłodzki |
| c) jeleniogórski | r) świdnicki |
| d) kamiennogórski | s) wałbrzyski |
| e) lubański | t) ząbkowicki |
| f) lwówecki | u) m. Wałbrzych |
| g) zgorzelecki | v) milicki |
| h) złotoryjski | w) oleśnicki |
| i) m. Jelenia Góra | x) oławski |
| j) głogowski | y) strzeliński |
| k) górowski | z) średzki |
| l) legnicki | aa) trzebnicki |
| m) lubiński | bb) wołowski |
| n) polkowicki | cc) wrocławski |
| o) m. Legnica | dd) m. Wrocław |

Dziękujemy za udział w badaniu!

8.2. Wzór kwestionariusza CAWI/CATI z kadłą zarządzającą przedsiębiorstw

Dzień dobry,

Nazywam się i reprezentuję firmę EU-Consult. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego prowadzimy badanie wśród przedstawicieli kadry zarządzającej przedsiębiorstw objętych wsparciem w ramach funduszy unijnych. Celem tego badania jest sprawdzenie skuteczności wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Według informacji otrzymanych z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego Państwa przedsiębiorstwo otrzymało wsparcie w ramach realizacji projektu o nazwie Partnerstwo na rzecz rozwoju dolnośląskich MMŚP i ich pracowników. Przystępując do tego projektu, wyraził(a) Pan(i) zgodę na uczestnictwo w badaniu oraz na przekazanie danych niezbędnych do przeprowadzenia tego wywiadu.

1. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej poprawy jakości pracy Państwa pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia?

Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. W jakim stopniu udział w projekcie Państwa pracowników przyczynił się do poprawy funkcjonowania Państwa przedsiębiorstwa?

Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. W jakim stopniu uczestnictwo Państwa pracowników w projekcie przyczyniło się do poprawy konkurencyjności Państwa przedsiębiorstwa?

Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Czy dzięki wsparciu w ramach projektu udało się Państwu zrealizować założony cel rozwojowy?

- a) Zdecydowanie tak (w jaki sposób?)...
- b) Raczej tak (w jaki sposób?)...
- c) Raczej nie (dlaczego nie udało się zrealizować założonego celu rozwojowego?)...

d) Zdecydowanie nie (dlaczego nie udało się zrealizować założonego celu rozwojowego?)...						
e) (nie czytać) Nie wiem/ nie mam zdania						
5. Jaki odsetek pracowników Państwa przedsiębiorstwa, którzy uczestniczyli w projekcie został awansowany? (pytanie otwarte)						
a)						
b) (nie czytać) Trudno powiedzieć						
6. Jaki odsetek pracowników Państwa przedsiębiorstwa, którzy uczestniczyli w projekcie otrzymał podwyżkę? (pytanie otwarte)						
a)						
b) (nie czytać) Trudno powiedzieć						
7. W jakim stopniu zgadza się Pan/ Pani ze stwierdzeniem, że oferowane w ramach projektu wsparcie dopasowane jest do potrzeb Państwa przedsiębiorstwa?						
a) Zdecydowanie się zgadzam						
b) Raczej się zgadzam						
c) Raczej się nie zgadzam						
d) Zdecydowanie się nie zgadzam						
e) (nie czytać) Nie wiem/ nie mam zdania						
8. Jak oceniają Państwo jakość doradztwa w zakresie określenia potrzeb rozwojowych oraz w zakresie korzystania z Bazy Usług Rozwojowych?						
a) Zdecydowanie dobrze						
b) Raczej dobrze						
c) Raczej źle (dlaczego negatywnie oceniają Państwo jakość doradztwa?) ...						
d) Zdecydowanie źle (dlaczego negatywnie oceniają Państwo jakość doradztwa?) ...						
e) (nie czytać) Trudno powiedzieć						
9. Z dofinansowania jakich usług rozwojowych dla MMŚP skorzystali Państwo w ramach projektu?						
a) Szkoleń						
b) Kursów zawodowych						
c) Doradztwa						
d) Studiów podyplomowych						
e) Mentoringu						
f) Coachingu						
g) Innych (jakich?) ...						
10. Jak oceniają Państwo jakość poszczególnych usług rozwojowych dla MMŚP, z których Państwo skorzystali w ramach projektu? Proszę dokonać oceny na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie źle” zaś 5 – „zdecydowanie dobrze”.						
Respondent zostanie zapytany o usługi rozwojowe wskazane w poprzednim pytaniu.						
	1	2	3	4	5	(nie czytać) Trudno powiedzieć
Szkolenia						
Kursy zawodowe						
Doradztwo						
Studia podyplomowe						
Mentoring						
Coaching						
Inne						
11. Jakie zmiany należy wprowadzić, jeśli chodzi o zaoferowane wsparcie na rzecz rozwoju, aby lepiej odpowiadało ono na potrzeby Państwa przedsiębiorstwa? (pytanie otwarte)						
.....						
12. Czy Państwa przedsiębiorstwo napotkał/o na problemy podczas udziału w projekcie?						
a) Tak (jakie?) ...						
b) Nie (przejdźcie do pytania 14)						
13. Jakiego Pana/Pani zdaniem działania powinny zostać podjęte, aby napotkane przez Państwa						

