

Badanie efektów wsparcia
zrealizowanego na rzecz osób
młodych w ramach Programu
Operacyjnego Wiedza Edukacja
Rozwój

II Raport Tematyczny

LISTOPAD 2018



Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój II Raport Tematyczny

Autorzy: Wojciech Hardy, Henryk Kalinowski, Marta Palczyńska, Mateusz Smoter

Redakcja: dr Iga Magda, Marta Palczyńska, Mateusz Smoter

Raport został przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP i IQS dla Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju.

Institut Badań Strukturalnych

ul. Wiśniowa 40B lok.8

02-520 Warszawa

tel. 22 629 33 82

fax 22 355 29 49

e-mail: ibs@ibs.org.pl

www.ibs.org.pl



Imapp Sp. z o. o.

ul. Puławska 145

02-715 Warszawa

tel. 22 390 53 04

fax 22 379 62 83

e-mail: imapp@imapp.pl

www.imapp.pl



IQS Sp z. o.o.

ul. Francuska 37

03-905 Warszawa

tel. 22 592 63 00

fax: 22 825 48 70

e-mail: kontakt@grupaiqs.pl

www.grupaiqs.pl



Spis treści

Spis wykresów.....	5
Spis tabel.....	7
Najważniejsze wyniki raportu.....	9
Streszczenie.....	10
Summary.....	14
1 Wprowadzenie i kontekst badania.....	19
2 Założenia interwencji PO WER dla osób młodych.....	20
2.1 Kontekst wdrażania interwencji.....	20
2.2 Założenia i sposób wdrażania interwencji.....	25
3 Charakterystyka odbiorców wsparcia i rekrutacja do projektów.....	30
3.1 Struktura uczestników projektów.....	30
3.2 Uczestnicy wielokrotni.....	40
3.3 Rekrutacja uczestników do projektów.....	41
Powiatowe urzędy pracy.....	42
Ochotnicze Hufce Pracy.....	47
Projekty konkursowe.....	48
4 Charakterystyka form wsparcia.....	49
4.1 Dostępne formy wsparcia.....	49
4.2 Wykorzystywane formy wsparcia.....	51
4.3 Struktura demograficzna osób korzystających z poszczególnych form wsparcia.....	58
5 Ocena jakości udzielonego wsparcia.....	62
5.1 Ogólna ocena wsparcia przez uczestników.....	62
5.2 Ocena dopasowania wsparcia do potrzeb uczestników.....	67
5.3 Odsetek osób otrzymujących ofertę pracy / stażu / nauki /przygotowania zawodowego.....	71
5.4 Jakość ofert pracy.....	73
5.5 Jakość ofert stażu.....	78
5.6 Jakość ofert szkoleń.....	85
6 Skuteczność i trwałość udzielonego wsparcia.....	87
6.1 Wskaźniki kształcenia.....	89

6.2	Wskaźniki zatrudnienia	91
	Doświadczenie zawodowe i sposób znalezienia stażu	95
	Subiektywne oceny skuteczności	96
6.3	Wskaźniki dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej.....	98
6.4	Inne efekty udziału w projekcie.....	99
7	Dopasowanie wsparcia do potrzeb pracodawców.....	103
7.1	Ocena form wsparcia przez pracodawców	103
7.2	Ocena współpracy z PUP, OHP i beneficjentami projektów konkursowych	107
8	Ocena instytucjonalnego wymiaru wdrażania wsparcia.....	109
8.1	Doświadczenie instytucji w realizacji podobnych projektów	109
8.2	Bariery w realizacji wsparcia	111
	8.2.1 Problemy z rekrutacją uczestników	111
	8.2.2 Pozostałe bariery w realizacji projektów	115
9	Wnioski i rekomendacje	120
9.1	Szczegółowe wnioski	120
	9.1.1 Rekrutacja i struktura demograficzna uczestników projektu.....	120
	9.1.2 Formy wsparcia.....	121
	9.1.3 Jakość udzielonego wsparcia.....	122
	9.1.4 Skuteczność i trwałość udzielonego wsparcia	124
	9.1.5 Dopasowanie wsparcia do potrzeb pracodawców	124
	9.1.6 Instytucjonalny wymiar wdrażania wsparcia	125
9.2	Zidentyfikowane wyzwania.....	126
9.3	Rekomendacje	129
	Załącznik A. Realizacja badania CATI uczestników wsparcia.....	143
	Załącznik B. Realizacja badania CAWI koordynatorów wsparcia	145
	Załącznik C. Realizacja badań jakościowych	146

Spis wykresów

Wykres 1. Stopa bezrobocia według grup wieku w Polsce i w Unii Europejskiej	20
Wykres 2. Udział osób NEET według grup wieku, w Polsce i Unii Europejskiej	21
Wykres 3. Udział osób NEET wśród osób młodych w podziale na wiek i płeć, w Polsce i w Unii Europejskiej	22
Wykres 4. Osoby NEET w wieku 25-29 w Polsce, w podziale na osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo	23
Wykres 5. Struktura wykształcenia osób NEET w wieku 15-29 lat, w Polsce i Unii Europejskiej, w podziale na płeć, 2017 r.	24
Wykres 6. Stan wdrażania programu PO WER według źródła środków i poddziałań na dzień 30.04.2018 r.	27
Wykres 7. Udział środków EFS i YEI (w mld PLN) w poszczególnych etapach wdrażania programu PO WER na dzień 30.04.2018 r.	28
Wykres 8. Stan wdrażania środków YEI i EFS w poszczególnych państwach członkowskich względem całej kwoty zaplanowanych środków na dzień 30.06.2018 r.	29
Wykres 9. Struktura uczestników według płci	31
Wykres 10. Liczba osób bezrobotnych w wieku do 30 r.ż. w latach 2015-2017 (tys.)	32
Wykres 11. Napływ i odpływ z bezrobocia osób do 30 r.ż. w 2017 r.	32
Wykres 12. Struktura uczestników według wieku	34
Wykres 13. Struktura uczestników według wykształcenia	36
Wykres 14. Struktura uczestników według miejsca zamieszkania	37
Wykres 15. Struktura uczestników według statusu na rynku pracy	40
Wykres 16. Odsetek wielokrotnych uczestników PO WER w podziale według cech społeczno-demograficznych	41
Wykres 17. Czy mieli Państwo więcej chętnych do udziału w projekcie niż dostępnych miejsc?	42
Wykres 18. Odsetek koordynatorów oceniających, że wsparcie w projekcie PO WER trafia przede wszystkim do osób najbardziej go potrzebujących	42
Wykres 19. Co spowodowało, że zdecydował/a się Pan/i starać o dotację na prowadzenie działalności gospodarczej?	46
Wykres 20. Czy możliwość otrzymania dotacji była głównym powodem Pana/Pani rejestracji w urzędzie pracy?	46
Wykres 21. Odsetek uczestników korzystających z poszczególnych form wsparcia	52
Wykres 22. Odsetek uczestników korzystających z doradztwa zawodowego lub /i pośrednictwa pracy	54
Wykres 23. Odsetek uczestników korzystających ze szkolenia/kursu lub / i stażu/praktyki	54

Wykres 24. Odsetek uczestników korzystających z poszczególnych form wsparcia według źródła finansowania	55
Wykres 25. Odsetek uczestników korzystających z poszczególnych form wsparcia według płci	56
Wykres 26. Przeciętny czas wsparcia wg podmiotów aktywizujących (w dniach)	57
Wykres 27. Przeciętna liczba form wsparcia wg podmiotów aktywizujących	57
Wykres 28. Średni czas wsparcia w dniach (słupki) oraz liczba uczestników (linie ciągłe) wg miesiąca rozpoczęcia projektu	58
Wykres 29. Struktura wykształcenia korzystających z poszczególnych form wsparcia wg podmiotów aktywizujących	59
Wykres 30. Struktura wieku korzystających z poszczególnych form wsparcia wg podmiotów aktywizujących	60
Wykres 31. Odsetek osób zadowolonych z udziału w projekcie wg podmiotów aktywizujących	62
Wykres 32. Odsetek osób zadowolonych z poszczególnych form wsparcia oferowanych przez PUP (odpowiedzi 4-5)	63
Wykres 33. Odsetek osób zadowolonych z poszczególnych form wsparcia oferowanych przez OHP (odpowiedzi 4-5)	64
Wykres 34. Odsetek osób zadowolonych z poszczególnych form wsparcia oferowanych w projektach konkursowych (odpowiedzi 4-5)	64
Wykres 35. Odsetek ofert pracy spełniających wskaźniki jakości ofert pracy	75
Wykres 36. Rodzaj umowy oferowanej przez pracodawców	76
Wykres 37. Odsetek ofert pracy o charakterze zmianowym według podmiotu aktywizującego i wykształcenia uczestników	77
Wykres 38. Odsetek ofert staży pozytywnie ocenionych w poszczególnych wymiarach	80
Wykres 39. Odsetek uczestników, którzy po zakończeniu stażu otrzymali ofertę pracy u tego samego pracodawcy	81
Wykres 40. Odsetek osób, które deklarowały, że staż pomógł im w znalezieniu stałej pracy	82
Wykres 41. Odsetek ofert szkoleń pozytywnie ocenionych w poszczególnych wymiarach	85
Wykres 42. Status uczestników projektu w lipcu roku 2018, względem roku zakończenia udziału w projekcie.	87
Wykres 43. Status uczestników projektu, którzy zakończyli udział w okresie 07.2016-06.2017, w 6 miesięcy po zakończeniu udziału oraz w rok do dwóch lat po zakończeniu udziału (w lipcu 2018 roku).	88
Wykres 44. Odsetek osób kształcących się w lipcu 2018 wg charakterystyk uczestników	89
Wykres 45. Odsetek osób kształcących się w lipcu 2018 wg form wsparcia i podmiotów aktywizujących	90
Wykres 46. Odsetek osób pracujących wg charakterystyk uczestników	91
Wykres 47. Odsetek osób pracujących wg form wsparcia i podmiotów aktywizujących	92

Wykres 48. Odsetek osób pracujących wg doświadczenia zawodowego oraz podstawowych formy wsparcia	96
Wykres 49. Oceny skuteczności form wsparcia według uczestników i koordynatorów	97
Wykres 50. Odsetek osób prowadzących własną działalność gospodarczą wg charakterystyk uczestników	98
Wykres 51. Odsetek osób prowadzących działalność gospodarczą wg form wsparcia, w ramach projektów PUP	99
Wykres 52. Oceny wpływu projektu na umiejętności i motywację według płci	100
Wykres 53. Średnia ocena z siedmiu efektów projektów (vide Wykres 52) wg charakterystyk uczestników	100
Wykres 54. Ocena wpływu projektu na zdobywanie wiedzy i umiejętności wg form wsparcia (lewa oś) i częstość wykorzystywania form wsparcia (prawa oś) wg podmiotów aktywizujących	101
Wykres 55. Doświadczenie koordynatorów w projektach aktywizacji osób młodych	109
Wykres 56. Źródło finansowania wcześniejszych projektów	109
Wykres 57. Odsetek projektów realizowanych w partnerstwie w podziale wg instytucji i źródła finansowania	110
Wykres 58. Partnerzy w projektach konkursowych	110
Wykres 59. Występowanie problemów z rekrutacją uczestników w opinii koordynatorów projektów	111
Wykres 60. Średnia waga problemów z rekrutacją w 5-stopniowej skali	111
Wykres 61. Na czym polegały problemy z rekrutacją? (% wskazań wszystkich koordynatorów)	113
Wykres 62. Przyczyny niskiego zainteresowania grup docelowych	115
Wykres 63. Grupy docelowe, których najczęściej dotyczyły problemy z rekrutacją	115
Wykres 64. Inne problemy w realizacji projektów (% wskazań wszystkich koordynatorów)	117

Spis tabel

Tabela 1. Liczba uczestników kończących wsparcie w poszczególnych latach działania PO WER.....	26
Tabela 2. Porównanie grup docelowych według 4 schematów działań w ramach Osi Priorytetowej I PO WER	26
Tabela 3. Szczegółowy stan wdrażania programu PO WER na dzień 30.04.2018 r.	28
Tabela 4. Struktura osób młodych zarejestrowanych w PUP wg stanu na koniec 2015, 2016 i 2017 r.	33
Tabela 5. Odsetek uczestników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej według definicji PO WER	38
Tabela 6. Czas trwania i wymagany okres zatrudnienia wybranych form wsparcia.....	50
Tabela 7. Odsetek osób, które otrzymały konkretną ofertę stażu / rozpoczęcia pracy / przygotowania zawodowego / uczenia się.....	71

Tabela 8. Odsetek osób, które przyjęły otrzymaną lub znaną ofertę stażu / pracy / przygotowania zaw. / uczenia się.....	73
Tabela 9. Odsetek osób, które przerwały rozpoczęty staż, przygotowanie zawodowe, naukę lub pracę.....	73
Tabela 10. Wymiary jakości ofert pracy	74
Tabela 11. Wskaźniki jakości ofert pracy	78
Tabela 12. Wymiary jakości ofert stażu.....	79
Tabela 13. Wskaźniki jakości ofert stażu	84
Tabela 14. Wymiary jakości ofert szkoleń	85
Tabela 15. Wskaźniki jakości ofert szkoleń.....	86
Tabela 16. Ilorazy szans bycia pracującym w momencie przeprowadzania badania CATI dla uczestników projektów PUP.....	94
Tabela 17. Wnioski i rekomendacje.....	132

Najważniejsze wyniki raportu

- **233 tys. osób** wzięło udział w projektach aktywizacji zawodowej w ramach PO WER między styczniem 2016 roku a kwietniem 2018 roku.
- **87%** uczestników **było aktywizowanych przez PUP**.
- **2/3** uczestników **skorzystało ze staży i praktyk**. Była to najczęściej stosowana forma wsparcia fakultatywnego.
- **OHP oferowały najbardziej kompleksowe wsparcie** - średnio uczestnik projektów OHP otrzymywał **11** form wsparcia wobec **4,7** w projektach konkursowych i **2,4** w projektach PUP.
- **84% uczestników** w trakcie udziału w projektach **otrzymało lub znalazło samodzielnie ofertę pracy, stażu, przygotowania zawodowego lub dalszej nauki**. Wśród osób, które nie uzyskały takiej oferty, co trzecia uzyskała dotację na założenie działalności gospodarczej.
- **84% ofert pracy** otrzymanych przez uczestników **było w formie umowy o pracę**. Większość z nich stanowiły umowy na czas określony.
- **84% osób pracowało lub uczyło się w momencie przeprowadzenia badania, czyli** od 3 miesięcy do 2,5 roku po zakończeniu projektu. Wraz z upływem czasu od zakończenia udziału w projekcie wzrasta odsetek osób pracujących, a maleje uczących się.
- **Odsetek osób pracujących wśród mężczyzn był o 9 pp. wyższy niż wśród kobiet**.
- **2/3 koordynatorów sygnalizowało problemy z rekrutacją odpowiednich kandydatów do udziału w projektach**. Był to najczęściej zgłaszany problem uniemożliwiający sprawną realizację projektów. Szczególnie często taki problem wskazywali koordynatorzy **projektów OHP (84%)**.
- **Przyczyną niskiego zainteresowania** uczestnictwem w projektach był przede wszystkim **ogólny brak motywacji, zbyt niskie stypendium oraz łatwość znalezienia lepiej płatnej pracy**.
- **Wsparcie PUP jest nierównomiernie rozłożone w ciągu roku** - rodzaj wsparcia uzależniony jest od daty przystąpienia do projektu. W późniejszych miesiącach roku uczestnicy otrzymują krótsze wsparcie lub nie otrzymują go wcale i czekają na uruchomienie środków w kolejnym roku.
- **43% ubiegających się o dotacje deklarowało, że zarejestrowały się w urzędzie pracy tylko w celu uzyskania dotacji**. Część z tych osób dobrowolnie rezygnuje z pracy, aby móc ubiegać się o dotację.
- Realizatorzy projektów przy implementacji projektów **w niewielkim stopniu wykorzystują możliwości, jakie dają dane administracyjne (np. ZUS, CESAR)**.

Streszczenie

Niniejszy raport przedstawia wyniki ewaluacji wsparcia w ramach Osi Priorytetowej I PO WER, skierowanego do osób w kategorii NEET¹, tj. niepracujących oraz niekształcących i nie szkolących się, w grupie wieku 15-29 lat. W ramach niniejszego badania analizą objęto ok. 225 tys. osób, które zakończyły udział w projektach od początku 2016 roku do kwietnia 2018 roku. Uczestnicy projektów z 2015 roku byli przedmiotem zainteresowania I raportu tematycznego z grudnia 2015 roku².

Raport opiera się na analizie bazy danych odbiorców wsparcia otrzymanej od MliR oraz informacji zebranych od głównych interesariuszy projektów. Badania uczestników wsparcia obejmowały ankiety telefoniczne (1490 wywiadów CATI) oraz wywiady grupowe (4 wywiady FGI). Badania koordynatorów projektów obejmowały ankietę internetową (517 wywiadów CAWI) oraz wywiady grupowe (4 wywiady FGI). Opinie przedstawicieli WUP zebrano w trakcie 4 wywiadów telefonicznych. Z pracodawcami przeprowadzono 16 wywiadów pogłębionych (IDI). Wstępne wnioski i rekomendacje przedyskutowano w czasie warsztatów eksperckich z przedstawicielami instytucji odpowiedzialnych za koordynację i wdrażanie interwencji oraz przedstawicielami pracodawców.

Od roku 2015 stopa bezrobocia na polskim rynku pracy znacząco spadła – w szczególności wśród osób młodych. W okresie do pierwszego kwartału roku 2018, wśród osób w wieku 15-24 spadek ten wyniósł 12 pp. do poziomu 12%, zaś w grupie wieku 25-29 - 6 pp. do poziomu 5%. W obu przypadkach poziom bezrobocia w I kw. 2018 roku był niższy niż średnio w Unii Europejskiej, natomiast w I kw. 2015 stopa bezrobocia osób młodych w Polsce była powyżej średniej w UE. Równocześnie sytuacja osób poniżej 30. roku życia, które nie pracują i nie uczą się (z tzw. kategorii NEET) zmienia się bardzo powoli – tak w Polsce jak i poza nią. Udział osób w kategorii NEET jest wyższy wśród kobiet i nierówność ta jest szczególnie wyraźna w Polsce wśród osób w wieku 25-29 lat. W ciągu ostatnich dwóch lat różnice te uległy dalszemu pogłębieniu, także w grupie wieku 15-24. Wyższy odsetek osób niepracujących i nieuczących się wśród kobiet niż wśród mężczyzn wynika głównie z wyższej nieaktywności zawodowej kobiet. Znacząca poprawa sytuacji na rynku pracy spowodowała, że grupa docelowa ewaluowanego wsparcia obejmuje w coraz większym zakresie „trudnych klientów”, osoby długotrwale bezrobotne, bez doświadczenia zawodowego, osoby bez kwalifikacji zawodowych i/lub o niskiej motywacji.

Wsparcie osób młodych w ramach Osi Priorytetowej I PO WER udzielane jest w ramach trzech rodzajów projektów o różnej specyfice: realizowanych przez powiatowe urzędy pracy (86,7% uczestników), realizowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy (2,6% uczestników) oraz projektów konkursowych (10,7% uczestników), wybieranych przez WUP i MRPiPS, a realizowanych przez różne instytucje rynku pracy. Projekty różnią się ze względu na grupę docelową, ale także sposób ich wdrażania. Urzędy pracy w ramach PO WER udzielają wsparcia osobom bezrobotnym w wieku 18-29 lat. Działania urzędów pracy reguluje *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, a projekty PO WER są alternatywnym dla Funduszu Pracy

¹ NEET - (ang.) Not in Education, Employment or Training (osoby poza systemem edukacji oraz rynkiem pracy). Do grupy tej należą zarówno młodzi bezrobotni, poszukujący pracy, jak również osoby z różnych przyczyn bierne zawodowo, m.in. z powodu obowiązków rodzinnych, choroby i niepełnosprawności lub zniechęcenia do poszukiwania pracy.

² IBS, IMAPP i IQS (2015). Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. I Raport Tematyczny.

źródłem finansowania tych działań. Struktura uczestników projektów PUP była w wielu wymiarach zbliżona do struktury ogółu młodych bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Zwraca jednak uwagę wyższy odsetek osób z wyższym wykształceniem oraz niższy osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym wśród uczestników projektów. Projekty OHP kierowane są przede wszystkim do młodzieży w wieku 15-24 lata, znajdującej się w szczególnie trudnej sytuacji społecznej i zawodowej. Znaczący odsetek stanowiły osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, osoby z niepełnosprawnością oraz pochodzące z gospodarstw domowych, w których żadna z osób dorosłych nie pracuje. Projekty konkursowe skierowane są do osób biernych i bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP w wieku 15-29 lat. Wśród uczestników dominowały osoby w wieku 18-24 lata, z wykształceniem średnim, relatywnie rzadko pochodzące ze środowisk defaworyzowanych. Większy niż w innych projektach był natomiast udział osób z niepełnosprawnościami. Projekty OHP i większość konkursowych ma charakter modułowy. Uczestnicy rekrutowani są do konkretnego projektu i następnie realizują po kolei przewidziane w projekcie moduły wsparcia.

Inny charakter projektów znajduje też odzwierciedlenie w różnicach w kompleksowości wsparcia. Projekty realizowane przez OHP oraz projekty konkursowe są bardziej kompleksowe niż projekty PUP – większość uczestników otrzymuje wsparcie zarówno w postaci szkolenia, jak i stażu, podczas gdy urzędy pracy oferują przeważnie tylko jedną fakultatywną formę wsparcia. Spowodowane jest to sposobem oceny urzędów pracy, który premiuje wysoką efektywność zatrudnieniową liczoną oddzielnie dla każdej formy wsparcia.

Projekty różnią się także dostępnymi formami wsparcia. Szkolenia i staże dostępne są w projektach wszystkich instytucji. Urzędy pracy oferują inne fakultatywne formy wsparcia rzadko dostępne lub niedostępne w projektach OHP i konkursowych: dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, bony na zasiedlenie, bony szkoleniowe i bony stażowe. Natomiast projekty OHP i konkursowe często oferują doradztwo psychologiczne i edukacyjno-zawodowe, niedostępne w urzędach pracy.

Katalog form wsparcia dostępnych w ramach *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jest jednak często zawężany przez urzędy pracy planujące projekty w ramach PO WER. Projekty często nie przewidują możliwości użycia niektórych form wsparcia. Finansowanie PO WER obwarowane jest dodatkowymi ograniczeniami/wymaganiami w porównaniu do środków z Funduszu Pracy, z czego wynika wybór do finansowania z PO WER form wsparcia łatwiejszych do rozliczenia. Projekty OHP planowane są centralnie przez Komendę Główną ze szczegółowym określeniem przewidzianych form wsparcia, natomiast w projektach konkursowych beneficjent określa, które formy wsparcia wykorzysta spośród form dopuszczonych przez WUP.

Dodatkowym problemem jest nierównomiernie rozłożenie wsparcia w urzędach pracy w ciągu roku - rodzaj wsparcia uzależniony jest od daty przystąpienia do projektu. W późniejszych miesiącach roku uczestnicy otrzymują krótsze wsparcie lub nie otrzymują go wcale i czekają na uruchomienie środków w kolejnym roku. Sezonowość wsparcia spowodowana jest prawdopodobnie dostępnością środków i sposobem rozliczania projektów przez urzędy pracy – z wypowiedzi przedstawicieli urzędów pracy wynika, że wsparcie PO WER często realizowane jest w ujęciu rocznym, co oznacza, że środki finansowe z tego źródła muszą zostać rozliczone do końca roku kalendarzowego.

Większość uczestników projektów zakończonych w latach 2016-2017 oraz w I kw. roku 2018 była w momencie przeprowadzenia ankiety osobami pracującymi (79%). Wskaźnik ten był niewiele niższy wśród osób w trudnej sytuacji społecznej i wyniósł 77%. Ponadto, co piąta osoba uczyła się w szkole lub na studiach

(20%), a 13% badanych łączyło naukę z pracą. 11% uczestników projektów prowadziło działalność gospodarczą. Łącznie 84% wszystkich osób uczyło się lub pracowało w dniu przeprowadzenia badania. W niniejszym raporcie wskaźniki zatrudnienia dotyczą pomiarów zrealizowanych w okresie od 3 miesięcy do 2,5 roku po zakończeniu projektu przez uczestników. Analiza sytuacji populacji analogicznej do tej objętej III badaniem wskaźnikowym (populacja osób, które zakończyły wsparcie w okresie 07.2016-06.2017) pokazuje, że wraz z upływem czasu od interwencji wzrósł odsetek osób pracujących oraz spadł odsetek kształcących się, natomiast odsetek prowadzących własną działalność gospodarczą utrzymał się na niezmiennym poziomie.

Wartości wskaźników zatrudnienia różnią się w zależności od instytucji realizującej projekt i formy wsparcia. Wśród uczestników projektów PUP największy odsetek zatrudnionych jest wśród osób, które otrzymały dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub bony na zasiedlenie - ponad 90%. W projektach OHP najwyższe wskaźniki zatrudnienia - ok. 90% - osiągnęli odbiorcy wsparcia w formie doradztwa edukacyjno-zawodowego i porad prawnych. Były to jednocześnie jedne z rzadziej stosowanych form wsparcia w tych projektach. W projektach konkursowych wszystkie stosowane formy wsparcia charakteryzowały się podobnymi wskaźnikami zatrudnienia wśród odbiorców - w przedziale 69-75%. Staże i praktyki wiążą się z wyższym odsetkiem osób zatrudnionych głównie wśród osób bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego w porównaniu do osób z doświadczeniem co najmniej 6 miesięcy i wśród tych, którzy ofertę stażu znaleźli sami w porównaniu do osób, które otrzymały ofertę stażu z urzędu pracy.

Odsetek osób pracujących po uczestnictwie w projektach jest niższy wśród kobiet. Może być to związane z różnicami w rodzaju wsparcia udzielanego kobietom i mężczyznom - kobiety częściej korzystają ze staży (76% wobec 51% mężczyzn) a mężczyźni – ze szkoleń (25% wobec 13% kobiet) oraz dotacji (19% wobec 10% kobiet). Jedną z przyczyn rzadszego uzupełniania kwalifikacji przez kobiety jest mniejszy wybór dostępnych dla nich szkoleń. Oferta szkoleń dla kobiet jest ograniczona z powodu nakładania na część szkoleń wymogu walidacji zdobytych kwalifikacji w formie np. certyfikatu – a wiele szkoleń popularnych wśród kobiet nie spełnia tego wymogu w interpretacji WUP. Znajduje to odzwierciedlenie w mniejszym uczestnictwie kobiet w szkoleniach oraz w niższej ocenie wpływu szkoleń na umiejętności i motywację przez kobiety - mimo że pozostałe formy wsparcia kobiety oceniły w tym wymiarze lepiej niż mężczyźni.

W badaniach ankietowych uczestnicy deklarowali bardzo wysoki ogólny poziom zadowolenia z udziału w projekcie, niezależnie od rodzaju podmiotu aktywizującego. Zdecydowana większość uczestników (84%) w trakcie udziału w projektach otrzymała lub znalazła samodzielnie ofertę pracy, stażu, przygotowania zawodowego lub dalszej nauki, z czego 88% ofert została zaakceptowana. Wśród osób, które nie uzyskały takiej oferty, co trzecia uzyskała dotację na założenie działalności gospodarczej. Jednocześnie, odsetek osób odrzucających otrzymaną ofertę pracy, stażu, przygotowania zawodowego lub nauki był niewielki. Osoby, które rozpoczęły daną formę aktywizacji, rzadko decydowały się ją przerwać.

Mimo pozytywnej oceny dostosowania wsparcia do indywidualnych potrzeb uczestników, uzyskanej w badaniach ilościowych, w badaniach jakościowych zidentyfikowano poważne wyzwania w tym zakresie. Dotyczą one trzech kwestii. Pierwszą jest mechanizm podziału środków na formy wsparcia jeszcze przed przeprowadzeniem indywidualnej diagnozy potrzeb uczestników i przygotowaniem Indywidualnych Planów Działania (IPD). Problem ten dotyczy nie tylko projektów PUP, ale również projektów OHP i konkursowych. Ogranicza to możliwość elastycznego dopasowania form wsparcia do indywidualnych potrzeb

zdiagnozowanych w ramach IPD. Drugą kwestią jest tematyka dostępnych szkoleń – szczególnie w przypadku projektów konkursowych, uczestnicy wskazywali, że tematy szkoleń były z góry ustalone już w momencie rekrutacji do projektu i nie mieli oni możliwości elastycznego wyboru szkolenia, które w największym stopniu odpowiadało na ich indywidualne potrzeby. Trzeci problem dotyczył projektów PUP, w których uczestnicy nie mieli możliwości skorzystania ze wsparcia bardziej kompleksowego, np. w postaci kursu zawodowego i zgodnego z jego tematyką krótkiego stażu.

Aktywizowani przez PUP najlepiej oceniali formy wsparcia, które dawały im duży wpływ na decyzje o ostatecznym przeznaczeniu środków: boni szkoleniowy, boni na zasiedlenie oraz dotację na założenie działalności gospodarczej. Uczestnicy byli bardzo zadowoleni również z udziału w najpopularniejszych formach wsparcia pogłębionego: stażach oraz szkoleniach/kursach. Wskazywali jednocześnie na aspekty wymagające poprawy, m.in.: zbyt niski poziom stypendium stażowego, brak możliwości podjęcia legalnej pracy dorywczej podczas stażu, brak możliwości sfinansowania z dotacji ważnych biznesowo wydatków, długi czas między złożeniem wniosku a podpisaniem umowy o dotację.

Uczestnicy projektów OHP szczególnie wysoko oceniali kursy zawodowe i staże oraz wsparcie doradcze. Uczestnicy bardzo dobrze oceniali również unikatową dla OHP formę wsparcia w postaci warsztatów kreowania wizerunku i usług stylisty, które były ukierunkowane na zmianę wizerunku uczestników na bardziej profesjonalny, m.in. poprzez zakup stroju biznesowego, wizytę u fryzjera czy u kosmetyczki. Największymi minusami otrzymanego wsparcia według osób aktywizowanych przez OHP były: zbyt długi czas od rekrutacji do uruchomienia projektu, zbyt małe skondensowanie zaplanowanych działań w czasie, brak ubezpieczenia NFZ w trakcie projektu oraz brak stypendium w pierwszej fazie realizacji projektu.

W badaniu ilościowym uczestnicy projektów konkursowych deklarowali największe zadowolenie z udziału w kursach i szkoleniach oraz stażach, czyli w dwóch formach wsparcia pogłębionego obecnych niemal we wszystkich projektach. W wywiadach jakościowych wskazywano natomiast na brak wysokiej jakości wsparcia psychologicznego lub coachingowo-mentoringowego.

W ocenie koordynatorów, jednym z największych problemów uniemożliwiających sprawną realizację projektów były trudności z rekrutacją i utrzymaniem uczestników. Można wyróżnić trzy rodzaje przyczyn tego problemu. Po pierwsze, kwestie finansowe - niskie stypendia stażowe (ok. 1000 zł brutto) i brak możliwości podjęcia legalnej pracy dorywczej w trakcie trwania stażu oraz, w przypadku projektów OHP i konkursowych, brak stypendium w początkowym okresie projektów i brak ubezpieczenia zdrowotnego NFZ lub niewystarczający zakres ubezpieczenia. Brak dostępu do publicznej opieki zdrowotnej był szczególnie dużą barierą dla osób z niepełnosprawnościami, co jeszcze bardziej utrudniało rekrutację takich osób. Po drugie, problemy organizacyjne - długi czas oczekiwania od momentu rekrutacji do momentu uruchomienia projektu oraz przeciągające się procedury o udzielenie zamówień publicznych na realizację poszczególnych form wsparcia. Po trzecie, niska motywacja uczestników projektów oraz, paradoksalnie, dobra sytuacja na rynku pracy.

Opinie uczestników i koordynatorów wsparcia zostały uzupełnione o perspektywę pracodawców, którzy w ramach wsparcia PO WER przyjmowali na staż lub zatrudniali osoby młode. Najczęstszą formą współpracy z instytucjami rynku pracy była organizacja staży, czyli najmniej kosztowna i najbardziej elastyczna forma wypełniania zapotrzebowania na pracowników. Pozostałe formy wsparcia stosowane były rzadko.

Pracodawcy pozytywnie oceniali współpracę z PUP, OHP i beneficjentami projektów konkursowych, jednak wydaje się, że współpraca ta polegała w głównej mierze na obsłudze pracodawców w zakresie realizacji poszczególnych form wsparcia. Brakowało partnerskiej, bardziej kompleksowej i długofalowej współpracy, która dawałaby pracodawcom możliwość wpływania na przygotowanie zawodowe – w formie dodatkowych kursów lub szkoleń - kierowanych do nich osób bezrobotnych. W odniesieniu do współpracy z PUP, pracodawcy zwracali też uwagę na uciążliwe procedury związane z aplikowaniem o realizację poszczególnych form wsparcia. Sygnalizowali również problem niskiego stypendium stażowego, które sprawia, że maleje zainteresowanie tą formą wsparcia wśród osób młodych.

Ogólnie, opinie pracodawców o stażystach były pozytywne, co może wynikać z faktu, że pracodawcy mają dość duży wpływ na wybór osób, które realizują u nich staż. Pracodawcy mają natomiast niewielki wpływ na termin rozpoczęcia stażu, co związane jest z opisaną wcześniej sezonowością wsparcia udzielanego w ramach PO WER – nabory na staż często ogłaszane są raz w roku, więc pracodawcy muszą dostosowywać się do tego terminu. Pomimo tych utrudnień, większość badanych pracodawców zamierza kontynuować współpracę z podmiotami realizującymi projekty PO WER i w dalszym ciągu korzystać z oferowanych form wsparcia.

Summary

This report presents the evaluation of the effectiveness and implementation of the Operational Programme Knowledge Education Development (OP KED), which is targeted at supporting young people aged 15-29 who are neither in employment, education nor in training (the so-called NEET category)³. This study considers approx. 225 thousand people who concluded their participation in the OP KED projects between the beginning of 2016 and April 2018. Participants of projects finished in 2015 were covered by the first thematic report from December 2015.⁴

The report is based on the analysis of data on Programme participants provided by the Ministry of Investment and Economic Development (MIED) and of information collected from the main project stakeholders. The study among Programme participants comprised of phone interviews (1490 CATI surveys) and group interviews (4 FGI interviews). The study among project coordinators comprised an online survey (517 CAWI interviews) and group interviews (4 FGI interviews). Moreover, the opinions of Regional Labour Offices (RLO) representatives were collected over 4 telephone interviews. Finally, 16 in-depth interviews (IDI) were conducted with employers. Preliminary conclusions and recommendations were discussed during expert workshop with representatives of institutions responsible for the coordination and implementation of the support, as well as with representatives of the employers.

Since 2015, the unemployment rate in the Polish labor market has significantly decreased - in particular among young people. By the first quarter of 2018, among people aged 15-24 it decreased by 12 pp. (to the level of 12%), and among those aged 25-29 it decreased by 6 pp. (to the level of 5%). In both cases, the level of

³ The group consists of unemployed youth seeking work, as well as those who are currently inactive in the labour market for any reason, such as: due to family responsibilities, illness, disability or lack of motivation.

⁴ IBS, IMAPP i IQS (2015). The Impact of the Support Offered to Young People under the Operational Programme Knowledge Education Development. I Thematic Report.

unemployment in the first quarter of 2018 was lower than the average in the European Union, while in the first quarter of 2015 the youth unemployment rate in Poland was above the EU average. At the same time, the situation of people under 30 who are not in work, education or training (the so-called NEET category) changed much less - both in Poland and across EU. The share of people in the NEET category is higher among women and this inequality is particularly pronounced in Poland among people aged 25-29. Over the past two years, these differences have deepened further, also within the 15-24 age group. The higher share of NEETs among women than among men is mainly due to the higher inactivity rate of women. The overall improvement in the labour market situation has shifted the target group of the projects toward youth more difficult to help, i.e. the long-term unemployed and without work experience, people without professional qualifications and those with low motivation.

The OP KED support for young people is provided through three types of projects, with different characteristics: those coordinated by Local Labour Offices (LLOs – 86.7% of participants), those coordinated by Voluntary Labour Corps (VLCs – 2.6% of participants) and those coordinated by RLOs or the Ministry of Family, Labour and Social Policy (RLO/MFLSP – 10.7% of participants). The latter projects were conducted by various labour market institutions. The projects varied in terms of the target groups, but also in the way they were implemented. LLOs targeted their support to the unemployed people aged 18-29. The activities of LLOs are regulated by the *Act on promotion of employment and labor market institutions*, whereas OP KED projects constitute a source of funding for these activities alternative to the Unemployment Fund. Structure of project participants in the LLOs was in many dimensions similar to the structure of all young unemployed registered in employment offices. However, the participant population included a higher share of people with higher education and lower of people with lower secondary or primary education than the overall population of young unemployed. VLC projects are targeted primarily to youth aged 15-24 in a particularly difficult social situation. Large part of this group consisted of people with lower secondary education, with disabilities or from households with no working adults. Finally, the RLO and MFLSP projects are targeted at inactive or unemployed youth aged 15-29 and not registered in any LLO. The participants were mostly aged 18-24, with secondary education, relatively rarely from disadvantaged backgrounds, but relatively often with disabilities. VLC projects and most of the RLO/MFLSP projects are modular. Participants are recruited for a specific project and then carry out the specific modules included in the project.

The differences between the projects is also reflected in the complexity of the provided support. Projects implemented by VLCs, RLOs and MFLSP are more comprehensive than LLO projects, with most participants receiving support in the form of both training and internships, while the LLOs typically offer only one optional form of support. This stems from the evaluation criteria of the LLOs that reward high employability effectiveness calculated separately for each form of support.

Projects also differ in the range of available forms of support. Training and internships are available in all types of projects. LLOs also offer optional forms of support that are rarely or never available in VLC, RLO or MFLSP projects: subsidies for starting own business, relocation vouchers, training vouchers, and internship vouchers. On the other hand, non-LLO projects often offer psychological as well as educational and vocational counseling, unavailable through LLOs.

The range of forms of support available under the *Act on promotion of employment and labor market institutions* is often narrowed down by LLOs conducting projects under OP KED. OP KED funding is subject to

additional restrictions / requirements compared to funds from the Unemployment Fund, which results in priority given to forms of support that are easier to settle. VLC projects are planned centrally by the VLC Headquarters with a detailed specification of the planned support forms. In the RLO projects, the project beneficiary decides on which forms they will apply.

The uneven distribution of support activities across a year in LLOs is problematic – the manner of support depends on the date of entering a project. In the later months of the year, participants receive shorter support or do not receive it at all and are waiting for the funds to be launched in the following year. The seasonality of the support is probably influenced by fund availability and the way projects have to be documented by the LLOs – the OP KED support is typically formally realized in yearly intervals, thus requiring the funds to be settled by the end of the calendar year.

The majority of participants who finished participation in years 2016-2017 or the first quarter of 2018 were employed or self-employed at the time of this study (79%). This indicator was slightly lower among people in a difficult social situation and amounted to 77%. In addition, every fifth participant studied at school or college (20%), and 13% of those surveyed combined their studies with work. 11% of project participants were self-employed. In total, 84% of all participants were learning or employed on the day of the study. Employment rates in this report are measured at the moment of conducting the CATI survey, i.e. from 3 months to 2.5 years after the participants finished the projects. The comparison of the outcomes for population analogous to that studied in the III Indicator Study shows that with the passage of time since the projects end, the share of employed participants increased, the share of students decreased, while the share of self-employed remained unchanged.

Employment rates differed across institutions and forms of support. Among the participants of LLO projects, subsidies for starting own business and relocation vouchers marked the highest shares of employed participants – over 90%. In VLC projects, the highest employment rates – around 90% – pertained to education and vocational counseling and to legal advice. At the same time, however, these were forms of support were rarely provided in these projects. In RLO/MFLSP projects, all forms of support evidenced similar employment rates of participants – in the range of 69-75%. Internships and apprenticeships were associated with higher shares of employed mainly among people with no previous work experience (as compared to those with experience of at least 6 months) and among those who found the internship offers themselves (as compared to people who received an internship offer from the institution providing support).

The employment rate after participation in the project is smaller among women. This may be related to the differences in support provided to women and men: women more often receive internships (76% vs. 51% among men), while men more often receive training (25% vs. 13% among women) and subsidies (19% vs. 10% among women). One of the reasons for the less frequent training uptake among women is a limited selection of training courses matched to their preferences. The offer of courses is limited due to an imposed requirement of certificates or other documents validating the qualifications acquired during the courses – a requirement often not met by the courses preferred by female participants as interpreted by the RLOs. This translates into lower participation of women in training, but also into lower assessment of its impact on skills and motivation by women than by men (even though other forms of support are assessed better by women than by men).

The survey participants declared a very high overall level of satisfaction with participation in the project, regardless of the entity offering support. The vast majority of participants (84%) received or found an offer of work, internship, vocational training or further education over the course of the project and 88% of the offers were accepted. Among those who did not receive such an offer, every third received a subsidy for setting up a business. At the same time, the percentage of people rejecting the received offers of work, internship, vocational training or education was small. Those who have taken up a specific form of support rarely decided to drop out before finishing.

Despite the positive assessment of the match of the support to individual needs among the CATI survey participants, the qualitative research has identified major challenges in this respect. They concern three issues. The first is the mechanism of allocating funds to specific forms of support before conducting an individual diagnosis of the participants' needs and preparing the Individual Action Plan (IAP) – which concerns all types of projects. This limits the scope for matching the support forms to individual needs diagnosed under the IAP. The second issue concerns available training courses – especially in the case of RLO and MFLSP projects. Their participants pointed out that the training topics were pre-determined at the time of recruitment to the project, and they did not have the opportunity of flexible choice of training that suited their individual needs most. The third issue concerned LLO projects, in which the participants did not have the opportunity to take advantage of more complex support, e.g. in the form of vocational training combined with a short internship in the same field.

Participants of LLO projects gave the highest ratings to the forms of support that gave them large influence on the final allocation of funds: training vouchers, relocation vouchers and subsidies for setting up a business. Participants were also very satisfied with the most popular forms of in-depth support: internships and training / courses. However, the participants also pointed at the aspects that needed improvement, including: the low level of internship scholarship, lack of possibility to undertake an odd job over the course of an internship, lack of possibility to use the subsidies for financing some of the important business-related expenses, and the long time period between the application submission and the signing of the subsidy agreement.

Participants of VLC projects gave the highest ratings to vocational training and internships as well as advisory support. Participants also rated very highly the VLC-specific form of support of image consultation and stylist services workshops, aimed at changing the image of the participants to a more professional one – e.g. through the purchase of a formal outfit, visiting a hairdresser or a beautician. The biggest drawbacks of the received support according to people activated by VLCs were: too long time period from recruitment to the start of the project, too small compression of scheduled activities in time, lack of National Health Fund insurance during the project and no scholarship in the first phase of the project.

Participants of the RLO and MFLSP projects gave the highest ratings to training and internship – i.e. the two forms of in-depth support present in almost all projects. In qualitative interviews, however, the lack of high quality psychological or coaching-mentoring support was indicated.

According to the coordinators, some of the biggest problems that prevented the efficient implementation of the projects were the difficulties in recruiting and retaining participants. There are three types of causes for this problem. First of all, financial issues are important – low internship scholarships (about PLN 1000 gross), no possibility to undertake odd jobs during the internship and – in the case of VLC, RLO and MFLSP projects –

lack of scholarships in the initial period of projects and lack of National Health Fund insurance or insufficient insurance coverage. The lack of public health insurance was especially problematic for people with disabilities, which made it even more difficult to recruit them. Secondly, organizational problems – long waiting times from the moment of recruitment to project launch and long procedures for awarding public contracts for the implementation of particular forms of support. Thirdly, low motivation of project participants and, ironically, the good situation in the labor market.

The opinions of the participants and coordinators were supplemented with the views of employers who offered internship and subsidized employment as part of the OP KED support. The most common type of cooperation with labor market institutions was the organization of internships, which is the least expensive and the most flexible form of realizing the demand for workers. Other forms of support were rarely used.

Employers positively assessed the cooperation with the LLOs, VLCs and the beneficiaries of RLO and MFLSP projects. However, it seems that this cooperation consisted mainly of providing services to employers in the scope of implementing particular forms of support. The cooperation lacked actual, comprehensive and long-term partnership that would give the employers the opportunity to influence the preparation of the participants (e.g. in the form of additional training) before their internship or work. Employers also pointed at the burdensome procedures related to applying for particular forms of support. They also signaled the problem of a low internship scholarship, which reduces the interest in this form of support among young people.

The employers were generally satisfied with their interns – which might result from the fact that the employers could influence which participants got the internship. On the other hand, employers have little influence on the start date of the internship, which is related to the previously described seasonality of support provided under the OP KED – recruitment is often announced only once a year, so the employers have to adapt to these dates. Despite these difficulties, most of the interviewed employers intend to continue cooperation with entities implementing OP KED projects and to continue to use the forms of support offered.

1 Wprowadzenie i kontekst badania

Niniejszy raport jest drugim z raportów tematycznych zaplanowanych do realizacji w ramach *Badania efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER)*, realizowanego przez konsorcjum IBS, Imapp i IQS na zlecenie Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju. Raport ten obejmuje wsparcie udzielone od początku 2016 roku do kwietnia 2018 roku.

Celem raportu jest prezentacja wyników ewaluacji realizacji wsparcia udzielanego w ramach Osi Priorytetowej I PO WER od 2016 roku do 2018 roku. Raport opiera się na analizie informacji z siedmiu podstawowych źródeł:

- bazy danych o uczestnikach zrealizowanych projektów (baza SL),
- badania CATI uczestników zrealizowanych projektów,
- badania CAWI koordynatorów projektów PUP, OHP i konkursowych ,
- indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracodawcami,
- wywiadów grupowych z przedstawicielami instytucji realizujących projekty,
- wywiadów grupowych z uczestnikami zrealizowanych projektów,
- wywiadów telefonicznych z przedstawicielami wojewódzkich urzędów pracy.

Badania przeprowadzone z uczestnikami projektów (CATI oraz wywiady grupowe) oraz analizy na podstawie bazy SL dotyczyły osób, które udział w projekcie zakończyły między styczniem roku 2016 a kwietniem roku 2018.