przedsiębiorstwo problemy nie występowały w przyszłości? (pytanie otwarte)	
.....	
14. Ile osób jest zatrudnionych w Państwa przedsiębiorstwie?	
a) Poniżej 10 pracowników b) 10 – 49 pracowników c) 50 – 249 pracowników d) Powyżej 249 pracowników	
15. Miejsce prowadzenia działalności - powiat (przyporządkować z bazy).	
a) bolesławiecki b) jaworski c) jeleniogórski d) kamiennogórski e) lubański f) lwówecki g) zgorzelecki h) złotoryjski i) m. Jelenia Góra j) głogowski k) górowski l) legnicki m) lubiński n) polkowicki o) m. Legnica	p) dzierzoniowski q) kłodzki r) świdnicki s) wałbrzyski t) ząbkowicki u) m. Wałbrzych v) milicki w) oleśnicki x) oławski y) strzeliński z) średzki aa) trzebnicki bb) wołowski cc) wrocławski dd) m. Wrocław
Dziękujemy za udział w badaniu!	

8.3. Scenariusz wywiadu IDI z ekspertami

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem firmy EU-Consult. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego przeprowadzamy badanie ewaluacyjne pn. „Ocena wpływu wsparcia w EFS na poprawę sytuacji pracowników i przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego”. Jednym z jego elementów jest przeprowadzenie wywiadów z ekspertami niebędącymi pracownikami instytucji zaangażowanych w realizację RPO WD 2014-2020. W związku z tym chciał(a)bym poprosić Pana/ią o wzięcie udziału w indywidualnym wywiadzie pogłębionym. Uprzejmie proszę o udzielenie szczyrych i wyczerpujących odpowiedzi na moje pytania.

Moderatorze, za każdym razem, gdy w scenariusza mowa o Działaniu, podaj numer Działania, którego dotyczy wywiad.

Moderatorze, przekaz respondentowi kartę, kartki z informacjami na temat typów projektów, rodzajów wsparcia, z których korzystali uczestnicy projektów i odbiorców wsparcia.

W przypadku realizacji wywiadu przez telefon, w sytuacji, gdyby respondent miał problemy ze skojarzeniem założeń danego Działania, przekaz mu informacje zawarte w kolumnie TYPY PROJEKTÓW – wskazano tam informacje na temat tego, jakie typy projektów są realizowane w ramach danego Działania.

1. W jakim stopniu wsparcie realizowane w ramach Działania ... dostosowane jest do potrzeb województwa dolnośląskiego? Na które potrzeby wsparcie odpowiada w największym stopniu, a na które w najmniejszym?
2. W ramach Działania ... realizowane są następujące formy wsparcia (*Moderatorze, wymień rodzaje wsparcia wskazane w kolumnie RODZAJE WSPARCIA, Z KTÓRYCH KORZYSTALI UCZESTNICY PROJEKTÓW. W przypadku Działania 9.4 należy wymienić TYPY PROJEKTÓW*). Jak ocenia Pan/i skuteczność tych form wsparcia? Które z nich cechują się najwyższą skutecznością, a które najniższą i dlaczego?

3. W ramach Działania ... wspierane są następujące grupy pracowników (<i>Moderatorze, wymień grupy pracowników wspierane w ramach danego Działania – kolumna ODBIORCY WSPARCIA</i>). Które z tych grup potrzebują wsparcia w największym zakresie i dlaczego? Czy w ramach Działania, o których rozmawiamy powinny zostać uwzględnione inne grupy pracowników, a jeśli tak, to jakie i dlaczego akurat te?
4. Które z dostępnych form wsparcia są najskuteczniejsze w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników objętych wsparciem, czyli mają największy wpływ na zmianę ich statusu na rynku pracy? Proszę wypowiedzieć się po kolei na temat z każdej grup pracowników objętych wsparciem w ramach omawianego Działania.
5. Które z dostępnych form wsparcia są najmniej skuteczne w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników objętych wsparciem, czyli mają najmniejszy wpływ na zmianę ich statusu na rynku pracy? Proszę wypowiedzieć się po kolei na temat z każdej grup pracowników objętych wsparciem w ramach omawianego Działania.
6. W jakim stopniu, Pana/Pani zdaniem wsparcie w ramach omawianego Działania dostosowane jest do potrzeb poszczególnych grup pracowników? Co można zmienić, aby było ono dostosowane w większym stopniu?
7. Czy, Pana/Pani zdaniem, dostępne formy wsparcia stanowiły wyczerpujący katalog pomocy w kontekście potrzeb potencjalnych odbiorców? Proszę uzasadnić odpowiedź. Jeśli nie, to jakie niedostępne obecnie formy wsparcia należy uwzględnić w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników? Dlaczego uważa Pan/i, że te formy wsparcia powinny zostać wdrożone?
8. W jakim stopniu, Pana/ Pani zdaniem wsparcie w ramach analizowanego Działania dostosowane jest do potrzeb przedsiębiorstw? Proszę uzasadnić odpowiedź. W przypadku jakich przedsiębiorstw wsparcie jest, Pana/ Pani zdaniem najbardziej efektywne i dlaczego? Proszę wziąć pod uwagę wielkość przedsiębiorstw i branże, w których działają.
9. W jakim stopniu, Pana/Pani zdaniem, dzięki realizacji Działania ... zmieniła się jakość pracy osób pracujących w województwie dolnośląskim? Proszę uzasadnić odpowiedź.
10. Czy, Pana/Pani zdaniem zasadne jest stwierdzenie, że osoby uczestniczące w projektach realizowanych w ramach Działania ... znajdują się aktualnie w lepszej sytuacji na rynku pracy? Proszę uzasadnić odpowiedź.
11. W jaki sposób należy zmodyfikować zaoferowane wsparcie, aby wzrósł odsetek uczestników projektów, którzy po zakończeniu wsparcia znajdują się w lepszej sytuacji na rynku pracy?
12. W jaki sposób, Pana/ Pani zdaniem, Instytucja Zarządzająca mogłaby zapewnić wyższą jakość wsparcia dla osób pracujących oraz dla przedsiębiorstw? Proszę uzasadnić odpowiedź.
13. Jak ocenił(a)by Pan/Pani skuteczność i efektywność kosztową mechanizmu popytowego w przypadku wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego? (proszę uzasadnić odpowiedź)
14. Czy, Pana/ Pani zdaniem, kryteria wyboru projektów zostały określone prawidłowo? Jeżeli tak – dlaczego? Jeżeli nie – jakie kryteria zostały określone nieprawidłowo? (proszę uzasadnić odpowiedź) Jakie zmiany należy wprowadzić, żeby kryteria były określone prawidłowo?
<i>To były już wszystkie pytania. Serdecznie dziękuję za poświęcony czas!</i>

8.4. Scenariusz wywiadu pogłębionego z uczestnikami projektów

<i>Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem firmy EU-Consult. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego przeprowadzamy badanie ewaluacyjne pn. „Ocena wpływu wsparcia w EFS na poprawę sytuacji pracowników i przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego”. Jednym z jego elementów jest przeprowadzenie analizy skuteczności wsparcia zaoferowanego uczestnikom projektów. W związku z tym, chciał(a)bym poprosić Pana/ią o wzięcie udziału w indywidualnym wywiadzie pogłębionym. Uprzejmie proszę o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na moje pytania.</i>
1. Dlaczego zdecydował/a się Pan/Pani na uczestnictwo w projekcie? Jaka była Pana/Pani motywacja do zgłoszenia się do projektu?
2. Jakie były Pana/ Pani oczekiwania związane z uczestnictwem w projekcie?
3. Proszę wskazać, czym charakteryzował się projekt, w którym Pan/Pani uczestniczyła? Na czym polegało