Raport składa się z siedmiu rozdziałów oraz podsumowania i rekomendacji. W drugim rozdziale przedstawiono najważniejsze założenia i kontekst interwencji PO WER dla osób młodych. W trzecim rozdziale przedstawiono charakterystykę odbiorców wsparcia wraz z opisem rekrutacji do projektów realizowanych przez poszczególne podmioty. W czwartym rozdziale przedstawiono charakterystykę dostępnych form wsparcia wraz z informacjami o częstotliwości ich stosowania oraz strukturą demograficzną osób z nich korzystających. Rozdział piąty koncentruje się na ocenie jakości wsparcia, przede wszystkim z perspektywy uczestników projektów. W rozdziale szóstym przedstawiono wskaźniki dotyczące efektów realizowanego wsparcia, w tym wskaźniki skuteczności zatrudnieniowej i edukacyjnej. Rozdział siódmy przedstawia ocenę dopasowania wsparcia do potrzeb pracodawców, a ósmy – ocenę instytucjonalnego wymiaru wsparcia, w tym zidentyfikowane najważniejsze bariery w realizacji projektów.

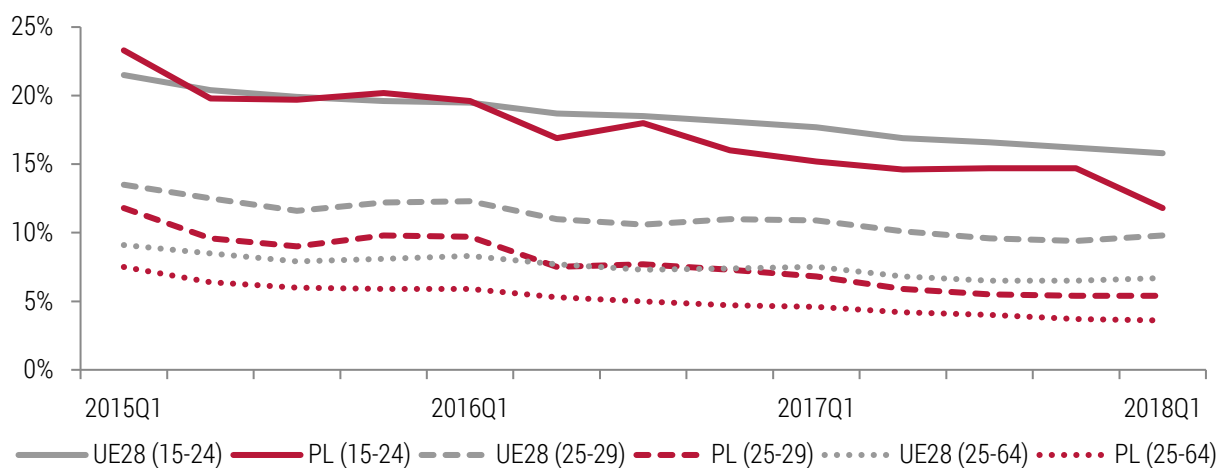
2 Założenia interwencji PO WER dla osób młodych

Celem niniejszego rozdziału jest nakreślenie kontekstu wdrażania interwencji w ramach PO WER dla osób młodych oraz założeń i sposobu wdrażania Osi Priorytetowej I PO WER. W szczególności opisane zostały zmiany, jakie zaszły na polskim i europejskim rynku pracy od czasu I badania tematycznego, czyli w latach 2016-2018. Ponadto opisany został zakres działań prowadzonych w ramach programu PO WER dla osób młodych, w tym rola projektów pozakonkursowych PUP, OHP oraz konkursowych, wraz ze zmianami jakie zaszły w tym zakresie od czasu I badania tematycznego prowadzonego w roku 2015.

2.1 Kontekst wdrażania interwencji

Od roku 2015 stopa bezrobocia na polskim rynku pracy znacząco spadła – w szczególności wśród osób młodych (por. wykres 1). W okresie do pierwszego kwartału roku 2018, wśród osób w wieku 15-24 spadek ten wyniósł 12 pp. (i 6 pp. dla osób w wieku 25-29). Dla porównania, średnio w Unii Europejskiej stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15-24 spadła o 6 pp. (i 4 pp. dla osób w wieku 25-29). Na początku roku 2018 stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15-24 wyniosła w Polsce 12%, zaś dla osób w wieku 25-64 jedynie 4%. W obu przypadkach jest to poziom niższy niż średnio w Unii Europejskiej, ale w dalszym ciągu oznacza to relatywnie gorszą sytuację osób młodych na rynku pracy. Warto dodać, że w I kw. 2015 stopa bezrobocia osób młodych w Polsce była powyżej średniej w UE (por. wykres 1). Malejąca stopa bezrobocia w połączeniu ze zmianami demograficznymi⁵ oznacza, że grupa adresatów wsparcia w ramach POWER jest z roku na rok coraz mniej liczna.

Wykres 1. Stopa bezrobocia według grup wieku w Polsce i w Unii Europejskiej

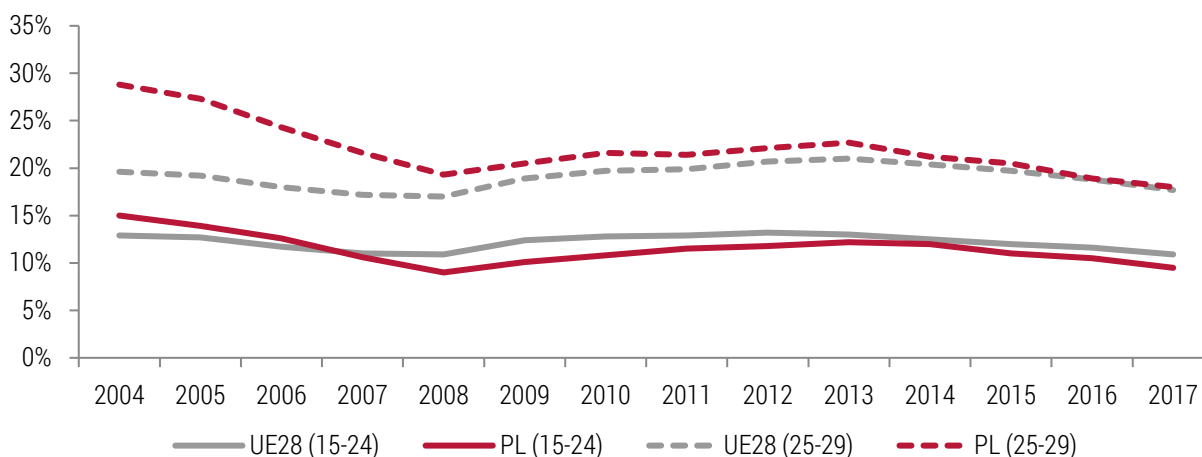


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

⁵ W latach 2015-2018 liczba osób w wieku 18-29 lat spadła o 10% i w latach 2019-2020 spadki będą się utrzymywać (GUS, Rocznik Statystyczny 2018, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2018,3,12.html>).

Równocześnie sytuacja osób poniżej 30 roku życia, które nie pracują i nie uczą się (z tzw. kategorii NEET⁶) zmienia się bardzo powoli – tak w Polsce, jak i poza nią. Odsetki osób w tej kategorii spadły znacznie między 2004 a 2008 rokiem – zwłaszcza wśród osób w wieku 25-29 lat w Polsce, ale od tego czasu utrzymują się na względnie stałym poziomie. W roku 2017 w kategorii NEET w Polsce znajdowało się 10% osób w wieku 15-24 lat i 18% osób w wieku 25-29 lat. **Polska charakteryzuje się odsetkami osób niekształcących się i niepracujących zbliżonymi do tych obserwowanych średnio w Unii Europejskiej** – szczególnie po spadku udziału takich osób wśród osób w wieku 25-29, który miał miejsce przed 2009 rokiem.

Wykres 2. Udział osób NEET według grup wieku, w Polsce i Unii Europejskiej

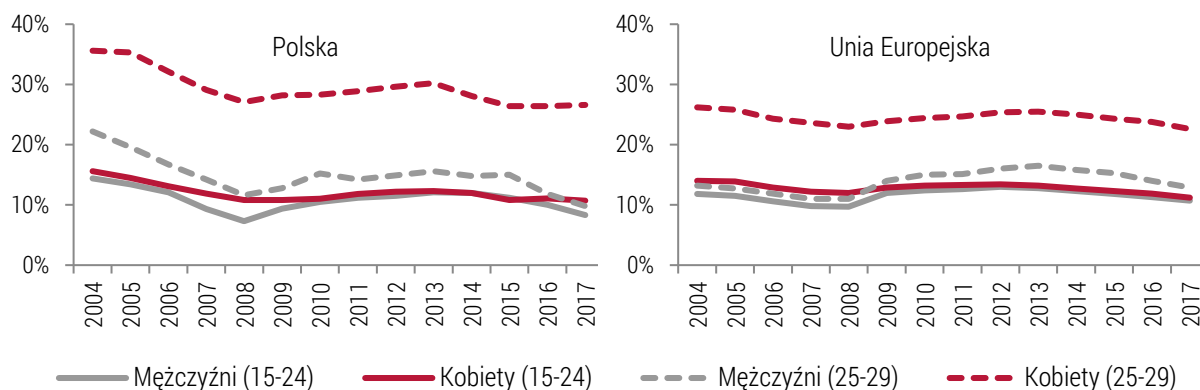


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Udział osób w kategorii NEET jest wyższy wśród kobiet i nierówność ta jest szczególnie wyraźna w Polsce wśród osób w wieku 25-29 lat. Odsetki osób w wieku 15-24 lat oraz w kategorii NEET nie różnią się znacznie między płciami – w roku 2017 znajdowały się na poziomach 8% i 11% dla mężczyzn i kobiet w Polsce oraz na poziomie 11% tak dla mężczyzn, jak i kobiet w Unii Europejskiej ogółem. Dla osób w wieku 25-29 można jednak zauważyć znacznie wyraźniejsze różnice – w roku 2017 odsetki dla mężczyzn i kobiet wyniosły 10% i 27% w Polsce oraz 13% i 23% średnio w Unii Europejskiej. Tym samym odsetek NEET wśród kobiet w tej grupie wieku w Polsce jest aż o 17 pp. wyższy niż wśród mężczyzn (różnica w średnich dla UE wynosi 10 pp.). Ponadto **w ciągu ostatnich dwóch lat w Polsce różnice w odsetkach osób w grupie NEET według płci uległy dalszemu pogłębieniu** – także w grupie wieku 15-24 – mimo braku podobnych rozbieżności średnio wśród krajów UE.

⁶ NEET - (ang.) Not in Education, Employment or Training (osoby poza systemem edukacji oraz rynkiem pracy). Do grupy tej należą zarówno młodzi bezrobotni, poszukujący pracy, jak również osoby z różnych przyczyn bierne zawodowo, m.in. z powodu obowiązków rodzinnych, choroby i niepełnosprawności lub zniechęcenia do poszukiwania pracy.

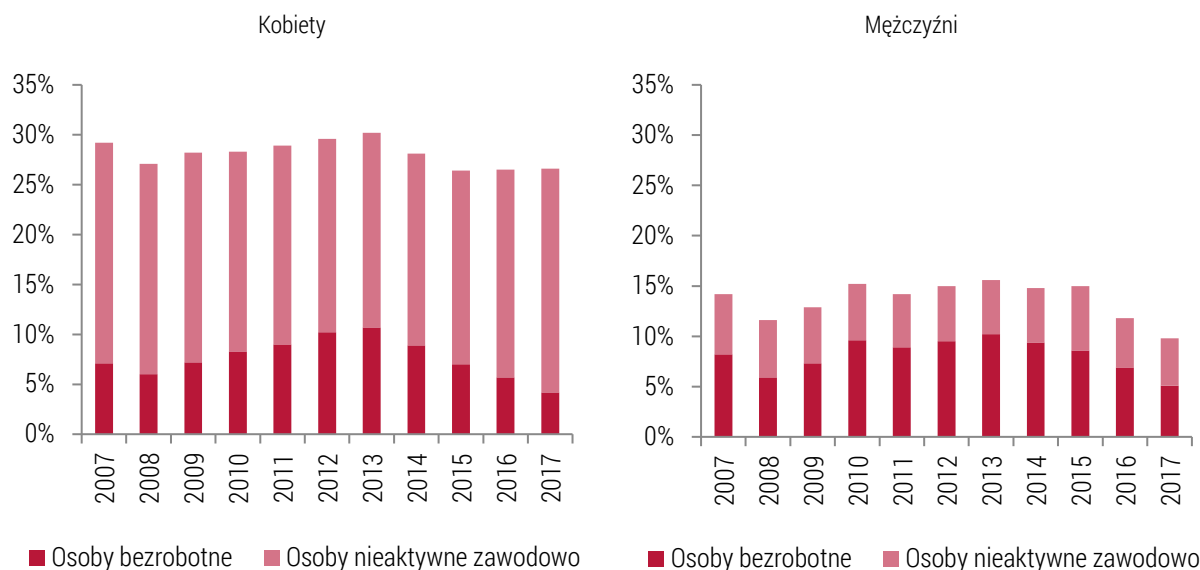
Wykres 3. Udział osób NEET wśród osób młodych w podziale na wiek i płeć, w Polsce i w Unii Europejskiej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Wyższy odsetek osób niepracujących i nieuczących się wśród kobiet niż u mężczyzn wynika głównie z wyższej nieaktywności zawodowej (w dalszych częściach tej sekcji pisząc o osobach nieaktywnych zawodowo mamy na myśli osoby, które równocześnie nie kształcą się). To także dezaktywizacja zawodowa wśród młodych kobiet – częstsza niż u mężczyzn – odpowiada za wzrost odsetka kobiet w grupie NEET w latach 2016-2017. Młode kobiety i mężczyźni w Polsce charakteryzują się co prawda podobnymi odsetkami osób bezrobotnych, ale odsetek osób nieaktywnych zawodowo jest wśród młodych kobiet ponad czterokrotnie wyższy niż wśród młodych mężczyzn. Tym samym w roku 2017, mężczyźni w wieku 15-29 nieaktywni zawodowo stanowili w Polsce 48% mężczyzn w kategorii NEET, podczas gdy dla kobiet odsetek ten wyniósł 84%. Średnio w Unii Europejskiej proporcje osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo wśród kobiet są bardziej zbliżone – osoby nieaktywne zawodowo stanowią 43% wśród mężczyzn i 71% wśród kobiet. Co niepokojące, udział kobiet nieaktywnych zawodowo tak ogółem na rynku pracy, jak i w kategorii NEET rośnie od roku 2013 zarówno dla Polski jak i dla Unii Europejskiej. W Polsce zmiany te zachodzą w znacznie szybszym tempie – od 2013 odsetek nieaktywnych kobiet w grupie NEET wzrósł o 20 pp. Pozwala to sądzić, że **zaobserwowana dywergencja odsetków osób w kategorii NEET wśród kobiet i mężczyzn w ostatnich latach wynika głównie z rosnącej dezaktywizacji młodych kobiet.**

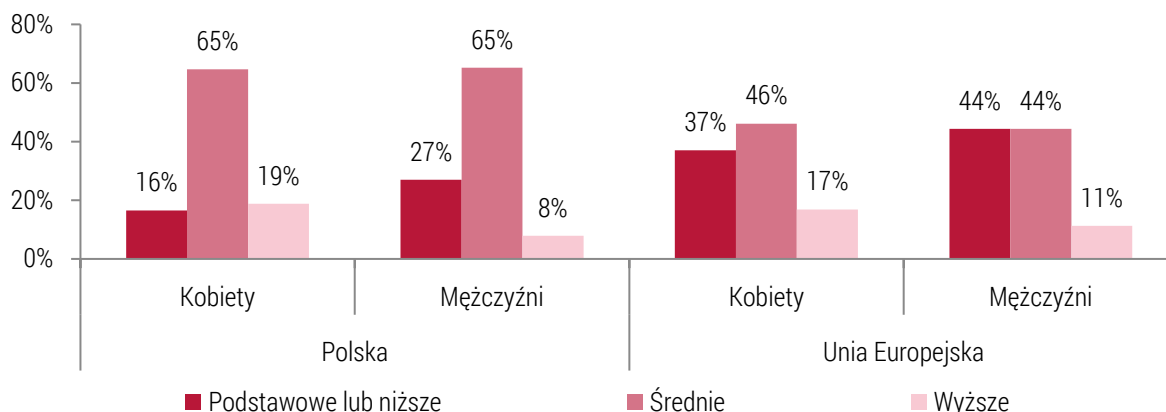
Wykres 4. Osoby NEET w wieku 25-29 w Polsce, w podziale na osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Osoby niepracujące i niekształące się w Polsce są zwykle lepiej wykształcone niż podobne osoby średnio w Unii Europejskiej. W roku 2017, w Unii Europejskiej grupa NEET była zdominowana przez osoby z wykształceniem podstawowym (41%) lub średnim (45%). W Polsce dominującą grupą są osoby z wykształceniem średnim (65%), podczas gdy osoby z wykształceniem podstawowym stanowią jedynie jedną piątą wszystkich osób w tej kategorii. Także tutaj widać jednak wyraźną różnicę między poziomem wykształcenia kobiet i mężczyzn z grupy NEET. **W 2017 r. w UE, kobiety z tej grupy znacznie częściej niż mężczyźni posiadały wykształcenie wyższe (7 pp. różnicy). W Polsce różnica ta jest wyższa i wyniosła 11 pp.** Równocześnie niższe u kobiet niż u mężczyzn z grupy NEET są udziały osób z wykształceniem podstawowym – o 7 pp. w UE i 11 pp. w Polsce. Różnica międzypłciowa w wykształceniu wyższym wśród osób w kategorii NEET odzwierciedla różnice wśród wszystkich osób w wieku 15-29 lat w Polsce (dla których wynosi ona 11.5 pp.). Równocześnie jednak, kobiety w kategorii NEET znacznie rzadziej niż ogół kobiet w tym samym wieku posiadały wykształcenie na poziomie podstawowym (16.5% wobec 28.5%). Wśród mężczyzn w kategorii NEET odsetek ten także był niższy, ale w mniejszym stopniu (27% wobec 32%). Tym samym **kobiety w grupie NEET były lepiej wykształcone od mężczyzn i różnica ta była wyższa niż w ogóle społeczeństwa** – głównie z powodu relatywnie wysokiego odsetka kobiet z wykształceniem średnim w grupie NEET.

Wykres 5. Struktura wykształcenia osób NEET w wieku 15-29 lat, w Polsce i Unii Europejskiej, w podziale na płeć, 2017 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Poprawiająca się sytuacja na polskim rynku pracy – mająca odzwierciedlenie w spadającej stopie bezrobocia – zmieniła także powody nieprzystępowania do pracy wśród osób w grupie NEET. Według Raportów Wskaźnikowych, w roku 2016 połowa uczestników PO WER nie podjęła zatrudnienia z powodu braku możliwości znalezienia jakiegokolwiek pracy (Baran i in., 2018⁷). W roku 2017 odsetek ten spadł do 28% zaś 42% ankietowanych wskazało brak możliwości znalezienia pracy zgodnej z oczekiwaniami. Dla porównania, w roku 2016 jedynie 20% osób wskazało na brak ofert zgodnych z oczekiwaniami. Ta różnica pokazuje że prócz spadku udziału osób z kategorii NEET zachodzi też zmiana w ich strukturze – coraz częściej są to osoby poszukujące pracy spełniającej określone oczekiwania, a rzadziej osoby niemogące znaleźć żadnej pracy.

Sytuacja osób młodych w Polsce zdaje się zmierzać ku poprawie – także w porównaniu z ogólnymi trendami w Unii Europejskiej. Niepokój budzi jednak wyższy wskaźnik nieaktywności wśród kobiet w kategorii NEET, w porównaniu z mężczyznami z tej grupy. Odsetek osób z grupy NEET wśród kobiet nie spadł w ostatnich dwóch latach tak jak miało to miejsce wśród mężczyzn oraz ogółem w UE. Jednym z powodów był wzrost nieaktywności młodych kobiet, która i tak znajduje się już na poziomie o wiele wyższym niż wśród mężczyzn. Według badania Magdy i in. (2018)⁸ do wzrostu nieaktywności kobiet w tym okresie przyczynił się m.in. program Rodzina 500+, zmniejszając motywację do podejmowania pracy wśród rodzin z dziećmi. Równocześnie należy zauważyć, że trendy te zachodzą mimo wyższego poziomu umiejętności (wyrażonego przez poziom wykształcenia) wśród kobiet w kategorii NEET niż u mężczyzn z tej grupy. Jak pokazują wyniki III raportu wskaźnikowego, wśród kobiet częstym powodem nieposzukiwania pracy jest opieka nad dzieckiem lub inną osobą zależną (taki powód wskazało 49% kobiet nieszukających pracy, ale tylko 7% mężczyzn). Co więcej, aż 31% uczestniczek PO WER miało w roku 2017 pod opieką dziecko lub inną osobę zależną, lecz odsetek ten wyniósł tylko 11% wśród mężczyzn uczestniczących w projektach. III raport wskaźnikowy pokazał

⁷ Baran, J., Hardy, W. i Kalinowski, H. (2018). Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. III Raport Wskaźnikowy. Red.: Magda, I. Raport przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju.

⁸ Magda, I., Kielczewska, A. oraz Brandt, N. (2018). The Effects of Large Universal Child Benefits on Female Labour Supply. IZA Discussion Paper No. 11652.

również, że opieka nad inną osobą była negatywnie związana z szansą zatrudnienia wśród kobiet, ale pozytywnie wśród mężczyzn. Na podobną zależność wskazują także inne badania, z których wynika iż posiadanie dziecka wiąże się z wyższą podażą pracy i zarobkami wśród mężczyzn lecz niższą podażą i zarobkami wśród kobiet (por. Cukrowska-Torzewska, 2015⁹).

2.2 Założenia i sposób wdrażania interwencji

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) jest programem przygotowanym w ramach perspektywy finansowej 2014-2020, finansowanym ze środków *Europejskiego Funduszu Społecznego* (EFS) oraz *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych* (YEI), która to łączy się z programem Gwarancji dla młodzieży. Wsparcie skierowane do osób młodych jest realizowane w ramach Osi Priorytetowej I - *Osoby młode na rynku pracy*. Jej celem jest zapewnienie spójnej, jednorodnej oferty aktywizacji zawodowo-edukacyjnej dla osób młodych (w wieku 15-29 lat) w całym kraju – w szczególności tych niepracujących i niekształcących się. Według formalnej definicji, przyjętej na potrzeby wdrożenia PO WER, wsparcie skierowane zostało przede wszystkim do osób w wieku 15-29 lat spełniających łącznie 3 warunki:

- *nie pracują (tj. są bezrobotne¹⁰ lub bierne zawodowo¹¹)*
- *nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym)*
- *nie szkolą się (tj. nie uczestniczą w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy)¹²*

Do końca roku 2018, regiony w Polsce podzielone są względem źródeł finansowania YEI i EFS, zaś po roku 2018 większość regionów zostanie objętych finansowaniem z EFS. W większości województw stopa bezrobocia osiągnęła poziom niższy niż poziom kwalifikujący do wsparcia finansowego w ramach środków YEI. Wyjątek stanowi województwo podkarpackie, które ze względu na wyższą stopę bezrobocia wśród osób młodych w dalszym ciągu wspierane będzie w ramach środków YEI. Podobnie jak I raport tematyczny oraz I raport wskaźnikowy, niniejszy raport analizuje efekty wsparcia finansowanego z obu źródeł finansowania. Od

⁹ Cukrowska-Torzewska, E. (2015). She Cares and He Earns? The Family Gap in Poland. *Ekonomia. Rynek, Gospodarka, Społeczeństwo*, 42: 43-77.

¹⁰ Zgodnie z definicją zawartą w wytycznych MliR w zakresie przedsięwzięć z udziałem środków EFS *bezrobotni to osoby pozostające bez pracy, gotowe do podjęcia pracy i aktywnie poszukujące zatrudnienia. Definicja uwzględnia osoby zarejestrowane jako bezrobotne zgodnie z krajowymi definicjami, nawet jeżeli nie spełniają one wszystkich trzech kryteriów.* Definicja osoby bezrobotnej obejmuje więc zarówno osoby bezrobotne w rozumieniu Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), jak i osoby zarejestrowane jako bezrobotne.

¹¹ Zgodnie z definicją na podstawie wytycznych MliR osoby bierne zawodowo to osoby, które w danej chwili nie tworzą zasobów siły roboczej (tzn. nie pracują i nie są bezrobotne). Studenci studiów stacjonarnych są uznawani za osoby bierne zawodowo. Osoby będące na urlopie wychowawczym (rozumianym jako nieobecność w pracy, spowodowana opieką nad dzieckiem w okresie, który nie mieści się w ramach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego), są uznawane za bierne zawodowo, chyba że są zarejestrowane już jako bezrobotne (wówczas status bezrobotnego ma pierwszeństwo). Osoby prowadzące działalność na własny rachunek (w tym członek rodziny bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność) nie są uznawane za bierne zawodowo.

¹² *Program Operacyjny...*, op. cit.; w procesie oceny, czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować, czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni.

rozpoczęcia projektów w 2014 zrealizowano ponad 340 tys. projektów (w tym ok. 126 tys. z środków EFS i ok. 214 tys. z środków YEI). Ok. 89% z projektów zrealizowano poprzez Powiatowe Urzędy Pracy. Udział OHP wyniósł niecałe 4%, zaś projektów konkursowych 7%. Warto przy tym zaznaczyć, że udział projektów konkursowych szybko rośnie – w roku 2015 wyniósł 0%, w 2016 r. 6%, a w 2017 r. aż 17%.

Tabela 1. Liczba uczestników kończących wsparcie w poszczególnych latach działania PO WER

		2014	2015	2016	2017	2018 (do 22.05)	Ogółem
EFS	PUP	0	38596	38141	35002	1702	113441
	OHP	43	2588	686	1601	0	4918
	Konkursowe	0	0	549	6991	558	8098
	<i>Ogółem</i>	43	41184	39376	43594	2260	126457
YEI	PUP	0	63181	64354	52913	9582	190030
	OHP	36	3820	995	2812	0	7663
	Konkursowe	0	0	4482	11988	246	16716
	<i>Ogółem</i>	36	67001	69831	67713	9828	214409
<i>Ogółem</i>		79	108185	109207	111307	12088	340866

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MiR.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na to, że realizacja wsparcia w ramach Osi Priorytetowej I odbywa się według czterech różnych schematów, uwzględniających częściowo odmienne grupy docelowe:

Tabela 2. Porównanie grup docelowych według 4 schematów działań w ramach Osi Priorytetowej I PO WER

Schemat	projekty pozakonkursowe PUP	projekty konkursowe wybierane przez WUP	projekty pozakonkursowe OHP	projekty konkursowe wybierane przez MRPiPS
Działanie	1.1	1.2	1.3	1.3
Poddziałanie	1.1.1 oraz 1.1.2	1.2.1 oraz 1.2.2	1.3.1 oraz 1.3.2	1.3.1
Część wspólna	Osoby młode w wieku 18-24 lat bez pracy, w tym osoby z niepełnosprawnościami, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu – tzw. młodzież NEET.			
Różnice	Także osoby w wieku 25-29 lat. Tylko te zarejestrowane w PUP jako bezrobotne (dla których został ustalony I lub II profil pomocy).	Także osoby w wieku 15-17 lub 25-29 lat. W szczególności osoby niezarejestrowane w urzędach pracy, z wyłączeniem grupy określonej dla trybu konkursowego w poddziałaniu 1.3.1 (MRPiPS).	Także osoby w wieku 15-17 lat. W szczególności osoby niezarejestrowane w urzędach pracy.	Także osoby w wieku 15-17 lub 25-29 lat. W szczególności osoby niezarejestrowane w urzędach pracy oraz znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji.

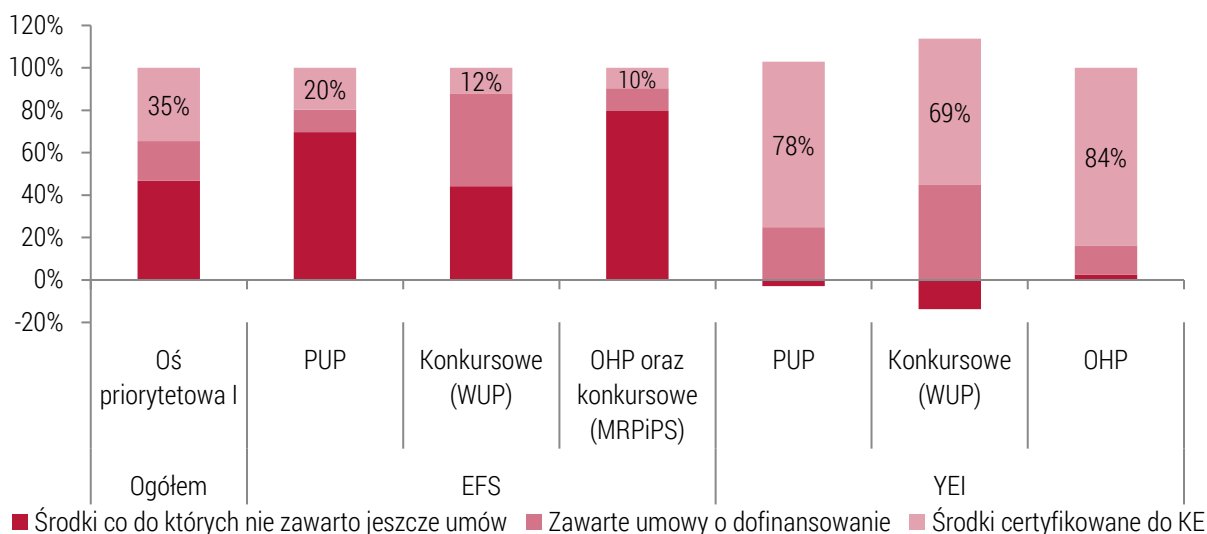
Źródło: „Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020”

Według założeń Programu projekty PUP kierowane są wyłącznie do osób zarejestrowanych jako bezrobotne, mających skończone 18 lat. Z kolei zgodnie z założeniami pozostałe schematy wsparcia koncentrują się na osobach biernych zawodowo, niezarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy i uwzględniają osoby w

wieku 15-17 lat. Równocześnie projekty OHP nie uwzględniają osób powyżej 24 roku życia. Projekty konkursowe wybierane przez MRPiPS mają dodatkowo ściśle zdefiniowaną grupę docelową – młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji. Grupa ta jest jednocześnie z założenia wyłączona ze wsparcia w ramach konkursów regionalnych organizowanych przez WUP-y, co zostało ustalone w ramach demarkacji między projektowanymi schematami interwencji. Projekty OHP koncentrują się na osobach zagrożonych wykluczeniem społecznym, nieposiadających kwalifikacji zawodowych, posiadających niskie kwalifikacje lub kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, w szczególności pochodzące z obszarów wiejskich oraz powiatów o wysokim udziale młodych bezrobotnych w bezrobotnych ogółem.

Większość środków przeznaczonych na Oś Priorytetową I pochodzi z Europejskiego Funduszu Społecznego i zasila głównie wsparcie realizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy. Na koniec kwietnia 2018 kwota alokowana na projekty realizowane przez PUP-y wyniosła równowartość 6 mld 650 mln złotych, czyli ok. 77% całej alokowanej kwoty (8 mld 650 mln złotych). Około 7/10 tej kwoty stanowiły środki EFS. 14% środków (czyli 1 mld 244 mln złotych) alokowano na projekty konkursowe wybierane przez WUP. 3/4 z tej kwoty pochodzi z środków EFS. Pozostałe 9% środków alokowano na projekty pozakonkursowe OHP oraz na projekty konkursowe wybierane przez MRPiPS. Kwota ta wyniosła 736 mln złotych, z czego ok. 4/5 stanowiły środki EFS. Tym samym alokacja środków EFS stanowi łącznie 71% całej alokacji.

Wykres 6. Stan wdrażania programu PO WER według źródła środków i podziału na dzień 30.04.2018 r.

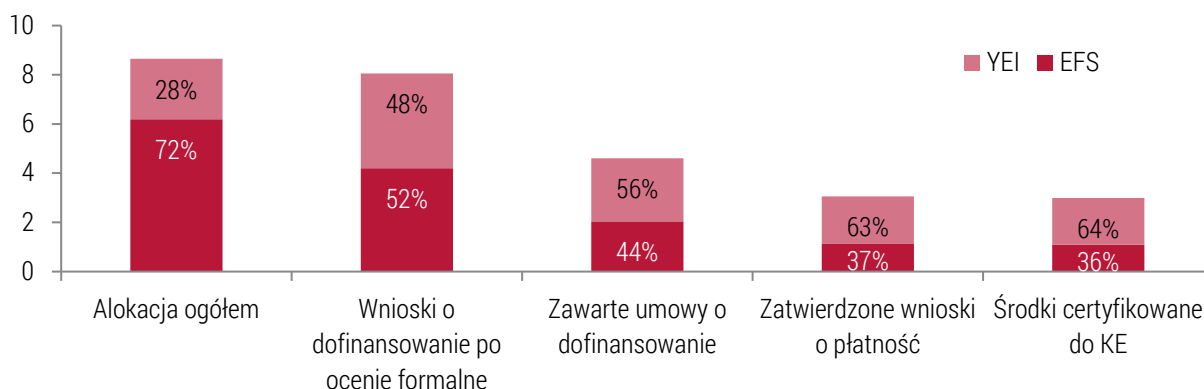


Źródło: Stan wdrażania PO WER 30.04.2018.

Równocześnie należy zauważyć, że **wydatkowanie alokowanych pieniędzy w ramach I Osi Priorytetowej PO WER, w przypadku środków EFS postępuje znacznie wolniej niż w przypadku środków YEI** (Wykres 6). Należy jednak zauważyć, że środki YEI kończą się w 2018 r., w związku z czym wykorzystywane są w pierwszej kolejności. Środki EFS wykorzystywane będą do końca obecnej perspektywy finansowej. W kwietniu 2018, około 77% środków alokowanych w ramach YEI było już certyfikowanych, zaś co do kolejnych 27% zatwierdzono wnioski o płatność. W tym miejscu warto zaznaczyć, że wydatki przewidziane w ramach YEI przekraczają kwotę pierwotnej alokacji środków – głównie w obrębie projektów konkursowych wybieranych przez WUPy. Równocześnie jednak, w kwietniu 2018 roku, prawie połowa środków alokowanych w ramach

projektów EFS nie została ani certyfikowana do KE, ani zakontraktowana. W przypadku środków EFS wydatkowanie postępuje najszybciej w przypadku projektów PUP (20% środków certyfikowanych do KE), zaś kontraktowanie w przypadku projektów konkursowych WUP (44%). Wciąż jednak nie zakontraktowano ponad 40% środków EFS alokowanych na projekty konkursowe WUP oraz ponad 70% środków EFS alokowanych na projekty PUP, OHP oraz konkursowe MRPiPS.

Wykres 7. Udział środków EFS i YEI (w mld PLN) w poszczególnych etapach wdrażania programu PO WER na dzień 30.04.2018 r.



Źródło: Stan wdrażania PO WER 30.04.2018.

Tabela 3. Szczegółowy stan wdrażania programu PO WER na dzień 30.04.2018 r.

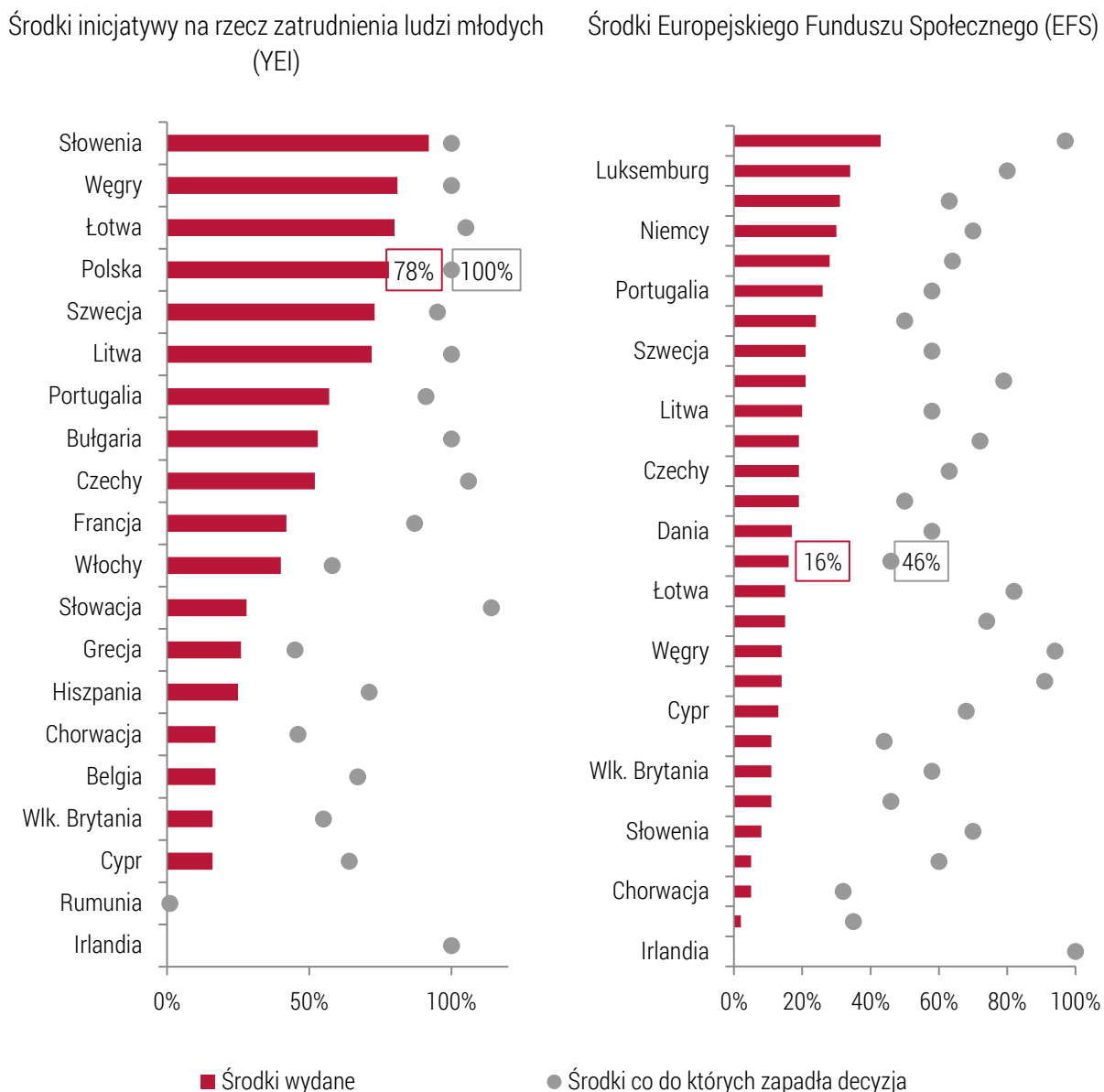
	Alokacja ogółem [w PLN]	Wnioski o dofinansowanie po ocenie formalnej [w PLN]	Zawarte umowy o dofinansowanie	Zatwierdzone wnioski o płatność	Środki certyfikowane do KE
Oś Priorytetowa I	8 649 971 983	8 055 885 153	4 603 640 048	3 051 742 474	2 987 480 164
Działanie 1.1	6 650 108 833	3 347 077 214	3 463 120 198	2 544 622 262	2 479 211 203
Poddziałanie 1.1.1	4 651 643 273	1 492 440 534	1 407 382 606	951 418 565	919 275 099
Poddziałanie 1.1.2	1 998 465 560	1 854 636 680	2 055 737 592	1 593 203 697	1 559 936 104
Działanie 1.2	1 244 269 925	4 162 669 590	877 604 028	366 900 219	328 876 625
Poddziałanie 1.2.1	928 156 147	2 318 172 261	518 146 018	136 279 093	111 210 011
Poddziałanie 1.2.2	316 113 778	1 844 497 329	359 458 010	230 621 127	217 666 614
Działanie 1.3	736 260 000	546 138 349	262 915 823	140 219 993	179 392 336
Poddziałanie 1.3.1	589 316 926	387 642 028	119 698 024	55 269 959	56 440 599
Poddziałanie 1.3.2	146 943 074	158 496 321	143 217 798	84 950 034	122 951 737
Działanie 1.4	19 333 224	0	0	0	0

Uwagi: wnioski o dofinansowanie projektu w ramach Działania 1.4 (Młodzież solidarna w działaniu) przyjmowano między 1 czerwca 2018 a 2 lipca 2018. Z tego powodu działanie to nie jest uwzględnione w niniejszym raporcie mimo wstępnej alokacji środków na jego potrzeby.

Źródło: Stan wdrażania PO WER 30.04.2018.

W skali ogólnej, wyniki te przekładają się na wyższy udział projektów przeprowadzanych z środków YEI wśród wszystkich projektów prowadzonych w ramach Osi Priorytetowej I – mimo większej puli środków alokowanych na projekty w ramach EFS. Jak przedstawiono na wykresie 8, środki EFS przeważają (choć nieznacznie) pod względem wniosków o dofinansowanie znajdujących się po ocenie formalnej (52%). Stanowią jednak mniejszość pod względem zawartych umów o dofinansowanie (44%), zatwierdzonych wniosków o płatność (37%) i środków certyfikowanych do KE (36%).

Wykres 8. Stan wdrażania środków YEI i EFS w poszczególnych państwach członkowskich względem całej kwoty zaplanowanych środków na dzień 30.06.2018 r.



Źródło: European Structural and Investment Funds, <https://cohesiondata.ec.europa.eu/funds>.

Polska wypada pozytywnie na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej pod względem wykorzystania środków YEI. Według danych zebranych przez Komisję Europejską, Polska jest czwartym krajem pod względem stopnia wykorzystania (wydanych środków) funduszy otrzymanych w ramach YEI. W

Polsce podjęto decyzje co do wykorzystania 100% zaplanowanych środków, oraz wydano 78% z nich (wobec średniej 43% w innych krajach członkowskich). **W przypadku środków EFS, dostępne są informacje jedynie o wydatkowaniu przez kraje członkowskie całości środków z tej puli. Przyjmując jednak, że są one reprezentatywne także dla części przeznaczanej na I Oś Priorytetową, można wyciągnąć wniosek, że wykorzystanie tych środków wiąże się z większymi trudnościami tak w Polsce jak w innych krajach.** W krajach UE średnio wydano 18% z planowanych środków EFS. Polska w tym względzie znajduje się nieco poniżej średniej – wydawszy 16% z planowanych środków. Równocześnie w Polsce decyzje co do wykorzystania środków EFS podjęto jedynie w kwestii 46% środków EFS, podczas gdy średnia dla krajów UE wyniosła 65%. Jeśli dane te są reprezentatywne także dla tej części środków EFS, która przeznaczona jest na I Oś Priorytetową PO WER, możliwe jest że Polska mniej efektywnie wykorzystuje środki z tej puli. Warto jednak także zauważyć, że środki YEI muszą być wykorzystane w krótszym okresie (jak wspomniano wyżej, większość regionów w Polsce zostanie wkrótce objęta jedynie środkami EFS), w związku z czym ich wykorzystanie środków YEI jest priorytetyzowane względem środków EFS.

Podsumowując, oś I PO WER jest jednym z głównych narzędzi wdrażania Gwarancji dla Młodych w Polsce. Została skonstruowana w sposób umożliwiający połączenie finansowania z dwóch źródeł: *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych* (YEI) oraz środków *Europejskiego Funduszu Społecznego* (EFS). Finansowanie z środków YEI dotyczy 10 województw (dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego, lubelskiego, lubuskiego, łódzkiego, małopolskiego, podkarpackiego, świętokrzyskiego, warmińsko-mazurskiego i zachodniopomorskiego), zaś finansowanie z środków EFS 6 województw (mazowieckiego, opolskiego, podlaskiego, pomorskiego, śląskiego i wielkopolskiego). Tym samym oś I PO WER obejmuje cały obszar Polski. Na całość wsparcia alokowano łącznie ok. 8,65 mld zł, z czego większa część tej kwoty dotyczy projektów pozakonkursowych realizowanych przez PUP. Większość alokowanej sumy pochodzi z środków EFS, ale większość zrealizowanych dotychczas projektów sfinansowano z puli środków YEI. Polska znajduje się wśród krajów najefektywniej wdrażających środki pochodzące z Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Równocześnie jednak dane o wykorzystaniu łącznych środków z EFS – także tych przeznaczanych na inne cele – sugerują że Polska znacznie wolniej wydaje środki z tej puli. Być może sytuacja ta zmieni się po roku 2018, gdy finansowanie EFS obejmie także regiony dotychczas finansowane z puli YEI. W kolejnych raportach sukcesywnie prezentowane będą zaktualizowane dane dotyczące szczegółowego stanu wdrażania Programu PO WER.

3 Charakterystyka odbiorców wsparcia i rekrutacja do projektów

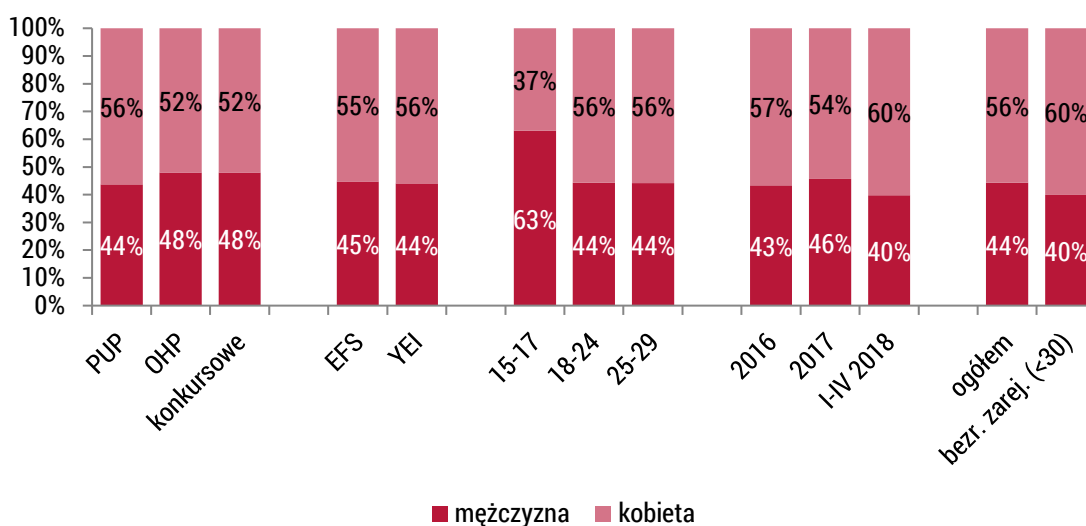
3.1 Struktura uczestników projektów

Struktura demograficzna uczestników projektów, którzy zakończyli udział we wsparciu w latach 2016-2018, dość istotnie różni się od struktury z I raportu tematycznego. Wynika to przede wszystkim z mało reprezentatywnej dla całego Programu grupy odbiorców analizowanych w I raporcie, w którym znaczący udział stanowili uczestnicy projektów OHP oraz odbiorcy dotacji na założenie działalności gospodarczej w PUP. Natomiast znacznie mniejsze różnice występują w stosunku do II i III raportu wskaźnikowego, w których analizowano uczestników YEI kończących udział we wsparciu w okresie od 07.2015 do 06.2017 r., a więc w znacznej mierze tych samych uczestników, którzy objęci są analizami w ramach niniejszego raportu.