uczestnictwo w projekcie?
4. Z jakich form wsparcia Pan/Pani skorzystał/a w ramach projektu? Jak Pan/Pani ocenia ich przydatność? Proszę wypowiedzieć się osobno na temat każdej formy wsparcia, z której Pan/Pani skorzystał/a?
5. W jakim stopniu wsparcie, jakie Pani/Pani otrzymała było dopasowane do Pana/Pani potrzeb?
6. Czy uczestnictwo w projekcie miało wpływ na poprawę jakości wykonywanej przez Pana/ Panią pracy? Jeśli tak – dlaczego uważa Pan/Pani, że jakość wykonywanej przez Pana/Panią pracy wzrosła? Jeśli nie – dlaczego udział w projekcie nie przyczynił się do poprawy jakości wykonywanej przez Pana/Panią pracy?
7. Proszę powiedzieć, czy na skutek udziału w projekcie uzyskał/a Pan/ Pani awans? Jeżeli nie – czy, Pana/Pani zdaniem, uczestnictwo w projekcie może w przyszłości mieć wpływ na możliwość awansu w Pana/Pani miejscu pracy?
8. Proszę powiedzieć, czy na skutek udziału w projekcie otrzymał/a Pan/Pani podwyżkę? Jeżeli nie – czy, Pana/Pani zdaniem, uczestnictwo w projekcie może w przyszłości mieć wpływ na wzrost Pana/Pani wynagrodzenia? Jeżeli tak – proszę oszacować procentowy wzrost poziomu wynagrodzenia.
9. Jakie inne korzyści związane z uczestnictwem w projekcie Pan/ Pani postrzega?
10. Czy udział w projekcie skłonił Pana/Panią do zmiany miejsca zamieszkania? Jeśli tak – to skąd i dokąd się Pan/Pani przeprowadziła? Co skłoniło Pana/Panią do przeprowadzki? Jeśli nie – czy rozważa Pan/Pani zmianę miejsca zamieszkania? Jeśli tak, to dokąd i dlaczego? Jeśli nie, to dlaczego nie rozważa Pan/Pani zmiany miejsca zamieszkania?
11. Na jakie problemy napotkał/a Pan/Pani podczas uczestnictwa w projekcie? Które z nich były najbardziej dotkliwe i dlaczego? Czy udało się rozwiązać te problemy? Jeśli tak, to w jaki sposób, a jeśli nie, dlaczego nie udało się ich rozwiązać?
12. Co należałoby zmienić, jeśli chodzi o otrzymane przez Pana/Panią wsparcie, aby w większym stopniu przyczyniło się do poprawy Pana/Pani sytuacji na rynku pracy?
13. Czy jest Pan/i w stanie wskazać jakieś nietypowe, ciekawe rozwiązania zastosowane w ramach projektu, które sprawiły, że z chęcią korzystał/a Pan/i ze wsparcia?
14. Biorąc pod uwagę wszystkie aspekty, o których rozmawialiśmy, czy można uznać, że projekt spełnił Pana/Pani oczekiwania? Proszę uzasadnić odpowiedź.
15. Czy chciał(a)by Pan/ Pani coś jeszcze dodać?
<i>To były już wszystkie pytania. Serdecznie dziękuję za poświęcony czas!</i>

8.5. Scenariusz wywiadu pogłębionego z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw

<i>Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem firmy EU-Consult. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego przeprowadzamy badanie ewaluacyjne „Ocena wpływu wsparcia w EFS na poprawę sytuacji pracowników i przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego”. Jednym z jego elementów jest przeprowadzenie analizy skuteczności wsparcia zaoferowanego przedsiębiorstwom w ramach projektu „Partnerstwo na rzecz rozwoju dolnośląskich MMŚP i ich pracowników”. W związku z tym, chciał(a)bym poprosić Pana/ią o wzięcie udziału w indywidualnym wywiadzie pogłębionym. Uprzejmie proszę o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na moje pytania.</i>
1. Dlaczego zdecydowali się Państwo na uczestnictwo w projekcie? Jaka była Państwa motywacja do zgłoszenia się do projektu?
2. Jakie były Państwa oczekiwania związane z uczestnictwem w projekcie?
3. Proszę wskazać, na czym polegało uczestnictwo w projekcie? Na czym polegało Państwa uczestnictwo w projekcie?
4. Ilu Państwa pracowników skorzystało ze wsparcia w ramach projektu? Czy chcieliby Państwo, aby więcej Państwa pracowników skorzystało ze wsparcia? Dlaczego tak, dlaczego nie?
5. Z jakich form wsparcia skorzystali Państwa pracownicy w ramach projektu? Jak Pan/Pani ocenia

przydatność tych form wsparcia? Proszę wypowiedzieć się osobno na temat każdej formy wsparcia, z której skorzystali Państwa pracownicy.
6. W jakim stopniu wsparcie zaoferowane w ramach projektu było dopasowane do potrzeb Państwa przedsiębiorstwa?
7. Czy uczestnictwo w projekcie miało wpływ na poprawę jakości pracy wykonywanej przez pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia? Jeśli tak – dlaczego uważa Pan/Pani, że jakość wykonywanej przez nich pracy wzrosła? Jeśli nie – dlaczego udział w projekcie nie przyczynił się do poprawy jakości wykonywanej przez nich pracy?
8. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do poprawy funkcjonowania Państwa przedsiębiorstwa? W jakich obszarach odnotowano największą poprawę?
9. W jakim stopniu udział w projekcie Państwa pracowników przyczynił się do poprawy konkurencyjności Państwa przedsiębiorstwa?
10. Jaki cel rozwojowy chcieli Państwo osiągnąć dzięki udziałowi w projekcie? W jakim stopniu udało się go osiągnąć?
11. Jakie korzyści dla Państwa przedsiębiorstwa związane z uczestnictwem w projekcie, o których nie rozmawialiśmy do tej pory, Pan/Pani dostrzega?
12. Na jakie problemy napotkali Państwo podczas uczestnictwa w projekcie? Które z nich były najbardziej dotkliwe i dlaczego? Czy udało się rozwiązać te problemy? Jeśli tak, to w jaki sposób, a jeśli nie, dlaczego nie udało się ich rozwiązać?
13. Co należałoby zmienić, jeśli chodzi o otrzymane przez Państwa wsparcie, aby w większym stopniu przyczyniło się do poprawy sytuacji Państwa przedsiębiorstwa?
14. Czy jest Pan/i w stanie wskazać jakieś nietypowe, ciekawe rozwiązania zastosowane w ramach projektu, które przyczyniło się do wzrostu skuteczności zaoferowanego wsparcia?
15. Biorąc pod uwagę wszystkie aspekty, o których rozmawialiśmy, czy można uznać, że projekt spełnił Państwa oczekiwania? Proszę uzasadnić odpowiedź.
16. Czy chciał(a)by Pan/ Pani coś jeszcze dodać?
<i>To były już wszystkie pytania. Serdecznie dziękuję za poświęcony czas!</i>

8.6. Scenariusz panelu ekspertów z przedstawicielami IZ oraz IP

<p><i>Szanowni Państwo, nazywam się ... i jestem moderatorem firmy EU-Consult. Celem dzisiejszego spotkania jest omówienie wyników badania ewaluacyjnego „Ocena wpływu wsparcia w EFS na poprawę sytuacji pracowników i przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego”. Pierwsza część naszego spotkania skoncentruje się na omówieniu wyników zrealizowanych badań, natomiast podczas drugiej omówione zostaną wnioski wyciągnięte przez Zespół Badawczy oraz realność wdrażania rekomendacji zaproponowanych przez Wykonawcę.</i></p>
<p>1. Omówienie wartości brutto i netto wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”.</p> <p><i>Czy osiągniętą wartość wskaźnika można uznać za satysfakcjonującą? Dlaczego tak/dlaczego nie? Jakie można wdrożyć rozwiązania, aby w przyszłości skuteczniej realizować wartość wskaźnika? Które formy wsparcia miały największy wpływ na wartość wskaźnika?</i></p>
<p>2. Omówienie procentowej struktury zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia; • Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia; • Zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością; • Awans w pracy; • Dostrzeganie innych korzystnych zmian, np. poprawa sytuacji finansowej, zmniejszenie zagrożenia likwidacji stanowiska;

- **Niedostrzeżenie jakichkolwiek zmian;**
- **Dostrzeżenie zmian niekorzystnych.**

W których obszarach procentową strukturę zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu należy uznać za satysfakcjonującą, a w których za niezadowalającą?

Jakie można wdrożyć rozwiązania, aby u większego odsetka uczestników projektów następowały pozytywne zmiany?

3. Omówienie oceny jakości wsparcia wystawionej przez uczestników projektów.

Co można zrobić, aby uczestnicy projektów wyżej oceniali jakość wsparcia?

Które z zaproponowanych działań powinny mieć priorytet?

4. Omówienie dostosowania efektów wsparcia do potrzeb uczestników projektów.

Co można zrobić, aby efekty wsparcia były w większym stopniu dostosowane do potrzeb uczestników projektów (w szczególności osób starszych oraz osób o niskich kwalifikacjach)?

Zaspokojenie których potrzeb uczestników jest priorytetowe i dlaczego?

5. Omówienie form wsparcia, które miały największy wpływ na sytuację uczestników na rynku pracy.

Dlaczego te formy wsparcia miały największy wpływ na sytuację uczestników na rynku pracy?