Ogółem, wśród uczestników projektów realizowanych w ramach I Osi Priorytetowej PO WER dominują kobiety. Stanowiły one 56% wszystkich osób aktywizowanych w latach 2016-2018, przy czym ich odsetek nieznacznie spadł z 57% w 2016 r. do 54% w 2017 r. Udział kobiet był nieco mniejszy w przypadku projektów realizowanych przez OHP i w projektach konkursowych (52%), niż w projektach PUP (56%). Można natomiast zauważyć, że udział mężczyzn był istotnie większy w najmłodszej grupie uczestników, aktywizowanych niemal wyłącznie przez OHP, w której stanowili oni niemal 2/3 osób objętych wsparciem. Jest to związane z charakterystyką osób niepełnoletnich należących do grupy NEET w Polsce, w której dominują młodzi mężczyźni z różnych względów zaniedbujący obowiązek szkolny.

Ogółem, większy odsetek kobiet wśród osób aktywizowanych w ramach projektów PO WER, w tym w ramach projektów powiatowych urzędów pracy, odzwierciedla strukturę wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w wieku do 29 lat, wśród których wg danych na koniec 2016 r. ok. 60% stanowiły kobiety (por. ramka 1). Przy czym grupa ogółu zarejestrowanych bezrobotnych jest lepszą grupą odniesienia dla uczestników projektów PUP,¹³ niż projektów OHP i konkursowych, kierowanych głównie do osób biernych zawodowo.

Wykres 9. Struktura uczestników według płci



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych o uczestnikach wsparcia.

Wśród uczestników projektów, największą grupę stanowiły osoby w wieku 18-24 lata. Ich udział wśród ogółu młodych korzystających z wsparcia w ramach OP 1 PO WER wyniósł 59%. Znaczącą grupę stanowiły osoby w wieku 25-29 lat (40% wszystkich uczestników), natomiast minimalny był udział osób niepełnoletnich, w wieku 15-17 lat (0,5%). Zwraca uwagę **istotnie wyższy wśród uczestników projektów udział osób młodszych, w wieku 18-24 lata (59%), niż wśród ogółu bezrobotnych w wieku do 30 lat (49%)**. Wskazuje to, że faktycznie w projektach realizowanych w ramach PO WER, tę grupę traktowano w sposób priorytetowy, również w powiatowych urzędach pracy, w których osoby do 24 lat stanowiły 58% wszystkich uczestników.

¹³ Należy również pamiętać, że projekty realizowane przez PUP w ramach PO WER kierowane są tylko do osób dla których został ustalony I lub II profil pomocy, natomiast prezentowane tu dane dotyczą ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, również tych posiadających III profil pomocy.

Ramka 1. Struktura bezrobocia osób młodych na koniec 2015, 2016 i 2017 r.

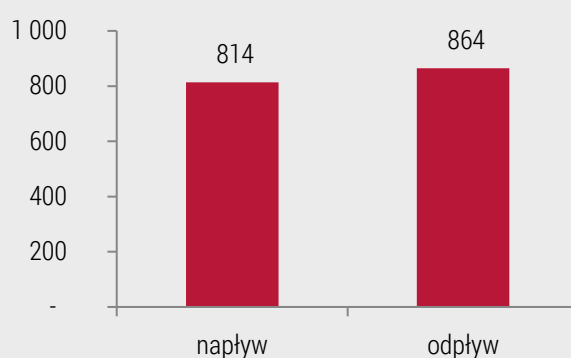
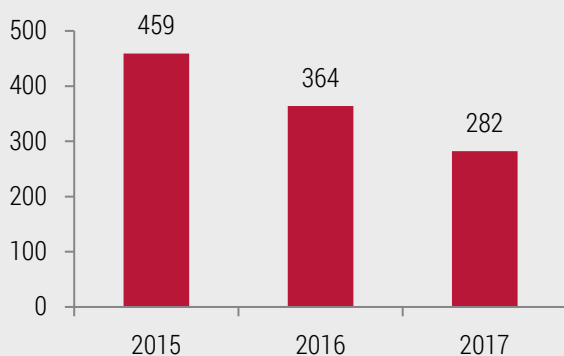
Z danych MRPiPS wynika, że wraz z ogólną poprawą sytuacji na rynku pracy, liczba osób bezrobotnych w wieku do 30 lat zarejestrowanych w urzędach pracy dynamicznie spada. Ogółem, **w latach 2015-2017 zmniejszyła się ona aż o 40%, osiągając poziom 282 tys. osób wg stanu na koniec 2017 r.** W całym 2017 r. w urzędach zarejestrowało się 814 tys. osób do 30 r.ż., a wyrejestrowało się 864 tys. osób.

Jednocześnie, w latach 2015-2017 istotnie zmniejszył się odsetek osób do 30 roku życia wśród ogółu bezrobotnych. Jeszcze w 2015 r. takie osoby stanowiły 29,4% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych, podczas gdy w 2017 r. ich udział spadł do 26,1%. Oznacza to, że poprawa sytuacji na rynku pracy jest szczególnie korzystna dla osób młodych, którym znacznie ułatwia ona skuteczne przejście od edukacji do zatrudnienia.

Ponieważ łącznie wg stanu na koniec 2017 r. zarejestrowanych było 81 tys. osób młodych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy, można szacować, że całkowita grupa osób, która chociaż przez moment pozostawała w rejestrze bezrobotnych w 2017 r. wyniosła 894 tys.¹ Należy jednak pamiętać, że w przypadku napływu do bezrobocia, jedna osoba mogła być ujęta kilkukrotnie, jeśli kilka razy rejestrowała się jako bezrobotna. Z raportu MRPiPS wynika, że **niektóre osoby nawet kilkukrotnie opuszczają rejestr bezrobotnych i ponownie do niego wracają**, czy to po okresie zatrudnienia, czy aktywizacji zawodowej. Nie dysponujemy natomiast danymi, ile spośród 814 tys. nowych rejestracji w 2017 r. było unikatowych, a ile dotyczyło ponownych rejestracji tych samych osób.

W 2017 r. z aktywnych programów rynku pracy skorzystało 249 tys. osób do 30 r. ż., z czego ok. 111 tys. było aktywizowanych w ramach PO WER. Wynika stąd, że **aż 28% osób młodych do 30 r.ż., które chociaż przez moment w 2017 r. były zarejestrowane jako bezrobotne, wzięło udział w programie aktywizacyjnym finansowanym ze środków PO WER lub FP.** W przypadku wyeliminowania efektu kilkukrotnej rejestracji tych samych osób, odsetek ten byłby prawdopodobnie jeszcze znacząco większy. **Skala realizacji programów aktywizacyjnych jest więc znacząca w odniesieniu do całej populacji młodych bezrobotnych.**

Wykres 10. Liczba osób bezrobotnych w wieku do 30 r.ż. w latach 2015-2017 (tys.) Wykres 11. Napływ i odpływ z bezrobocia osób do 30 r.ż. w 2017 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wśród osób pozostających w rejestrze bezrobotnych wg stanu na koniec 2017 r., 134 tys. stanowiły osoby w wieku 18-24 lata, a 148 tys. – w wieku 25-29 lat. Niemal 2/3 zarejestrowanych młodych bezrobotnych stanowiły kobiety, a 55% bezrobotnych mieszkało na wsi. Bardzo istotnym parametrem określającym uciążliwość bezrobocia i szanse na szybkie znalezienie pracy jest okres rejestracji w urzędzie. Wraz z przedłużaniem się czasu pozostawania bez pracy zwiększają się ekonomiczne i społeczne skutki bezrobocia, rośnie również ryzyko stopniowej utraty kapitału ludzkiego i stygmatyzacji na rynku pracy oraz ryzyko zniechęcenia i zaprzestania poszukiwania pracy.

Ramka 1. Struktura bezrobocia osób młodych na koniec 2015, 2016 i 2017 r. (ciąg dalszy)

Na koniec 2017 r., aż 40% spośród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 18-29 lat pozostawało w rejestrze poniżej 3 miesięcy, a dla osób w wieku do 24 lat odsetek ten wynosił aż 46%. Można więc zauważyć, że znacząco część bezrobotnych młodych stanowiły osoby relatywnie krótko poszukujące pracy. Natomiast 29% osób młodych było zarejestrowanych powyżej 12 miesięcy, przy czym odsetek ten był większy dla osób w wieku 25-29 lat, wśród których 1/3 osób poszukiwała pracy powyżej 1 roku. Warto zauważyć, że odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 1 roku wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych zwiększył się w 2017 r. w porównaniu do roku 2016, co oznacza, że w mniejszym stopniu skorzystały one z poprawy ogólnej sytuacji na rynku pracy.

Tabela 4. Struktura osób młodych zarejestrowanych w PUP wg stanu na koniec 2015, 2016 i 2017 r.

		18-29			18-24		
		2015	2016	2017	2015	2016	2017
płeć	kobieta	57%	60%	64%	54%	57%	60%
	mężczyzna	43%	40%	36%	46%	43%	40%
zamieszkanie	wieś	54%	55%	55%	59%	60%	59%
	miasto	46%	45%	45%	41%	40%	41%
okres rejestracji w PUP	do 3	40%	39%	40%	44%	44%	46%
	3-6	19%	18%	17%	22%	20%	19%
	6-12	15%	15%	14%	13%	14%	13%
	pow. 12	26%	27%	29%	21%	22%	23%
wykształcenie	wyższe	18%	17%	17%	8%	7%	7%
	policealne i śr. zawod.	24%	24%	25%	28%	27%	28%
	średnie ogólnokszt.	19%	19%	19%	20%	20%	20%
	zasadnicze zawodowe	18%	18%	17%	22%	22%	21%
	gimnazjalne i poniżej	21%	22%	22%	22%	23%	24%
	bez stażu	36%	33%	31%	47%	43%	41%
staż pracy	do 1 roku	30%	33%	33%	29%	32%	34%
	1-5	29%	30%	31%	23%	24%	25%
	5-10	4%	4%	4%	1%	1%	1%

Źródło: Dane z opracowania MRPiPS „Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2017 r.”, dostępnego na <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/bezrobocie-rejestrowane>

Ramka 1. Struktura bezrobocia osób młodych na koniec 2015, 2016 i 2017 r. (ciąg dalszy)

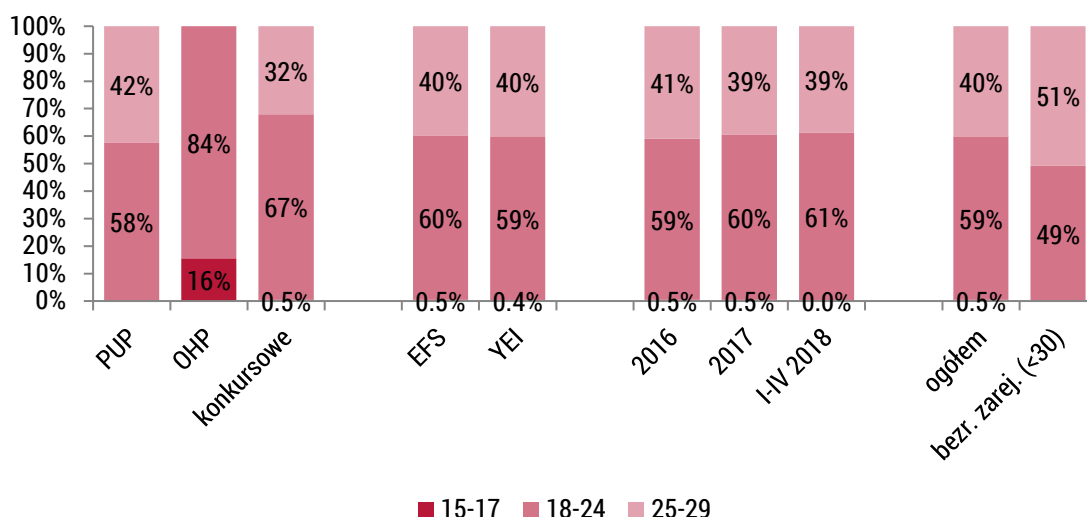
Niemal co 4 zarejestrowany bezrobotny w wieku 18-29 lat posiadał wykształcenie gimnazjalne lub niższe. Jest to znacząca grupa osób, której sytuacja na rynku pracy jest szczególnie trudna, z powodu braku kierunkowego wykształcenia ułatwiającego znalezienia pracy w danym zawodzie. 17% zarejestrowanych bezrobotnych posiadało wykształcenie wyższe, a 61% - średnie.

31% bezrobotnych młodych nie posiadało żadnego doświadczenia zawodowego. Kolejnych 33% posiadało staż pracy poniżej 1 roku, a 31% staż od 1 do 5 lat.

W strukturze wiekowej uczestników aktywizowanych przez poszczególne instytucje widoczny jest wpływ różnic w grupach docelowych, do których adresują one wsparcie. Osoby niepełnoletnie stanowiły aż 16% wszystkich osób biorących udział w projektach realizowanych przez OHP. Instytucja ta prowadziła projekty dedykowane osobom zaniedbującym obowiązek nauki, mające na celu pomoc w nabyciu kwalifikacji i kompetencji ważnych na rynku pracy, w tym poprzez pomoc w powrocie do edukacji formalnej. Projekty konkursowe były adresowane niemal wyłącznie do osób pełnoletnich, a dominującą grupę stanowiły w nich osoby w wieku 18-24 lata (2/3 ogółu uczestników). Tak jak sygnalizowano wcześniej, również w projektach realizowanych przez PUP dominowały osoby w wieku 18-24 lat, co wynika m.in. z priorytetyzowania wsparcia dla tej grupy osób wynikającego z zapisów Gwarancji dla Młodzieży.

Struktura wiekowa była stabilna na przestrzeni lat, nie różniła się również w regionach objętych wsparciem w ramach YEI względem regionów, w których projekty dla młodych były finansowane ze środków EFS.

Wykres 12. Struktura uczestników według wieku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych o uczestnikach wsparcia

Struktura uczestników według posiadanego wykształcenia w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie była bardzo silnie zróżnicowana w zależności od podmiotu oferującego wsparcie. Ogółem, **61% uczestników**

posiadało wykształcenie średnie lub policealne, 28% wykształcenie wyższe, a 10% - gimnazjalne lub niższe.¹⁴ Zdecydowanie najlepiej wykształceni byli uczestnicy projektów realizowanych przez PUP, spośród których aż 30% posiadało wyższe wykształcenie, a jedynie ok. 9% - wykształcenie gimnazjalne lub niższe. Odwrotna sytuacja występuje w przypadku osób aktywizowanych przez OHP, wśród których aż 42% stanowią osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (co częściowo wynika z objęcia wsparciem osób niepełnoletnich), a tylko 2% posiada wyższe wykształcenie. Natomiast w przypadku uczestników projektów konkursowych, odsetek osób z wykształceniem wyższym (18%) był zbliżony do odsetka osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (16%), a **dominowały osoby ze średnim poziomem edukacji** (2/3 wszystkich uczestników projektów konkursowych).

Struktura uczestników wg wykształcenia jest relatywnie stabilna na przestrzeni lat. W 2017 r. minimalnie spadł odsetek osób z wykształceniem wyższym, co wynika m.in. z większej liczby osób uczestniczących w projektach konkursowych oraz minimalnego spadku odsetka osób najlepiej wykształconych wśród uczestników projektów PUP. Poziom wykształcenia uczestników był również niemal identyczny w projektach YEI oraz EFS.

Ogółem, struktura wykształcenia uczestników projektów finansowanych ze środków PO WER dość znacząco różni się od struktury ogółu bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat zarejestrowanych w urzędach pracy. W szczególności, **wśród uczestników istotnie większy jest udział osób z wykształceniem wyższym (28% vs. 17%), a mniejszy – z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (10% vs. 22%)**. Natomiast udział osób z wykształceniem średnim jest praktycznie identyczny jak wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Tak jak sygnalizowaliśmy wcześniej, **wysoki udział osób z wyższym wykształceniem wśród ogółu uczestników projektów PO WER wynika bezpośrednio z ich znacznego udziału w projektach powiatowych urzędów pracy**, w których stanowili oni 30% wszystkich osób objętych wsparciem (wobec 17% wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). Ich relatywna nadreprezentacja jest szczególnie widoczna wśród starszych uczestników wsparcia, w wieku 25-29 lat, w której stanowili oni 48% wszystkich uczestników PUP, podczas gdy wśród ogółu bezrobotnych w tej grupie wieku odsetek osób z wyższym wykształceniem wynosił na koniec 2016 r. 27%.

Wysoki udział osób z wyższym wykształceniem wśród uczestników projektów PUP w porównaniu do ich udziału wśród ogółu bezrobotnych może wynikać z kilku zasadniczych powodów. Po pierwsze, prezentowana w niniejszym raporcie struktura zarejestrowanych bezrobotnych obejmuje również osoby z III profilem pomocy, charakteryzowane jako osoby znacznie oddalone od rynku pracy lub niegotowe do podjęcia zatrudnienia. Osoby te są wykluczone z udziału w projektach PUP w ramach PO WER,¹⁵ a można zakładać, że większość z nich charakteryzuje się niskim poziomem wykształcenia. Nie dysponujemy danymi o udziale osób z III profilem wśród zarejestrowanych bezrobotnych w wieku do 29 lat, ale wśród ogółu bezrobotnych wynosił on 31% na koniec 2017 r.¹⁶ Po drugie, w przypadku osób w wieku 18-24 lata, wsparcie udzielane jest na zasadach Gwarancji dla Młodzieży, co oznacza, że adresowane jest wyłącznie do osób zarejestrowanych poniżej 4 miesięcy jako bezrobotne. Wśród takich osób, relatywnie większy jest odsetek osób z wyższym

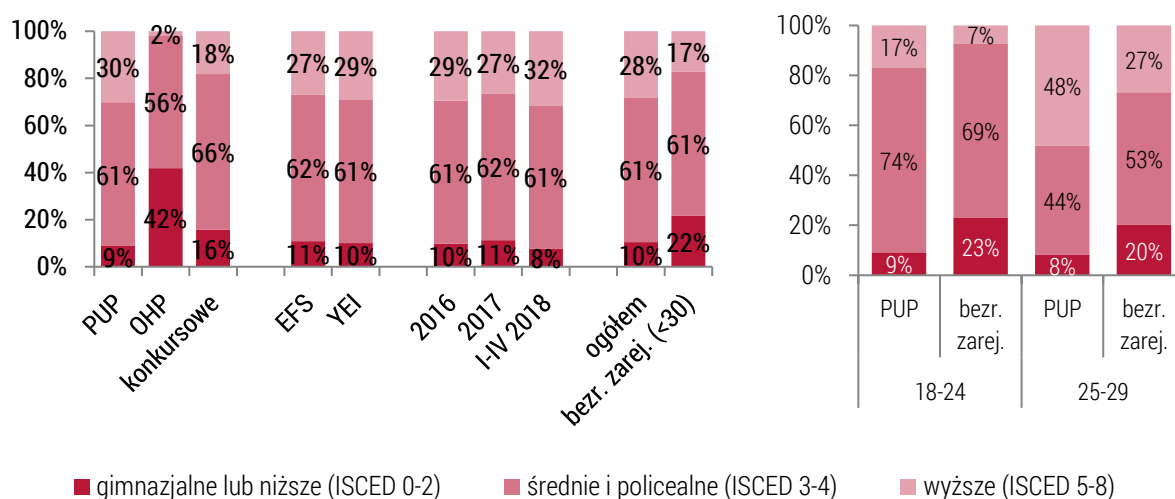
¹⁴ Dane nie zawsze sumują się do 100% z powodu zaokrągleń.

¹⁵ Co wynika z demarkacji między celem tematycznym 8 i 9 zawartej w umowie Partnerstwa

¹⁶ MRPiPS, *Statystyki strukturalne bezrobocia grudzień 2017*

wykształceniem, które szybciej niż osoby gorzej wykształcone znajdują pracę, niż wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Trzecim i w naszej ocenie najistotniejszym powodem relatywnie wysokiego udziału osób z wyższym wykształceniem była **skala stosowania poszczególnych form wsparcia i przyjęte zasady rekrutacji do projektów PO WER**, bardziej szczegółowo opisane w dalszej części niniejszego rozdziału. W szczególności, z przeprowadzonych wywiadów z przedstawicielami PUP wynika, że **większy odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród uczestników projektów PO WER wynika z ich większej aktywności i chęci uczestnictwa w programach aktywizacyjnych, oraz z większej szansy na pozytywne przejście rekrutacji u pracodawcy w przypadku najczęściej stosowanej formy wsparcia, jaką były staże**. Dodatkowo, osoby z wyższym wykształceniem znacznie częściej korzystały z 2 relatywnie popularnych form wsparcia, tj. z dotacji na założenie działalności gospodarczej oraz bonu na zasiedlenie, z których skorzystało odpowiednio 16% i 7% osób aktywizowanych przez PUP.

Wykres 13. Struktura uczestników według wykształcenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych o uczestnikach wsparcia. Na wykresie struktura dla PUP dotyczy uczestników projektów PO WER realizowanych przez urzędy pracy, a beZR. zarej. – wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy.

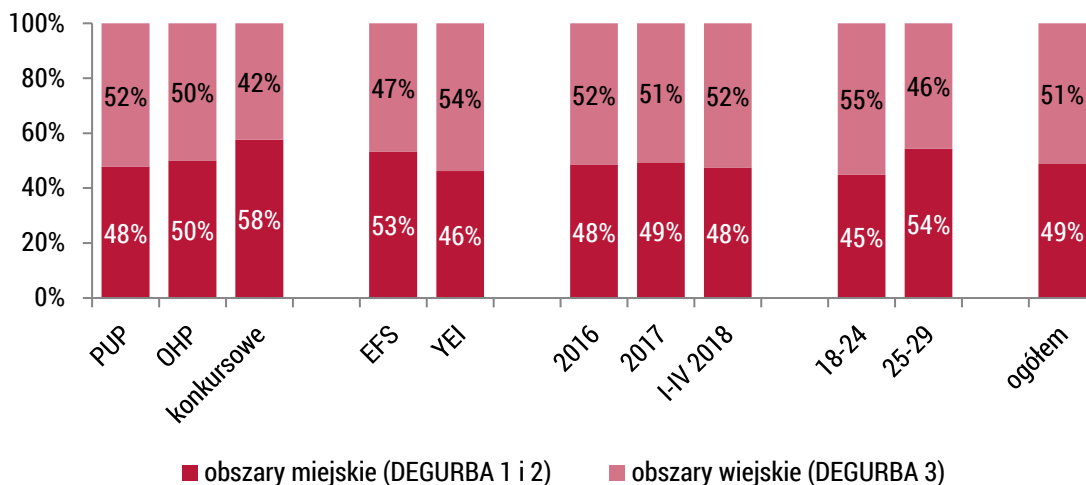
Ochotnicze Hufce Pracy oraz instytucje realizujące projekty konkursowe kierowały wsparcie przede wszystkim do osób biernych zawodowo. Przy czym struktura uczestników projektów OHP potwierdza, że instytucja ta kieruje wsparcie w szczególności do tzw. młodzieży defaworyzowanej, znajdującej się w relatywnie trudnej sytuacji na rynku pracy, często z najniższym poziomem wykształcenia. Natomiast wśród uczestników projektów konkursowych dominowały osoby ze średnim poziomem wykształcenia, a udział osób najlepiej i najgłębiej wykształconych był zbliżony do ogółu bezrobotnych. Z przeprowadzonych wywiadów grupowych wynika, że duży udział osób ze średnim wykształceniem, w wieku 18-24 lat mógł częściowo wynikać z udziału we wsparciu osób, które po maturze nie dostały się na studia i mają roczną przerwę, którą mogą wykorzystać na udział w projekcie aktywizacyjnym, lub które mają kilkumiesięczną przerwę po zakończeniu szkoły średniej i przed rozpoczęciem studiów.

Wśród uczestników PO WER niemal dokładnie po połowie stanowiły osoby zamieszkujące obszary wiejskie i obszary miejskie wg tzw. klasyfikacji DEGURBA, stosowanej przez Komisję Europejską. Przy czym wyraźnie

większy był odsetek osób z obszarów miejskich wśród uczestników projektów konkursowych, co może wynikać z częstszego usytuowania instytucji realizujących projekty w większych miastach. Można również zauważyć, że osoby z obszarów wiejskich relatywnie częściej uczestniczyły w projektach realizowanych ze środków YEI (54%) niż EFS (47%), co może wynikać z szybszego uruchamiania projektów YEI w początkowym okresie realizacji Programu, w którym stosowano kryteria premiujące dla uczestników z obszarów wiejskich. Z drugiej strony, wyższy udział uczestników z obszarów wiejskich w projektach YEI można wiązać z niższym poziomem zurbanizowania biedniejszych regionów kraju, objętych finansowaniem ze środków YEI. Relatywnie więcej było również młodszych uczestników (w wieku 18-24 lata), zamieszkujących tereny wiejskie.

Istotnym zagadnieniem w ocenie struktury uczestników PO WER był udział osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej. **Różne aspekty niekorzystnej sytuacji społecznej często negatywnie wpływają na szanse znalezienia pracy przez osoby młode.** Jednocześnie, w przypadku niektórych sytuacji, w jakich znajdują się osoby pozostające bez pracy, trudność w jej znalezieniu jest szczególnie dotkliwa i prowadzi do pogłębiających się problemów w zapewnieniu podstawowych środków do utrzymania. Taka sytuacja występuje zwłaszcza w przypadku gospodarstw domowych, w których żadna z osób dorosłych nie pracuje, szczególnie w przypadku posiadania dzieci na utrzymaniu.¹⁷ **Zaburza to podstawy bytu ekonomicznego rodziny i powoduje, że konieczne staje się nie tylko samo znalezienie pracy, ale też maksymalne skrócenie czasu jej poszukiwania lub zapewnienie przejściowych środków finansowych koniecznych do ekonomicznego funkcjonowania rodziny w okresie pozostawania bez pracy wszystkich osób dorosłych.**

Wykres 14. Struktura uczestników według miejsca zamieszkania



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych o uczestnikach wsparcia

Ukierunkowanie na wsparcie osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej jest szczególnie widoczne w przypadku projektów OHP. **Aż 30% młodych aktywizowanych przez tą instytucję pochodziło z**

¹⁷ Zarówno przekazanie danych ze strony Zamawiającego, jak również ich analiza nastąpiła przed wejściem w życie rozporządzenia Omnibus. Po przyjęciu tego aktu prawnego dane dotyczące sytuacji gosp. domowego zostały osunięte i w kolejnych edycjach badania nie będzie istniała możliwość do prowadzenia dalszych analiz w tym zakresie.

gospodarstw domowych, w których żadna z osób dorosłych nie pracuje, z czego niemal 20% pochodziło z rodzin bez osób pracujących, które posiadały niepełnoletnie dzieci na utrzymaniu. Jednocześnie, aż 18% uczestników projektów OHP było samotnymi rodzicami lub (w przypadku osób niepełnoletnich), byli wychowywani przez samotnego rodzica. Jednocześnie, **niemal co 10 z uczestników aktywizacji prowadzonej przez OHP był osobą niepełnosprawną**. 75% osób aktywizowanych przez OHP było w tzw. innej trudnej sytuacji, przy czym kategoria ta wg definicji PO WER obejmuje wszystkie osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, nieuwzględnione w pozostałych wskaźnikach, bez ścisłego zdefiniowania, kogo uznaje się za osobę zagrożoną takim wykluczeniem.¹⁸

W przypadku projektów realizowanych przez PUP oraz w projektach konkursowych, odsetek osób znajdujących się w trudnej sytuacji społecznej jest wyraźnie mniejszy. Udział osób pochodzących z gospodarstw domowych bez osób pracujących wynosił ok. 13%, w tym z gospodarstw z dziećmi na utrzymaniu ok. 6%. Pozytywnie należy natomiast ocenić fakt, że **instytucje zaangażowane w realizację projektów konkursowych „wyspecjalizowały się” w aktywizacji osób niepełnosprawnych, którzy stanowili aż 12,2% wszystkich odbiorców wsparcia**. Jest to o tyle istotne, że co do zasady powinny one być w stanie lepiej dostosować oferowane wsparcie do specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, niż mogą to zrobić urzędy pracy.¹⁹

Struktura uczestników projektów PO WER według statusu na rynku pracy była ściśle związana z liczbą osób aktywizowanych przez poszczególne instytucje. **Ogółem, 90% wszystkich uczestników stanowiły osoby bezrobotne²⁰ (w tym 33% - długotrwale), a jedynie 10% osoby biernie zawodowo**. Wysoki udział osób bezrobotnych wynika bezpośrednio z dominującego udziału we wsparciu osób aktywizowanych przez powiatowe urzędy pracy (87% wszystkich uczestników), które aktywizowały jedynie osoby zarejestrowane jako bezrobotne. Warto zauważyć, że **wraz ze zwiększeniem skali realizacji projektów konkursowych, udział osób biernych zawodowo wzrósł z 5% w 2016 r. do 17% w 2017 r.**

Tabela 5. Odsetek uczestników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej według definicji PO WER

	PUP	OHP	konkursowe	EFS	YEI	2016	2017	I-IV 2018	ogółem
gosp. bez pracujących	13,1%	30,5%	13,6%	13,0%	13,9%	13,5%	13,8%	12,1%	13,6%
gosp. bez pracujących + dzieci	6,6%	19,6%	6,2%	6,4%	7,1%	6,9%	6,9%	5,9%	6,9%
samotny rodzic	4,8%	18,3%	6,0%	5,7%	5,1%	5,2%	5,5%	4,4%	5,3%
niepełnosprawny	2,5%	9,3%	12,2%	3,7%	3,7%	3,1%	4,3%	3,3%	3,7%
migrant	0,3%	0,3%	0,7%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%

¹⁸ Wśród osób znajdujących się w innej trudnej sytuacji wg definicji PO WER można uwzględnić m.in. wszystkie osoby pochodzące z terenów wiejskich. Przy czym katalog cech włączających uczestnika do grupy znajdującej się w niekorzystnej sytuacji jest otwarty.

¹⁹ W ramach wsparcia obecnie niemożliwego do zastosowania i zniechęcającego osoby z niepełnosprawnościami do korzystania ze wsparcia w projektach PUP jest brak możliwości stosowania tzw. mechanizmu racjonalnych usprawnień.

²⁰ Wg PO WER, do bezrobotnych zalicza się zarówno osoby zarejestrowane w UP, jak i osoby bezrobotne wg BAEL.

bezdomny	0,2%	0,5%	0,4%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
inna trudna sytuacja	49,2%	75,4%	45,0%	47,8%	50,4%	44,0%	54,2%	55,0%	49,5%
trudna sytuacja ogółem	58,3%	100%	59,7%	58,3%	60,3%	54,6%	64,0%	62,8%	59,6%

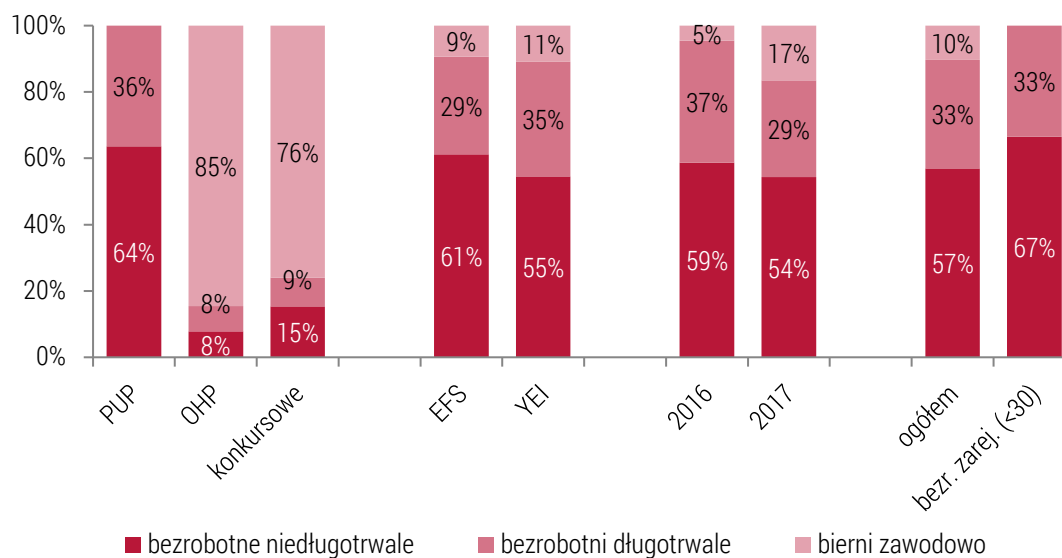
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych o uczestnikach wsparcia

Wśród bezrobotnych biorących udział w projektach prowadzonych przez PUP, **36% stanowiły osoby bezrobotne długotrwale wg definicji przyjętej w PO WER**, co niemal idealnie odzwierciedla ich udział wśród wszystkich młodych zarejestrowanych w PUP. Jest to związane m.in. z przyjętymi wartościami wskaźników produktu w SZOOP oraz w Rocznych Planach Działania przyjętych przez poszczególne WUPy, które zakładały udział osób długotrwale bezrobotnych w projektach pozakonkursowych na poziomie 38%. Przy czym udział osób długotrwale bezrobotnych w projektach PUP systematycznie spada – w 2016 r. stanowili oni 39% uczestników, w 2017 r. już tylko 35%, a w pierwszych miesiącach 2018 r. – 30%. Wśród uczestników projektów PUP z 2015 r. analizowanych w I raporcie tematycznym ich udział stanowił 38%.

Zgodnie z przyjętym podziałem w zakresie grup docelowych poszczególnych działań, **projekty OHP oraz konkursowe były kierowane przede wszystkim do osób biernych zawodowo, lub do osób bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach pracy**. Przy czym w początkowym okresie w projektach mogły brać udział osoby zarejestrowane w urzędach pracy jako bezrobotne, natomiast w późniejszym okresie wprowadzono sztywną demarkację, wskutek której projekty OHP mogą być kierowane tylko do osób niezarejestrowanych w UP.

W projektach OHP, osoby bierne zawodowo stanowiły aż 85% wszystkich uczestników wsparcia, a w projektach konkursowych – 76%. Co do zasady, **duży udział osób biernych zawodowo aktywizowanych przez te instytucje należy ocenić pozytywnie, gdyż pozwoliło to na objęcie wsparciem osób znajdujących się poza zasięgiem PUP**. Z kolei w badaniach jakościowych wskazywano, że w niektórych przypadkach podział na osoby bezrobotne i bierne zawodowo mógł być iluzoryczny – część osób zainteresowanych udziałem w projektach OHP lub instytucji realizujących projekty konkursowe po prostu wyrejestrowywała się z PUP, aby spełniać wymogi formalne.

Wykres 15. Struktura uczestników według statusu na rynku pracy²¹



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych o uczestnikach wsparcia

3.2 Uczestnicy wielokrotni

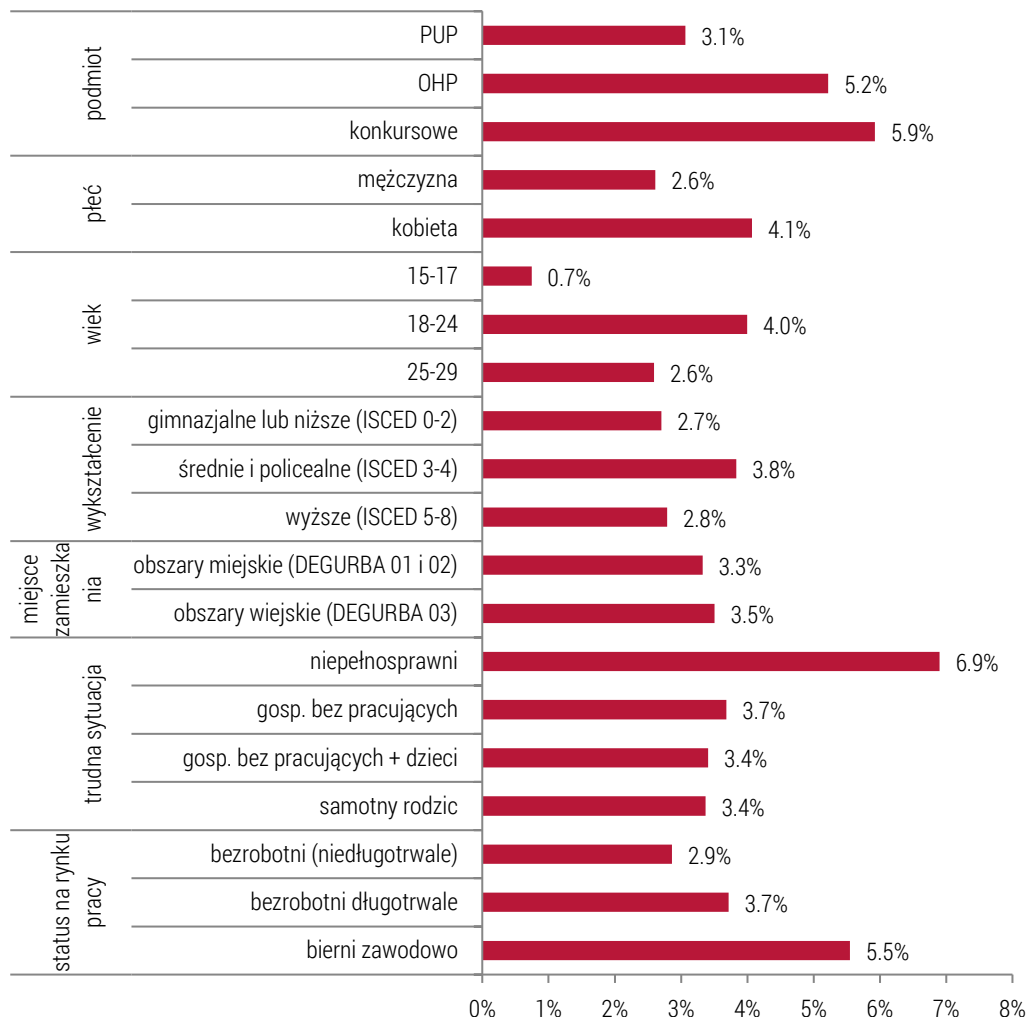
Spośród 225 tys. unikatowych uczestników projektów PO WER, **jedynie 7682 osoby (3,4%) wzięło udział w Programie więcej niż 1 raz w analizowanym okresie.**²² W grupie tej znalazło się 7556 osób, które w PO WER uczestniczyły 2 razy, 124 osoby uczestniczące 3 razy, i 2 osoby uczestniczące 4 razy. Można ocenić, że są to osoby, które nie osiągnęły zakładanych celów uczestnictwa w projekcie za pierwszym razem, i zdecydowały się na ponowny udział w aktywizacji.

Można zauważyć, że relatywnie **większy jest odsetek wielokrotnych uczestników programu PO WER wśród osób biernych zawodowo, aktywizowanych przez OHP i instytucje realizujące projekty konkursowe**, natomiast rzadko taka sytuacja występowała wśród uczestników projektów PUP. Szczególnie **często taka sytuacja dotyczyła osób z niepełnosprawnościami, spośród których niemal 7% uczestniczyło w PO WER więcej niż 1 raz**. Wynika to prawdopodobnie z większych trudności w trwałej aktywizacji tej grupy osób, szczególnie w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, na co wskazywali koordynatorzy projektów konkursowych. Jednocześnie, udział w projekcie zapewniał pewne niewielkie środki finansowe, które mogły być atrakcyjne dla osób pozostających poza rynkiem pracy. Osoby niepełnosprawne były też szczególnie poszukiwane przez koordynatorów projektów konkursowych i OHP, gdyż musieli oni zrekutować odpowiednią liczbę takich osób do projektów w celu realizacji odpowiednich wskaźników.

²¹ Na wykresie pokazane są osoby długotrwanie bezrobotne wg definicji PO WER, tj. w przypadku osób w wieku 18-24 lata – osoby bezrobotne, niepracujące nieprzerwanie przez okres ponad 6 miesięcy, w przypadku osób w wieku 25-29 lata – osoby bezrobotne, niepracujące nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy. Również bezrobotni zarejestrowani w PUP zostali podzieleni na długotrwanie i niedługotrwanie bezrobotnych wg definicji PO WER (odsetek osób długotrwanie bezrobotnych poniżej 30 r. życia wg metodologii PUP wynosi ok. 42,4% - dane za 2016 r.).

²² Czyli od stycznia 2016 do kwietnia 2018.

Wykres 16. Odsetek wielokrotnych uczestników PO WER w podziale według cech społeczno-demograficznych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych o uczestnikach wsparcia

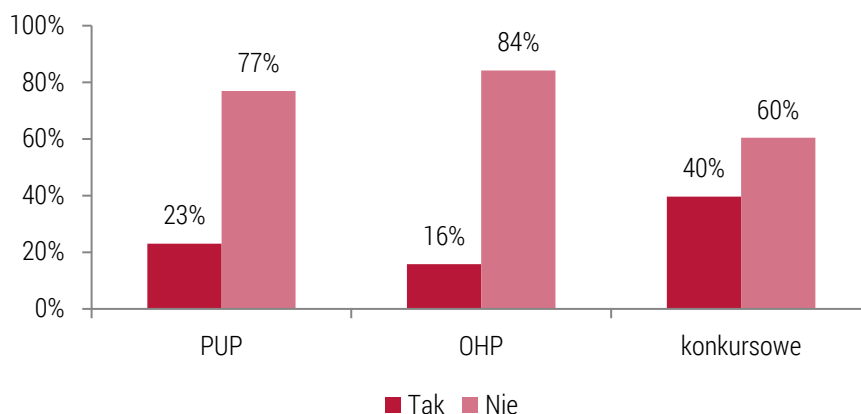
3.3 Rekrutacja uczestników do projektów

Sposób rekrutacji uczestników do projektów PO WER był kluczowym elementem determinującym strukturę osób młodych korzystających z wsparcia w Programie. W konsekwencji, miał on istotny wpływ na to, w jakim stopniu wsparcie realizowane w ramach YEI/EFS trafiło do osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Przy czym rekrutacja do projektów PO WER była silnie zróżnicowana w zależności od typu instytucji prowadzącej nabór, dlatego w dalszej części niniejszego rozdziału jest ona opisywana w podziale na powiatowe urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy oraz pozostałe instytucje, realizujące projekty konkursowe.

Warto zauważyć, że z przeprowadzonej wśród koordynatorów projektów PO WER ankiety wynika, że relatywnie rzadko mieli oni więcej chętnych do udziału w projekcie niż dostępnych miejsc. Nadwyżkę chętnych

i konieczność dokonania ich selekcji deklarowało tylko 23% koordynatorów projektów PUP i 16% koordynatorów z OHP; częściej selekcji dokonywali koordynatorzy projektów konkursowych (40%).

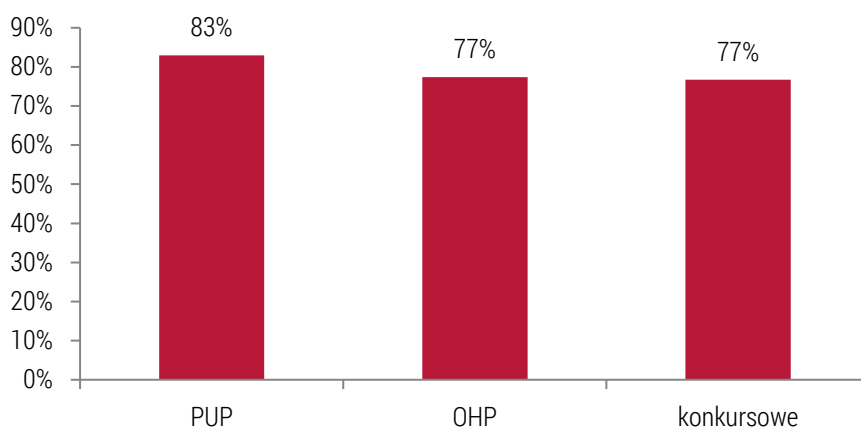
Wykres 17. Czy mieli Państwo więcej chętnych do udziału w projekcie niż dostępnych miejsc?



Źródło: Ankieta CAWI koordynatorów projektów PO WER, n=517.

Jednocześnie, zdecydowana większość ankietowanych koordynatorów projektów PO WER deklarowała, że w ich ocenie wsparcie trafia do osób najbardziej go potrzebujących. Szczególnie często takich odpowiedzi udzielali koordynatorzy projektów w PUP (83%). Pozostali wskazywali, że wsparcie powinno w większym stopniu trafić m.in. do osób zarejestrowanych powyżej 4 miesięcy (PUP) i osób z niepełnosprawnościami (PUP, konkursowe), osób planujących rozpoczęcie własnej działalności (konkursowe, OHP), osób najuboższych, bez wsparcia ze strony rodziny (OHP), czy osób posiadających małe dzieci (OHP, konkursowe).

Wykres 18. Odsetek koordynatorów oceniających, że wsparcie w projekcie PO WER trafia przede wszystkim do osób najbardziej go potrzebujących



Źródło: Ankieta CAWI koordynatorów projektów PO WER, n=517.

Powiatowe urzędy pracy

Selekcję uczestników projektów PUP można podzielić na kilka poziomów. Pierwszy poziom dotyczy bezpośrednio zdefiniowanej w działaniu 1.1 grupy docelowej – tj. adresowania wsparcia wyłącznie do osób

zarejestrowanych w urzędzie pracy jako bezrobotne, w wieku do 29 lat, dla których ustalony został I lub II profil pomocy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET).

Jako drugi poziom można uznać dodatkowe **kryteria, decydujące o pierwszeństwie udziału w projekcie**. Część z nich wynika bezpośrednio z ustalonych przez wojewódzkie urzędy pracy kryteriów dostępu dla projektów pozakonkursowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz ustalonych do osiągnięcia wskaźników produktu. Na skutek konieczności osiągnięcia odpowiedniego wskaźnika produktu, **w rekrutacji priorytetowo traktowane były osoby długotrwale bezrobotne**, których udział wśród uczestników wsparcia musiał wynosić min. 38%.^{23,24} Drugą grupą, która miała pierwszeństwo w rekrutacji były **osoby niepełnosprawne**, których odsetek nie był ustalony w większości kryteriów dostępu określonych przez WUP, ale starano się osiągnąć udział osób niepełnosprawnych w projekcie na poziomie min. ich udziału wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w wieku do 29 lat w danym PUP. Trzecią grupą preferowaną w rekrutacji były **osoby o niskich kwalifikacjach**, zgodnie z zaleceniami przekazanymi przez Instytucję Zarządzającą (MliR) wojewódzkim urzędem pracy.²⁵ Przy czym osoby o niskich kwalifikacjach były traktowane priorytetowo jedynie w części województw. Czwartą grupą preferowaną w rekrutacji były **osoby w wieku 18-24 lata**. Dodatkowo, w przypadku części naborów, w poszczególnych urzędach priorytetowo były traktowane inne grupy, np. **kobiety**.

Jako trzeci poziom selekcji można uznać właściwą rekrutację uczestników do aktywizacji w ramach PO WER. Przy czym jak wynika z wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy, **rekrutacja w przypadku projektów PUP następuje nie ogólnie do udziału w PO WER, ale do udziału w konkretnej, ustalonej formie wsparcia. W tym przypadku, PO WER jest tylko źródłem finansowania, alternatywnym dla środków z Funduszu Pracy**. PUP w ramach dokumentacji wniosku pozakonkursowego składanego do WUP **zakładał już wstępny podział środków na poszczególne formy wsparcia**. Następnie, w projekcie budżetu na dany rok ustalana była liczba danych form wsparcia do realizacji. Środki między poszczególnymi formami wsparcia tylko w ograniczonym stopniu były przesuwane w ciągu roku. Następnie każdy z urzędów pracy decydował, kiedy zorganizować nabór na poszczególne formy wsparcia, np. dotacje na założenie działalności gospodarczej, staże czy szkolenia i jakie będą szczegółowe kryteria wyboru osób do każdej z tych form wsparcia.

Dlatego **w przypadku każdej formy wsparcia, sposób rekrutacji mógł się istotnie różnić**. Z punktu widzenia finalnej struktury uczestników aktywizowanych ze środków PO WER, kluczowy jest zatem sposób rekrutacji do najpopularniejszych form wsparcia fakultatywnego,²⁶ czyli przede wszystkim staży (z których korzysta aż 64%

²³ Zgodnie z wartościami docelowymi określonymi w załączniku 2a do Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 oraz z wartościami wskaźników produktu określonymi przez wojewódzkie urzędy pracy w rocznych planach działania dla OP 1 PO WER.

²⁴ Przy czym rekrutacja osób długotrwale bezrobotnych w grupie 18-24 lata jest częściowo sprzeczna z wykluczeniem z wsparcia osób zarejestrowanych w PUP powyżej 4 miesięcy. Z wywiadów z koordynatorami projektów PUP wynika, że jako długotrwale bezrobotne rekrutowano osoby, które zgodnie ze złożonym oświadczeniem były bezrobotne jeszcze przed rejestracją w PUP, co pozwalało spełnić im oba pozornie wykluczające się warunki.

²⁵ W zaleceniach z 30.06.2016 r. przekazanymi przez MliR wojewódzkim urzędem pracy, rekomendowano uwzględnienie w formie kryteriów dostępu warunku, aby udział osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym w projekcie był nie mniejszy niż udział osób do 29 r. życia z takim wykształceniem zarejestrowanych w danym PUP.

²⁶ Czyli form wsparcia innych niż tzw. „formy bezkosztowe”, takie jak doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy.

uczestników), a w nieco mniejszym stopniu - dotacji na założenie działalności gospodarczej, szkoleń i bonów na zasiedlenie.²⁷

Co do zasady, informacja o możliwości udziału w danej formie wsparcia była zamieszczane na stronie internetowej urzędu, plakatach rekrutacyjnych w urzędzie, a także przedstawiane osobom bezrobotnym spełniającym odpowiednie kryteria przez opiekunów klienta. Przy czym jak zaznaczył jeden z opiekunów klienta, kluczowe było przekazanie informacji o możliwości udziału w formach wsparcia oferowanych w ramach PO WER już na etapie rejestracji, gdy osoba miała ustalany profil pomocy i przedstawiane jej były różne formy dostępnego wsparcia. Jednocześnie, osoby w wieku do 24 lat były informowane, że mogą przystąpić do projektu jedynie w ciągu pierwszych 4 miesięcy od rejestracji w urzędzie. **Możliwość ubiegania się o udział w danej formie wsparcia musiała również co do zasady wynikać z przygotowanego Indywidualnego Planu Działania.** Można zauważyć istotną rolę w dostępie do PO WER opiekunów klienta, od których zależało, czy informacja o możliwości udziału w stażu, szkoleniu czy uzyskania dotacji docierała do danej osoby bezrobotnej.

W przypadku staży – można wyróżnić 2 podstawowe formy rekrutacji. Po pierwsze, dana osoba bezrobotna **mogła sama znaleźć pracodawcę, który wyraził chęć przyjęcia jej na staż, i wówczas napisać wniosek do urzędu pracy o sfinansowanie stażu.** Jeśli urząd uznał, że taka forma wsparcia jest odpowiednia dla danej osoby, i spełniała ona kryteria udziału w PO WER, przyznawał wsparcie. Przy czym jak wynika z informacji od uczestników staży, w momencie składania wniosku nie byli oni pewni, czy staż zostanie im przyznany, nie wiedzieli również, jakie kryteria decydowały o akceptacji lub odrzuceniu wniosku. Ponieważ jednak urzędy pracy generalnie nie narzekały na brak środków, w zdecydowanej większości przypadków takie wnioski by akceptowane. W rezultacie, w tym przypadku **do projektu PO WER trafiały raczej osoby bardziej zmotywowane, zaradne, potrafiące same znaleźć pracodawcę gotowego przyjąć ich na staż.**

Drugą formą rekrutacji w przypadku staży było składanie wniosku o stażystów przez pracodawców i kierowanie odpowiednich kandydatów przez urząd pracy. W tym przypadku urząd pracy najpierw decydował, którym pracodawcom przyznać określoną liczbę staży, a następnie szukał dla nich kandydatów. W rekrutacji m.in. zamieszczał odpowiednią ofertę stażu na stronie internetowej oraz przekazywał informację osobom spełniającym wymagania za pośrednictwem opiekunów klienta, osoby zainteresowane stażami mogły również same zgłaszać chęć udziału w urzędzie. Po części urząd pracy mógł więc dokonywać wstępnej selekcji kandydatów, kierując na rozmowę u pracodawcy jedynie osoby spełniające wymagania, przy czym należy zaznaczyć, że w ostatnim okresie wraz z poprawą sytuacji na rynku pracy oraz z powodu niskiego stypendium liczba osób chętnych bardzo zmalała. Nie jest natomiast do końca jasne, czy i w jakim stopniu ograniczano dostęp do staży osobom zainteresowanym taką formą wsparcia, które jednak nie należały do grup traktowanych priorytetowo, np. w celu realizacji odpowiednich wskaźników projektowych. Z przeprowadzonych wywiadów wynika jednak, że w ostateczności **to pracodawca podejmował finalną decyzję o przyjęciu danej osoby na staż, a więc pośrednio – o jej uczestnictwie w PO WER.**

W przypadku szkoleń, co do zasady w procesie rekrutacji preferowane były osoby nieposiadające kwalifikacji zawodowych lub u których występuje konieczność ich zmiany lub uzupełnienia.²⁸ W niektórych PUP, oferta

²⁷ Łącznie te 4 formy wsparcia odpowiadają za 96% uczestników aktywizowanych przez PUP w ramach PO WER.

²⁸ Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

szkoleń była skierowana wyłącznie do osób z niskimi kwalifikacjami. Generalnie jednak przedstawiciele PUP w wywiadach sygnalizowali, że ta forma wsparcia ma w ich ocenie niską skuteczność, i dosyć rzadko proponowali ją bezrobotnym. Często wymogiem sfinansowania szkolenia było **przedstawienie promesy zatrudnienia u danego pracodawcy po zakończeniu szkolenia** lub oświadczenie o chęci założenia działalności gospodarczej, do której będą wykorzystywane kwalifikacje uzyskane dzięki udziałowi w szkoleniu. Jednocześnie, **barierą dla niektórych grup uczestników (szczególnie kobiet) była konieczność wyboru szkolenia zakończonego uzyskaniem kwalifikacji potwierdzonych odpowiednim dokumentem (np. certyfikatem)**, poprzedzonym przeprowadzeniem sprawdzenia kwalifikacji np. w formie egzaminu. Część przedstawicieli PUP wskazywała, że taki wymóg zbyt mocno ograniczał zakres dostępnych szkoleń, szczególnie w przypadku kobiet, które często chciały szkolić się w zawodach, w których nie są przydzielane certyfikaty. Ogółem można stwierdzić, że dostęp do szkoleń w ramach PO WER był dość istotnie ograniczony, i nie były one wykorzystywane na szeroką skalę przez powiatowe urzędy pracy do aktywizacji osób młodych.

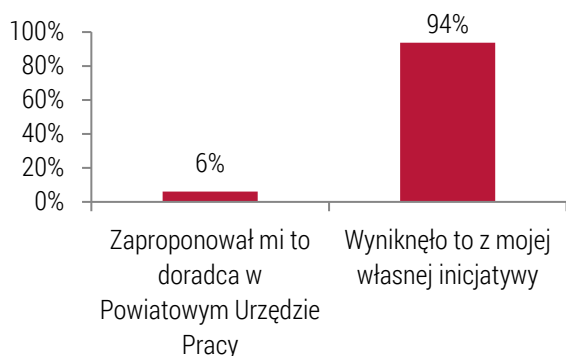
W pewien sposób **unikatową pod względem sposobu rekrutacji formę wsparcia należy uznać dotacje**. Były one najkosztowniejszą formą wsparcia, dlatego ich liczba była ściśle uzależniona od decyzji podejmowanych przy składaniu wniosku projektowego i planu działań PUP na dany rok. Kryteria wyboru wniosków do dofinansowania były zróżnicowane w poszczególnych urzędach, ale generalnie można podzielić je na **2 grupy: kryteria mające na celu wybór projektów dających największą szansę na sukces biznesowy (kryteria biznesowe) i kryteria ukierunkowane na przyznanie dotacji osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (kryteria socjalne)**. Przy czym część urzędów stosowała tylko kryteria biznesowe, rezygnując z kryteriów socjalnych.

Wszystkie składane wnioski były oceniane przez komisję, składającą się z członków PUP i czasami z osób zewnętrznych. W części urzędów obowiązkowym załącznikiem do składanych wniosków był biznesplan, w innych elementy biznesplanu były zawarte we wniosku o przyznanie dotacji. Wśród kryteriów biznesowych brano pod uwagę m.in. przygotowanie merytoryczne do prowadzenia danej działalności (w tym wykształcenie, doświadczenie zawodowe, odbyte szkolenia, kursy itp.), subiektywną ocenę szans danego przedsięwzięcia na utrzymanie na rynku, wysokość posiadanych środków własnych oraz już posiadane środki trwałe, motywację danej osoby do podjęcia działalności, znajomość konkurencji itp. Natomiast wśród kryteriów socjalnych preferowano m.in. osoby długotrwale bezrobotne, osoby niepełnosprawne, osoby z niskimi kwalifikacjami. Należy również pamiętać, że w przypadku dotacji **często kluczowym kryterium jest kolejność zgłoszeń**. Nabory PUP często są prowadzone do czasu wyczerpania środków na realizację tej formy wsparcia, a dofinansowanie przyznawane jest wnioskowi spełniającym minimalne wymagania, które zostały złożone odpowiednio wcześniej. Dodatkowo, w części PUP nabory były prowadzone tylko na początku roku, więc realna szansa na uzyskanie środków była jedynie w styczniu/lutym.

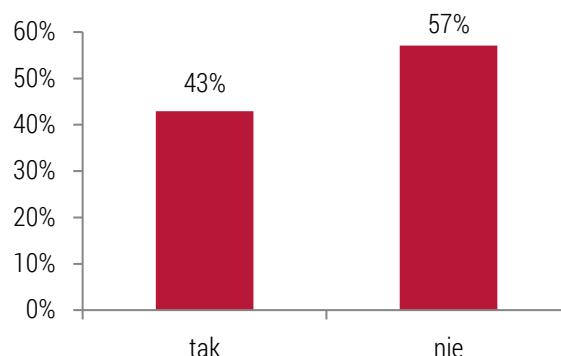
Co istotne, brak wymagań dotyczących minimalnego okresu rejestracji w urzędzie przed złożeniem wniosku powodował, że **w wielu przypadkach osoby rejestrowały się jako bezrobotne tylko w celu uzyskania dotacji**. Taką sytuację deklarowała niemal połowa osób ankietowanych w badaniu CATI, które starały się o uzyskanie dotacji ze środków PO WER, oraz wszyscy odbiorcy dotacji biorące udział w wywiadzie grupowym. W efekcie, **dotacje często nie trafiały do „typowych” osób bezrobotnych, wymagających aktywizacji, były raczej elementem polityki wspierania przedsiębiorczości w postaci udzielania bezzwrotnej dotacji „na start”**. W praktyce, obecny model wydaje się mało efektywny, gdyż z jednej strony zawiera pewne ryzyko dla osób, które specjalnie zwalniają się z pracy, aby zarejestrować jako osoba bezrobotna i uzyskać dotację, której otrzymanie

nie jest pewne; z drugiej – od momentu złożenia wniosku do otrzymania dotacji mija ok. 3-4 miesiące, w tym okresie osoby są w pewien sztuczny sposób bezrobotne.

Wykres 19. Co spowodowało, że zdecydował/a się Pan/i starać o dotację na prowadzenie działalności gospodarczej?



Wykres 20. Czy możliwość otrzymania dotacji była głównym powodem Pana/Pani rejestracji w urzędzie pracy?



Źródło: Ankieta CAWI koordynatorów projektów PO WER, n=517.

W przypadku bonów na zasiedlenie, podstawowym kryterium rekrutacji była kolejność zgłoszeń. Ta forma wsparcia cieszyła się dużym powodzeniem, jak wskazują przedstawiciele PUP, była uznawana za „najłatwiejsze pieniądze na rynku”. **Z przeprowadzonych wywiadów z koordynatorami wsparcia wynika, że często z takich bonów korzystali absolwenci studiów wyższych,** którzy po ukończeniu studiów rejestrowali się w PUP właściwym dla miejsca zameldowania (w którym już nie mieszkali), i uzyskiwali ok. 8 tys. zł na przeprowadzkę do miasta, w którym studiowali. Warunkiem przyznania bonu na zasiedlenie była przeprowadzka do miasta oddalonego od miejsca zameldowania o min. 80 km, podjęcie pracy w ciągu 30 dni od momentu uzyskania bonu i przepracowanie min. 6 miesięcy w ciągu 8 miesięcy od przyznania bonu. Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że część osób wprost zwalniało się na chwilę z pracy u dotychczasowego pracodawcy, rejestrowało w UP, uzyskiwało środki z bonu na zasiedlenie i wracało do pracy u dotychczasowego pracodawcy (co ma być ograniczone po wprowadzeniu zmian w nowej ustawie o rynku pracy).

Ogółem, część przedstawicieli PUP w trakcie wywiadów deklarowała, że **z powodu bardzo dobrej sytuacji na rynku pracy trudno było im znaleźć odpowiednią liczbę chętnych do udziału w PO WER,** szczególnie w przypadku nałożenia dodatkowych warunków w rekrutacji (udział osób długotrwale bezrobotnych, udział osób z niskimi kwalifikacjami). Zdarzyły się przypadki nakłaniania bezrobotnych do wybrania któregoś z zaproponowanych przez urząd pracy staży pod sankcją skreślenia z rejestru osób bezrobotnych. Przy czym przedstawiciele PUP deklarowali, że w ich ocenie **udział w konkretnych formach aktywizacji zawodowej powinien być dobrowolny.** Jakiegokolwiek dalsze zaostrzenie kryteriów wyboru uczestników jest niewskazane i spowoduje jeszcze większe problemy z realizacją projektów. Należy też pamiętać, że przymuszanie do udziału w konkretnej formie aktywizacji może doprowadzić do częstszego przerywania udziału w projekcie przez uczestników, co jest już zgłaszane jako istotny problem w części realizowanych projektów.

Osobnym zagadnieniem związanym ze sposobem rekrutacji do projektów PO WER przez powiatowe urzędy pracy jest kwestia rozłożenia środków w ciągu roku. Generalnie, **PUPy nie prowadzą polityki równego lub**

dostosowanego do liczby bezrobotnych w poszczególnych miesiącach rozkładania środków w ciągu roku, co gwarantowałyby podobne szanse na uzyskanie wsparcia osobom rejestrującym się w różnych okresach roku w Urzędzie Pracy. Wynika to zarówno z chęci szybkiego „wydania” środków i gwarancji realizacji odpowiednich wskaźników produktu, jak również z niewielkiej elastyczności przesuwania środków niewydanych w danym roku na kolejny rok kalendarzowy. W przypadku projektów 2-letnich, w drugim roku występuje jednocześnie konieczność zakończenia wydatkowania środków do końca roku ze względów formalnych, natomiast w 1 roku nie ma takiej konieczności.

Ochotnicze Hufce Pracy

W przypadku projektów OHP, grupą docelową były osoby młode, w tym niepełnosprawne, w wieku 15-24 lat, bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu - tzw. młodzież NEET, **w tym w szczególności osoby niezarejestrowane w urzędach pracy, znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji.** W praktyce, w początkowym okresie w projektach mogły brać udział osoby zarejestrowane w urzędach pracy jako bezrobotne, natomiast w późniejszym okresie wprowadzono sztywną demarkację, wskutek której projekty OHP mogą być kierowane tylko do osób niezarejestrowanych w UP. W opinii przedstawicieli OHP, spowodowało to istotne problemy w prowadzeniu rekrutacji, gdyż dużo potencjalnych uczestników rejestruje się w UP, aby być objętym ubezpieczeniem zdrowotnym.

W przeciwieństwie do PUP, **w przypadku OHP rekrutacja odbywa się najpierw ogólnie do udziału w projekcie PO WER,** a dopiero później przydzielane są poszczególne formy wsparcia. Jak wskazują przedstawiciele OHP w przeprowadzonych wywiadach, rekrutacja odbywa się w myśl zasady „im gorzej, tym lepiej”, tj. **preferowane są osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji społecznej i zawodowej.**

Rekrutacja odbywa się w kilku etapach. Na początku, w ramach danego programu systemowego realizowanego przez OHP, ustalane są szczegółowe kryteria dostępu oraz określone preferencje w rekrutacji dla poszczególnych grup uczestników. Generalnie w latach 2016-2018 OHP realizował oddzielnie projekty adresowane do osób niepełnoletnich, zaniedbujących obowiązek nauki (w wieku 15-17 lat), ukierunkowane w większym stopniu na powrót do edukacji, oraz projekty dla osób pełnoletnich w wieku 18-24, nakierowane na aktywizację zawodową i znalezienie pracy. Wśród dodatkowych kryteriów, preferowane były m.in. **osoby nie posiadające kwalifikacji zawodowych lub posiadające kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, osoby niepełnosprawne, osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji społecznej (np. z rodzin w których nikt nie pracuje, rodzin korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, rodzin niepełnych), osoby z terenów wiejskich, kobiety.** W przypadku projektów adresowanych do osób niepełnoletnich zaniedbujących obowiązek nauki, kryteriami były m.in. **minimalny % absencji szkolnych oraz niska średnia ocen.**

Po określeniu kryteriów, OHP rozpoczynały nabór chętnych do udziału w projekcie. Projekty realizowane były w określonym czasie, tj. zazwyczaj zaczynają się we wrześniu / październiku, a kończą w kwietniu/maju. Rekrutacja odbywała się m.in. przez media społecznościowe, rozdawanie ulotek, wieszanie plakatów na słupach ogłoszeniowych, ogłoszenia na portalach internetowych, a także poprzez bezpośrednią współpracę OHP ze szkołami, NGO, ośrodkami pomocy rodzinie, nawet z ochotniczą strażą pożarną czy związkami młodzieży wiejskiej. Generalnie – OHP starał się wykorzystywać wszystkie możliwe sposoby w celu dotarcia do swojej grupy docelowej. Jak wskazują koordynatorzy projektów OHP, najlepszym momentem na rekrutację jest moment, gdy młodzież wychodzi ze szkół (kwiecień-czerwiec), gdyż część z młodych nie planuje dalszej

nauki. Z drugiej strony, istotnym problemem były częste rezygnacje już zrekrutowanych osób po okresie wakacyjnym, gdy część z nich np. podejmowała pracę lub z innych powodów rezygnowała z uczestnictwa w projekcie.

Koordynatorzy projektów OHP wskazywali, że **w większości przypadków mieli zbyt mało chętnych do udziału w projekcie niż ich nadwyżkę**, i musieli włożyć dużo wysiłku w rekrutację odpowiedniej liczby osób. Po zebraniu odpowiedniej grupy, każdy z potencjalnych uczestników zapraszany był na rozmowę z komisją rekrutacyjną. W pierwszej kolejności, sprawdzane było spełnianie odpowiednich kryteriów, określonych w danym projekcie. W przypadku większej liczby osób spełniających odpowiednie kryteria niż liczba miejsc, do projektu były wybierane osoby, które na bazie rozmowy z psychologiem lub doradcą określane były jako **bardziej zmotywowane, w większej potrzebie/trudniejszej sytuacji, które lepiej wykorzystają udział w projekcie w dalszym życiu**.

Projekty konkursowe

W przypadku projektów konkursowych realizowanych w ramach działania 1.2, grupą docelową były osoby młode, w tym niepełnosprawne, w wieku 15-29 lat, bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu - tzw. młodzież NEET, w tym **w szczególności osoby niezarejestrowane w urzędach pracy**, z wyłączeniem grupy określonej dla trybu konkursowego w poddziałaniu 1.3.1. Podobnie jak w przypadku OHP, w początkowym okresie realizacji PO WER w projektach mogły brać udział również osoby zarejestrowane jako bezrobotne, natomiast **obecnie projekty konkursowe adresowane są wyłącznie do osób niezarejestrowanych w PUP (głównie biernych zawodowo)**.

W projektach konkursowych uczestnicy rekrutowani są najpierw ogólnie do udziału w projekcie PO WER, a dopiero później przydzielane są im konkretne formy wsparcia (których zakres często ustalony jest już w momencie rozpoczęcia rekrutacji). Szczegółowa grupa docelowa jest zróżnicowana w poszczególnych projektach. Co do zasady, w kryteriach wyboru projektów w konkursach organizowanych przez WUPy premiowane były projekty, które zakładały minimalny % uczestników z określonych grup, w tym **osób niepełnosprawnych, osób z niskimi kwalifikacjami/niskim wykształceniem, osób zamieszkujących miasta średnie w tym miasta tracące funkcje społeczno-gospodarcze, osób biernych zawodowo, kobiet, osób z terenów wiejskich**. W praktyce, każdy podmiot składający wniosek o dofinansowanie określał, ile osób w podziale wg płci weźmie udział w projekcie oraz jakimi kryteriami będzie się kierował przy wyborze uczestników (w tym określał np. odsetek osób ze szczególnie preferowanych grup, jak niepełnosprawni czy osoby z niskimi kwalifikacjami).

Sposób realizacji projektu zależał od decyzji poszczególnych podmiotów, z wypowiedzi przedstawicieli beneficjentów projektów konkursowych wynika jednak, że w przeciwieństwie do OHP często **rozpoczynali oni wsparcie bez czekania na skompletowanie całej grupy uczestników**. W przypadku projektów, w których czekano na zebranie całej grupy, często powodowało to rezygnacje już zrekrutowanych uczestników, którzy nie chcieli czekać na rozpoczęcie udziału w projekcie.

W ramach rekrutacji publikowano ogłoszenia w prasie, zamieszczano ogłoszenia w portalach społecznościowych, portalach pracy, wykorzystywane są indywidualne kontakty organizacji. Generalnie, rekrutacja była prowadzona w sposób ciągły, a **o zakwalifikowaniu do projektu decydowało spełnianie**

kryteriów i kolejność zgłoszeń. Co istotne, w porównaniu do PUP i OHP, koordynatorzy projektów konkursowych częściej deklarowali, że mieli więcej chętnych do udziału w projekcie niż miejsc.

Z przeprowadzonego wywiadu grupowego z uczestnikami wynika, że **nie mieli oni generalnie problemów z zakwalifikowaniem się do projektu**, poza jedną osobą, dla której problemem było wyższe wykształcenie. Nie było żadnych rozmów kwalifikacyjnych – jeśli spełniali kryteria, rozpoczynali udział w projekcie. Nie narzekali również na zbyt długi czas do rozpoczęcia projektu, co było problemem w przypadku projektów OHP. W wielu przypadkach, **demarkacja z projektami PUP była czysto formalna – osoby przed przystąpieniem do projektu wyrejestrowywały się z urzędu pracy, by spełniać wymogi formalne uczestnictwa w projekcie.** Dla części osób, udział w projekcie nie wynikał z chęci szybkiego znalezienia pracy, był raczej sposobem na wykorzystanie kilkumiesięcznej przerwy między zakończeniem szkoły średniej a rozpoczęciem studiów.

4 Charakterystyka form wsparcia

Celem tego rozdziału jest opisanie dostępnych w projekcie form wsparcia, z uwzględnieniem tych ich wymiarów, poza skutecznością, które mogą wpływać na motywację interesariuszy do ich stosowania. W tym celu wykorzystywane są informacje z badań jakościowych z koordynatorami, uczestnikami i pracodawcami, a także badanie CAWI koordynatorów. Dodatkowo, wykorzystując dane o uczestnikach projektów z bazy SL, rozdział opisuje skalę wykorzystywania poszczególnych form wsparcia i intensywność projektów w zależności od rodzaju instytucji je realizującej. Zawiera także analizę struktury demograficznej osób korzystających z poszczególnych form wsparcia.

4.1 Dostępne formy wsparcia

Wsparcie realizowane w ramach osi I PO WER powinno być udzielane zgodnie ze standardami określonymi w *Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, co oznacza, że **w ciągu 4 miesięcy od zarejestrowania w urzędzie pracy** (w przypadku osób w wieku 15-24) **lub od zgłoszenia do projektu** (w przypadku osób w wieku 25-29) **każdemu z uczestników powinna zostać przedstawiona wysokiej jakości oferta zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu.** W ramach wsparcia uczestnik Programu będzie mógł skorzystać z co najmniej trzech typów indywidualnej pomocy (dwa z nich zostały wskazane jako obligatoryjne, trzeci i kolejne - fakultatywne - wybierane będą w zależności od potrzeb poszczególnych osób) spośród następujących:

- instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w określeniu ścieżki zawodowej:
 - **identyfikacja indywidualnych potrzeb, profilowanie** (w zależności od stopnia oddalenia od rynku pracy) (obligatoryjne)
 - **doradztwo zawodowe** (w tym planowanie rozwoju kariery oraz podnoszenia i uzupełnienia kwalifikacji zawodowych) lub **pośrednictwo pracy** (w tym wybór zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami) (obligatoryjne)
- instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których istnieje potrzeba uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:

- **przygotowanie zawodowe dorosłych** (dla osób, u których występuje potrzeba uzupełnienia edukacji formalnej lub potwierdzenia kwalifikacji przez odpowiednie egzaminy)
- **szkolenia** lub inne formy nabycia, podwyższenia lub dostosowania kompetencji i kwalifikacji do wymagań pracodawców
- instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:
 - **staże i praktyki** lub inne formy służące nabyciu lub uzupełnieniu doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu²⁹
 - **subsydiowane zatrudnienie** lub **refundacja wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem**
- instrumenty i usługi rynku pracy służące zwiększeniu mobilności międzysektorowej i geograficznej:
 - ułatwienie **zmiany branży lub sektora** dzięki zmianie lub uzupełnieniu kompetencji lub kwalifikacji, m.in. poprzez praktyki, staże i szkolenia
 - wsparcie mobilności geograficznej, m.in. poprzez **pokrycie kosztów dojazdu do pracy, zapewnienie środków na zasiedlenie/wstępne zagospodarowanie w nowym miejscu zamieszkania**
- instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych:
 - niwelowanie barier napotykanym przez niepełnosprawnych w zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia m.in. poprzez **finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej, doposażenie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych**
- instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia: **dotacje na utworzenie przedsiębiorstwa** oraz **doradztwo i szkolenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej** w celu ułatwienia młodym ludziom założenia i prowadzenia własnej działalności.
- Miękkie formy wsparcia oferowane w projektach OHP i konkursowych: **doradztwo psychologiczne, doradztwo edukacyjno-zawodowe, porady prawne, usługi stylisty.**

Analizując efektywność zatrudnieniową poszczególnych form wsparcia należy pamiętać, że elementem niektórych z nich jest zatrudnienie uczestnika przez określony okres.

Tabela 6. Czas trwania i wymagany okres zatrudnienia wybranych form wsparcia

Forma wsparcia	Czas trwania (w mies.)	Okres zatrudnienia (w mies.)	Sankcja za niewywiązanie się z umowy
Staż	3 - 12	0*	Nie ma formalnej sankcji, jeśli pracodawca się z tego nie wywiąże ³⁰ . Instytucje publiczne w ogóle zwolnione z tego wymogu z powodu obowiązujących je procedur konkursowych.
Bon stażowy	6	6	Pracodawca dostaje premię 1500 zł, jeśli się wywiąże z zobowiązania zatrudnienia.

²⁹ Staże i praktyki powinny spełniać standardy wskazane w Europejskich Ramach Jakości Praktyk i Staży.

³⁰ Niektórzy przedstawiciele PUP wspominali o wpisywaniu kary do umowy z pracodawcą np. brak możliwości skorzystania przez pracodawcę z tej formy wsparcia przez 2 lata.

Bon zatrudnieniowy	12	6	Pracodawca zwraca otrzymaną refundację części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne wysokości zasiłku oraz odsetki ustawowe.
Prace interwencyjne	0 - 12	3 - 6	Pracodawca zwraca uzyskaną pomoc wraz z odsetkami ustawowymi.
Bon na zasiedlenie	-	6	Kwota bonu na zasiedlenie podlega zwrotowi proporcjonalnie do udokumentowanego okresu pozostawania w zatrudnieniu, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej.
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	-	24	Zwrot refundacji wraz z odsetkami ustawowymi
Dotacja na rozpoczęcie dz. gospodarczej	-	12	Zwrot dotacji wraz z odsetkami ustawowymi

*Uwagi: * Nie ma ustawowego wymogu zatrudnienia. Najczęściej obowiązek zatrudnienia (przeważnie 3 miesiące) wpisany jest w umowę staży organizowanych przez PUP. Wiele zależy od poszczególnych PUP. W OHP i konkursowych nie ma obowiązku zatrudnienia lub stosowany jest rzadko.*

Ramka 1. Zmiany w formach wsparcia w projekcie ustawy o rynku pracy z czerwca 2018 r.

Skrócono maksymalny okres trwania **stażu** do 6 miesięcy. Wprowadzono silniejsze powiązanie stażu z późniejszym zatrudnieniem - organizator stażu dla bezrobotnych musi zobowiązać się do zatrudnienia bezrobotnego po odbytym stażu przez okres co najmniej równy okresowi stażu. W przypadku niewywiązania się ze zobowiązania lub przerwania realizacji stażu bez uzasadnionej przyczyny wprowadzono sankcję - organizator stażu nie będzie mógł przyjąć stażysty przez kolejny rok. Stypendium dla stażysty zostało podniesione ze 120% do 140% zasiłku.

W przypadku **prac interwencyjnych** wydłużono okres utrzymania zatrudnienia po zakończeniu refundacji z 3 do 6 miesięcy oraz ograniczono grupę docelową tej formy wsparcia do długotrwale bezrobotnych.

Wprowadzono limity na działania finansowane w ramach **bonu szkoleniowego**, analogicznie do przepisów dotyczących finansowania szkoleń (300% przeciętnego wynagrodzenia). Ujednolicono także realizację staży w ramach **bonu stażowego** i poza nim (te same okresy zatrudnienia po stażu z analogiczną sankcją).

W przypadku **bonu na zasiedlenie** wprowadzono zawężenie w dopuszczalnych formach zatrudnienia. Wymagane jest zatrudnienie rozumiane jako podjęcie pracy na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę lub umowy zlecenia, natomiast wykluczono prowadzenie działalności gospodarczej i umowy o dzieło.

Projekt ustawy zakłada rezygnację z **bonu zatrudnieniowego**.

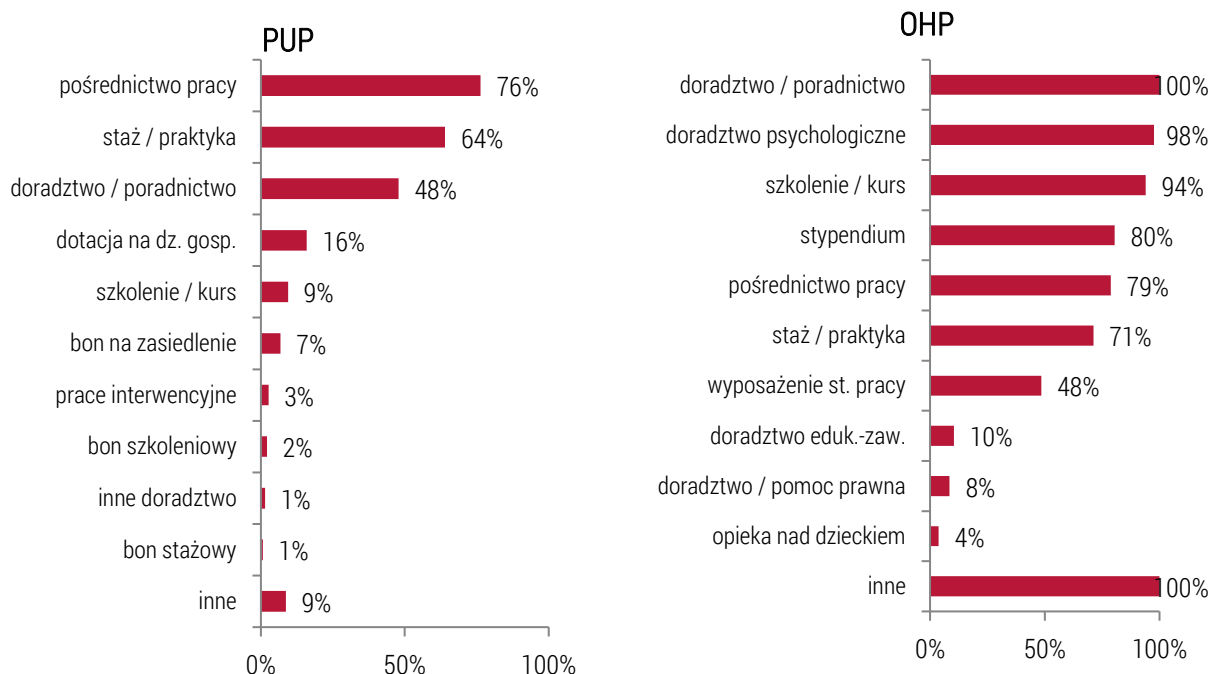
4.2 Wykorzystywane formy wsparcia

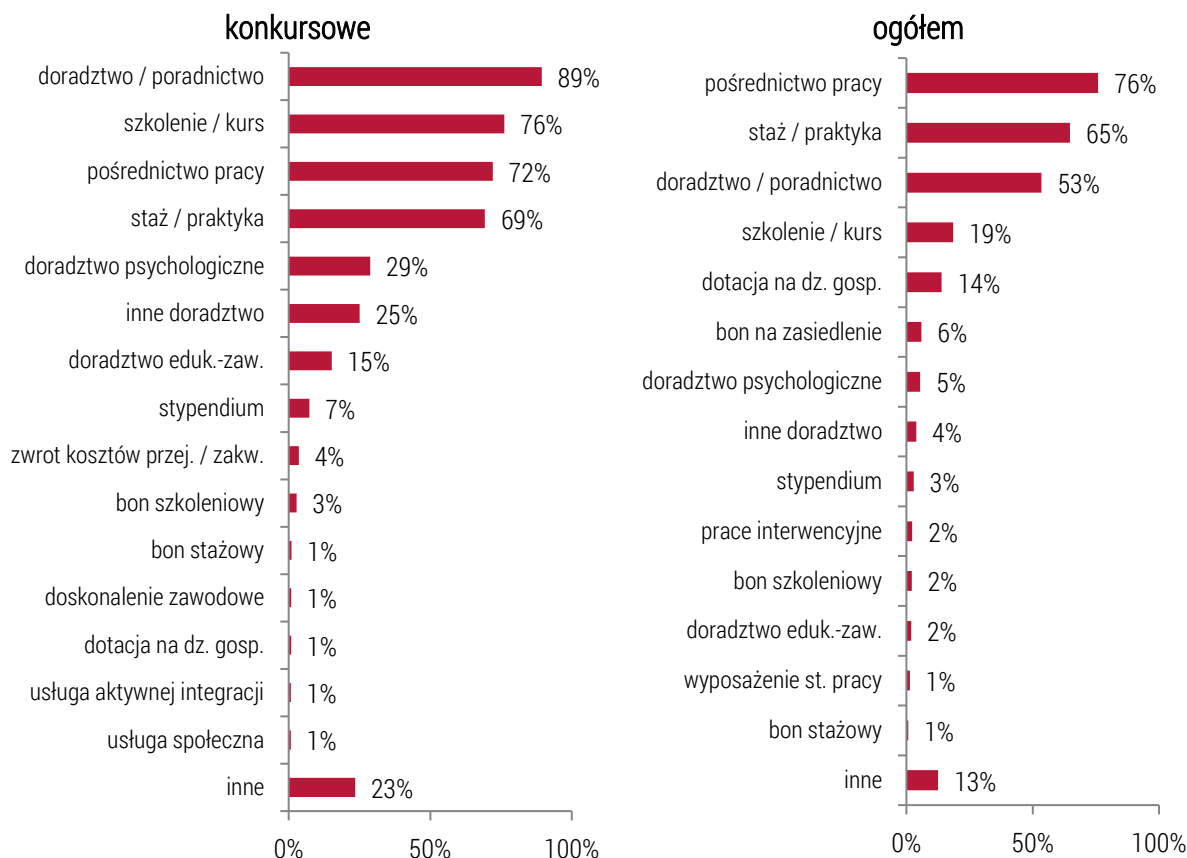
Średnio każdy z uczestników projektów PUP skorzystał z 2,4 różnych form pomocy. Oprócz form wskazanych jako obligatoryjne (doradztwo zawodowe lub pośrednictwo pracy), praktycznie każdy z uczestników został objęty przynajmniej jedną formą wsparcia fakultatywnego. **Najpopularniejszą formą wsparcia były staże i praktyki, z których skorzystało 64% uczestników.** Spośród pozostałych form wsparcia, **najwięcej osób skorzystało z dotacji na założenie działalności gospodarczej (16%), szkolenia lub kursu (9%) oraz bonu na**

zasiedlenie (7%). Powiatowe urzędy pracy rzadko oferowały możliwość skorzystania z dwóch form wsparcia fakultatywnego. Zdecydowana większość z uczestników korzystała tylko z jednej z wymienionych form fakultatywnych. Porównując lata 2016-2018 wyraźnym trendem jest wzrost popularności bonów na zasiedlenie z 5% w 2016 do 13% w 2018 roku.

OHP oferowało najbardziej kompleksowe wsparcie osobom młodym pozostającym poza edukacją i zatrudnieniem. **Przeciętnie każda aktywizowana przez OHP osoba skorzystała z 11 różnych form wsparcia. Praktycznie wszyscy uczestnicy projektów OHP skorzystali z doradztwa zawodowego i doradztwa psychologicznego, a także wzięli udział w szkoleniu lub kursie.** Większość osób pełnoletnich skorzystało również z usług pośrednictwa pracy oraz brało udział w stażu lub praktyce, jednocześnie pobierając stypendium. Niższy odsetek korzystających z tych form wsparcia wynika niemal wyłącznie z tego, że nie były one kierowane do niepełnoletnich, którzy stanowili ok. 16% wszystkich aktywizowanych w ramach PO WER przez OHP. **Formy wsparcia oferowane przez OHP zmieniały się w kolejnych rocznych projektach. W 2016 roku ponad 1/3 uczestników projektów OHP skorzystała z doradztwa edukacyjno-zawodowego, a prawie 1/3 z pomocy prawnej, natomiast te formy wsparcia nie były w ogóle oferowane przez OHP w 2017 roku.** W 2017 pojawia się nieoferowane wcześniej wyposażenie / wyposażenie st. pracy (68% uczestników) i rosną odsetki uczestników korzystających z pośrednictwa pracy, staży i stypendiów. Częściowo zmianę tę można tłumaczyć zmianą struktury wieku uczestników (spadek udziału osób niepełnoletnich z 29% w 2016 roku do 12% w 2017 roku), jednak główną przyczyną są prawdopodobnie założenia projektów ustalone centralnie przez Komendę Główną OHP.

Wykres 21. Odsetek uczestników korzystających z poszczególnych form wsparcia

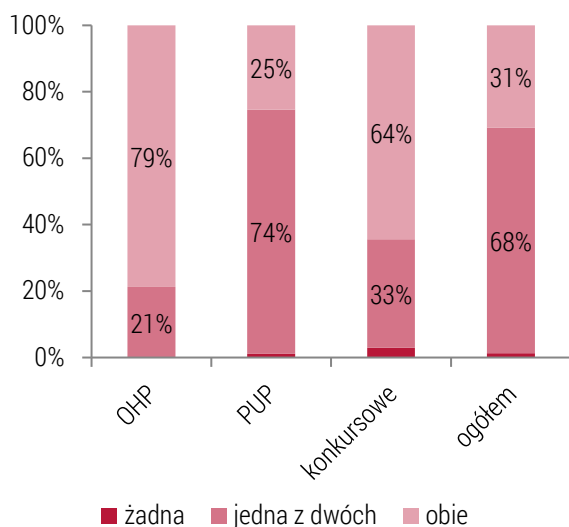




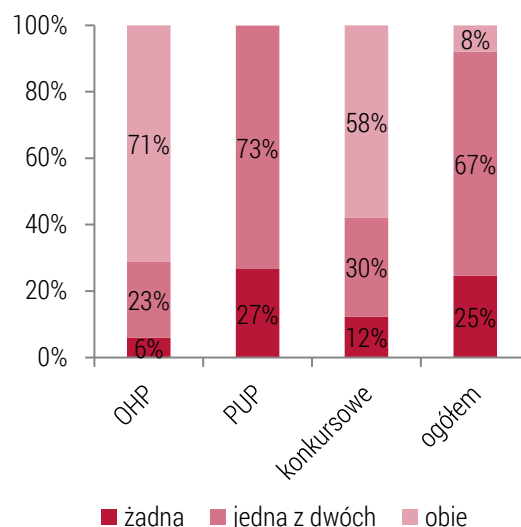
Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy SL.

W ramach projektów konkursowych, każdy z uczestników skorzystał przeciętnie z 4,7 różnych form wsparcia. Niemal każda z aktywizowanych osób skorzystała z obligatoryjnych form wsparcia: pośrednictwa pracy lub doradztwa zawodowego, przy czym aż 64% skorzystało z nich obu. **Oprócz form obligatoryjnych aktywizacja w ramach projektów konkursowych najczęściej składała się z dwóch dodatkowych elementów: zdobywania wiedzy w ramach szkoleń i kursów oraz nabywania praktycznych umiejętności na stażu lub praktyce.** Z obu tych form wsparcia skorzystało bowiem aż 58% uczestników. Dodatkowo, 18% uczestników brało udział tylko w szkoleniu lub kursie, a 11% - jedynie w stażu lub praktyce. **Ważną rolę w projektach konkursowych odgrywają również różne formy doradztwa: psychologiczne, edukacyjno-zawodowe oraz inne jego formy, z których skorzystało odpowiednio 29%, 15% i 25% uczestników projektów konkursowych.**

Wykres 22. Odsetek uczestników korzystających z doradztwa zawodowego lub /i pośrednictwa pracy



Wykres 23. Odsetek uczestników korzystających ze szkolenia/kursu lub / i stażu/praktyki



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy SL.

Bony stażowe, bony szkoleniowe i bony zatrudnieniowe wprowadzone w 2014 roku, dostępne w projektach PUP i konkursowych, **niezmiernie wykorzystywane są niezwykle rzadko** (odpowiednio 1%, 2%, 0,1%). Z wywiadów fokusowych z przedstawicielami PUP wynika, że w ich opinii **bony stażowe i szkoleniowe nie oferują nowych możliwości wsparcia, ani nie zmniejszają czasu oczekiwania na staż czy szkolenie.**

Ponadto przenoszą ciężar załatwiania formalności na samych bezrobotnych. Dodatkowo w przypadku finansowania szkoleń, **bony szkoleniowe mają górny limit kosztów**, natomiast szkolenia, na które kieruje urząd pracy, nie mają takiego formalnego ograniczenia i pozwalają w uzasadnionych przypadkach finansować także drogie szkolenia. Natomiast beneficjenci konkursowi zwracają uwagę na problem niejednolitej interpretacji **WUP, które często kwestionują tę formę wsparcia powołując się na jej niezgodność z zasadą konkurencyjności.** Projekty zaplanowane przez KG OHP w ogóle nie przewidują wykorzystywania tej formy wsparcia. Zarówno przedstawiciele projektodawców konkursowych, jak i jednostek realizujących projekty OHP uważają, że bony szkoleniowe bardzo ułatwiłyby realizację projektów, pozwalając uniknąć przetargów, które znacznie wydłużają projekty. **W przypadku projektów OHP i projektów konkursowych bony szkoleniowe pozwoliłyby bardziej zindywidualizować oferowane szkolenia.**

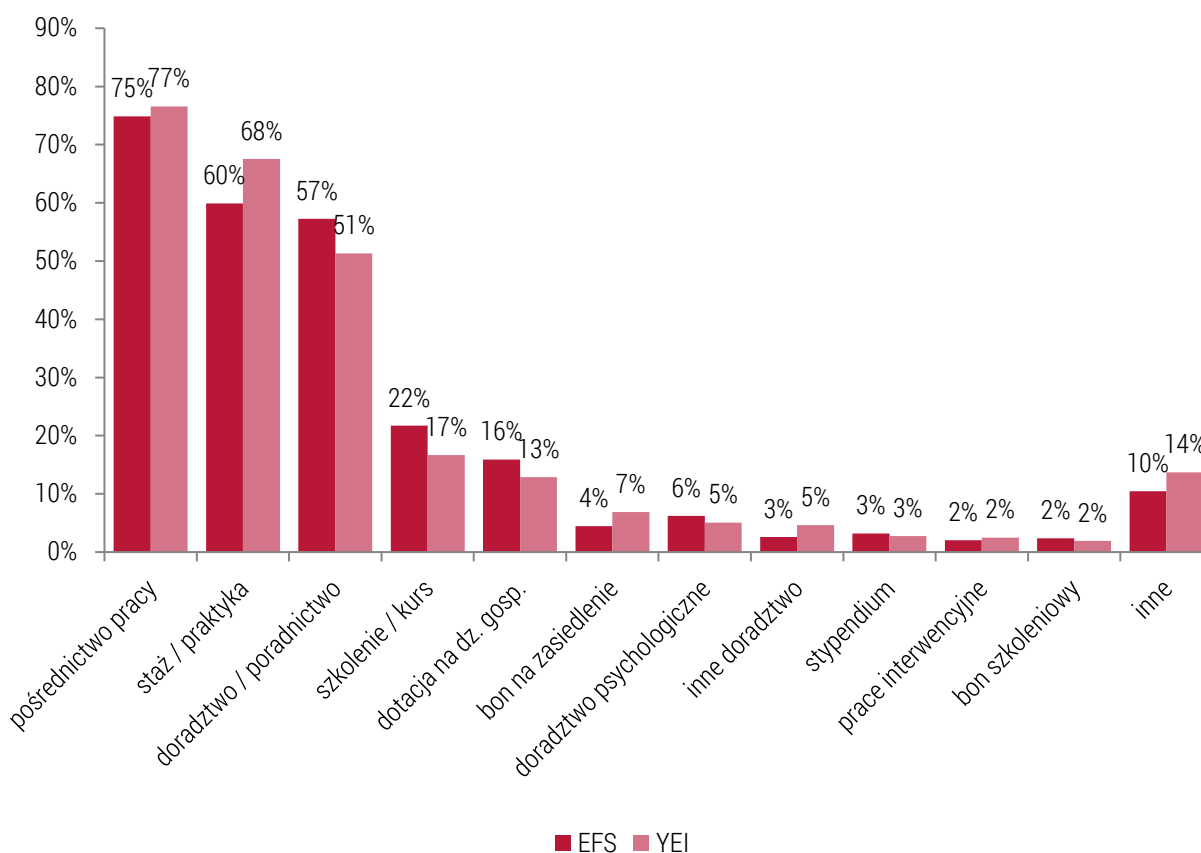
Bony stażowe mają minusy dla wszystkich zainteresowanych stron. Dla uczestników bony stażowe łączą się z formalnościami, które w przypadku standardowych staży załatwiane są pomiędzy urzędem a pracodawcą. Natomiast w ramach standardowego stażu także mogą niezależnie umówić się z wybranym pracodawcą, a więc bon nie oferuje przewag pod tym względem. Pracodawcy często wolą wziąć formalności w swoje ręce i załatwiać je bezpośrednio z urzędem, dodatkowo **bony stażowe zakładają dłuższy okres zatrudnienia po stażu (6 miesięcy wobec przeważnie 3 przy standardowym stażu).** Urzędnicy wskazują, że standardowe staże są łatwiejsze w realizacji i rozliczaniu.