Które z form wsparcia powinny być wykorzystywane częściej, a które rzadziej?

Czy można wskazać formy wsparcia, z których należy zrezygnować?

Czy należałoby uwzględnić w projektach jakieś formy wsparcia, które nie są obecnie stosowane?

6. Omówienie wpływu wsparcia na sytuację pracowników.

W jakim stopniu wsparcie wpłynęło na jakość pracy pracowników?

W jakim stopniu wsparcie wpłynęło na poziom wynagrodzeń pracowników?

W jakim stopniu wsparcie wpłynęło na pozycję pracowników w miejscu pracy?

7. Omówienie wpływu wsparcia na zachowania migracyjne uczestników projektów.

W jakim stopniu wsparcie wpłynęło na zachowania migracyjne uczestników projektów?

Jaki zasięg miały migracje?

Jaki charakter miały migracje – pozytywny (przeprowadzka wynikająca z poprawy sytuacji na rynku pracy) czy negatywny (przeprowadzka wymuszona brakiem poprawy sytuacji na rynku pracy)?

8. Omówienie problemów napotykanych przez pracowników podczas korzystania ze wsparcia.

Na jakie problemy napotykali pracownicy podczas korzystania ze wsparcia?

Które z nich występowały najczęściej?

Które z nich mają najsilniejszy negatywny wpływ na osiągnięte rezultaty?

W jaki sposób można zminimalizować ryzyko występowania zidentyfikowanych problemów w przyszłości?

9. Omówienie dostosowania efektów wsparcia do potrzeb przedsiębiorstw.

Co można zrobić, aby efekty wsparcia były w większym stopniu dostosowane do potrzeb przedsiębiorstw?

Zaspokojenie których potrzeb przedsiębiorstw jest priorytetowe i dlaczego?

10. Omówienie wpływu wsparcia na rozwój przedsiębiorstw.

W jakim stopniu zaoferowane wsparcie przyczyniło się do rozwoju przedsiębiorstw, poprawy ich funkcjonowania i wzrostu konkurencyjności?

Które formy wsparcia miały największy wpływ w tym zakresie i dlaczego?

11. Omówienie problemów napotykanych przez pracodawców podczas korzystania ze wsparcia.

Na jakie problemy napotykali pracodawcy podczas korzystania ze wsparcia?

Które z nich występowały najczęściej?

Które z nich mają najsilniejszy negatywny wpływ na osiągnięte rezultaty?

W jaki sposób można zminimalizować ryzyko występowania zidentyfikowanych problemów w przyszłości?

12. Omówienie skuteczności i efektywności kosztowej mechanizmu popytowego.

Jak należy ocenić skuteczność mechanizmu popytowego?

Jak należy ocenić efektywność mechanizmu popytowego?

13. Omówienie adekwatności kryteriów wyboru projektów.

Czy kryteria wyboru projektów zostały określone prawidłowo?

Czy można wskazać kryteria wyboru projektów, z których należy zrezygnować lub których wagę należy zmniejszyć?

Czy można wskazać kryteria wyboru projektów, których wagę należy zwiększyć?

Czy można wskazać niestosowane do tej pory kryteria wyboru projektów, które należałoby uwzględnić?

14. Omówienie dostosowania wsparcia do potrzeb regionu.

W jakim stopniu realizowane wsparcie dostosowane jest do potrzeb regionu?

Na które problemy regionu wsparcie odpowiada najskuteczniej?

W przypadku których problemów regionu wsparcie jest niewystarczające?

15. Omówienie wstępnych wniosków wyciągniętych przez Zespół Badawczy.

Określenie, które wnioski można pozostawić w zaproponowanej formie, które należy zmodyfikować, a które są nietrafne.

Uzupełnienie katalogów wniosków o dodatkowe wnioski sporządzone w ramach warsztatu.

16. Omówienie realności wdrożenia rekomendacji zaproponowanych przez Wykonawcę, w tym rekomendacji w zakresie tego, w jaki sposób IZ mogłaby zapewnić wyższą jakość wsparcia dla osób pracujących oraz dla przedsiębiorstw.

Określenie, które rekomendacje można wdrożyć w zaproponowanej formie, które należy zmodyfikować, a które są nierealne do wdrożenia.

Uzupełnienie katalogów rekomendacji o dodatkowe rekomendacje sporządzone w ramach warsztatu.

To były już wszystkie pytania. Serdecznie dziękuję za poświęcony czas!