Bony zatrudnieniowe natomiast określane są przez koordynatorów jako mało znane formy wsparcia, więc przyznają oni, że przy wskaźnikach Programu, określanych jako wyśrubowane, niechętnie eksperymentują z

nieznany instrumentami. Potencjalnym mankamentem bonu zatrudnieniowego dla pracodawców mogłoby być zobowiązanie do zatrudnienia pracownika na 18 miesięcy, jednak z wypowiedzi pracowników powiatowych urzędów pracy można wnioskować, że urzędy te w ogóle nie proponują pracodawcom tej formy wsparcia i nie uwzględniają ich w projektach.

Struktura wykorzystywanych form wsparcia nie różniła się znacznie ze względu na źródło finansowania. W województwach, w których projekty finansowane były ze środków EFS większy odsetek uczestników brał udział w szkoleniach, natomiast w projektach finansowanych z YEI w stażach.

Wykres 24. Odsetek uczestników korzystających z poszczególnych form wsparcia według źródła finansowania

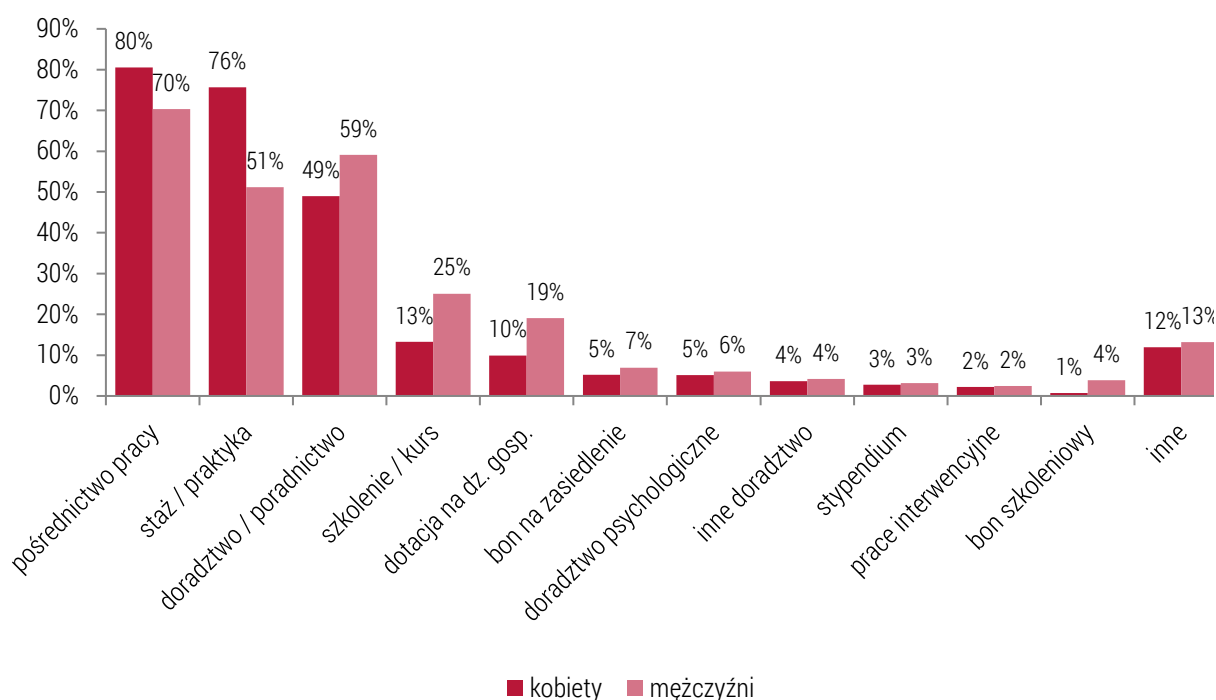


Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy SL.

Większe różnice zaobserwować można pomiędzy kobietami i mężczyznami. **Wśród form obligatoryjnych więcej kobiet (o 10 pkt proc.) korzystało z pośrednictwa pracy, natomiast więcej mężczyzn korzystało z doradztwa zawodowego (także o 10 pkt proc.).** Również w fakultatywnych formach wsparcia są znaczne różnice według płci. **Kobiety częściej korzystały ze staży (76% wobec 51% mężczyzn) natomiast rzadziej ze szkoleń i kursów (13% wobec 25% mężczyzn).** Pracownicy PUP wskazują na duże ograniczenie oferty szkoleń, jakim jest wymóg, że szkolenie finansowane z PO WER musi być walidowane, kończyć się egzaminem

zewnątrznym³¹. Ograniczenie to dotyka szczególnie kobiet, bo szkolenia nadające kwalifikacje są częstsze w zawodach „męskich” np. prawo jazdy kat. C i D, AUTOCAD, czy obsługa wózka widłowego, a nie ma szkoleń nadających kwalifikacje np. dla opiekunek. Może być to przyczyną obserwowanego niższego odsetka kobiet biorących udział w szkoleniach i w konsekwencji wyższego odsetka kobiet korzystających ze staży jako alternatywy.

Wykres 25. Odsetek uczestników korzystających z poszczególnych form wsparcia według płci



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy SL.

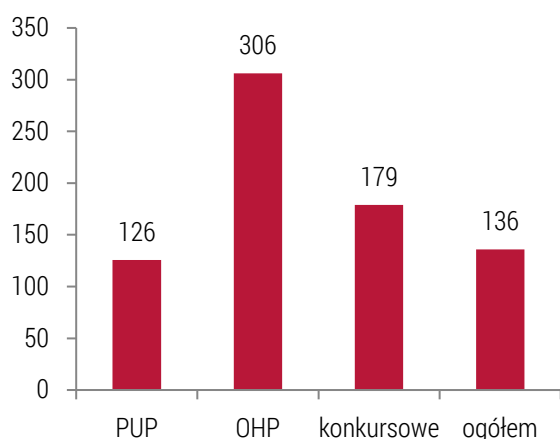
Z badania CAWI koordynatorów projektów wynika, że duża część koordynatorów projektów OHP i konkursowych uważa, że zastosowanie innych form wsparcia przyniosłoby lepsze efekty niż obecnie stosowane (28% w obu grupach). W przypadku PUP jest to natomiast tylko 8%. Koordynatorzy zapytani o szczegóły nie wymieniają jednak alternatywnych form wsparcia, ale raczej modyfikacje istniejących form lub formy wsparcia przewidziane ustawą, ale niedostępne w niektórych projektach. **Dłuższe kursy zawodowe, stypendium podczas całego projektu, także w czasie wsparcia „miękkiego”, indywidualne wsparcie psychologiczne dostępne dla potrzebujących w ciągu całego projektu zamiast wsparcia dla wszystkich na początku projektu,** byłoby bardziej skuteczne według koordynatorów OHP. Przedstawiciele PUP w większości wskazują **różne formy subsydiowania zatrudnienia (prace interwencyjne, bony zatrudnieniowe) dostępne w ramach Ustawy, ale nie zawsze planowane w poszczególnych projektach.** Natomiast koordynatorzy projektów konkursowych uważają, że kwoty przeznaczone na poszczególne formy wsparcia, a więc i na jednego uczestnika, powinny zostać podniesione.

³¹ Odsetek szkoleń, które muszą nadawać kwalifikacje oraz interpretacje, jak powinna wyglądać walidacja, różnią się pomiędzy wojewódzkimi urzędami pracy.

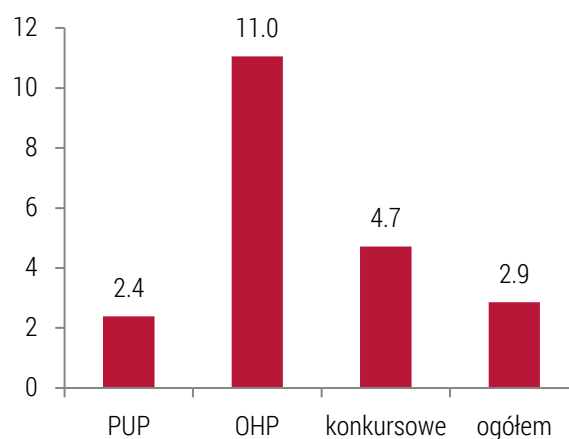
W trakcie badań fokusowych przedstawiciele OHP i projektów konkursowych wskazywali, że projekty POWER nie uwzględniają tutoringu, rozumianego jako prywatny kontakt, mobilizowanie uczestników i monitorowanie ich postępów, który ze względu na specyfikę grup docelowych jest niezbędny, więc oni mimo wszystko zapewniają go swoim uczestnikom. Przedstawiciele PUP widzą potrzebę uzupełnienia wsparcia o „miękkie” formy takie jak wsparcie psychologiczne, porady prawne, czy usługi stylistki obecnie niedopuszczane Ustawą.

Projekty realizowane przez poszczególne instytucje różnią się także ze względu na czas trwania i intensywność wsparcia. **Przeciętny czas uczestnictwa w Programie wyniósł około 4,5 miesiąca (136 dni).** Przy czym wyraźnie dłużej trwała aktywizacja młodych realizowana przez OHP (10 miesięcy), co wynikało z większej kompleksowości oferowanego wsparcia i przeciętnie większego oddalenia od rynku pracy i edukacji osób aktywizowanych. W przypadku projektów konkursowych średni czas udziału wyniósł prawie 6 miesięcy. Najkrótsze były projekty realizowane przez PUP (4 miesiące).

Wykres 26. Przeciętny czas wsparcia wg podmiotów aktywizujących (w dniach)



Wykres 27. Przeciętna liczba form wsparcia wg podmiotów aktywizujących



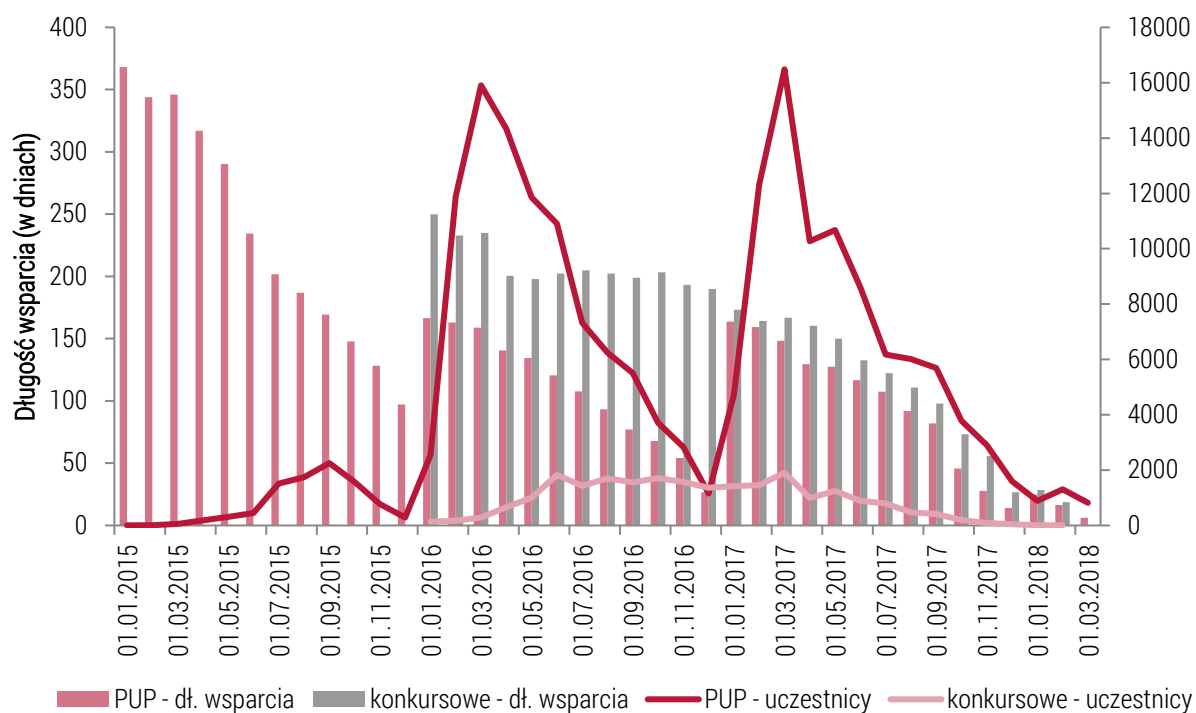
Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy SL.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy SL.

Różnice w długości wsparcia między uczestnikami szczególnie projektów PUP są jednak znaczne i w przypadku wsparcia oferowanego przez PUP w dużej mierze tłumaczyć je można momentem przystąpienia do projektu, nie indywidualnymi potrzebami uczestników. Jak wspomniano w rozdziale 3, wyraźnie widać tutaj sezonowość. Najwięcej uczestników przystępuje do projektu w marcu (ok. 16 tys. osób), a najmniej w grudniu (w zależności od roku jest to 300-1600 osób). **Długość wsparcia spada od ponad 160 dni na początku roku do od 30 dni pod koniec roku.** Potencjalną przyczyną mogą być nierówno w ciągu roku rozłożone środki na staże, które są najdłuższą i najpopularniejszą formą wsparcia fakultatywnego w PUP. Z wywiadów grupowych z przedstawicielami instytucji wdrażających nie wyłania się jednoznaczne wyjaśnienie obserwowanego zjawiska. Część przedstawicieli PUP deklarowała, że z jednej strony nie zauważa takiego zjawiska, z drugiej strony rzeczywiście **na początku starają się wydać środki z PO WER, dopiero później z Funduszu Pracy.** Pojawiły się też głosy o problemach formalnych, gdy jakaś forma wsparcia zaczyna się w jednym roku kalendarzowym, a kończy w kolejnym, ponieważ w przypadku projektów dłuższych niż roczne, budżety i tak są roczne, więc pojawiają się **trudności z rozliczeniem środków.** W niektórych PUP-ach staż trzeba zakończyć do 30 listopada, żeby zdążyć z rozliczeniem do końca roku (ostatnia osoba może rozpocząć staż 1 września), a w innych staże mogą być realizowane np. w okresie listopad-luty. W roku kończącym 2-letni projekt wszystkie

staże muszą być zakończone do 30 listopada. Pracodawcy wskazywali, że **nabór zapotrzebowania na stażystów w urzędach pracy odbywa się przeważnie raz w roku, w pierwszej połowie** (najczęściej marzec – kwiecień), co tłumaczyłoby obserwowaną dużo większą liczbę uczestników rozpoczynających udział w projekcie w tych miesiącach.

Wykres 28. Średni czas wsparcia w dniach (słupki) oraz liczba uczestników (linie ciągłe) wg miesiąca rozpoczęcia projektu

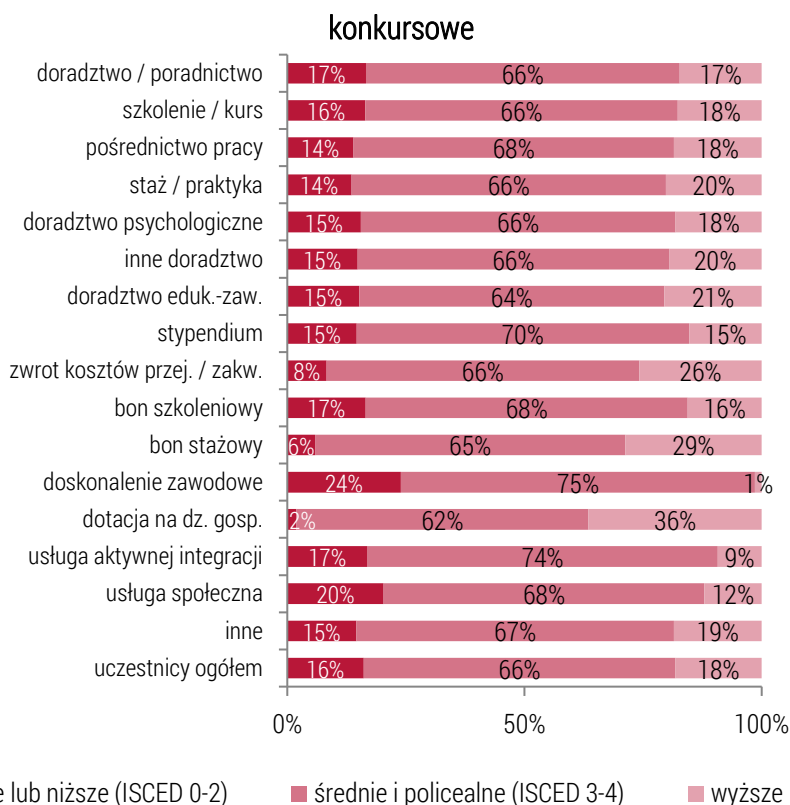
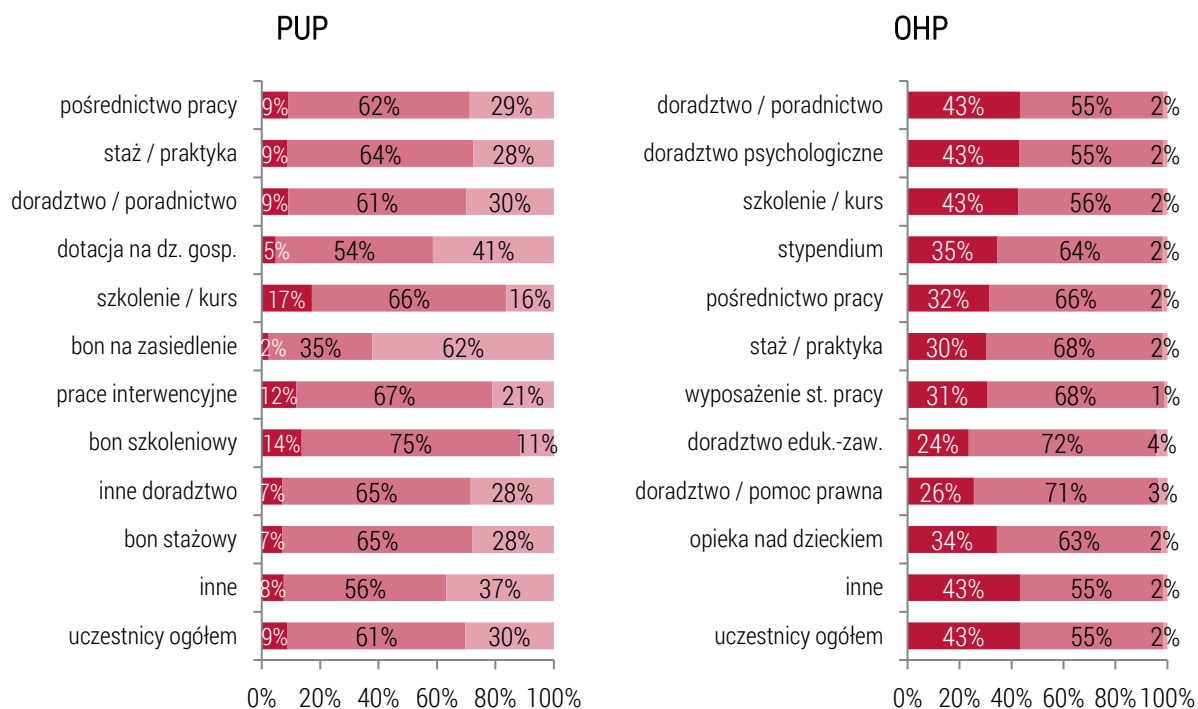


Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy SL.

4.3 Struktura demograficzna osób korzystających z poszczególnych form wsparcia

Analiza struktury osób korzystających z poszczególnych form wsparcia pozwala ocenić, czy pewne formy były szczególnie często wybierane przez osoby z danej grupy wieku lub poziomu wykształcenia. **W projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy osoby relatywnie słabiej wykształcone częściej niż pozostali brali udział w szkoleniach lub kursach oraz korzystały z bonów szkoleniowych.** Te formy wsparcia powinny być częściej kierowane do osób, które zakończyły edukację na niższym poziomie, szczególnie osób bez kwalifikacji zawodowych i rzeczywiście częściej trafiają do tej grupy. **Z kolei osoby z wyższym wykształceniem częściej korzystały z dotacji na założenie działalności gospodarczej oraz z bonu na zasiedlenie.** Wynika to najprawdopodobniej z procesu autoselekcji – w przypadku dotacji, ich uzyskanie wymaga uzyskania odpowiednich poręczeń i ścisłego monitorowania dostępności środków w PUP, co może być łatwiejsze dla osób lepiej wykształconych. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku bonu na zasiedlenie. Można go otrzymać w przypadku znalezienia pracodawcy spoza regionu zamieszkania, a mobilność zatrudnieniowa jest większa wśród absolwentów uczelni wyższych, którzy przenoszą się do dużych ośrodków w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych. (Więcej o rekrutacji do poszczególnych form wsparcia w podrozdziale 3.3).

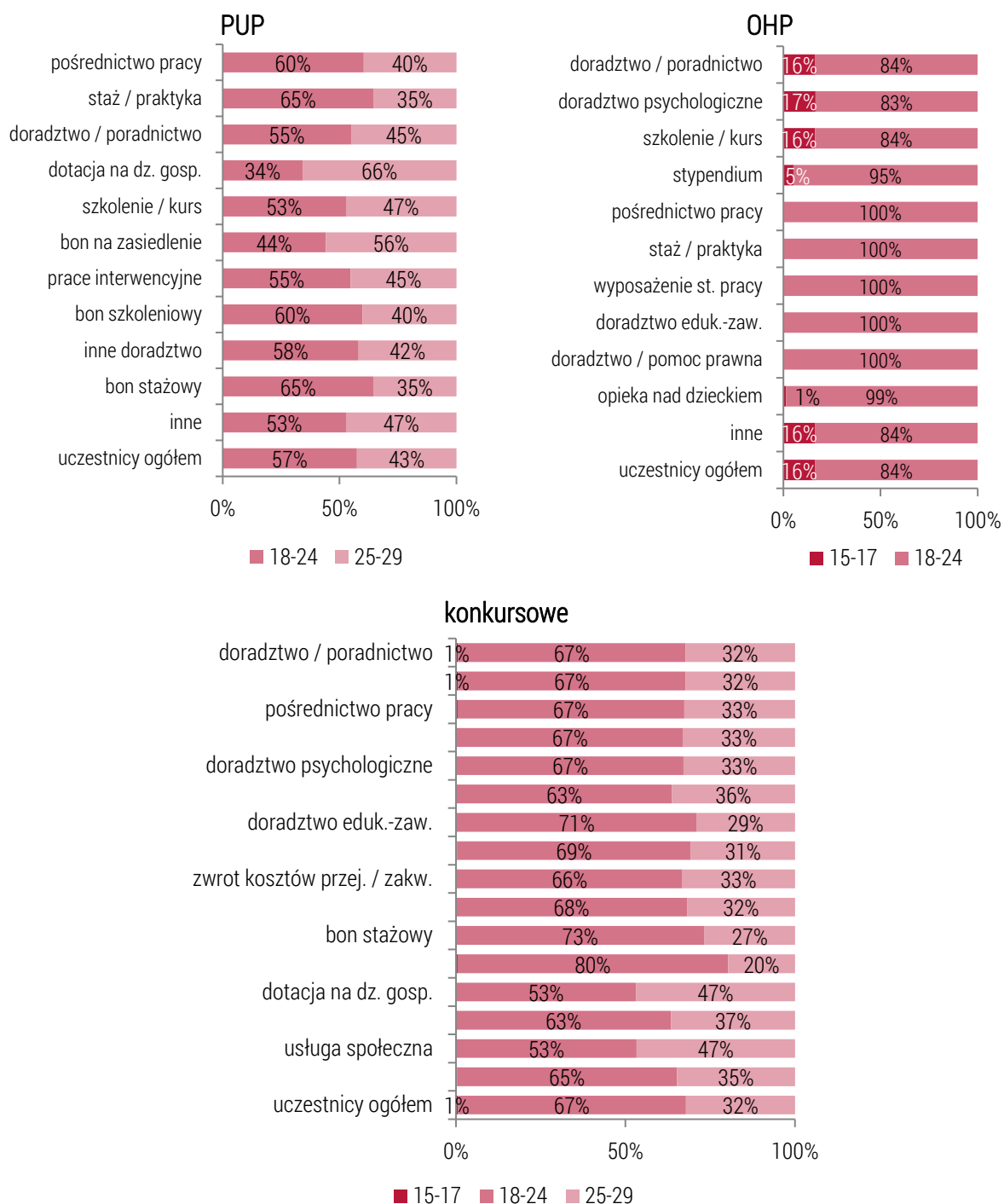
Wykres 29. Struktura wykształcenia korzystających z poszczególnych form wsparcia wg podmiotów aktywizujących



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy SL.

W przypadku osób aktywizowanych w projektach OHP, kluczowym czynnikiem różnicującym strukturę osób korzystających z poszczególnych form wsparcia jest wiek. Część form wsparcia jest bowiem oferowana jedynie osobom pełnoletnim. Należą do nich wszystkie formy ukierunkowane bezpośrednio na znalezienie pracy, takie jak pośrednictwo pracy, staż i praktyka, lub wyposażenie stanowiska pracy. Natomiast w pozostałych formach wsparcia, struktura wieku uczestników niemal idealnie odzwierciedla strukturę wieku wszystkich osób aktywizowanych w ramach PO WER przez OHP.

Wykres 30. Struktura wieku korzystających z poszczególnych form wsparcia wg podmiotów aktywizujących



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy SL.

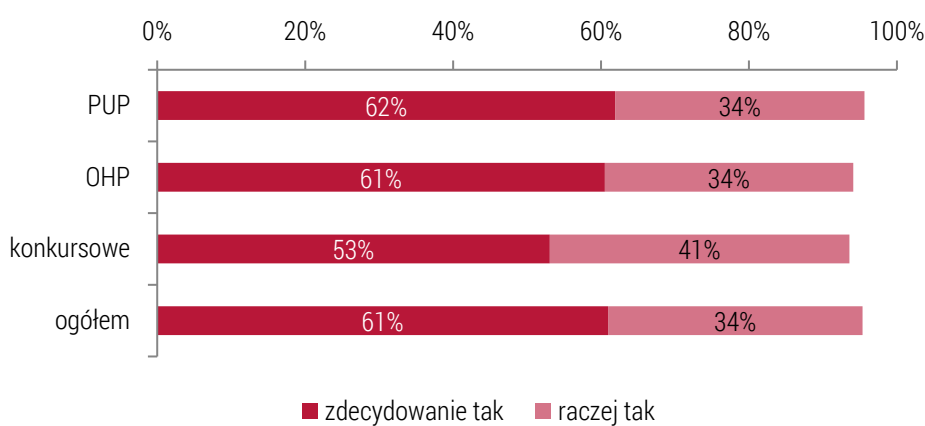
W przypadku projektów konkursowych, struktura wykształcenia osób korzystających z poszczególnych form wsparcia była w większości przypadków zbliżona do struktury wykształcenia ogółu uczestników projektów. Można jednak zauważyć, że z doskonalenia zawodowego częściej korzystały osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym. Natomiast osoby z wyższym wykształceniem częściej korzystały ze zwrotu kosztów dojazdu do pracy lub zakwaterowania w nowym miejscu, co wynika najprawdopodobniej z większej mobilności absolwentów wyższych uczelni oraz z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej i bonu stażowego, z którymi formami wsparcia łączą się większe formalności po stronie uczestnika projektu.

5 Ocena jakości udzielonego wsparcia

5.1 Ogólna ocena wsparcia przez uczestników

Osoby uczestniczące w projektach aktywizujących POWER ogólnie bardzo wysoko oceniali otrzymywane wsparcie. Zgodnie z wynikami ankiety CATI, 95% z nich było zadowolonych z uczestnictwa w projekcie, z czego 61% - zdecydowanie zadowolonych a 34% - raczej zadowolonych. Nie było różnic w ocenach osób aktywizowanych przez PUP i OHP. Jedynie wśród uczestników projektów konkursowych nieco mniej było osób najbardziej usatysfakcjonowanych z udziału w projekcie.

Wykres 31. Odsetek osób zadowolonych z udziału w projekcie wg podmiotów aktywizujących



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490.

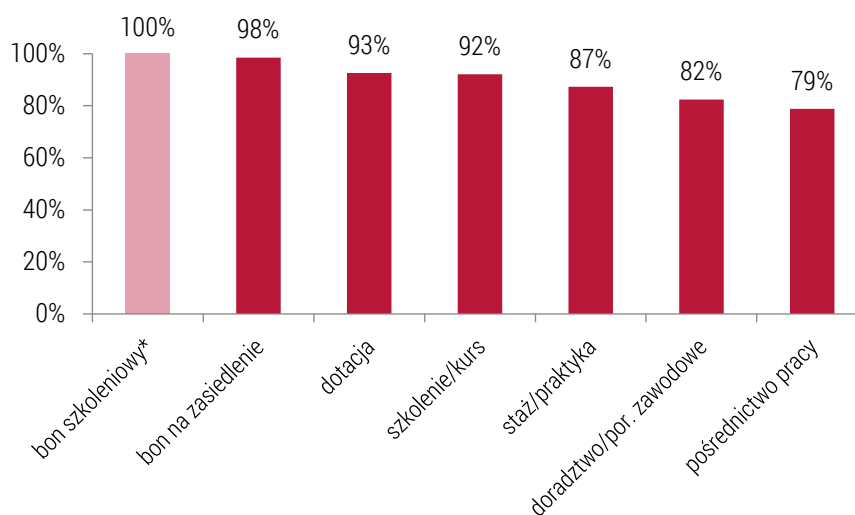
Spośród form wsparcia fakultatywnego stosowanych w projektach prowadzonych przez PUP, ankietowani uczestnicy najlepiej oceniali bon szkoleniowy, bon na zasiedlenie oraz dotację na prowadzenie działalności gospodarczej. Formy te wiążą się w dużym stopniu z przekazaniem uczestnikom ostatecznej decyzji o tym, na co wykorzystane zostaną środki przeznaczone na ich aktywizację. Przy czym w przypadku bonu na zasiedlenie uczestnik nie ma właściwie żadnych ograniczeń co do sposobu wydatkowania środków (nie musi się z nich rozliczać), a w przypadku dotacji, zakres dopuszczalnych wydatków kwalifikowalnych jest ustalany przez PUP. Z kolei w przypadku bonu szkoleniowego,³² to uczestnik wybiera szkolenie na rynku, które w jego ocenie jest najlepiej dostosowane do jego indywidualnych potrzeb.

Bardzo wysoki jest również odsetek osób, które pozytywnie oceniły udział w szkoleniu lub kursie (92%). Przy czym zdecydowaną większość stanowiły tutaj kursy zawodowe, znacznie rzadziej wykorzystywane były szkolenia z obsługi komputera, języka obcego czy inne. Dość wysoki był również odsetek osób zadowolonych z najczęściej stosowanej przez PUP formy wsparcia fakultatywnego, czyli staży. Jednocześnie, nieznacznie słabiej ocenione zostały obligatoryjne formy wsparcia, czyli doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy, które stanowią w przypadku zapewnienia wysokiej jakości usług bardzo istotny element wspierania osób młodych w

³² W próbie było jedynie 12 osób, które korzystały z tej formy wsparcia, dlatego wnioskowanie w jego przypadku musi być ostrożne.

znalezieniu pracy. Warto w tym miejscu zauważyć, że oceny form wsparcia dokonywały w ankiecie jedynie osoby, które przypominały sobie skorzystanie z danej formy wsparcia. Natomiast w przypadku doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy znaczna część (ok. 40%) uczestników w momencie przeprowadzenia ankiety w ogóle nie pamiętała, że z nich korzystała, co może wskazywać na bardzo pobieżny sposób ich realizacji.

Wykres 32. Odsetek osób zadowolonych z poszczególnych form wsparcia oferowanych przez PUP (odpowiedzi 4-5)



*Uwagi: Na wykresie przedstawiono formy wsparcia, w których uczestniczyło min. 1% uczestników, i które mają min. 10 obserwacji w próbie, przy czym formy mające 10-20 obserwacji zaznaczono *. Kolorem ciemniejszym zaznaczono najczęściej stosowane formy wsparcia.*

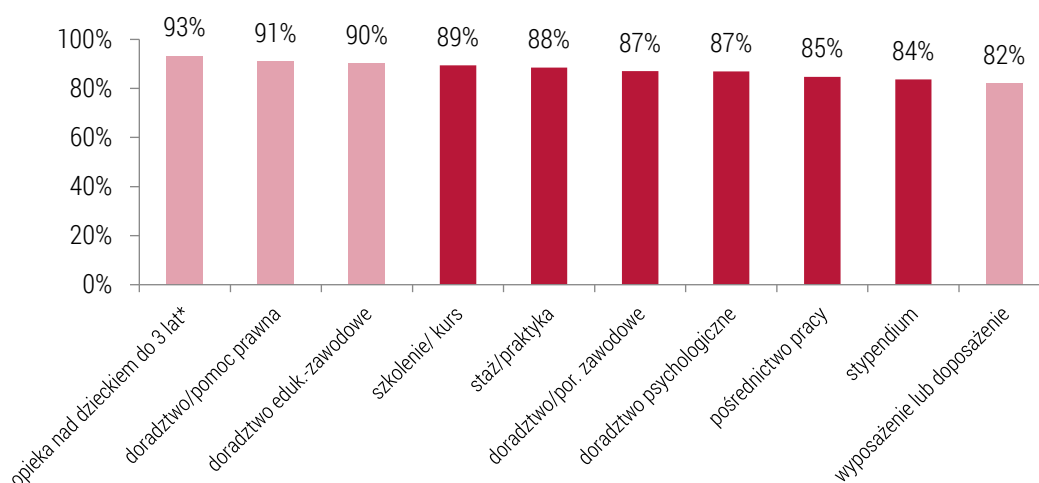
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490.

W przypadku projektów OHP, inaczej niż w PUP, każdy z uczestników otrzymuje szeroki zakres form wsparcia, w ramach kompleksowego, rozłożonego w czasie programu. Praktycznie każdy z pełnoletnich uczestników korzystał minimum z doradztwa zawodowego i psychologicznego, pośrednictwa pracy, kursu zawodowego i stażu, a także z wybranych kursów i szkoleń (np. obsługi komputera, języka obcego, prawo jazdy). **W ocenie poszczególnych form wsparcia, zwraca uwagę wysoki odsetek pozytywnych ocen wsparcia doradczego.** Przy czym warto zaznaczyć, że doradztwem/poradnictwem zawodowym oraz doradztwem psychologicznym były objęte wszystkie osoby aktywizowane przez OHP, natomiast prawne i edukacyjno-zawodowe trafiło do ok. co 10 uczestnika. Wysoka ocena doradztwa została potwierdzona również w ramach wywiadu z uczestnikami projektów OHP, którzy wskazywali, że trafiając do projektu nie byli ukierunkowani zawodowo, nie wiedzieli co chcą w życiu robić, i potrzebowali pomocy dobrego doradcy, który by im pomógł w znalezieniu właściwej drogi zawodowej.

Wysoko ocenione przez uczestników zostały powszechnie stosowane formy wsparcia fakultatywnego, takie jak szkolenia/kursy i staże zawodowe. **Spośród dostępnych szkoleń i kursów, uczestnicy najczęściej pozytywnie oceniali kursy zawodowe (92% ocen 4-5 w pięciostopniowej skali).** Nieznacznie mniejszy był odsetek pozytywnych ocen innych szkoleń i kursów (88% w przypadku szkolenia umiejętności społecznych i kursu przedsiębiorczości, 87% kursu komputerowego, 85% szkolenia z aktywnego poszukiwania pracy, 84%

kursu j. obcego). Natomiast niższa ocena stypendium może wynikać z sygnalizowanego przez uczestników w trakcie wywiadów problemu braku stypendium w początkowym okresie projektu (przed rozpoczęciem kursu zawodowego) oraz jego niską wysokością. Utrudniało to udział w projekcie osobom, które musiały same pokrywać środki swojego utrzymania.

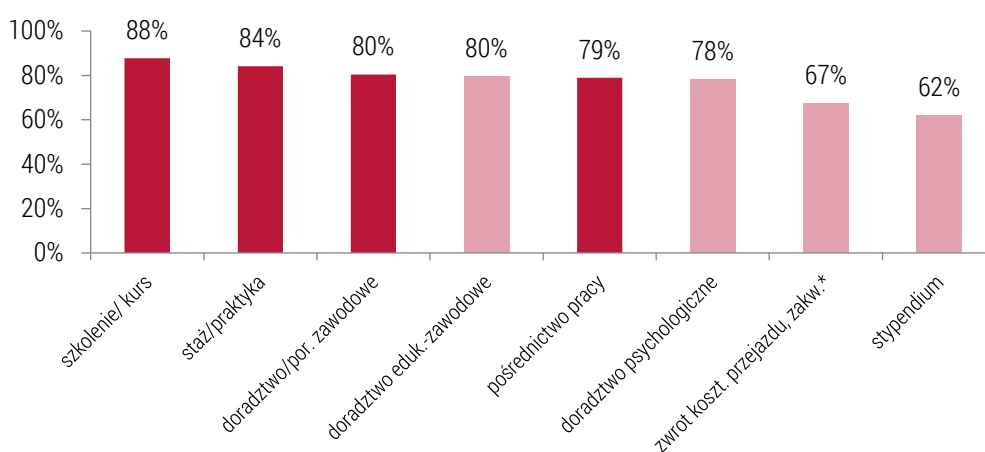
Wykres 33. Odsetek osób zadowolonych z poszczególnych form wsparcia oferowanych przez OHP (odpowiedzi 4-5)



*Uwagi: Na wykresie przedstawiono formy wsparcia, w których uczestniczyło min. 1% uczestników, i które mają min. 10 obserwacji w próbie, przy czym formy mające 10-20 obserwacji zaznaczono *. Kolorem ciemniejszym zaznaczono najczęściej stosowane formy wsparcia.*

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CATI

Wykres 34. Odsetek osób zadowolonych z poszczególnych form wsparcia oferowanych w projektach konkursowych (odpowiedzi 4-5)



*Uwagi: Na wykresie przedstawiono formy wsparcia, w których uczestniczyło min. 1% osób uczestników, i które mają min. 10 obserwacji w próbie, przy czym formy mające 10-20 obserwacji zaznaczono *. Kolorem ciemniejszym zaznaczono najczęściej stosowane formy wsparcia.*

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490.

Uczestnicy projektów konkursowych zazwyczaj korzystali z obligatoryjnych form wsparcia (doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy), a także z przynajmniej 2 form wsparcia fakultatywnego (standardem był udział w kursie/szkoleniu, a następnie staż w firmie). Inne formy wsparcia były rzadziej wykorzystywane. **Uczestnicy najwyżej ocenili udział w kursach i szkoleniach, z których zadowolonych było 88% osób.** Nieco mniej zadowoleni byli z odbytych staży (84% pozytywnych ocen). Z doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy zadowolonych był podobny odsetek uczestników co w przypadku projektów PUP (ok. 80%) i zauważalnie mniej niż miało to miejsce w przypadku projektów OHP.

Ramka 2. Jakościowa ocena otrzymanych form wsparcia przez uczestników

W trakcie przeprowadzonych wywiadów grupowych, uczestnicy staży oferowanych przez PUP pozytywnie oceniali tę formę wsparcia. W ich ocenie niweluje ona jedną z podstawowych barier, która ogranicza ich szanse na znalezienie pracy, tj. brak doświadczenia zawodowego. Pozytywnie oceniają 6-miesięczny okres stażu – daje on możliwość poznania specyfiki pracy w danym zawodzie, często zdobycie wiedzy i doświadczenia umożliwiającego samodzielną pracę na danym stanowisku. 6-miesięczny okres w ich ocenie dobrze wygląda w CV, daje szansę aplikowania na stanowiska wymagające pewnego doświadczenia w danym zawodzie. Z drugiej strony, część uczestników preferowała 3-miesięczny staż przede wszystkim ze względów finansowych – trudno jest utrzymać się w większym mieście za 1000 zł miesięcznie. **Kwestie finansowe należały do największych problemów w przypadku staży – obok b. niskiego stypendium, uczestnicy zwracali uwagę, że w okresie stażu nie mogą legalnie podejmować pracy dorywczej, np. weekendowej, również pracodawca, u którego odbywają staż nie może wypłacić im żadnych środków.**

Z perspektywy uczestników najbardziej wartościowe były staże, które kończyły się zatrudnieniem w danej firmie. W ich ocenie, ważne było nastawienie pracodawcy: aby od początku stażu bardziej patrzył na stażystę pod kątem przyszłego zatrudnienia, a nie traktował go jako tymczasowego darmowego pracownika. Z drugiej strony, uczestnicy deklarowali, że **nawet staż nie zakończony zatrudnieniem w danej firmie daje im istotne korzyści, w postaci doświadczenia w CV, które znacznie ułatwia znalezienie innej pracy.** W ich ocenie, rynek pracownika jest w wybranych branżach (raczej w pracach fizycznych niż biurowych), i staże są wciąż dobrą metodą na zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego.

Również osoby korzystające z dotacji na założenie działalności gospodarczej z PUP były bardzo zadowolone z tej formy wsparcia. Otrzymana dotacja pozwoliła im na zakup wyposażenia potrzebnego do uruchomienia działalności. Wśród mankamentów wymieniano natomiast długi czas między złożeniem wniosku a podpisaniem umowy (3-4 miesiące), w którym nie było jasne, czy mogą podjąć jakąś pracę dorywczą, czy muszą utrzymywać status bezrobotnego. Pewnym problemem był również brak możliwości sfinansowania niektórych wydatków, które w ich opinii były bardzo ważne dla biznesowego powodzenia projektu (np. dodatkowego kursu lub szkolenia branżowego, zdobycia uprawnień, dostępu do baz danych czy samochodu). Wskazywano również na potrzebę dodatkowego wsparcia pozadotacyjnego, w szczególności kursu przedsiębiorczości obejmującego sprawy podatkowe, rozliczenia z ZUS, księgowości itp.

Ramka 3. Jakościowa ocena otrzymanych form wsparcia przez uczestników (ciąg dalszy)

Uczestnicy projektów OHP byli bardzo zadowoleni z uczestnictwa w projekcie. Wskazywali, że w momencie rekrutacji do projektu często nie byli jeszcze w wystarczającym stopniu ukierunkowani zawodowo, a bez doświadczenia trudno im było znaleźć jakąkolwiek pracę. Z tego względu wysoko cenili otrzymywane w ramach projektu doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Wskazywali na „bardzo ludzkie” podejście pracowników OHP, do których zawsze mogli się zgłosić w przypadku jakichkolwiek problemów. Wsparcie w ich ocenie było bardzo kompleksowe, chociaż niektórzy narzekali na ograniczony dostęp do niektórych kursów, np. komputerowego czy na prawo jazdy. **Za szczególnie cenne uznawali kursy zawodowe i realizowane staże, które były zgodne z tematyką odbytych wcześniej szkoleń.** OHP współpracował z firmami pozyskując oferty staży dla uczestników, którzy musieli jednak pozytywnie przejść w nich rekrutację na staż. Część osób szukała również staży na własną rękę.

Jeśli chodzi o długość staży, to część preferowała 6-miesięczne, ze względu na możliwość zdobycia cenionego wśród pracodawców doświadczenia; inni ze względów finansowych woleli staże 3-miesięczne. **Uczestnicy bardzo dobrze oceniali również unikatową dla OHP formę wsparcia, w postaci warsztatów kreowania wizerunku i usług stylisty.** W jej ramach przed pierwszą rozmową kwalifikacyjną korzystali oni z usług stylistki, która pomagała kupić odpowiednie ubranie biznesowe (na koszt OHP); uczestnicy mieli również sfinansowaną wizytę u fryzjera i kosmetyczki. Dodawało to uczestnikom pewności siebie, często zupełnie zmieniało wizerunek na bardziej profesjonalny, pozytywnie wpływając na szanse otrzymania stażu.

Wśród głównych mankamentów, uczestnicy wymieniali **zbyt długi czas od rekrutacji do uruchomienia projektu oraz generalnie zbyt małe skondensowanie zaplanowanych działań w czasie, szczególnie w początkowej fazie realizacji projektu.** Istotnym problemem był również brak ubezpieczenia NFZ w trakcie trwania projektu, co wynikało m.in. z braku możliwości rejestracji w PUP jako bezrobotni (w późniejszych projektach była wykupiona prywatna opieka medyczna, ale dostęp do niej był utrudniony szczególnie w mniejszych miejscowościach). Dla części osób problemem był również brak stypendium w pierwszej fazie realizacji projektu, który powodował istotne trudności finansowe.

Uczestnicy projektów konkursowych biorący udział w przeprowadzonym wywiadzie grupowym byli w **umiarkowanym stopniu zadowoleni z uczestnictwa w projekcie.** Ogólnie oceniają, że udział w projekcie był przydatny i podniósł ich kompetencje. Doceniają, że w czasie projektu otrzymywali stypendium, mieli ubezpieczenie, wyżywienie, zwrot kosztów dojazdu. **Nisko oceniali doradztwo zawodowe, szczególnie że wynik rozmowy z doradcą miał niewielki wpływ na otrzymywane formy wsparcia.** Uważają, że **doradztwo powinno obejmować realną diagnozę potrzeb i wskazanie kierunku rozwoju, i trwać regularnie w ciągu całego projektu,** żeby można było na bieżąco konsultować rozwój swojej ścieżki kariery, uzyskać wsparcie w momentach zniechęcenia (na kształt coachingu/mentoringu), zamiast jednorazowych konsultacji. Również doradztwo psychologiczne było traktowane raczej jak formalność, a ograniczało się ono de facto do zrobienia testów osobowościowych, będących w praktyce elementem doradztwa zawodowego. W ich ocenie, wsparcie psychologiczne powinno być opcjonalne i zindywidualizowane, dostępne w razie pojawienia się jakiegoś problemu (np. zniechęcenia, braku wiary w siebie, trudności w utrzymaniu motywacji).

Relatywnie najbardziej uczestnicy konkursowi byli zadowoleni z odbytych szkoleń i staży, ale i tu wskazywano na szereg mankamentów: brak indywidualizacji tematyki szkoleń oraz zróżnicowany poziom uczestników, często niska jakość szkoleń (prawdopodobnie związana z kryterium ceny w przetargach), traktowanie uczestników przez prowadzących z góry, jak swego rodzaju nieudaczników życiowych. W przypadku staży, uczestnicy sami byli odpowiedzialni za ich znalezienie (koordynator pomagał tylko, gdy ktoś nie mógł sam znaleźć stażu), nie było w nich wymogu zatrudnienia po ich zakończeniu (nikt z uczestników wywiadu nie kontynuował pracy w firmie, w której był na stażu), mogły być niezwiązane z tematyką szkoleń.

5.2 Ocena dopasowania wsparcia do potrzeb uczestników

Jednym z istotnych elementów oceny realizowanego wsparcia było jego dostosowanie do potrzeb uczestników. Kwestia ta była badana zarówno podczas ankiety CATI przeprowadzonej wśród uczestników wsparcia, jak i podczas 4 wywiadów grupowych z uczestniczącymi projektów realizowanych przez PUP (staże i dotacje), OHP i w projektach konkursowych.

W ankiecie CATI 84% uczestników stwierdziło, że przed rozpoczęciem udziału w projekcie ustalano wspólnie z nimi, jakiego wsparcia potrzebują. Przy czym trochę rzadziej wspólne ustalanie potrzeb deklarowały osoby aktywizowane przez PUP (83%), niż uczestnicy projektów OHP (91%) oraz projektów konkursowych (88%). Jednocześnie, w przypadku projektów PUP, przeprowadzenie wspólnej diagnozy potrzeb rzadziej deklarowały osoby korzystające ze szkoleń, dotacji na założenie działalności gospodarczej i bonów na zasiedlenie (odpowiednio 78%, 76% i 77% osób), a częściej – uczestnicy projektów stażowych (85%). Przy czym warto pamiętać, że przeprowadzenie diagnozy indywidualnych potrzeb było obligatoryjnym elementem aktywizacji każdego uczestnika projektów PO WER. Być może w pewnych przypadkach diagnoza ta była na tyle pobieżna, że nie została odnotowana w pamięci uczestników, lub była zaniechana np. w sytuacji, gdy uczestnik przychodził do urzędu pracy już zdecydowany, jakiego wsparcia potrzebuje (np. w postaci dotacji czy bonu na zasiedlenie), lub gdy diagnoza nie miała większego wpływu na formę udzielanego wsparcia (gdy była ona już z góry ustalona). W rezultacie, **część uczestników mogła mieć poczucie, że ich indywidualne potrzeby nie są w wystarczającym stopniu brane pod uwagę przy decyzji o wyborze udzielanego im wsparcia.** Takie wnioski płyną także z przedstawionych w dalszej części niniejszego rozdziału analiz jakościowych.

W badaniu ilościowym, uczestnicy w 84% przypadków deklarują, że otrzymane wsparcie było dobrze dopasowane do ich indywidualnych potrzeb. Przy czym, co naturalne, znacznie większy jest odsetek osób dobrze oceniających dopasowanie otrzymanego wsparcia wśród osób, u których została przeprowadzona diagnoza potrzeb (89%) niż wśród osób, które takiej diagnozy nie miały (59%).

Przy pogłębionym badaniu **część uczestników krytycznie oceniała sposób przeprowadzenia diagnozy ich indywidualnych potrzeb oraz dopasowanie do nich otrzymywanego wsparcia.** Uczestnicy staży finansowanych przez PUP deklarowali, że w ich przypadku indywidualna diagnoza potrzeb nie była przeprowadzona i indywidualny plan działania nie został przygotowany. Były to jednak osoby, które w większości same znalazły staż u pracodawcy i zgłosiły się do urzędu pracy jedynie z zamiarem jego sfinansowania. Jednocześnie **nie otrzymali one informacji z urzędu pracy o możliwości skorzystania z innej niż staż formy wsparcia, nie mieli również możliwości uzyskania bardziej kompleksowego wsparcia,** np. łączącego specjalistyczny kurs ze stażem zawodowym, nawet jeśli łączny koszt takiej aktywizacji byłby taki sam, jak koszt realizacji stażu.

Również osoby, które uzyskały dotację z PUP na założenie działalności gospodarczej uczestniczące w wywiadzie nie przypominają sobie diagnozowania ich potrzeb czy przygotowywania indywidualnego planu działania. Przy czym wynika to w dużej mierze z faktu, że zdecydowana większość z nich zarejestrowała się jako osoba bezrobotna tylko w celu uzyskania dotacji. Natomiast jak wskazują w wywiadzie, chętnie skorzystaliby oni ze szkolenia z podstaw przedsiębiorczości, obejmującego m.in. zakres możliwych form opodatkowania, obowiązkowych formalnościach związanych z opłacaniem składek w ZUS, czy terminach, o których musi pamiętać każdy przedsiębiorca. Jak wskazują, we wniosku o dotację była możliwość zgłoszenia zainteresowania takim szkoleniem, ale ostatecznie nie zostało im ono zaoferowane.

Uczestnicy projektów konkursowych w trakcie wywiadu stwierdzili, że w ramach projektów nie dostosowywano form wsparcia do potrzeb uczestników; to raczej oni dostosowywali się do projektów. Formy wsparcia, kursy i ich tematyka³³ były określone już w momencie publikowania ogłoszenia o naborze, co wynika częściowo z przyjętego systemu wyboru projektów w WUP. **W momencie składania wniosku, instytucja realizująca projekt musiała już określić liczbę poszczególnych form wsparcia przewidzianych do realizacji, co bardzo ograniczało faktyczną indywidualizację wsparcia.** W większości przypadków projekt składał się z: doradztwa zawodowego, wsparcia psychologicznego, kursu/szkolenia i stażu. Jeśli projekt zakładał kilka szkoleń do wyboru, uczestnicy mogli decydować, w miarę dostępnych miejsc, w którym chcą uczestniczyć. Były to jednak szkolenia organizowane specjalnie dla uczestników projektów, dlatego nie były one ściśle dopasowane do indywidualnych potrzeb, w stopniu pożądanym przez osoby aktywizowane. Jeśli chodzi o staże, to uczestnicy sami byli odpowiedzialni za znalezienie pracodawcy gotowego ich przyjąć na staż; tylko w wyjątkowych przypadkach, gdy takie poszukiwanie nie przynosiło efektu, pomagali w tym koordynatorzy projektów. Przy czym staże mogły być realizowane w firmach, których profil działalności odbiegał od wcześniejszego przeszkolenia.

Stosunkowo najlepiej diagnozę potrzeb oraz dopasowanie do nich otrzymywanych form wsparcia oceniali w trakcie wywiadu uczestnicy projektów OHP. Przy czym również w ich przypadku, wsparcie było realizowane w ramach 2 lub 3 ogólnych grup tematycznych, takich jak magazynier z umiejętnością obsługi wózka widłowego, pracownik biurowy czy sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej. **Grupy te były już zdefiniowane w momencie rekrutacji uczestników do projektów lub powstawały na podstawie diagnozy potrzeb przeprowadzonej wśród uczestników.** Natomiast inne elementy wsparcia były dostosowywane do indywidualnych potrzeb, w ramach dopuszczalnej liczby uczestników mogących wziąć udział w danej formie aktywizacji. Przykładowo, część osób brała udział w kursie na tzw. komputerowe prawo jazdy (ECDL), inne w kursie j. angielskiego czy kursie na prawo jazdy. Natomiast staże były dopasowane tematycznie do szkoleń realizowanych w poszczególnych grupach, a pozyskiwaniem ofert staży zajmowało się OHP.

W ramach zrealizowanych wywiadów grupowych przeprowadzono również eksperyment, w którym **zapytano uczestników, w jaki sposób wydaliby środki na własną aktywizację zawodową, gdyby to oni mogli o tym zdecydować (por. ramka poniżej).** Odzwierciedlał on podejście popytowe coraz powszechniej stosowane w innych rodzajach interwencji publicznej, np. w formie bonów zakup szkoleń lub usług B+R dla firm czy bonów dla matek na zakup usług opiekuńczych dla dzieci poniżej 3 roku życia. Istotą takiego podejścia jest przekonanie, że w wielu przypadkach to odbiorca wsparcia najlepiej wie, czego najbardziej mu potrzeba, aby osiągnąć określony efekt, a uzyskane w takiej formie wsparcie najlepiej odpowiada jego indywidualnym potrzebom. Naturalnie, nie zawsze takie podejście jest uzasadnione, szczególnie w przypadku osób mniej świadomych swoich potrzeb oraz potencjalnej skuteczności określonych form wsparcia. Z drugiej strony, **potencjalne silniejsze włączenie osób bezrobotnych w decyzje dotyczące wyboru form wsparcia pozwala na lepsze dopasowanie planu działania do ich potrzeb,** wykorzystuje wiedzę o dotychczasowych barierach nie pozwalających na znalezienie pracy, w większym stopniu upodmiotowuje bezrobotnego w procesie aktywizacyjnym, działając motywująco na jego zaangażowanie w ramach przyznanych form aktywizacji zawodowej.

³³ Z wywiadu przeprowadzonego w WUP Łódź wynika, że to wnioskodawca decydował, czy tematyka szkoleń będzie zawarta już we wniosku o dofinansowanie, czy ustalana elastycznie w zależności od potrzeb uczestników.

Wyniki przeprowadzonego eksperymentu wskazują na dużą samoświadomość znacznej części jego uczestników w zakresie ich sytuacji na rynku pracy oraz potrzeb w zakresie aktywizacji. W szczególności, **zwracali oni uwagę na potrzebę rzeczywistej indywidualizacji wsparcia**, zwłaszcza w zakresie **łączenia różnych jego form dla uzyskania optymalnego dla siebie efektu** (np. łączenia specjalistycznych szkoleń ze stażem zawodowym) czy **silniejszego dopasowania szkoleń, organizowanych często w formie grupowej, do ich rzeczywistych potrzeb** (np. poprzez realizację bonu szkoleniowego i zakupu szkolenia na rynku komercyjnym). Część osób preferowała również łączenie specjalistycznego szkolenia z uzyskaniem środków na zakup sprzętu do pracy (np. komputera), a odbiorcy dotacji – szerszy katalog kosztów możliwych do sfinansowania w projekcie. Jednocześnie można zauważyć, że część uczestników (np. w projektach OHP) w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie nie była ukierunkowana zawodowo, i wyrażała potrzebę skorzystania z pomocy kompetentnego doradcy zawodowego, który pomógł by jej w przygotowaniu planu działania dostosowanego do ich indywidualnej sytuacji.

Ramka 3. Wyniki eksperymentu, w którym to uczestnicy decydowali o sposobie wydania środków na swoją własną aktywizację

W ramach wywiadów grupowych przeprowadzono 4 wywiady z uczestnikami wsparcia: 1 wywiad z uczestnikami projektów stażowych PUP, 1 wywiad z odbiorcami dotacji na założenie działalności gospodarczej z PUP, 1 wywiad z uczestnikami projektów OHP oraz 1 wywiad z uczestnikami projektów konkursowych. W każdym z nich brało udział od 4 do 10 uczestników.

Elementem każdego z wywiadów było **zadanie, w którym uczestnicy mieli sobie wyobrazić, że zamiast rozpoczęcia udziału w projekcie, każdy z nich miał do dyspozycji 6 tys. zł (lub 15 tys. zł w przypadku projektu OHP i konkursowych oraz 25 tys. zł w przypadku dotacji – a więc kwoty odpowiadającej rzeczywistemu kosztowi aktywizacji w danym projekcie) do wydania na dowolny cel, który w największym stopniu zwiększyłby ich szanse na znalezienie pracy / rozpoczęcie własnego biznesu.** Zadanie to miało pobudzić do kreatywnego myślenia o swojej drodze zawodowej oraz pokazać, **jakie formy wsparcia są najbardziej pożądane przez najważniejsze osoby w projektach aktywizacyjnych – czyli samych uczestników.** Jednocześnie, celem zadania było zbadanie, na ile preferencje uczestników pokrywają się z wsparciem, które faktycznie otrzymali oni w ramach realizowanego projektu, oraz pokazać, na co w praktyce mogą wystarczyć relatywnie niewielkie jednak środki, gdyby decyzje o ich wydatkowaniu podejmowały osoby, które mogą z nich realnie skorzystać.

Praktycznie wszyscy **uczestnicy projektów stażowych PUP w sytuacji elastycznego decydowania o przeznaczeniu środków na swoją aktywizację, zdecydowałiby o innym wydatkowaniu środków.** W szczególności, chcieli oni przede wszystkim **sfinansować szkolenia lub kursy zakończone certyfikatami**, które pozwoliłyby im na wzrost kompetencji oraz nabycie uprawnień poprawiających ich pozycję na rynku pracy. 1 osoba sfinansowałaby kurs na rzeczoznawcę majątkowego oraz egzamin, który w jej ocenie dałby jej zdecydowanie lepszą sytuację na rynku pracy niż doświadczenie zdobyte podczas 6-miesięcznego stażu. Inna osoba przeznaczyłaby środki na kurs językowy i kurs księgowości zakończony certyfikatem, bo w jej opinii taki dokument jest cenniejszy na rynku pracy niż same umiejętności. Kolejne 2 osoby również wykorzystywałyby środki na kurs dający konkretne kwalifikacje. Jednocześnie, wszyscy uczestnicy wywiadu stwierdzili, że nie otrzymali informacji z Urzędu Pracy o możliwości skorzystania z innej niż staż formy wsparcia fakultatywnego.

Ramka 4. Wyniki eksperymentu, w którym to uczestnicy decydowali o sposobie wydania środków na swoją własną aktywizację (ciąg dalszy)

Wszystkie osoby korzystające z dotacji z PUP w przypadku możliwości przeznaczenia otrzymanych środków na dowolną formę wsparcia, przeznaczyłyby je na założenie działalności gospodarczej. Przy czym w zdecydowanej większości przeznaczyłyby środki na te same wydatki, które zrealizowali w rzeczywistości. **Główną zmianą byłoby trochę inne rozdysponowanie środków, na wydatki, które nie były akceptowane przez PUP.**

W szczególności, przeznaczyłyby je m.in. na kursy/szkolenia branżowe potrzebne w działalności (np. dające uprawnienia elektryczne), roczny abonament na bazy danych, zakup samochodu, remont pomieszczenia na lokal firmowy lub opłacenie jego wynajmu, sfinansowanie rocznego kosztu ZUS i podatków.

Uczestnicy projektów OHP deklarowali różne przeznaczenie środków w sytuacji możliwości swobodnego dysponowania nimi. W większości deklarowali, że przede wszystkim skorzystaliby z doradztwa OHP w tej kwestii, bo w momencie przystępowania do projektu nie wiedzieli, jaką drogę zawodową wybrać, a nie chcieliby zmarnować takich środków. **Kilka osób zadeklarowało, że generalnie przeznaczyłoby środki na podobne formy wsparcia co w projekcie (w szczególności kurs/szkolenie i staż), ale bardziej zindywidualizowane, lepiej dostosowane do ich osobistych potrzeb / preferencji.** Nie tworzyliby 3 głównych grup w projekcie (sprzedawca, pracownik administracyjno-biurowy, magazynier), tylko na podstawie spotkania z indywidualnym doradcą wybraliby bardziej specjalistyczne szkolenia, dające konkretne uprawnienia zawodowe, lub np. sfinansowałyby koszt czesnego na studiach. Niemal wszystkie deklarowały również chęć sfinansowania stażu, który dałby im konkretne doświadczenie zawodowe w obszarze, w którym zdobyłyby wiedzę na kursach. 2 osoby zadeklarowały również, że otrzymane środki przeznaczyłyby na założenie działalności gospodarczej (ta forma wsparcia nie była wspierana w projektach OHP).

Uczestnicy projektów konkursowych biorący udział w wywiadzie generalnie inaczej wydaliby środki przeznaczone na ich aktywizację w projekcie. Generalnie **mieli oni w momencie przystępowania do projektu pomysł na swoją przyszłość, który jednak w stosunkowo niewielkim stopniu był zgodny z wsparciem, które uzyskali** (w ich opinii projekty nie obejmowały realnej diagnozy potrzeb – zakres wsparcia był z góry ustalony, a oni mogli się na niego zgodzić lub zrezygnować z udziału). **Większość osób przeznaczyłoby środki (15 000 zł) na sfinansowanie kompleksowego pakietu wsparcia, zgodnego z ich planem na życie.** 1 osoba przeznaczyłaby je na certyfikowany kurs z programowania, baz danych, rynku internetowego i testów aplikacji w firmie szkoleniowej, która po takim rocznym szkoleniu gwarantuje zatrudnienie na kolejny rok. Zdecydowanie preferowałaby przy tym wsparcie w postaci np. bonu szkoleniowego, który daje elastyczność w wyborze kursu/szkolenia. Kolejna osoba przeznaczyłaby połowę środków na kurs języka obcego oraz kurs komputerowy (grafika komputerowa, pakiet Office), podnoszący jej kwalifikacje pod kątem pracownika biurowego, a drugą połowę – na sfinansowanie stażu. Inna osoba przeznaczyłaby środki na szkolenie ze sterowników PLC oraz obsługi robotów, które są drogie, ale praktycznie gwarantują dobrze płatną pracę, a pozostałą kwotę – na staż dający doświadczenie zawodowe. Kolejna osoba sfinansowałaby szkolenie z grafiki komputerowej i języka C++, oraz staż. Pozostałe 2 osoby zrezygnowałyby ze stażu i przeznaczyłyby środki: na opłacenie czesnego na studia i szkolenia z masażu i terapii manualnej, oraz na szkolenie z grafiki 3D i kupno wysokiej jakości komputera do pracy grafika.

5.3 Odsetek osób otrzymujących ofertę pracy / stażu / nauki /przygotowania zawodowego

Wyniki ankiety CAWI przeprowadzonej wśród uczestników wsparcia wskazują, że **aż 84% młodych w trakcie udziału w projekcie otrzymało lub znalazło samodzielnie ofertę pracy, stażu, przygotowania zawodowego lub dalszej nauki.**

Zdecydowanie największy był odsetek osób, które w trakcie udziału w projekcie otrzymało ofertę stażu – taką propozycję otrzymało aż 51% odbiorców wsparcia.³⁴ Dodatkowo, 26% uczestników znalazło ofertę stażu samodzielnie, nie korzystając w tym względzie z pomocy instytucji realizującej projekt. Co dziesiąty spośród osób uczestniczących w POWER otrzymał propozycję przygotowania zawodowego, a 6% znalazło taką ofertę dzięki własnej aktywności. Propozycję dalszej nauki (np. w postaci kursów lub szkoleń) otrzymało 18% uczestników; a 16% samodzielnie znalazło taką możliwość. Co istotne, w przypadku ofert pracy więcej osób znalazło taką propozycję samodzielnie (31%) niż otrzymało ją w ramach realizowanego projektu (27%).

Tabela 7. Odsetek osób, które otrzymały konkretną ofertę stażu / rozpoczęcia pracy / przygotowania zawodowego / uczenia się

		Otrzymał				Samodzielnie zdobył				Nie otrzymał i nie zdobył oferty
		propozycję stażu zaw.	propozycję pracy	propozycję przyg. zaw.	propozycję uczenia się	prop. stażu zaw.	prop. pracy	przyg. zaw.	prop. uczenia się	
Podmiot	OHP	71%	30%	39%	64%	23%	28%	10%	16%	8%
	PUP	49%	28%	6%	13%	24%	30%	5%	15%	17%
	Konk.	58%	23%	31%	53%	38%	36%	10%	21%	8%
Źródło	EFS	52%	31%	11%	22%	28%	32%	7%	19%	11%
	YEI	50%	25%	9%	16%	24%	30%	5%	13%	18%
Płeć	K	56%	26%	7%	12%	25%	26%	5%	12%	18%
	M	45%	28%	12%	26%	26%	37%	6%	20%	12%
Wiek	15-17	10%	5%	26%	39%	3%	18%	8%	27%	18%
	18-24	57%	28%	11%	22%	28%	31%	6%	17%	13%
	25-29	42%	26%	8%	13%	23%	29%	6%	14%	19%
Wyksz. (ISCED)	0-2	45%	26%	22%	40%	18%	28%	4%	6%	11%
	3-4	54%	28%	13%	22%	25%	28%	6%	16%	14%
	5-8	46%	25%	2%	9%	28%	34%	5%	16%	18%

³⁴ Uczestnicy mogli zaznaczyć kilka otrzymanych ofert, dlatego wyniki nie sumują się do 100%.

Obszar	wiejski	51%	30%	10%	20%	25%	31%	5%	15%	13%
	miejski	50%	24%	9%	17%	27%	30%	6%	17%	18%
Ogółem		51%	27%	10%	18%	26%	31%	6%	16%	16%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490.

Oferty staży szczególnie często były przedstawiane uczestnikom projektów OHP. Wynika to z przyjętej w tej organizacji formuły, zgodnie z którą uczestnicy projektów byli kierowani na rozmowy o staż u współpracujących z OHP pracodawców, a tylko część szukała staży na własną rękę. Oferty staży bardzo często otrzymywały również osoby aktywizowane w ramach projektów konkursowych, chociaż tutaj w wielu projektach to po stronie uczestników leżał obowiązek znalezienia odpowiedniej dla siebie oferty. W przypadku PUP, część ofert staży była przedstawiana uczestnikom przez Urząd, natomiast znaczna część osób aktywizowanych najpierw samodzielnie szukała pracodawcy gotowego przyjąć ją na staż, a dopiero później ubiegała się o jego sfinansowanie ze środków POWER.

Propozycje dalszej nauki lub przygotowania zawodowego były otrzymywane przez niemal wszystkich uczestników projektów konkursowych oraz OHP, natomiast relatywnie rzadko przedstawiane osobom młodym przez PUP. Z przeprowadzonych wywiadów jakościowych wynika, że jest to związane z ukierunkowaniem wsparcia PUP na szybki powrót do zatrudnienia, i generalnego przekonania o niskiej skuteczności zatrudnieniowej wsparcia szkoleniowego wśród pracowników PUP.

Bez żadnej oferty pracy, stażu, przygotowania zawodowego lub dalszej nauki pozostało jedynie 16% uczestników projektów POWER. Wyniki ankiety wskazują, że taka sytuacja miała znacznie częściej miejsce w przypadku osób aktywizowanych przez PUP niż OHP lub organizacje realizujące projekty konkursowe. Przy czym wynikało to min. z relatywnie wysokiego odsetka osób, które otrzymały dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej, która nie była klasyfikowana jako oferta pracy. W przypadku PUP, wśród osób deklarujących, że nie otrzymało ani nie znalazło żadnej oferty pracy, stażu, przygotowania zawodowego lub dalszej nauki, 34% otrzymało dotację na założenie działalności gospodarczej, a wśród ogółu osób aktywizowanych odsetek ten wynosił 32%.

Zdecydowana większość uczestników przyjmowała otrzymywane lub samodzielnie znalezione oferty pracy, stażu, przygotowania zawodowego lub dalszej nauki. Przy czym relatywnie najczęściej przyjmowano ofertę stażu (93%), potem propozycje przygotowania zawodowego (86%), pracy (85%), a nieco rzadziej – propozycje uczenia się (79%). Otrzymane oferty pracy najczęściej odrzucali uczestnicy projektów OHP – co 4 z nich nie zdecydował się na rozpoczęcie zatrudnienia. Warto jednocześnie zauważyć, że oferty pracy wyraźnie częściej przyjmowały osoby, które same znalazły daną ofertę (92%), niż osoby, które taką ofertę otrzymały w ramach realizowanego projektu (77%).

Tabela 8. Odsetek osób, które przyjęły otrzymaną lub znaną ofertę stażu / pracy / przygotowania zaw. / uczenia się

	staż zawodowy	przygotowanie zaw. zakończone egzaminem	uczenie się	praca
PUP	94%	82%	77%	86%
OHP	90%	88%	82%	73%
Konkursowe	89%	94%	87%	80%
Ogółem	93%	86%	79%	85%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490.

Osoby, które rozpoczęły daną formę aktywizacji, rzadko decydowały się ją przerwać. Jedynie 11% osób przerywało rozpoczęty staż, również 11% przerywało naukę, a 9% przygotowanie zawodowe. Przy czym taka sytuacja zdecydowanie najczęściej występowała w przypadku osób aktywizowanych przez PUP (12-13%) niż przez OHP (3-6%) czy w ramach projektów konkursowych (5-6%).

W przypadku osób, które przyjęły ofertę pracy, 32% w momencie przeprowadzenia ankiety nie pracowało już u tego samego pracodawcy. W przypadku OHP i projektów konkursowych, odsetek ten był jeszcze wyższy, i sięgał 44-45%. Przyczyny takiej sytuacji były różne – najczęściej jednak wynikały z otrzymania innej oferty zatrudnienia (27%), nieprzedłużenia umowy przez pracodawcę (24%) lub rezygnacji z pracy powodu zbyt niskiego wynagrodzenia (14%).

Tabela 9. Odsetek osób, które przerwały rozpoczęty staż, przygotowanie zawodowe, naukę lub pracę

	staż zawodowy	przygotowanie zaw. zakończone egzaminem	uczenie się	praca
PUP	13%	12%	12%	30%
OHP	3%	6%	6%	45%
Konkursowe	5%	5%	6%	44%
Ogółem	11%	9%	11%	32%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490

5.4 Jakość ofert pracy

Ocena jakości ofert pracy została przeprowadzona zgodnie z przyjętą na potrzeby niniejszego badania definicją, zgodnie z którą *oferta pracy wysokiej jakości to oferta, która jest adekwatna do zdobytych kwalifikacji, daje stabilność i ochronę zatrudnienia, godziwe wynagrodzenie oraz dobre warunki pracy, a także jest*

satysfakcjonująca dla osoby, która ją otrzymała. Dlatego w ramach przeprowadzonych analiz zbadaliśmy, jaki odsetek otrzymanych przez uczestników ofert pracy spełnia warunki zawarte w definicji. W tym celu utworzyliśmy 5 wskaźników częściowych jakości ofert pracy oraz wskaźnik syntetyczny, liczony poprzez zsumowanie wskaźników częściowych, zgodnie z opisem przedstawionym w poniższej tabeli.

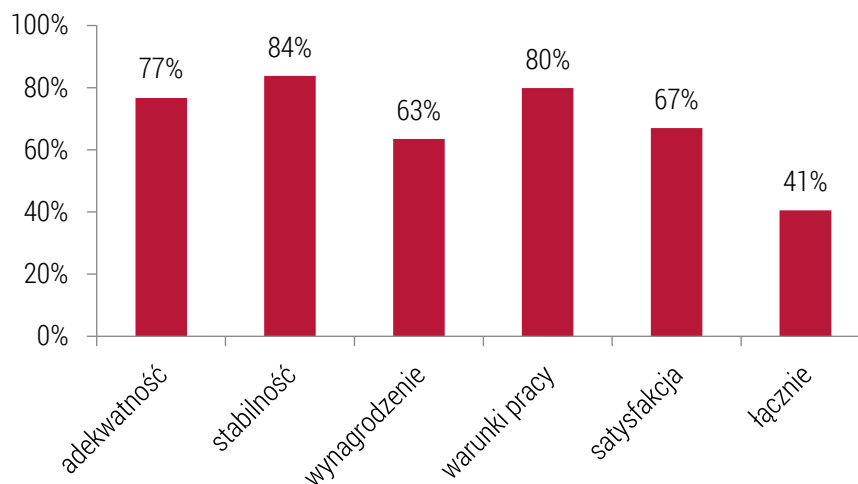
Tabela 10. Wymiary jakości ofert pracy

nr.	wymiar	opis	punkty
1	adekwatność	oferta jest dopasowana do zdobytego wykształcenia i wcześniejszego doświadczenia zawodowego (ocena 4-5 w pięciostopniowej skali)	1
2	stabilność	umowa o pracę (niezależnie od długości)	1
3	godziwe wynagrodzenie	według subiektywnej oceny ankietowanego zaproponowana oferta pracy dawała wynagrodzenie podobne lub wyższe w stosunku do zarobków osób wykonujących podobną pracę	1
4	dobre warunki pracy	satysfakcja uczestnika z godzin pracy/zmianowego systemu pracy (ocena 4-5 w pięciostopniowej skali)	1
5	ogólna satysfakcja	ogólny poziom zadowolenia z otrzymanej oferty (ocena 4-5 w pięciostopniowej skali)	1
	jakość oferty pracy	wskaźnik syntetyczny; powstaje po zsumowaniu wskaźników częściowych	0-5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu metodologicznego

Ogółem, **77% osób stwierdziło, że otrzymana przez nich oferta pracy była zgodna z ich wykształceniem lub dotychczasowym doświadczeniem zawodowym**. Szczególnie często taką zgodność deklarowali uczestnicy projektów OHP (84%), natomiast w nieco mniejszym stopniu – osoby aktywizowane przez PUP (77%) i w ramach projektów konkursowych (70%). Najrzadziej dobre dopasowanie otrzymanej oferty do doświadczenia lub wykształcenia deklarowały osoby najstąbiej wykształcone (na poziomie gimnazjum lub niżej). **Jednocześnie, większość uczestników (68%) oceniła, że w momencie otrzymania oferty, ich kwalifikacje były odpowiednie do wykonywania danej pracy**. 15% stwierdziło, że miało wyższe kwalifikacje niż wymagała tego oferowana praca, a 17% - że nie miało wówczas odpowiednich kwalifikacji do wykonywania oferowanej im pracy. **Około 76% osób oceniało, że otrzymana oferta pracy odpowiada ich oczekiwaniom, przy czym szczególnie dobrze otrzymane oferty oceniali uczestnicy projektów OHP**. Wśród nich, aż 87% zadeklarowała, że oferta, którą otrzymali jest zgodna z ich oczekiwaniami. Ogółem można więc stwierdzić, że otrzymywane oferty były generalnie dobrze dopasowane do kwalifikacji i oczekiwań zgłaszanych przez uczestników.

Wykres 35. Odsetek ofert pracy spełniających wskaźniki jakości ofert pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490. Pozycja „łącznie” oznacza oferty pozytywnie ocenione we wszystkich analizowanych wymiarach.

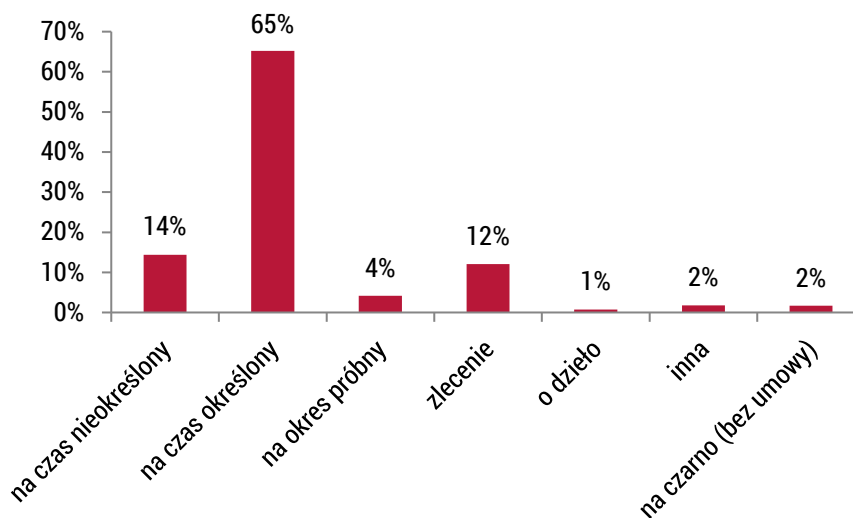
Jednym z najistotniejszych wymiarów jakości otrzymywanych ofert pracy była ich stabilność. Przyjeliśmy, że za stabilne będą uznane wszystkie umowy o pracę, niezależnie od ich długości. Takie podejście wynika z faktu, że podpisanie umowy o pracę sygnalizuje ze strony pracodawcy chęć bardziej trwałego związania się z pracownikiem niż zazwyczaj ma to miejsce w przypadku umów cywilnoprawnych; jednocześnie na początku pracodawcy często podpisują umowy na krótki czas (w tym umowy na okres próbny), tak by zweryfikować jakość pracy i zaangażowanie pracownika.

Za pozytywny należy uznać fakt, że aż 84% ofert pracy otrzymanych przez uczestników było w formie umowy o pracę. Przy czym większość z nich stanowiły umowy na czas określony (65%) lub na okres próbny (4%). Jedynie ok. 14% stanowiły oferty od razu na czas nieokreślony. Odsetek ofert w formie umowy o pracę był więc istotnie wyższy niż w 1 raporcie tematycznym, w którym wynosił on 76%.³⁵³⁶ Oferty pracy w formie umów cywilnoprawnych (zlecenie i o dzieło) stanowiły łącznie 13% wszystkich ofert otrzymanych przez uczestników w trakcie udziału w projekcie. Nieco częściej takie umowy oferowano uczestnikom projektów realizowanych przez OHP (17%). Pozytywnym sygnałem była jednocześnie bardzo mała liczba ofert pracy „na czarno”, bez żadnej umowy.

³⁵ IBS, IMAPP i IQS (2015). *Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. I raport tematyczny*

³⁶ Dane z 1 raportu tematycznego dotyczyły jednak zupełnie innej struktury uczestników, ich porównywalność jest więc ograniczona (ok. 30% stanowili uczestnicy projektów OHP, brak było uczestników projektów konkursowych, a 55% uczestników projektów PUP stanowili odbiorcy dotacji na założenie działalności gospodarczej).

Wykres 36. Rodzaj umowy oferowanej przez pracodawców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490

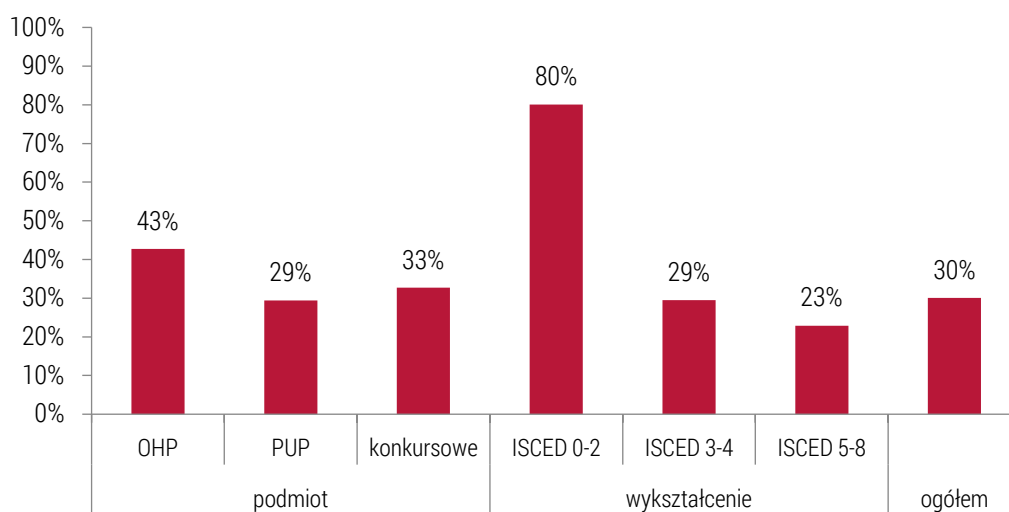
Kolejnym analizowanym wymiarem jakości ofert pracy było wynagrodzenie. W subiektywnej opinii uczestników projektów, wysokość wynagrodzenia była najsłabszym elementem otrzymywanych przez nich ofert. **Jedynie 63% osób deklarowało, że oferowana im pensja była przynajmniej na podobnym poziomie, co wynagrodzenie innych osób wykonujących podobną pracę.** Szczególnie rzadko z otrzymanego wynagrodzenia były zadowolone osoby z najniższym wykształceniem, z których jedynie 40% twierdziło, że otrzymało pensję zbliżoną do zarobków innych osób w tym samym zawodzie. Dość rzadko z proponowanego wynagrodzenia były też zadowolone osoby z wyższym, a najlepiej oceniały je osoby z wykształceniem średnim. Relatywnie gorzej otrzymane warunki finansowe oceniali uczestnicy projektów konkursowych.

Przeciętne wynagrodzenie netto otrzymywane przez osoby, które podały taką informację, wyniosło 1652 zł, a więc niewiele więcej, niż aktualna minimalna pensja netto (1530 zł). Relatywnie wyższe wynagrodzenia otrzymywały osoby uczestniczące w projektach konkursowych – średnio oferowano im 1873 zł „na rękę”, chociaż w subiektywnej opinii, niemal połowa z nich stwierdziła, że inne osoby za podobną pracę otrzymują wyższą stawkę.

O jakości pracy w dużym stopniu decyduje również zadowolenie z zaproponowanych godzin pracy, w tym z ewentualnego systemu zmianowego. Ogółem, zdecydowana większość ofert pracy dotyczyła pracy na pełen etat – 40 godzin tygodniowo (78%), lub nawet w wymiarze większym niż pełen etat (6%). Oferty pracy na niepełny etat stanowiły 16% wszystkich ofert otrzymywanych przez uczestników. Również w przypadku kobiet, odsetek ofert na niepełny etat był niewiele wyższy – wyniósł 19%. Przy czym nie można tutaj w żaden sposób oceniać, że oferty na niepełny etat były mniej wartościowe – część osób preferuje taką formę zatrudnienia, szczególnie w przypadku chęci sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną. Odsetek ofert pracy o charakterze zmianowym był znaczący – ogółem wyniósł 30%. Zwraca uwagę bardzo wysoki odsetek takich ofert dla osób o najniższym poziomie wykształcenia, gdzie sięgał on 80%. Zauważalnie częściej ofertę pracy zmianowej otrzymywały również osoby aktywizowane przez OHP. Wynika to najprawdopodobniej z częstego stosowania prac zmianowych w zawodach niewymagających zaawansowanych kwalifikacji, np. w zawodzie sprzedawcy czy magazyniera.

Ogółem, oceny uczestników w obszarze warunków pracy są bardzo wysokie – aż 80% z nich oceniło, że ich satysfakcja z godzin pracy jest wysoka lub bardzo wysoka (oceny 4-5 w pięciostopniowej skali).³⁷ Podobnie jak w przypadku wynagrodzenia, najrzadziej z zaproponowanych warunków pracy były zadowolone osoby z najniższym wykształceniem, przy czym może to wynikać m.in. z bardzo częstych propozycji pracy zmianowej dla tej grupy osób, która przynajmniej dla części osób jest mniej atrakcyjna niż praca w regularnych godzinach. Również osoby uczestniczące w projektach konkursowych słabiej oceniały zaproponowane godziny pracy niż osoby aktywizowane przez PUP lub OHP, chociaż w ich przypadku odsetek ofert o charakterze zmianowym nie był szczególnie wysoki.

Wykres 37. Odsetek ofert pracy o charakterze zmianowym według podmiotu aktywizującego i wykształcenia uczestników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490.

Ostatnim elementem oceny jakości ofert pracy był ogólny poziom zadowolenia z otrzymanej oferty. Za satysfakcjonującą ofertę pracy uznawaliśmy oferty, które otrzymały oceny 4-5 w pięciostopniowej skali. **Ogółem, z otrzymanej oferty pracy zadowolonych było 67% uczestników. Wyraźnie rzadziej niż średnia wysoki poziom zadowolenia z oferty deklarowali uczestnicy projektów konkursowych niż projektów realizowanych przez PUP lub OHP.** W pozostałych przecięciach, wyraźnie mniej zadowoleni z otrzymanej oferty byli mężczyźni niż kobiety, oraz osoby z najniższym wykształceniem.

Ogółem, wysokiej jakości oferty pracy, wysoko ocenione w każdym z 5 analizowanych wymiarów, stanowiły 41% wszystkich ofert zaproponowanych uczestnikom. Najlepsze oceny uzyskano w zakresie adekwatności (dostosowania ofert pracy do wykształcenia lub doświadczenia zawodowego), stabilności pracy (rozumianej jako podpisanie umowy o pracę) oraz warunków pracy (zadowolenia z godzin pracy). Natomiast zdecydowanie najsłabszą stroną otrzymywanych ofert były warunki płacowe (oceniane subiektywnie przez uczestników) oraz ogólny poziom satysfakcji z oferty.

W poszczególnych przecięciach, najrzadziej wysokiej jakości oferty pracy otrzymywały osoby z najniższym wykształceniem, z których tylko co 4 była wysoko oceniona w każdym z analizowanych wymiarów. Przy czym

³⁷ W przypadku I raportu tematycznego, z godzin pracy było zadowolonych nieco więcej, bo 86% uczestników.

niskie oceny dotyczą w tym przypadku praktycznie każdego aspektu otrzymanej oferty pracy – najczęściej w opinii uczestników są to oferty ze słabszymi niż rynkowe warunkami płacowymi, często słabo dostosowane do doświadczenia lub posiadanych kwalifikacji, relatywnie mniej stabilne (1/3 ofert nie jest na umowę o pracę). Zwraca uwagę również niski odsetek dobrych jakościowo ofert otrzymywanych przez uczestników projektów konkursowych. W ich przypadku, zdecydowanie najsłabszym wymiarem jest wynagrodzenie, ale też relatywnie rzadko deklarują oni ogólnie wysoką satysfakcję z otrzymanej oferty, rzadziej oferta pracy jest dostosowana do ich doświadczenia / kwalifikacji, częściej również osoby te są niezadowolone z zaproponowanych godzin pracy.

Tabela 11. Wskaźniki jakości ofert pracy

		adekwatność	stabilność	wynagrodzenie	warunki pracy	satysfakcja	łącznie	średnia
Ogółem		77%	84%	63%	80%	67%	41%	3,8
Podmiot	PUP	77%	84%	65%	81%	68%	42%	3,8
	OHP	84%	79%	56%	83%	70%	36%	3,7
	Konk.	70%	85%	51%	72%	54%	31%	3,5
Źródło	EFS	79%	76%	61%	80%	67%	38%	3,7
	YEI	75%	89%	65%	80%	67%	43%	3,8
Płeć	K	82%	83%	64%	81%	75%	45%	3,9
	M	70%	85%	62%	78%	58%	36%	3,6
Wiek	18-24	75%	88%	67%	83%	69%	41%	3,9
	25-29	79%	77%	58%	76%	63%	41%	3,6
Wyksz. (ISCED)	0-2	59%	65%	40%	68%	57%	25%	3,1
	3-4	79%	85%	71%	79%	70%	43%	3,9
	5-8	74%	84%	54%	83%	63%	38%	3,6
Obszar	wiejski	78%	85%	66%	79%	69%	42%	3,8
	miejski	75%	83%	60%	81%	64%	39%	3,7

Źródło: Opracowanie własne

5.5 Jakość ofert stażu

Ocena jakości ofert stażu została dokonana zgodnie z przyjętą definicją, wg której staż wysokiej jakości daje możliwość uzupełnienia umiejętności nabytych w ramach wcześniejszych etapów wykształcenia i zatrudnienia, daje możliwość zdobycia nowej wiedzy, pomaga zwiększyć szanse na znalezienie pracy, jest satysfakcjonujący dla osoby, która go odbyła. Staż wysokiej jakości spełnia wymogi formalne: przed rozpoczęciem stażu stażysta

otrzymuje umowę stażu, w której określono szczegóły stażu, na zakończenie dostaje zaś pisemną ocenę stażu. Staż jest przygotowany indywidualnie pod kątem potrzeb i umiejętności stażysty, stażysta na bieżąco uzyskuje informacje o wykonywanych zadaniach, w tym informację zwrotną o swoim postępie.

W ramach oceny jakości ofert stażu badaliśmy, jaki ich odsetek spełnia wymagania zawarte wyżej przedstawionej definicji. W tym celu zdefiniowaliśmy 7 wymiarów, w których oceniamy każdą ofertę stażu; przy czym w ramach każdego wymiaru, oferta może otrzymać 1 punkt, jeśli spełnia wymagania do niego przypisane. Wskaźnik syntetyczny jakości ofert stażu powstaje poprzez zsumowanie punktów przyznanych w ramach każdego z wymiarów. Szczegółowy opis wymiarów jakości ofert stażu został przedstawiony w poniższej tabeli.

Tabela 12. Wymiary jakości ofert stażu

nr.	wymiar	opis	punkty
1	formalność	Staż odbywa się na podstawie umowy. W umowie określono zakres obowiązków, wskazano opiekuna stażu, zawarto warunki przebiegu stażu, okres trwania, wysokość stypendium, miejsce wykonywania	0.5
		po zakończeniu stażu stażysta otrzymuje w formie pisemnej ocenę stażu, uwzględniającą osiągnięte rezultaty oraz efekty stażu	0.5
2	dostosowanie do potrzeb	staż odbywa się według programu stażu, który jest przedłożony stażysty	0.5
		program stażu został opracowany wspólnie ze stażystą, uwzględniając jego potrzeby i umiejętności	0.5
3	przepływ informacji	opiekun zapoznaje stażystę z zakresem obowiązków, tłumaczy, wyjaśnia	0.5
		stażysta uzyskuje na bieżąco informację zwrotną o osiągniętych wynikach	0.5
4	adekwatność	oferta dopasowana do umiejętności nabytych w ramach wcześniejszych etapów wykształcenia i zatrudnienia	1
5	zdobywanie nowej wiedzy	samoocena uczestnika w zakresie zdobycia nowej wiedzy i umiejętności na poziomie 4 lub 5 w pięciostopniowej skali	1
6	zatrudnialność	uczestnik ocenia przydatność oferty pod kątem poprawy szans na znalezienie pracy na poziomie 4 lub 5 w pięciostopniowej skali	1
7	satysfakcja	ogólny poziom zadowolenia z otrzymanej oferty na poziomie 4 lub 5 w pięciostopniowej skali	1
	jakość oferty	wskaźnik syntetyczny; powstaje po zsumowaniu wskaźników cząstkowych	0-7

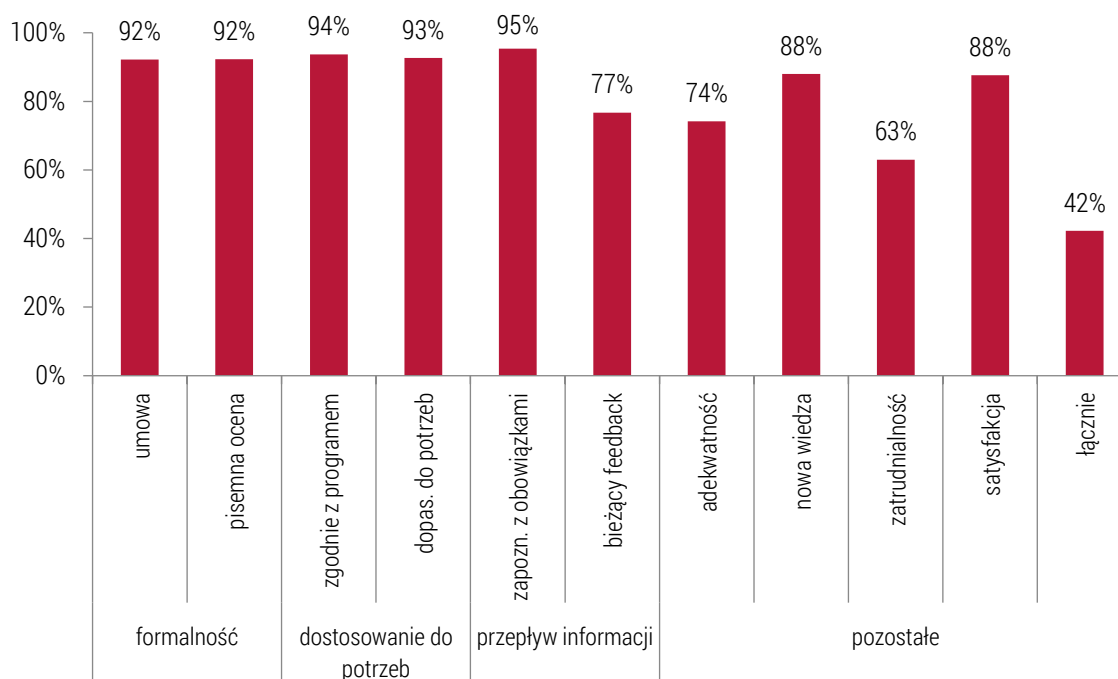
Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu metodologicznego

Pierwszym z analizowanych wymiarów była formalna ocena otrzymanych przez uczestników ofert stażu. Praktycznie wszyscy (92%) uczestnicy staży stwierdzili, że odbywały się one w oparciu o umowę, która dokładnie określała warunki jego wykonywania. Taki sam był odsetek uczestników, którzy zadeklarowali, że po

zakończeniu stażu otrzymali pisemną ocenę uwzględniającą rezultaty i efekty stażu. Według uczestników, realizowane staże były również dobrze dopasowane do ich potrzeb: 94% staży odbywało się zgodnie z przygotowanym programem stażu, a w 93% przypadków zakres obowiązków wykonywanych podczas stażu odpowiadał ich potrzebom i umiejętnościom. W przypadku 95% staży uczestnicy stwierdzili, że ich opiekun zapoznał ich z zakresem obowiązków przed rozpoczęciem stażu. Nieco mniejszy (77%) był natomiast odsetek staży, w których uczestnicy otrzymywali bieżący feedback od swojego pracodawcy o osiąganych podczas stażu wynikach.

74% uczestników staży stwierdziło, że realizowany przez nich staż był adekwatny do ich sytuacji, zgodny z doświadczeniem i posiadanymi kwalifikacjami. Przy czym wyraźnie częściej dobre dopasowanie staży do posiadanych kwalifikacji deklarowali uczestnicy staży organizowanych przez OHP (86%). Bardzo wysoko uczestnicy ocenili możliwość zdobycia podczas stażu nowej wiedzy i umiejętności przydatnych na rynku pracy. Aż 88% stażystów oceniło, że dzięki uczestnictwu w stażu poszerzyli swoją wiedzę i umiejętności w znaczącym stopniu, przy czym praktycznie nie było tutaj różnic między osobami aktywizowanymi przez poszczególne instytucje.

Wykres 38. Odsetek ofert staży pozytywnie ocenionych w poszczególnych wymiarach



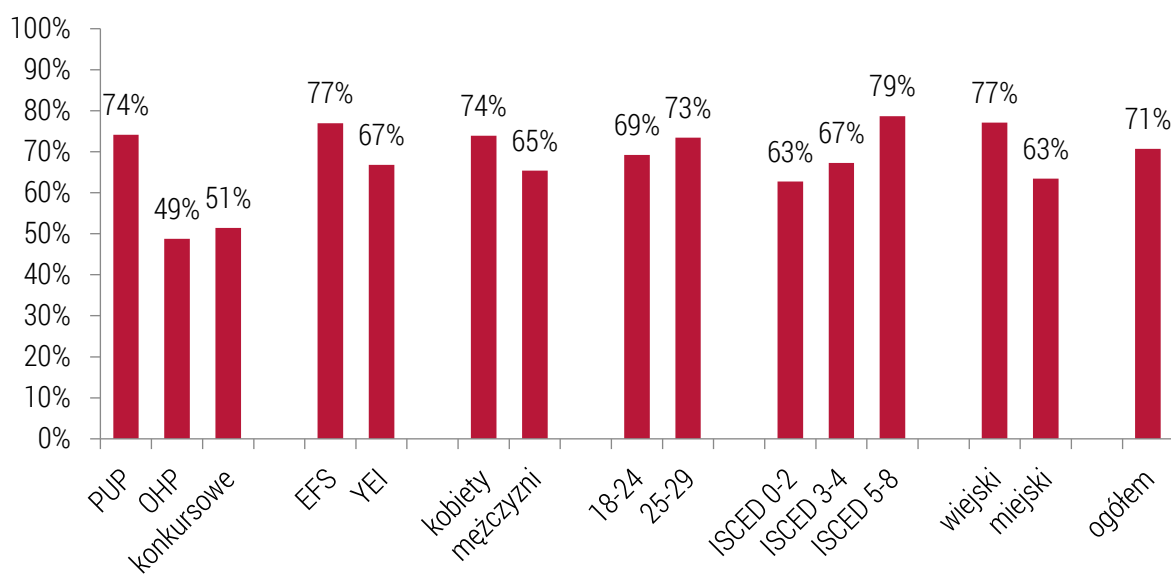
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490. Pozycja „łącznie” oznacza oferty pozytywnie ocenione we wszystkich analizowanych wymiarach.

Najbardziej oceniany był najistotniejszy wymiar staży – zatrudnialność. Ok. 63% uczestników ocenia, że odbyty staż pomógł im w znalezieniu stałej pracy. Oznacza to, że co trzeci uczestnik staży nie widzi pozytywnego związku między tą formą aktywizacji a szansą na znalezienie stabilnego zatrudnienia. Odsetek pozytywnych ocen jest w tym przypadku wyższy wśród uczestników projektów PUP (63%) i OHP (63%) niż uczestników projektów konkursowych (58%). Ocena przydatności zrealizowanego stażu pod kątem zatrudnienia była również zróżnicowana w zależności od wykształcenia uczestników projektów: częściej pozytywny wpływ

stażu na znalezienie stałej pracy deklarowały osoby z wyższym wykształceniem (67%), potem ze średnim (62%), a najniżej – osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (54%).

Aby lepiej zbadać wpływ stażu na zatrudnienie, w ramach ankiety zapytaliśmy dodatkowo uczestników, czy po zakończeniu stażu otrzymali ofertę pracy u tego samego pracodawcy, u którego odbywali staż. **Ogółem, ofertę pracy otrzymało w tej samej firmie otrzymało 71% uczestników, co w naszej ocenie jest wskaźnikiem bardzo wysokim.** Przy czym w tym względzie występują bardzo wyraźne różnice między podmiotami realizującymi projekty. W przypadku stażystów PUP, aż 74% otrzymało ofertę pracy, natomiast w przypadku OHP i projektów konkursowych, odsetek ten wyniósł ok. 50%. Najprawdopodobniej tak duża różnica wynika z często stosowanego przez PUPy wymogu zatrudnienia stażysty na pewien minimalny okres (zazwyczaj od 1 do 3 miesięcy) po zakończeniu stażu przez pracodawcę. Faktycznie, z uzyskanych danych wynika, że w przypadku projektów PUP, 49% oferowanych umów o pracę było zawieranych na czas do 3 miesięcy. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, wymóg zatrudnienia stażysty nie był natomiast generalnie stosowany w przypadku projektów OHP i konkursowych.

Wykres 39. Odsetek uczestników, którzy po zakończeniu stażu otrzymali ofertę pracy u tego samego pracodawcy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490

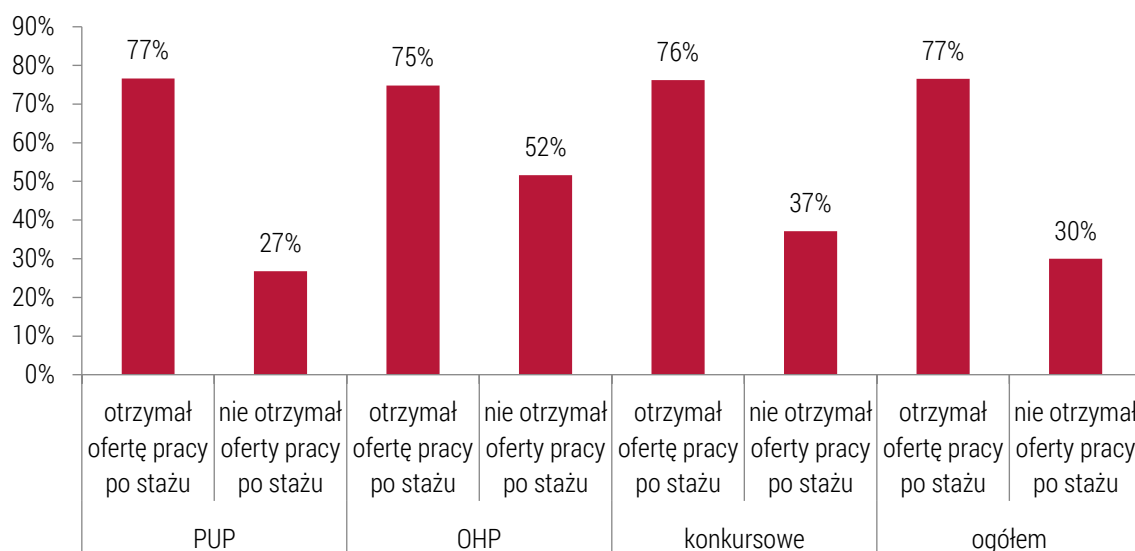
Jednocześnie zwraca uwagę fakt, że mimo iż 71% uczestników staży otrzymało po jego zakończeniu ofertę pracy, jedynie 63% ocenia, że staż pomógł im w znalezieniu stałej pracy. Nie widać również, aby wyższy odsetek osób otrzymujących ofertę pracy w projektach PUP korelował z odsetkiem uczestników, którzy wysoko oceniali wpływ stażu na znalezienie trwałej pracy.

Aby przyjrzeć się bliżej temu zagadnieniu, porównaliśmy, jaki odsetek uczestników staży pozytywnie oceniał ich wpływ na znalezienie stałej pracy, w zależności od tego, czy po zakończeniu stażu otrzymały ofertę pracy u tego samego pracodawcy, czy też nie. **Jak widać na wykresie poniżej, niezależnie od podmiotu aktywizującego, ok. 75% osób, których pracodawca zatrzymał po stażu w tej samej firmie oferując pracę, ocenia, że zrealizowany staż pomógł im w znalezieniu stałej pracy.** Można przypuszczać, że osobom tym udało się związać na dłużej z pracodawcą, u którego odbywały staż, a przedstawiona oferta pracy, nawet jeśli

była na krótki okres, została następnie przedłużona. Co istotne, odsetek ten był taki sam w przypadku PUP, w którym część pracodawców była niejako zmuszona do zatrudnienia przez 1-3 miesiące po zakończeniu stażu. Natomiast w przypadku ok. 25% osób, mimo że otrzymały one ofertę pracy po stażu, prawdopodobnie w późniejszym okresie nie została ona przedłużona, stąd negatywna ocena wpływu na znalezienie stałej pracy. Generalnie można ocenić, że otrzymanie przez stażystę oferty pracy u tego samego pracodawcy po zakończeniu stażu gwarantuje wysoką ocenę wpływu stażu na znalezienie trwałej pracy, niezależnie od podmiotu aktywizującego.

Natomiast w sytuacji, gdy dana osoba nie otrzymała oferty pracy u tego samego pracodawcy po zakończeniu stażu, ocena skuteczności wsparcia jest zupełnie inna. Jedynie 30% takich osób oceniło, że mimo wszystko staż pomógł im w znalezieniu trwałej pracy. Przy czym widoczne są duże różnice w ocenie takiej sytuacji w zależności od podmiotu aktywizującego. W przypadku osób uczestniczących w projektach PUP, jedynie 27% osób, z którymi pracodawca po stażu nie kontynuował współpracy, mimo wszystko pozytywnie oceniło wpływ stażu na znalezienie trwałej pracy. Natomiast w przypadku OHP odsetek ten był niemal 2 krotnie większy (52%), a w przypadku projektów konkursowych wyniósł 37%. Możliwe więc, że staże organizowane przez PUP w większym stopniu pozwalały na zdobycie specyficznych dla danej firmy kwalifikacji, które w przypadku braku propozycji pracy w tej samej firmie, w ograniczonym stopniu pomagały w znalezieniu zatrudnienia u innego pracodawcy. Natomiast staże w OHP dawały bardziej uniwersalne umiejętności, przydatne które w połowie przypadków pomogły uczestnikom w znalezieniu pracy w innej firmie niż odbywali staż.

Wykres 40. Odsetek osób, które deklarowały, że staż pomógł im w znalezieniu stałej pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490

Ostatnim z analizowanych wymiarów była ogólna satysfakcja uczestników otrzymanego wsparcia. Ogółem, aż 88% uczestników było zadowolonych z realizacji stażu w ramach PO WER. Zwraca uwagę bardzo wysoka satysfakcja z odbytych staży wśród wszystkich analizowanych grup; w żadnej z nich odsetek osób zadowolonych lub bardzo zadowolonych z odbytego stażu nie jest niższa niż 83%.

Podsumowując, wysokiej jakości oferty staży, spełniające wszystkich 7 analizowanych wymiarów, otrzymało 42% uczestników. Średnia wartość wskaźnika syntetycznego wyniosła 6, co oznacza, że przeciętny staż

spełniał 6 na 7 wymiarów stażu wysokiej jakości. Staże były w ocenie uczestników dobrze dopasowane do ich potrzeb, pozwalały na zdobycie nowej wiedzy, spełniały wszystkie wymogi formalne. Natomiast najsłabszym elementem staży w ocenie uczestników był ich najważniejszy wymiar, czyli wpływ na znalezienie stałej pracy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w których pracodawcy po zakończeniu stażu nie zdecydowali się na przedstawienie oferty pracy danej osobie.

Tabela 13. Wskaźniki jakości ofert stażu

		formalność		dostosowanie do potrzeb		przeptyw informacji		adekwatność	nowa wiedza	zatrudnialność	satysfakcja	łącznie	średnia
		umowa	pisemna ocena	zgodnie z programem	dopasowanie do potrzeb	zapoznanie z obowiązkami	bieżący feedback						
Ogółem		92%	92%	94%	93%	95%	77%	74%	88%	63%	88%	42%	6,0
Podmiot	PUP	92%	93%	94%	93%	96%	77%	73%	88%	64%	88%	42%	6,1
	OHP	93%	87%	94%	93%	95%	84%	86%	89%	63%	89%	47%	6,0
	Konk.	96%	87%	91%	93%	94%	74%	79%	87%	58%	87%	41%	5,8
Źródło	EFS	89%	91%	94%	94%	97%	78%	75%	87%	64%	85%	40%	6,0
	YEI	94%	93%	94%	92%	94%	76%	74%	88%	62%	89%	44%	6,1
Płeć	K	94%	95%	96%	93%	96%	80%	76%	91%	62%	90%	44%	6,1
	M	89%	87%	90%	91%	94%	71%	71%	82%	65%	83%	40%	5,9
Wiek	18-24	93%	92%	95%	94%	97%	77%	79%	92%	63%	88%	45%	6,1
	25-29	91%	93%	91%	90%	92%	76%	64%	81%	64%	86%	36%	5,9
Wyksz. (ISCED)	0-2	93%	96%	93%	85%	91%	70%	75%	89%	54%	83%	31%	5,9
	3-4	92%	92%	94%	94%	96%	79%	73%	90%	62%	88%	43%	6,1
	5-8	92%	92%	93%	92%	95%	74%	77%	83%	67%	88%	42%	5,9
Obszar	wiejski	94%	93%	95%	96%	96%	80%	77%	92%	68%	92%	44%	6,2
	miejski	90%	92%	92%	89%	95%	73%	71%	84%	58%	83%	40%	5,9

Źródło: Opracowanie własne.

5.6 Jakość ofert szkoleń

Ocena jakości otrzymanej oferty szkolenia została dokonana zgodnie z definicją, według której *oferta wysokiej jakości daje możliwość uzupełnienia umiejętności nabytych w ramach wcześniejszych etapów wykształcenia i zatrudnienia, daje możliwość zdobycia nowej wiedzy, pomaga zwiększyć szanse na znalezienie pracy, jest satysfakcjonująca dla osoby, która ją otrzymała.*

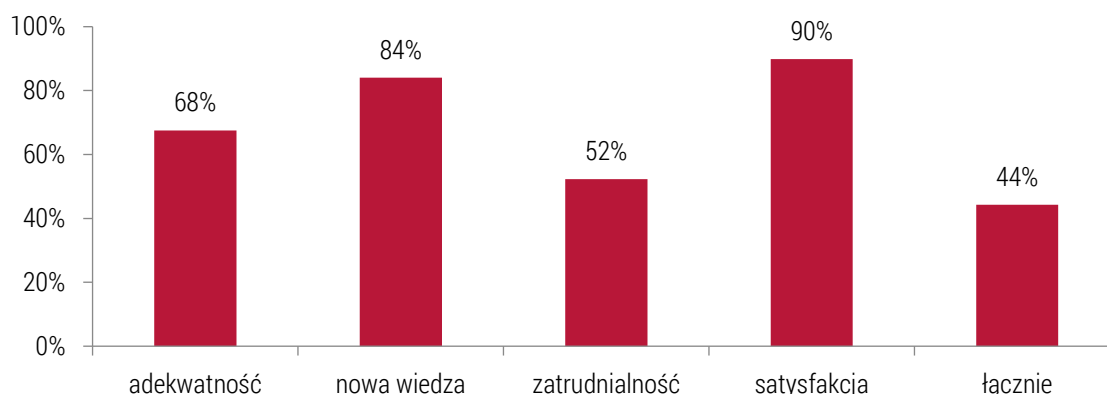
Tabela 14. Wymiary jakości ofert szkoleń

Nr.	Wymiar	Opis	Punkty
1	adekwatność	oferta dopasowana do umiejętności nabytych w ramach wcześniejszych etapów wykształcenia i zatrudnienia	1
2	zdobywanie nowej wiedzy	samoocena uczestnika w zakresie zdobycia nowej wiedzy i umiejętności na poziomie 4 lub 5 w pięciostopniowej skali	1
3	zatrudnialność	uczestnik ocenia przydatność oferty pod kątem poprawy szans na znalezienie pracy na poziomie 4 lub 5 w pięciostopniowej skali	1
4	satysfakcja	ogólny poziom zadowolenia z otrzymanej oferty na poziomie 4 lub 5 w pięciostopniowej skali	1
	jakość oferty	wskaźnik syntetyczny; powstaje po zsumowaniu wskaźników cząstkowych	0-4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu metodologicznego

Ocena jakości ofert szkolenia została dokonana w nieco bardziej uproszczony sposób, niż miało to miejsce w przypadku staży. W analizie uwzględniliśmy 4 wymiary: adekwatność, możliwość zdobycia nowej wiedzy, zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia oraz ogólna satysfakcja uczestników. W każdym z wymiarów oferta szkolenia otrzymywała 1 punkt, jeśli była oceniona przez uczestników wysoko i bardzo wysoko (4-5 punktów w pięciostopniowej skali), i 0 punktów przy ocenie 1-3 punkty.

Wykres 41. Odsetek ofert szkoleń pozytywnie ocenionych w poszczególnych wymiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI uczestników projektów, n: 1490. Pozycja „łącznie” oznacza oferty pozytywnie ocenione we wszystkich analizowanych wymiarach.

Ogółem, szkolenia zostały najlepiej ocenione przez uczestników w zakresie możliwości zdobycia nowej wiedzy i ogólnej satysfakcji z udziału w szkoleniu. 84% uczestników oceniło, że szkolenie w dużym stopniu pomogło

im zdobyć nową wiedzę i umiejętności przydatne na rynku pracy. Aż 90% osób korzystających ze szkoleń w ramach PO WER było zadowolonych lub bardzo zadowolonych z udziału w tej formie wsparcia. Niższe oceny dotyczyły dostosowania szkoleń do wcześniejszego doświadczenia i posiadanych już kwalifikacji, które wysoko oceniło jedynie 68% ankietowanych. Szczególnie rzadkie były wysokie oceny dostosowania wsparcia w przypadku osób aktywizowanych przez PUP, a lepiej w tym wymiarze wypadali uczestnicy projektów OHP.

Podobnie jak w przypadku staży, najslabiej został oceniony przez uczestników najistotniejszy wymiar, jakim jest zatrudnialność. Tylko 52% uczestników stwierdziło, że udział w szkoleniu znacząco pomógł im w znalezieniu trwałej pracy. Szczególnie niski był odsetek takich osób w przypadku projektów PUP. Może to w pewnym stopniu wynikać z faktu, że w przypadku projektów PUP udział w szkoleniu był jedyną formą wsparcia fakultatywnego, natomiast w projektach OHP i konkursowych, w zdecydowanej większości przypadków szkolenie było łączone ze stażem u konkretnego pracodawcy, co pomagało w praktycznym wykorzystaniu zdobytej wiedzy i mogło zwiększać postrzegany przez uczestników pozytywny wpływ na znalezienie stałej pracy.

Tabela 15. Wskaźniki jakości ofert szkoleń

		adekwatność	nowa wiedza	zatrudnialność	satysfakcja	łącznie	średnia
Ogółem		68%	84%	52%	90%	44%	2,9
Podmiot	PUP	57%	82%	46%	92%	40%	2,8
	OHP	84%	90%	60%	89%	54%	3,2
	Konk.	73%	84%	56%	88%	46%	3,0
Źródło	EFS	67%	83%	48%	85%	42%	2,8
	YEI	68%	85%	55%	93%	46%	3,0
Płeć	K	72%	84%	50%	87%	45%	2,9
	M	65%	84%	54%	92%	44%	2,9
Wiek	18-24	68%	85%	54%	89%	46%	3,0
	25-29	65%	82%	50%	92%	41%	2,9
Wyksz. (ISCED)	0-2	61%	74%	49%	90%	40%	2,7
	3-4	69%	86%	54%	90%	45%	3,0
	5-8	65%	82%	49%	88%	42%	2,8
Obszar	wiejski	63%	86%	49%	93%	41%	2,9
	miejski	73%	82%	55%	87%	47%	3,0

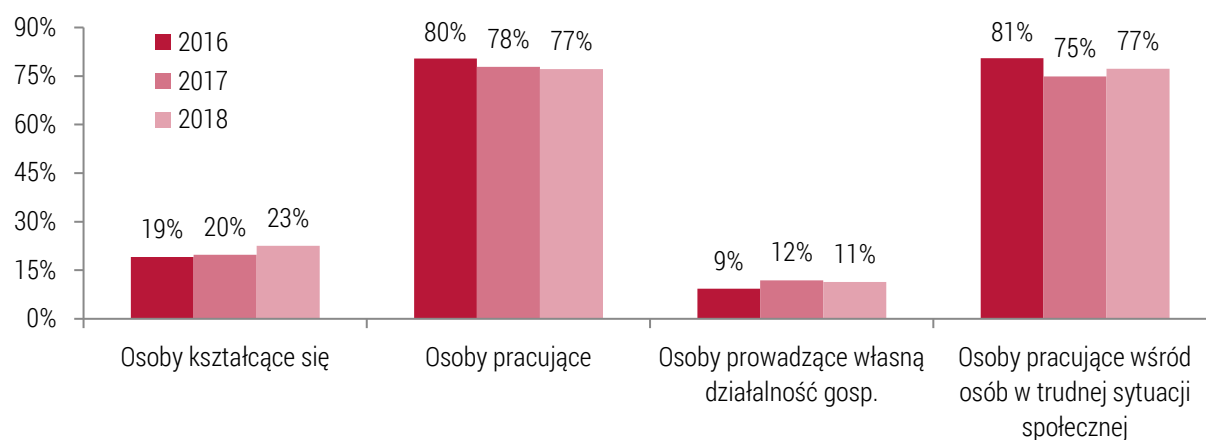
Źródło: Opracowanie własne

6 Skuteczność i trwałość udzielonego wsparcia

Celem rozdziału szóstego jest analiza skuteczności i trwałości efektów udzielonego wsparcia. Analiza wykorzystuje przede wszystkim wskaźniki analogicznie do długoterminowych wskaźników rezultatu dla Osi Priorytetowej I PO WER: odsetek osób kształcących się, odsetek osób pracujących, odsetek osób prowadzących własną działalność gospodarczą i odsetek osób pracujących w niekorzystnej sytuacji społecznej. Główną różnicą jest jednak czas, który upłynął od opuszczenia programu przez uczestników - badania wskaźnikowe mierzą rezultaty uczestników 6 miesięcy po opuszczeniu programu, natomiast raporty tematyczne w momencie przeprowadzania badania. W przypadku II raportu tematycznego, obejmującego uczestników z lat 2016-2018, jest to od 3 miesięcy do 2,5 roku po opuszczeniu przez nich programu. Ponadto rozdział ten prezentuje opinie uczestników i koordynatorów projektów o skuteczności poszczególnych form wsparcia oraz ocenę ich wpływu na umiejętności uczestników. Źródłem danych są badania ilościowe oraz wywiady grupowe z uczestnikami i koordynatorami projektów.

Większość uczestników projektów zakończonych w latach 2016-2017 oraz w pierwszym kwartale roku 2018 była w momencie przeprowadzenia ankiety osobami pracującymi (79%). Wskaźnik ten był niewiele niższy wśród osób w trudnej sytuacji społecznej i wyniósł 77%. Ponadto, co piąta osoba uczyła się w szkole lub na studiach (20%), a 13% badanych łączyło naukę z pracą. 11% uczestników projektu prowadziło działalność gospodarczą. **Łącznie aż 84% wszystkich osób uczyło się lub pracowało w dniu przeprowadzenia badania.**

Wykres 42. Status uczestników projektu w lipcu roku 2018, względem roku zakończenia udziału w projekcie.



Uwagi: Wykres na podstawie wyników badania CATI.

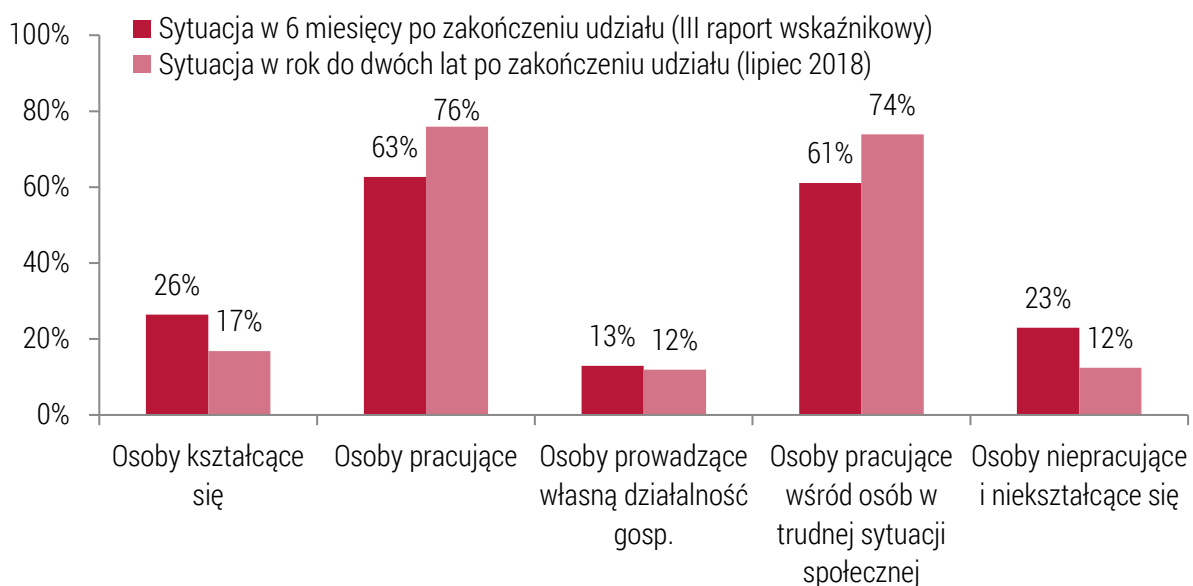
Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

Można zaobserwować nieznaczne różnice ze względu na rok zakończenia projektów (zob. Wykres 42). **Osoby, które dawniej zakończyły udział w projekcie, relatywnie rzadziej obecnie się uczyły, ale częściej pracowały w dniu przeprowadzenia ankiety.** Co ciekawe, odsetek osób pracujących wśród osób w trudnej sytuacji społecznej był niższy niż wśród ogółu jedynie wśród osób, które zakończyły udział w projekcie w roku 2017. Co istotne, przedstawione wyniki są reprezentatywne dla łącznej populacji uczestników z lat 2016-2017 oraz pierwszego kwartału 2018, ale wartości w podziale na poszczególne lata mogą być niedokładne. Dodatkowo należy zwrócić uwagę na odmienną sytuację osób, które zakończyły projekt dawniej. Może ona wynikać tak z różnic w efektywności udzielonego wsparcia czy jego trwałości jak i z innych czynników wpływających na

sytuację tych osób. Dla przykładu, osoby, które pobierały naukę po udziale w projekcie w roku 2016, mogły do momentu udziału w badaniu ankietowym tak zrezygnować z nauki, jak i zdobyć dyplom kończąc naukę z pozytywnym wynikiem. Równocześnie wyższy odsetek osób pracujących wśród tych, które dawniej uczestniczyły w projektach, może się wiązać z ich dłuższym doświadczeniem na rynku pracy i polepszającą się sytuacją na rynku pracy (malejącym bezrobociem).

Pewnego poglądu na trwałość wsparcia może dostarczyć analiza obecnej (w lipcu 2018) sytuacji osób, które objęte były także badaniem w III raporcie wskaźnikowym (IBS, IMAPP i IQS, 2018)³⁸. Osoby, które brały udział w projekcie w latach 2016/2017 pytano wówczas o ich sytuację w pół roku po zakończeniu przez nie udziału w projektach. Na wykresie 43, porównano odpowiedzi dotyczące 6 miesięcy po zakończeniu projektu z tymi udzielonymi w lipcu 2018 na podgrupach uczestników, którzy zakończyli udział w projekcie między lipcem 2016 a czerwcem 2017 (a więc z sytuacją w rok do dwóch lat po zakończeniu udziału w projekcie).

Wykres 43. Status uczestników projektu, którzy zakończyli udział w okresie 07.2016-06.2017, w 6 miesięcy po zakończeniu udziału oraz w rok do dwóch lat po zakończeniu udziału (w lipcu 2018 roku).



Uwagi: Wykres na podstawie wyników badania CATI oraz wyników III badania wskaźnikowego.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

Wśród osób, które zakończyły projekt między lipcem 2016 a czerwcem 2017 **wzrósł odsetek osób pracujących (tak wśród ogółu, jak i wśród osób w trudnej sytuacji społecznej)**. Równocześnie w małym stopniu **zmałał odsetek osób prowadzących własną działalność i o kilka pp. zmalał odsetek osób w trakcie nauki**. Ta ostatnia zmiana może wynikać także z tego, że część osób w tym czasie mogła zakończyć naukę z pozytywnym wynikiem. Wyniki porównania pozwalają sądzić, że uczestnicy projektu nie wracają z reguły do grupy NEET. Ponadto, odsetek uczestników, którzy nie byli zatrudnieni i nie kształcili się zmalał z poziomu 23% do 12%.

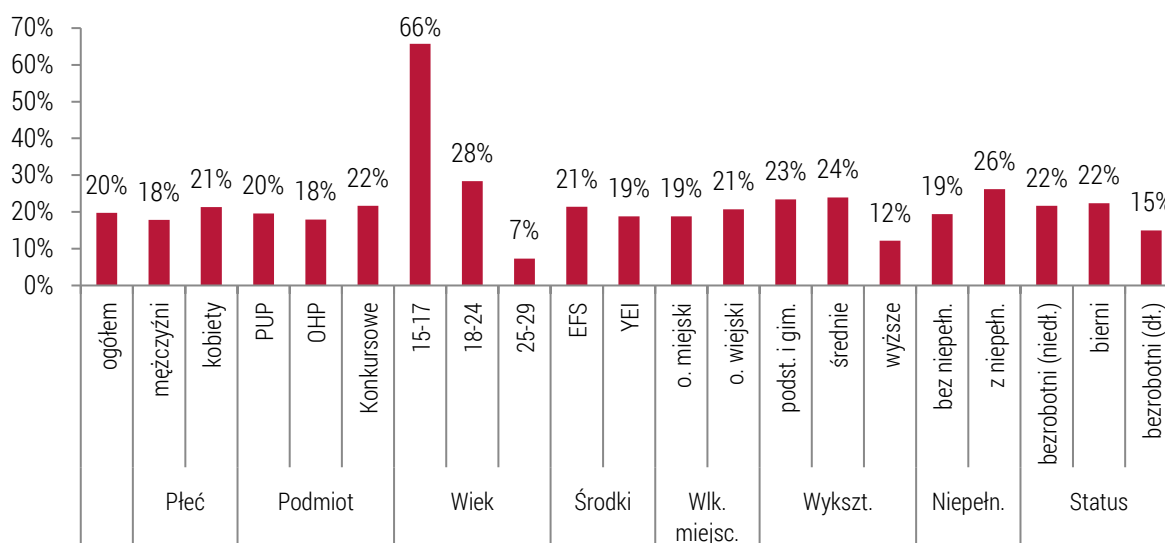
³⁸ IBS, IMAPP i IQS (2018). *Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój III Raport Wskaźnikowy.*

Sugeruje to, że aby w pełni przeanalizować losy uczestników projektów po ich zakończeniu, należy patrzeć także na dłuższy okres czasu.

6.1 Wskaźniki kształcenia

Odsetek osób kształcących się w momencie przeprowadzania badania wyniósł 20%. Częściej kształciły się kobiety – 21%, niż mężczyźni – 18%. Ponadto odsetek osób, które kształcą się, jest silnie, ujemnie związany z wiekiem – im osoba starsza, tym szansa powrotu do kształcenia niższa. Najwyższy odsetek uczestników kształcił się wśród osób, które do projektu przystąpiły między 15 i 17 rokiem życia (aż 66%). Nieco wyższy odsetek odnotowano też wśród osób w wieku 18-24 (28%) zaś znacznie niższy w najstarszej grupie wieku (tylko 7%). Wyniki te są oczywiście ściśle powiązane z etapem nauki osiągniętej przez uczestników do tej pory. Osoby z kategorii NEET, w grupie wieku 15-17 lat objęte są obowiązkiem nauki na poziomie średnim. Osoby w wieku 25-29 lat z większym prawdopodobieństwem mają już za sobą kształcenie także na poziomie wyższym. Potwierdza to fakt, że wśród osób z wykształceniem wyższym odsetek osób powracających do kształcenia także wyniósł relatywnie mało – 12%. Zauważalny jest także stosunkowo wysoki odsetek osób wracających do kształcenia wśród osób z niepełnosprawnością (26%), jak i niski wśród osób długotrwale bezrobotnych (15%).

Wykres 44. Odsetek osób kształcących się w lipcu 2018 wg charakterystyk uczestników

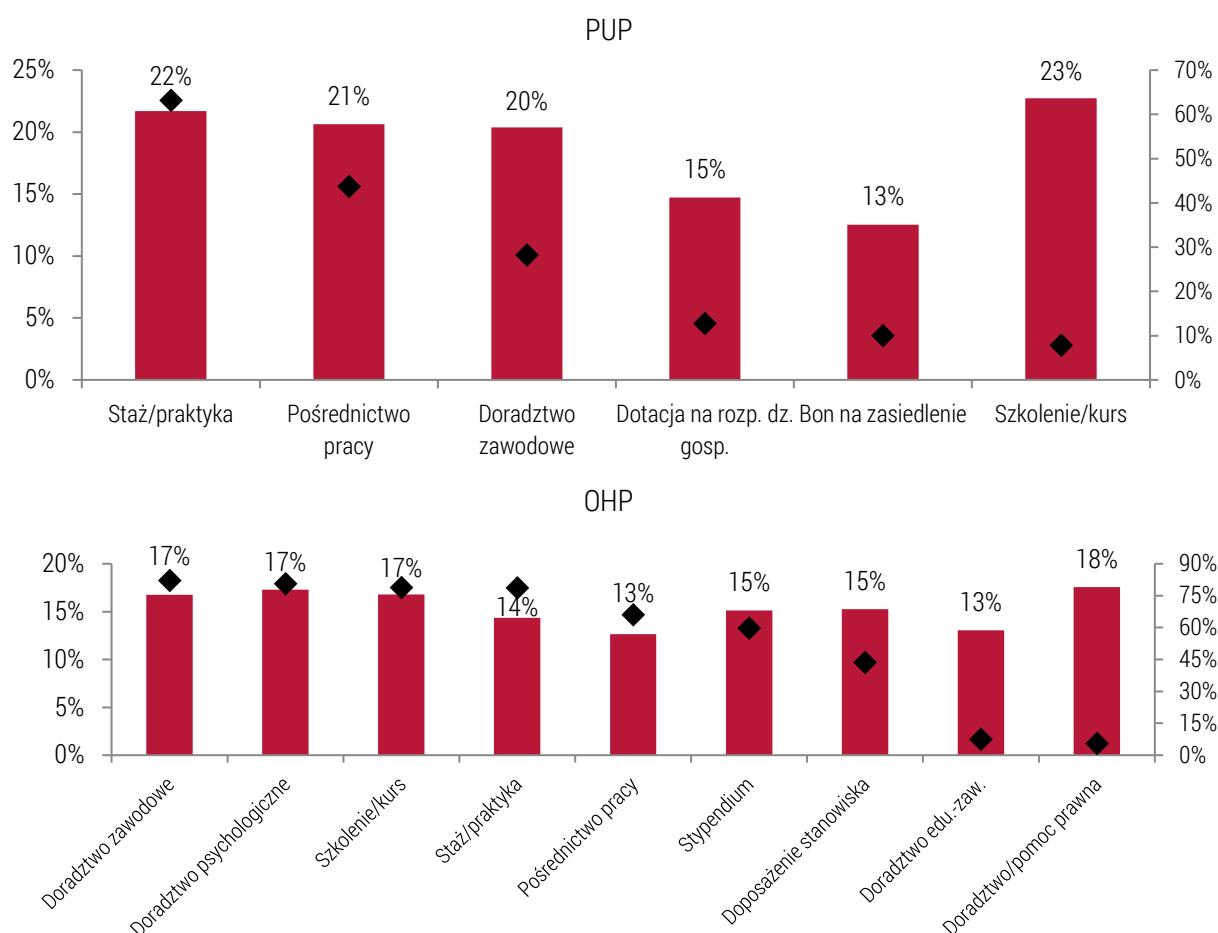


Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

Odsetki osób powracających do kształcenia różniły się nieco względem podmiotów aktywizujących, ale tylko w nielicznych przypadkach względem udzielanych przez podmioty form wsparcia. W projektach konkursowych zanotowano najwyższy odsetek powrotów, na poziomie 22%. Wśród projektów PUP odsetek ten wyniósł 20%, zaś wśród OHP – 18%. W przypadku projektów PUP, poniżej średniej dla wszystkich form wsparcia znalazły się osoby, które otrzymały formy bezpośrednio związane z podjęciem zatrudnienia: dotację na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (o 5 pp.) oraz bony na zasiedlenie (o 7 pp.). W przypadku projektów OHP, trzy najpopularniejsze formy wsparcia (doradztwo/poradnictwo zawodowe, doradztwo psychologiczne oraz szkolenia/kursy) wiązały się z wysokimi jak na ten podmiot aktywizujący odsetkami osób

kształcących się – na poziomie 17%. W przypadku tych projektów trudno jednak o podział uczestników na podkategorie, ponieważ większość z nich otrzymała każdą z tych form wsparcia. Wyższy odsetek dotyczył tylko znacznie mniej popularnej formy wsparcia (otrzymanej przez 6% osób aktywizowanych przez OHP) – doradztwa/pomocy prawnej (18%). Niższymi odsetkami charakteryzowali się odbiorcy pozostałych form wsparcia udzielanych przez OHP – od 13% w przypadku pośrednictwa pracy i doradztwa edukacyjno-zawodowego, do 15% w przypadku stypendiów oraz wyposażenia / doposażenia stanowiska pracy. Formy wsparcia udzielane w ramach projektów konkursowych charakteryzowały się tak najwyższymi jak i najniższymi odsetkami osób kształcących się. W ramach projektów konkursowych, w momencie przeprowadzenia ankiety 25% odbiorców doradztwa psychologicznego i 9% odbiorców stypendiów kształciło się. W przypadku pozostałych form wsparcia w projektach konkursowych odsetki oscylowały od 20% do 23%

Wykres 45. Odsetek osób kształcących się w lipcu 2018 wg form wsparcia i podmiotów aktywizujących





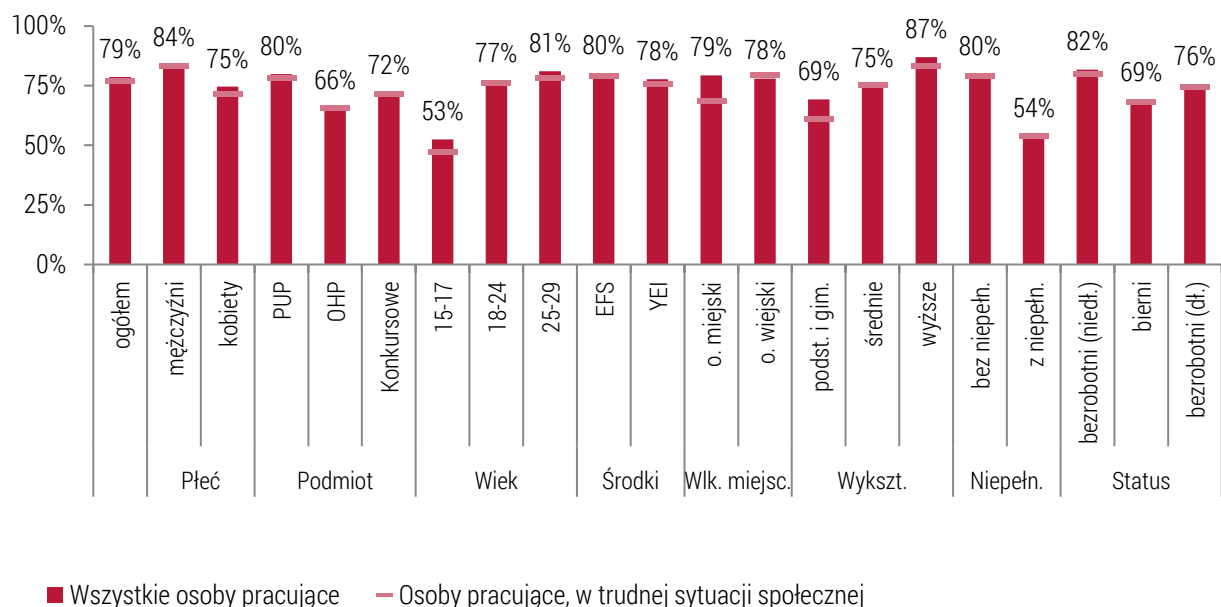
Uwagi: na wykresach wybrano najpopularniejsze formy wsparcia w każdym podmiocie aktywizującym, dotyczące co najmniej 1% osób aktywizowanych oraz obserwowane wśród co najmniej 20 respondentów.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

6.2 Wskaźniki zatrudnienia

Odsetek uczestników projektów pracujących w momencie przeprowadzania badania wyniósł 79% i różnił się znacznie między podkategoriami uczestników. Odsetek osób pracujących wśród mężczyzn był o 9 pp. wyższy niż wśród kobiet. Osoby aktywizowane przez PUP pracowały w 80% przypadków, czyli częściej niż osoby aktywizowane przez OHP (66%) lub w projektach konkursowych (72%).

Wykres 46. Odsetek osób pracujących wg charakterystyk uczestników



Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

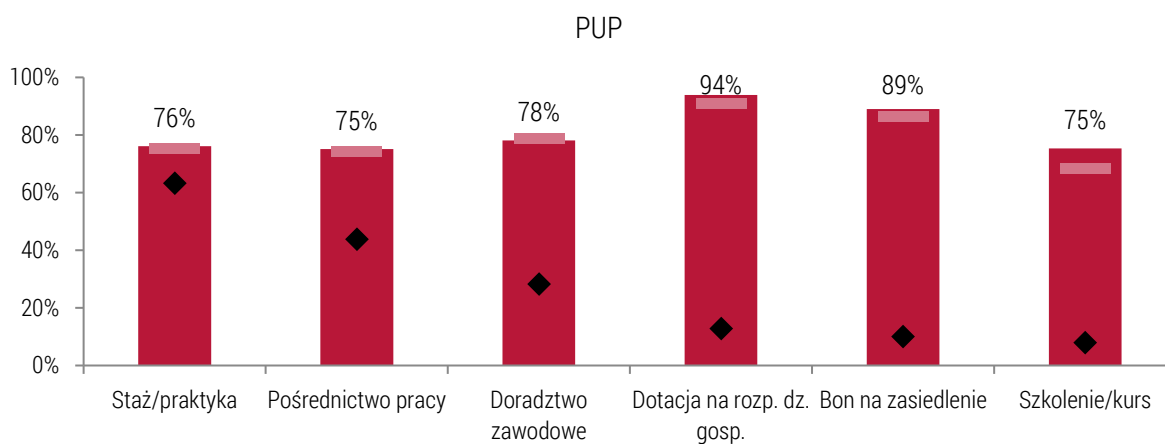
Szansa na znalezienie zatrudnienia była silnie powiązana z wiekiem osób uczestniczących. Najczęściej sukces w zatrudnieniu odnosili najstarsi aktywizowani, czyli osoby w wieku 25-29 lat (81%), ale różnica między

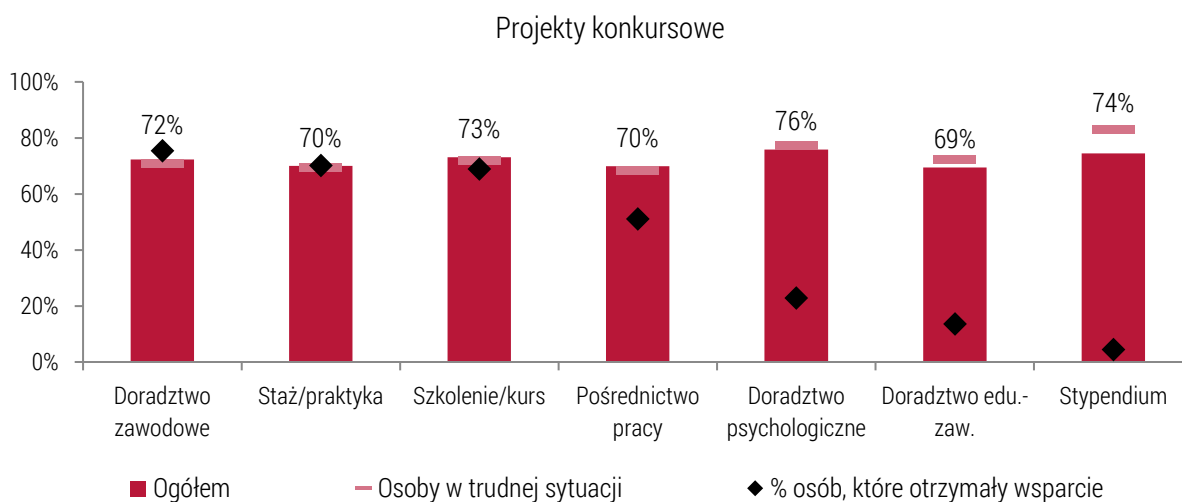
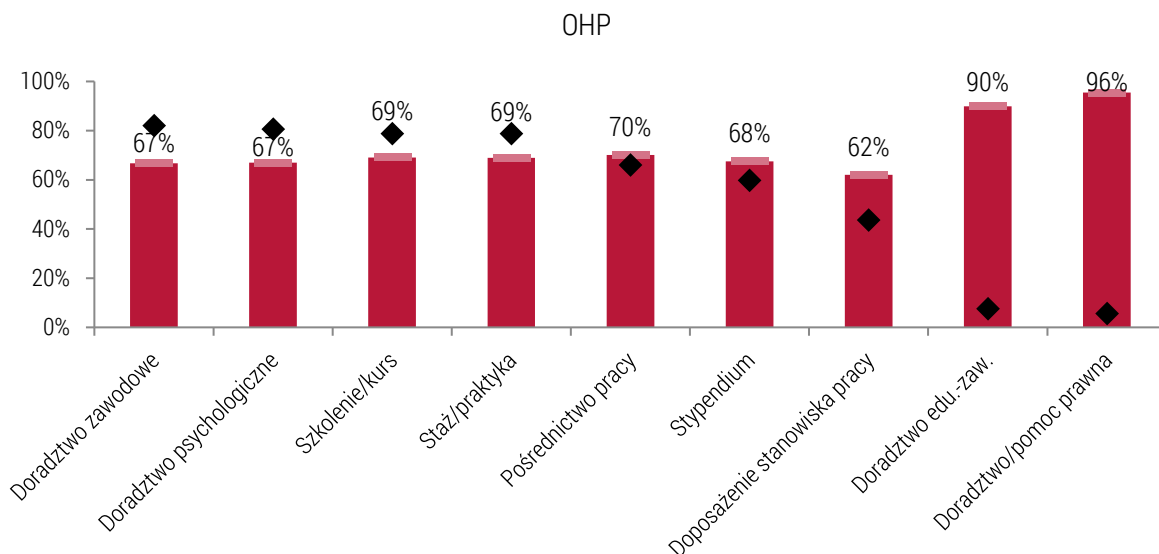
grupami wieku jest widoczna głównie między osobami poniżej 18 lat (53% pracujących) a tymi w wieku 18-24 (77%). Związek z wiekiem prawdopodobnie odzwierciedla częściowo związek z poziomem wykształcenia – osoby z wyższym wykształceniem, znajdowały pracę znacznie częściej (87%).

Nie widać wyraźnych różnic w odsetkach osób pracujących względem źródła finansowania (EFS i YEI), ani względem wielkości obszaru zamieszkania. Znacznie niższym odsetkiem osób pracujących charakteryzowali się za to uczestnicy z niepełnosprawnością (54% - więc o 26 pp. niższym niż wśród osób bez niepełnosprawności) oraz uczestnicy bierni zawodowo w momencie przystąpienia do projektów (69%, więc o 7 pp. niższym w stosunku do osób długotrwale bezrobotnych i o 13 pp. w stosunku do osób bezrobotnych niedługotrwale).

Osoby w trudnej sytuacji społecznej podejmowały zatrudnienie z podobną częstością jak pozostali uczestnicy wsparcia. Wyraźnie niższe odsetki osób pracujących wśród osób w trudnej sytuacji niż wśród ogółu uczestników, można było zauważyć jedynie w trzech podkategoriach: wśród osób w wieku 15-17 lat (o 6 pp.), wśród osób mieszkających na obszarach miejskich (o 11 pp.) oraz wśród osób o wykształceniu podstawowym lub gimnazjalnym (o 8 pp.).

Wykres 47. Odsetek osób pracujących wg form wsparcia i podmiotów aktywizujących





Uwagi: na wykresach wybrano najpopularniejsze formy wsparcia w każdym podmiocie aktywizującym, dotyczące co najmniej 1% osób aktywizowanych oraz obserwowane wśród co najmniej 20 respondentów.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

Odsetki uczestników, którzy byli zatrudnieni w lipcu 2018, wiązały się głównie z typem podmiotu aktywizującego – w mniejszym stopniu zaś z rodzajem otrzymanego wsparcia. Ponad 75% osób, które otrzymały którąkolwiek z sześciu najpopularniejszych form wsparcia udzielanych przez PUPy, pracowało w momencie przeprowadzenia ankiety. Odbiorcy siedmiu najpopularniejszych form wsparcia udzielanych przez OHP pracowali rzadziej – od 62% do 70% przypadków. Wreszcie, wsparcie w ramach projektów konkursowych charakteryzowało się odsetkami osób zatrudnionych w przedziale 69%-76%, wśród odbiorców siedmiu najczęściej udzielanych form wsparcia. Tym samym plasowało się pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia dla uczestników projektów OHP i PUP.

Nieliczne formy wsparcia wyróżniały się wyższymi odsetkami osób, które znalazły po nich pracę – zwykle były to jednak formy bezpośrednio związane z zatrudnieniem lub formy dotyczące bardzo niewielkiej grupy odbiorców. Najwyższymi odsetkami w projektach PUP charakteryzowały się formy wsparcia nastawione bezpośrednio na rozpoczęcie pracy – dotacja na własną działalność gospodarczą (94%) oraz bony na

zasiedlenie (89%). Pierwsza z tych form nakłada na jej odbiorców obowiązek utrzymania działalności co najmniej przez 12 miesięcy. Druga zaś obowiązek minimum 6 miesięcy pracy w ciągu ośmiu miesięcy od otrzymania bonu. W projektach OHP najczęściej (w powyżej 90% przypadków) zatrudnienie znajdowali odbiorcy wsparcia w postaci doradztwa edukacyjno-zawodowego lub doradztwa/pomocy prawnej, ale obu form wsparcia udzielano relatywnie rzadko – odpowiednio 8% i 6% osób aktywizowanych przez OHP. W przypadku projektów konkursowych odsetki według form wsparcia nie odbiegały znacząco od średniej, przekraczając ją co najwyżej o 4 pp. (doradztwo psychologiczne).

Warto zauważyć, że osoby w trudnej sytuacji społecznej charakteryzowały się podobnymi odsetkami osób pracujących dla niemal każdej formy wsparcia. Wyjątkami jest niższy niż wśród ogółu (o 7 pp.) odsetek dla osób w trudnej sytuacji otrzymujących szkolenie/kurs w ramach projektów PUP, oraz wyższy niż wśród ogółu (o 9 pp.) odsetek dla osób otrzymujących stypendium w ramach projektów konkursowych. Ten ostatni wynik może sugerować, że osoby w trudnej sytuacji społecznej bardziej korzystają na dodatkowym wsparciu finansowym. Warto jednak pamiętać, że ta forma wsparcia dotyczyła jedynie 4% uczestników projektów konkursowych.

Analiza ekonometryczna przeprowadzona dla projektów PUP, które zdecydowanej większości uczestników przyznają tylko jedną fakultatywną formę wsparcia (staż, dotację, szkolenie lub bon na zasiedlenie), potwierdza obraz skuteczności poszczególnych form wsparcia wyłaniający się z porównywania wskaźników (Tabela 16). **Największe szanse na status osoby pracującej w momencie badania mają osoby, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej, dalej w kolejności: bon na zasiedlenie, staż i szkolenie, przy czym różnica pomiędzy ostatnimi dwiema formami wsparcia jest niewielka.** Osoby, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej mają prawie pięciokrotnie wyższą szansę na posiadanie pracy niż osoby, które otrzymały staż. Także osoby z bonem na zasiedlenie mają wyższe szanse na posiadanie pracy w porównaniu do stażu (o prawie 80%). Natomiast uczestnicy szkoleń mają o 15% niższe szanse na pracę w porównaniu do uczestników staży. Ta ostatnia różnica jest niewidoczna przy porównaniu wskaźników, ponieważ nie kontrolują one cech społeczno-demograficznych uczestników i charakterystyk programu. Należy zwrócić uwagę, że choć wyniki te w lepszym stopniu niż same wskaźniki obrazują względną skuteczność poszczególnych form wsparcia (poprzez uwzględnienie cech społeczno-demograficznych), w dalszym ciągu nie można na ich podstawie wyciągnąć bezpośrednich wniosków o efekcie netto samego wsparcia. Z tego powodu wyniki analizy ekonometrycznej należy raczej traktować jako opisowe – nie uwzględniają one m.in. selekcji uczestników do poszczególnych form wsparcia (tak autoselekcji jak i selekcji ze strony podmiotów aktywizujących), ani nie pozwalają na porównanie wyników z sytuacją braku jakiegokolwiek formy wsparcia.

Tabela 16. Ilorazy szans bycia pracującym w momencie przeprowadzania badania CATI dla uczestników projektów PUP

	Osoba pracująca
Staż (poziom odniesienia)	-
Formy fakultatywne:	
Dotacja na rozp. dz. gosp.	4.728***
Szkolenie	0.849***
Bon na zasiedlenie	1.792***
Formy obligatoryjne:	

Doradztwo/poradnictwo zawodowe	0.676 ^{***}
Pośrednictwo pracy	0.850 ^{***}
Wiek	0.959 ^{***}
Kobieta	0.582 ^{***}
Wykształcenie:	
ISCED 0-2	0.882 ^{***}
ISCED 3-4 (poziom odniesienia)	-
ISCED 5-8	2.684 ^{***}
Doświadczenie zawodowe:	
0 lat (poziom odniesienia)	-
1-3 lata	0.689 ^{***}
Więcej niż 3 lata	0.683 ^{***}
Niepełnosprawność	0.328 ^{***}
Miasto	1.155 ^{***}
YEI (względem EFS)	0.788 ^{***}
Rok opuszczenia programu:	
2016 (poziom odniesienia)	-
2017	0.758 ^{***}
2018	0.840 ^{***}
Liczba obserwacji	589

*Uwagi: Poziom istotności * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.*

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

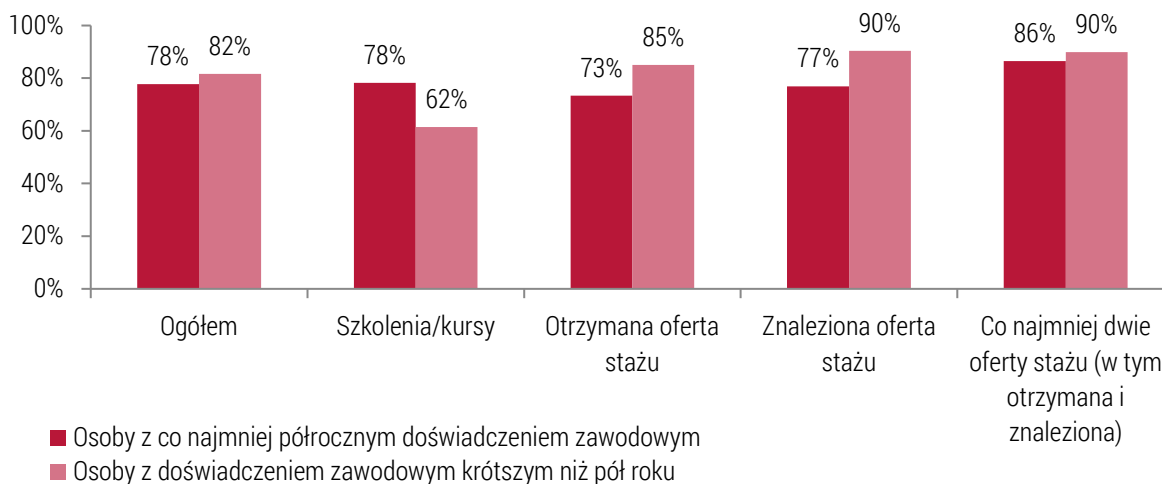
Doświadczenie zawodowe i sposób znalezienia stażu

Zatrudnienie osiągnięte po poszczególnych formach wsparcia nastawionych na rozwinięcie umiejętności zawodowych wiązało się także z wcześniejszym doświadczeniem zawodowym uczestników. **Uczestnictwo w szkoleniach lub kursach wiązało się z wyższym odsetkiem osób pracujących wśród osób z uprzednim doświadczeniem zawodowym niż wśród osób bez uprzedniego doświadczenia.** Osoby bez uprzedniego doświadczenia zawodowego rzadziej niż ogół uczestników znajdowały zatrudnienie po tej formie wsparcia. Może to być związane z lepszym dopasowaniem szkoleń i kursów do potrzeb osób z wcześniejszym doświadczeniem – częściowo ponieważ osoby te mogą lepiej wiedzieć, jakich umiejętności im brakuje. Jednocześnie dla osób bez wcześniejszego doświadczenia same szkolenia mogą być mniej skuteczne, ponieważ nie przekładają się bezpośrednio na zdobycie rzeczywistego doświadczenia na rynku pracy.

Wśród osób, które rozpoczęły staż, częściej w momencie badania pracowały te, które same znalazły dla siebie ofertę stażu. Ponadto staże i praktyki wiązały się z wyższymi odsetkami osób pracujących wśród osób z krótszym doświadczeniem zawodowym. Ponieważ nie obserwujemy efektywności netto, wynik ten nie jest oczywisty. Potencjalnym wytłumaczeniem może być negatywna selekcja osób z doświadczeniem zawodowym do tej formy wsparcia. Mogą to być na przykład osoby o niższym prawdopodobieństwie znalezienia pracy, ponieważ mimo wcześniejszego doświadczenia zawodowego w dalszym ciągu szukają praktyk zamiast stałego miejsca pracy. Dla tych osób mogą więc istnieć inne bariery niż brak doświadczenia. Z drugiej strony, mogą to być także osoby, które postanowiły się przekwalifikować. Wśród osób posiadających uprzednie doświadczenie uczestnicy dla których znaleziono ofertę stażu pracowali rzadziej (o 5 pp.) niż

średnio wszyscy uczestnicy z uprzednim doświadczeniem. Równocześnie, osoby które same znalazły dla siebie staż, pracowały częściej niż te, które ofertę stażu otrzymały z urzędu pracy, średnio o 4-5 pp.

Wykres 48. Odsetek osób pracujących wg doświadczenia zawodowego oraz podstawowych formy wsparcia



Uwagi: odsetki przedstawione dla staży odbiegają od tych przedstawionych w poprzednich sekcjach raportu, ponieważ uwzględniają dane tylko o tych osobach, które potwierdziły podjęcie otrzymanego lub znalezionej oferty stażu.

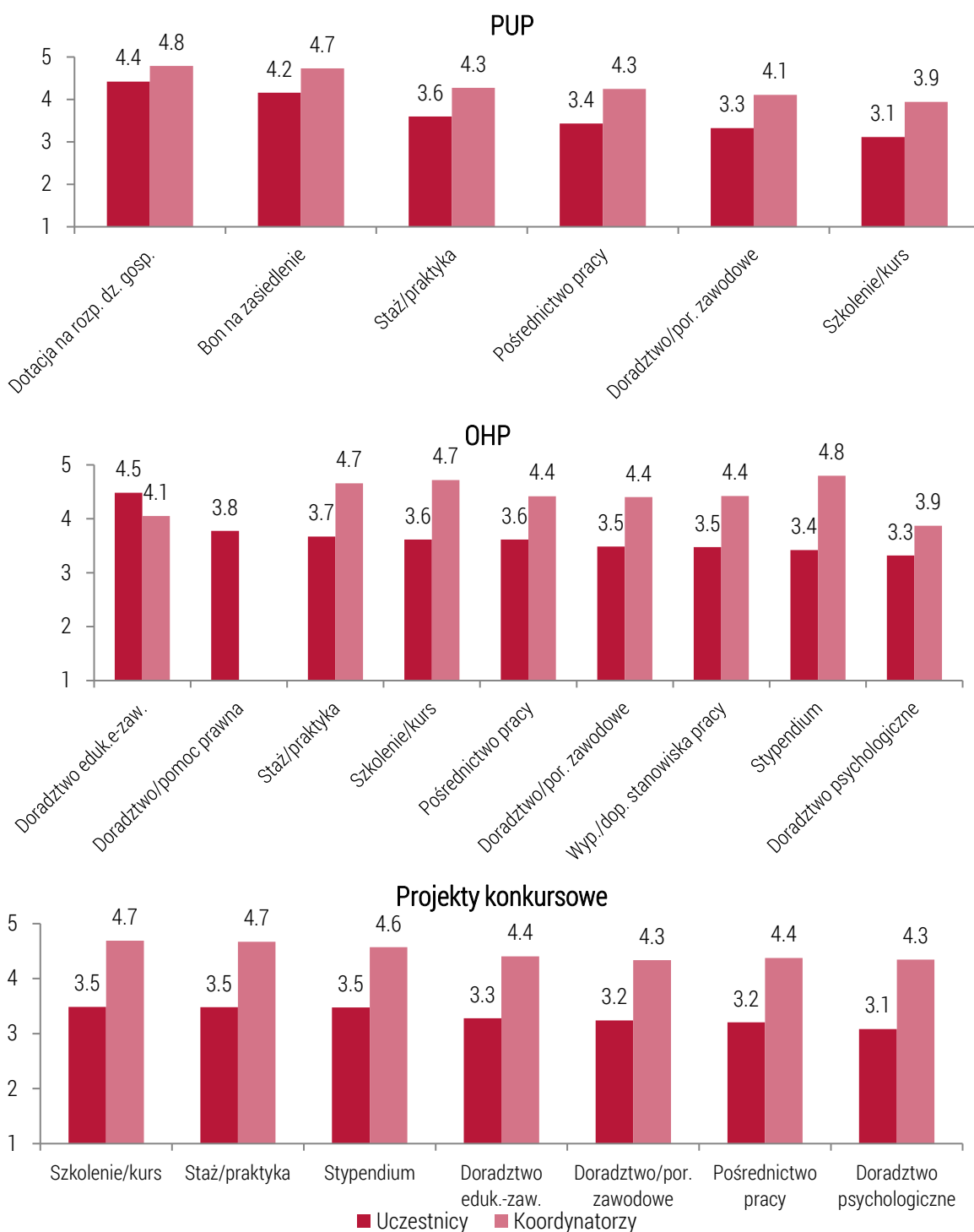
Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

Subiektywne oceny skuteczności

Wartości wskaźników zatrudnienia można porównać z oceną skuteczności poszczególnych form wsparcia w aktywizacji zawodowej osób młodych dokonaną przez uczestników, którzy otrzymali daną formę wsparcia, jak i koordynatorów projektów. **Chociaż koordynatorzy wszystkie formy wsparcia oceniają systematycznie jako bardziej skuteczne, obie grupy są przeważnie zgodne, co do kolejności form wsparcia ze względu na ich skuteczność.** Różnice w bezwzględnych ocenach mogą wynikać z innej perspektywy, uczestnicy oceniają skuteczność w znalezieniu stałej pracy, dla koordynatorów ważne są wskaźniki w krótszej perspektywie. Każda forma wsparcia oceniana była na skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nieskuteczna”, a 5 „zdecydowanie skuteczna”.

W projektach PUP dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej i bony na zasiedlenie wskazywane są jako najbardziej skuteczne zarówno przez uczestników, jak i koordynatorów. Te subiektywne oceny pokrywają się z wyliczonymi wskaźnikami zatrudnienia (Wykres 47 ze wskaźnikami). Trzeba jednak zauważyć, że obie te formy wsparcia otrzymują osoby prawdopodobnie lepiej zmotywowane do działania, gotowe podjąć ryzyko. Wśród pozostałych fakultatywnych form wsparcia staże oceniane są lepiej niż szkolenia, nie ma to jednak odzwierciedlenia we wskaźnikach zatrudnienia, jednak znajduje potwierdzenie w analizie ekonometrycznej.

Wykres 49. Oceny skuteczności form wsparcia według uczestników i koordynatorów



Uwagi: Posortowane malejąco wg ocen uczestników. Pokazane są formy wsparcia, które mają minimum n=20 obserwacji i otrzymały je co najmniej 1% uczestników.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu oraz badania CAWI koordynatorów.

W przypadku projektów OHP i konkursowych szkolenia i staże są oceniane jako tak samo skuteczne zarówno przez uczestników, jak i koordynatorów. W przypadku tych projektów duża część uczestników otrzymuje zarówno szkolenie jak i staż, które tworzą całość i pewnie w ten sposób są oceniane przez uczestników i

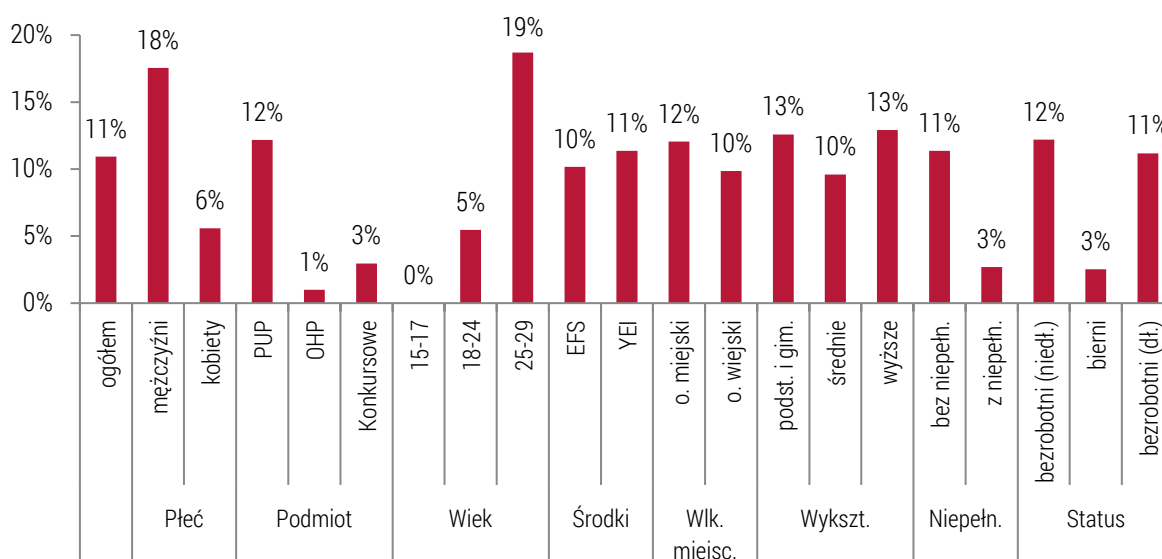
koordynatorów. W przypadku PUP uczestnicy dostają albo szkolenie albo staż. Warto zauważyć, że **uczestnicy projektów OHP najlepiej oceniają skuteczność doradztwa edukacyjno-zawodowego**, które koordynatorzy w badaniu CAWI ocenili nisko. Koordynatorzy OHP najwyżej ocenili stypendium, które samo w sobie nie jest narzędziem aktywizacji, ale jak wynika z wywiadów FGI, uważają jego przyznanie za warunek konieczny, aby utrzymać uczestników w projekcie i żeby mieli oni możliwość skorzystania z innych form wsparcia. Stypendium było też wysoko oceniane przez uczestników i koordynatorów projektów konkursowych.

Najlepiej oceniane przez uczestników formy wsparcia pokrywają się z formami wsparcia, po których największy odsetek uczestników pracuje, a więc zgodnie z intuicją osoby pracujące w momencie wywiadu lepiej oceniają wsparcie, które otrzymały w ramach projektu.

6.3 Wskaźniki dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej

Średnio co dziewięta osoba spośród badanych uczestników projektów prowadziła własną działalność gospodarczą w dniu przeprowadzenia badania. Byli to najczęściej mężczyźni (odsetek w tej grupie wyniósł 18%, a wśród kobiet -6%), w wieku 25-29 lat (odsetek w tej grupie wyniósł 19%, zaś w grupie wieku 18-24 jedynie 5%). Większość osób prowadzących własną działalność uczestniczyła w projektach PUP, co wiąże się z dostępnością dotacji na własną działalność w tych projektach. Ponadto odsetki osób z własną działalnością były nieco wyższe na obszarach miejskich (12% wobec 10% na obszarach wiejskich), wśród osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym albo wyższym (13% w tych grupach wobec 10% wśród osób z wykształceniem średnim), oraz znacznie wyższe wśród osób bez niepełnosprawności (11% wobec 3% wśród osób z niepełnosprawnością). Także osoby biernie zawodowo w momencie przystąpienia do projektów rządziej rozpoczynały własną działalność gospodarczą (3%), co wiązać się może z faktem, że osoby te nie były objęte projektami PUP, które częściej oferowały tę formę wsparcia.

Wykres 50. Odsetek osób prowadzących własną działalność gospodarczą wg charakterystyk uczestników

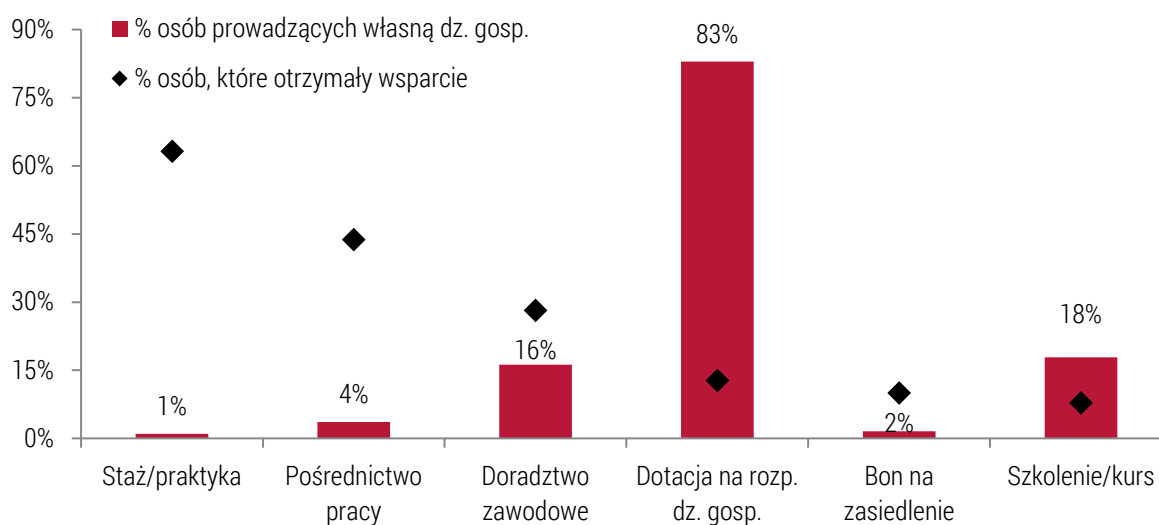


Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

W przypadku prowadzenia własnej działalności gospodarczej wśród ankietowanych, wiązała się ona głównie z wcześniejszym otrzymaniem dotacji na jej prowadzenie. Z tego powodu 97% osób prowadzących własną

działalność w dniu przeprowadzenia ankiety była uczestnikami projektów PUP. 83% osób, które otrzymały dotację w ramach projektów PUP prowadziło własną działalność w momencie badania. Ponadto, 16% osób, które otrzymały doradztwo lub poradnictwo zawodowe oraz 18% osób, które otrzymały szkolenie lub kurs prowadziło taką działalność – wiąże się to jednak z tym, że większość z tych osób otrzymała także dotację. W obrębie form wsparcia udzielanych przez OHP oraz w ramach projektów konkursowych, odsetek osób prowadzących własną działalność nie przekroczył, odpowiednio, 1% i 4% uczestników.

Wykres 51. Odsetek osób prowadzących działalność gospodarczą wg form wsparcia, w ramach projektów PUP



Uwagi: na wykresach wybrano najpopularniejsze formy wsparcia w każdym podmiocie aktywizującym, dotyczące co najmniej 1% osób aktywizowanych oraz obserwowane wśród co najmniej 20 respondentów.

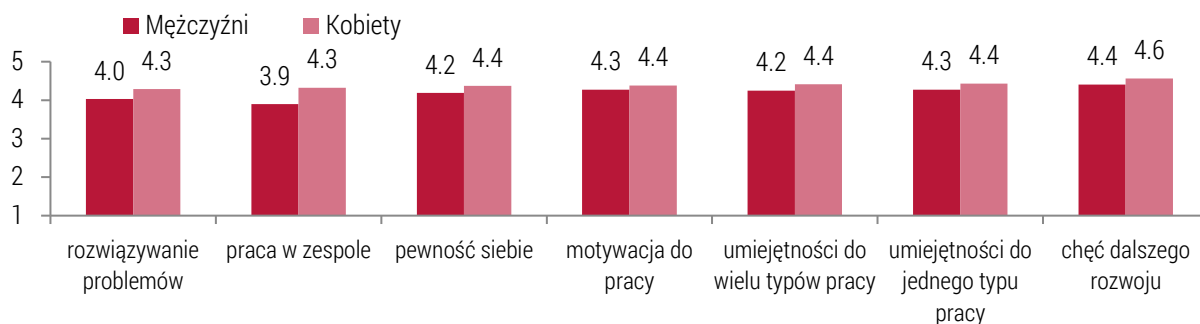
Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

6.4 Inne efekty udziału w projekcie

Uczestnicy projektu wysoko ocenili wpływ udziału w projekcie na ich umiejętności i motywację do pracy i nauki. W skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak), ocenili czy udział w projekcie wpłynął na ich umiejętność pracy w zespole i umiejętność rozwiązywania problemów, czy rozwinął lub udoskonalił już posiadane umiejętności, oraz czy zwiększył ich motywację do pracy, pewność siebie i chęć dalszej nauki. Średnia dla każdego z tych pytań wyniosła więcej niż 4, osiągając najwyższą wartość (4,49) dla chęci dalszej nauki i dalszego poszerzania umiejętności. Zauważyć można jednak także różnice w ocenach wśród niektórych podgrup. **Kobiety lepiej oceniały wpływ projektu na każdy z badanych wymiarów.** Różnica ta była szczególnie widoczna dla umiejętności pracy w zespole oraz dla umiejętności radzenia sobie z pojawiającymi się problemami.

Uczestnicy projektów konkursowych nieco rzadziej deklarowali pozytywny wpływ udziału w projekcie na ich umiejętności i motywację. Niżej wpływ projektu na wiedzę i umiejętności oceniały także osoby w wieku 15-17 lat. Wynik ten jest zaskakujący, ponieważ do tej grupy skierowane było najbardziej kompleksowe wsparcie.

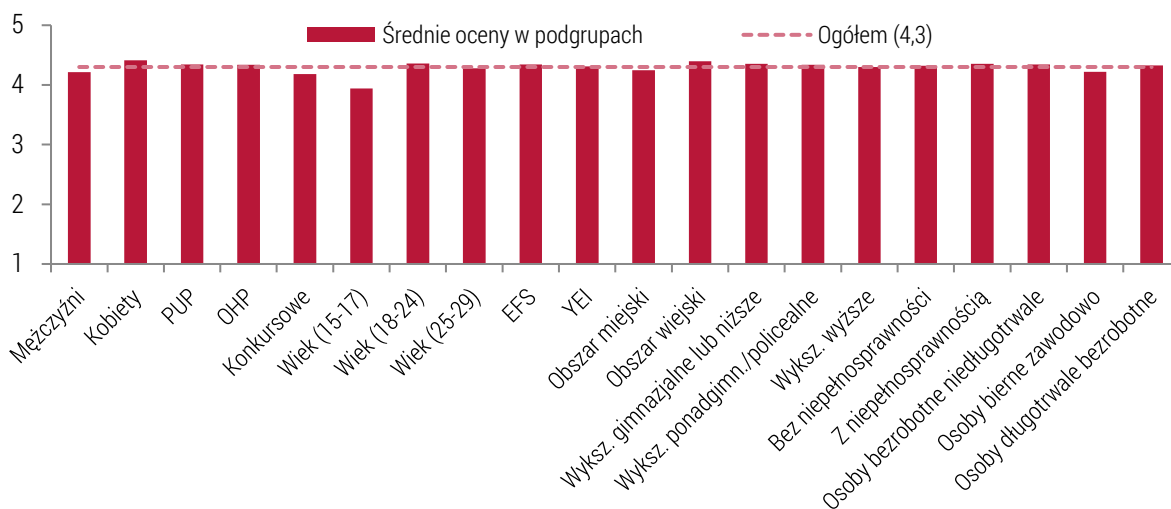
Wykres 52. Oceny wpływu projektu na umiejętności i motywację według płci



Uwagi: pełne brzmienie pytań to (od lewej) „Dzięki udziałowi w projekcie”: „lepiej radzi sobie przy rozwiązywaniu pojawiających się problemów”, „nauczył się pracować w zespole”, „jest bardziej pewny siebie i swoich umiejętności”, „ma większą motywację do pracy zawodowej”, „zdobył nowe lub udoskonalił już posiadane umiejętności, które mogą się Panu(i) przydać w wielu miejscach pracy”, „zdobył nowe lub udoskonalił już posiadane umiejętności niezbędne do wykonywania konkretnej pracy”, „chce się dalej uczyć, zdobywać nowe umiejętności”. Skala odpowiedzi: od 1 – „zdecydowanie nie” do 5 – „zdecydowanie tak”.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

Wykres 53. Średnia ocena z siedmiu efektów projektów (vide Wykres 52) wg charakterystyk uczestników



Uwagi: na słupkach przedstawiono średnie oceny z siedmiu pytań przedstawionych na wykresie 52, według poszczególnych grup uczestników.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI uczestników projektu.

Wśród projektów PUP najwyższymi ocenami wśród ogółu uczestników cieszyły się staże/praktyki. **Kobiety oceniły większość form wsparcia pod względem rozwijania nowych umiejętności wyżej niż mężczyźni**, choć i tu znaleźć można wyjątki. Kobiety wysoko oceniły także bony na zasiedlenie, choć dla mężczyzn, którzy otrzymywali je nieco częściej była to najgorzej oceniona forma wsparcia. Z drugiej strony **mężczyźni wysoko ocenili szkolenia/kursy, których większość stanowiły kursy zawodowe**, podczas gdy dla kobiet była to najniżej oceniona forma wsparcia – jako jedyna z wyszczególnionych oceniona niżej niż przez mężczyzn. Może się to

wiązać ze słabszym dopasowaniem szkoleń/kursów do potrzeb kobiet, związanym z ograniczeniem dostępnych szkoleń do tych kończących się uzyskaniem certyfikatu / kwalifikacji (patrz rozdział 3.3.1) oraz nakierowaniem szkoleń przede wszystkim na osoby z najniższymi kwalifikacjami (kobiety uczestniczące w projekcie były średnio lepiej wykształcone niż mężczyźni).

Wykres 54. Ocena wpływu projektu na zdobywanie wiedzy i umiejętności wg form wsparcia (lewa oś) i częstość wykorzystywania form wsparcia (prawa oś) wg podmiotów aktywizujących



Uwagi: na wykresach wybrano najpopularniejsze formy wsparcia w każdym podmiocie aktywizującym, dotyczące co najmniej 1% osób aktywizowanych oraz obserwowane wśród co najmniej 20 respondentów. Ponadto formę z formy „Szkolenia/kursy” wyszczególniono najpopularniejsze rodzaje kursów dla każdego podmiotu.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektu.

Szkolenia i kursy oraz staże i praktyki były najlepiej ocenionymi formami wsparcia w ramach projektów OHP, pod względem rozwijania umiejętności. Inaczej niż w przypadku projektów PUP, kobiety lepiej niż mężczyźni oceniali szkolenia i kursy w ramach OHP pod względem rozwijania ich umiejętności. Ponadto, kobiety częściej uczestniczyły w szkoleniach i kursach (wyjątkiem były kursy zawodowe).

Częstość uczestnictwa w poszczególnych formach wsparcia udzielanych w ramach projektów konkursowych nie różniło się znacząco między płciami. Ponadto, kobiety stosunkowo wysoko (wyżej niż w przypadku projektów PUP) oceniły szkolenia i kursy. Równocześnie jednak, mężczyźni gorzej niż w przypadku wsparcia udzielanego przez PUP i OHP oceniali większość form wsparcia. Szczególnie nisko ocenili oni doradztwo psychologiczne (3.47), kursy komputerowe (3.92) i szkolenie umiejętności społecznych (3.92) oraz doradztwo/poradnictwo zawodowe (3.93).

7 Dopasowanie wsparcia do potrzeb pracodawców

Celem tego rozdziału jest przedstawienie wyników badania, którym objęci zostali pracodawcy współpracujący z Powiatowymi Urzędami Pracy, Ochotniczymi Hufcami Pracy oraz beneficjentami projektów konkursowych w ramach projektów PO WER. Wywiady z pracodawcami stanowią uzupełnienie badania, które w swych podstawowych założeniach koncentruje się na poznaniu opinii i losów uczestników projektów. Badaniem objęto 16 pracodawców - przedstawicieli firm prywatnych i instytucji publicznych o różnym profilu działalności. Charakterystyka pracodawców objętych badaniem zamieszczona została w aneksie do raportu. Opinia pracodawców została uzupełniona o perspektywę uczestników i koordynatorów projektów (na podstawie FGI, CAWI i CATI).

7.1 Ocena form wsparcia przez pracodawców

Ogólna ocena oferowanych form wsparcia jest pozytywna. W ocenie pracodawców współpraca z instytucjami rynku pracy i beneficjentami projektów konkursowych przyniosła im korzyści oraz pomogła w znalezieniu odpowiednich pracowników.

Najczęstszą formą współpracy była organizacja staży – wszyscy pracodawcy, z którymi przeprowadzono wywiad korzystali z tej formy wsparcia. W opinii pracodawców jest to instrument, który umożliwia przeszkolenie przyszłego pracownika pod kątem potrzeb pracodawcy i wdrożenie go w procedury obowiązujące w miejscu pracy. Możliwość samodzielnego przeszkolenia pracownika do pracy na określonym stanowisku jest postrzegana jako szczególna zaleta tego narzędzia aktywizacji. Pozwala ono zdobyć stażyście odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie praktyczne, a pracodawcy dopasować umiejętności osób bezrobotnych do swoich potrzeb. Ponadto z punktu widzenia pracodawcy jest to instrument praktycznie bezkosztowy (stypendium dla stażysty wypłaca instytucja kierująca na staż), nie obwarowany sankcjami (w przypadku niezrealizowania umowy pracodawca nie zwraca kosztów), który wiąże pracodawcę z realizatorem projektu przez relatywnie krótki okres czasu (w porównaniu z innymi formami wsparcia, np. pracami interwencyjnymi czy subsydiowanym zatrudnieniem).

Pracodawcy nie zgłaszali większych problemów z realizacją staży - były one realizowane zgodnie z programem stażu; stażyści mieli przydzielonego opiekuna. Informacje te znajdują potwierdzenie w wynikach badania uczestników projektów, którzy deklarowali, że 94% staży odbywało się zgodnie z programem stażu, opiekun stażu przydzielony był w 92% przypadkach, a pracodawcy objaśnili zakres obowiązków w przypadku 95% staży. Szczegółowe dane na ten temat zostały zaprezentowane w rozdziale 5. niniejszego raportu. Przedstawiciele instytucji rynku pracy i beneficjenci projektów konkursowych nie informowali o problemach z realizacją staży.

Generalnie opinie o stażystach były pozytywne. Stażyści na ogół wywiązywali się ze swoich obowiązków i stanowili wsparcie dla firmy, chociaż zdarzały się przypadki osób zdemotywowanych do pracy oraz takich, które naruszały warunki umowy. **Pozytywne opinie o stażystach mogą wynikać z faktu, że pracodawcy mają dość duży wpływ na wybór osób, które realizują staż.** Jeśli stażyści kierowani są przez urząd pracy, to na etapie rozmowy kwalifikacyjnej pracodawca może wybrać najbardziej odpowiednich kandydatów. Może on również we wniosku o organizację stażu wskazać konkretną osobę do odbycia stażu. Osoba ta może znajdować się w rejestrze osób bezrobotnych PUP lub może zarejestrować się w PUP w celu otrzymania

wsparcia. Wywiady indywidualne i grupowe pokazały, że obie ścieżki naboru wykorzystywane są równie często. Niektóre urzędy pracy wręcz zachęcają pracodawców do składania wniosków imiennych, ponieważ zwiększa to szanse, że na staż kierowana jest osoba zmotywowana, która zrealizuje umowę stażową. Rozwiązanie to jest korzystne dla pracodawcy i urzędnika.

Pracodawcy i przedstawiciele podmiotów realizujących projekty POWER informowali, że zdarzają się przypadki przerwania stażu zarówno z inicjatywy stażystów (np. z powodu znalezienia pracy, podjęcia nauki) bądź pracodawców (np. z powodu rażącego naruszenia warunków umowy przez stażystę – nieusprawiedliwione absencje, podejrzenia o kradzież itp.). Uczestnicy projektów objęci badaniem CATI deklarowali, że większość staży została zrealizowana - 83%; przed czasem zakończono 11% staży. Według deklaracji uczestników najczęstszą przyczyną przerwania stażu było otrzymanie propozycji pracy w innym miejscu pracy (37%). Z perspektywy uczestników i koordynatorów projektu sytuacja ta nie stanowi problemu, ponieważ osiągnięto założony cel, jakim było zdobycie zatrudnienia.

Urzędy pracy często zawierają w umowach stażowych z pracodawcami zapis zobowiązujący pracodawcę do zatrudnienia stażystów na określony okres czasu po zakończeniu stażu (mimo że taki obowiązek nie wynika z zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). **Przedstawiciele pozostałych podmiotów wymóg zatrudnienia stosują rzadko lub wcale. Sygnalizowano problem braku instrumentów prawnych, które pozwalałyby egzekwować od organizatorów stażu ten wymóg.** W związku z tym stosowane są różne rozwiązania, mające na celu zwiększenie szansy na zatrudnienie stażystów, takie jak:

- preferowanie przy zawieraniu umów pracodawców, którzy zadeklarują zatrudnienie stażysty po zakończeniu stażu,
- przyznawanie pracodawcom gratyfikacji finansowej za utrzymanie zatrudnienia przez określony okres po zakończeniu stażu,
- negocjowanie z pracodawcami okresu zatrudnienia, jaki nastąpić ma po zakończeniu przez bezrobotnego okresu stażu pracy,
- weryfikowanie na etapie aplikowania o organizację stażu czy pracodawca wcześniej realizował staż i czy wywiązał się ze wszystkich zobowiązań. Preferowani są ci pracodawcy, w przypadku których współpraca przebiegała bez zastrzeżeń.

Pracodawcy generalnie nie zgłaszali trudności z realizacją tego zobowiązania. Większość deklarowała, że przyjmuje na staż z zamiarem późniejszego zatrudnienia. Popierano to rozwiązanie argumentując, że gwarancja zatrudnienia działa na stażystów motywująco. Jeden pracodawca, z którym rozmawiano deklarował, że nie zatrudnia stażystów po zakończeniu stażu – wynikało to ze specyfiki działalności firmy. Była to firma o profilu medycznym, która przyjmowała osoby na staż kończące studia i potrzebujące zdobyć doświadczenie praktyczne. Stażyści sami zgłaszali się do pracodawcy z prośbą o organizację staży mimo wiedzy, że pracodawca nie może zaproponować zatrudnienia. W trakcie stażu chcieli zdobyć doświadczenie praktyczne, które będą mogli wykorzystać w innym miejscu pracy. **Problemy z realizacją tego zobowiązania sygnalizowali przedstawiciele instytucji publicznych. Nie mogą oni podpisywać umów o organizację stażu, które zawierają obowiązek zatrudnienia, ponieważ nabory na wolne stanowiska w tych instytucjach muszą być otwarte i konkurencyjne.** Jedynie stanowiska na umowę zastępstwo lub stanowiska „nieurzędnicze” mogą być obsadzone z pominięciem tych wymogów. Stanowi to pewną barierę w korzystaniu ze wsparcia dla instytucji publicznych.

Uczestnicy projektów informowali, że możliwość zatrudnienia po realizacji stażu stanowi dla nich dodatkową zachętę i może działać motywująco. W sytuacji, gdy pracodawca z góry zakłada niepodjęcie zatrudnienia, może to rodzić uczucie zniechęcenia. Niemniej osoby, które odbyły staż generalnie podzielały opinię, że udział w tej formie wsparcia może pomóc w zdobyciu doświadczenia zawodowego również w przypadku, kiedy pracodawca nie zaproponuje oferty pracy.

Uczestnicy projektów objęci badaniem CATI deklarowali, że w przypadku ok. 70% staży pracodawcy zaproponowali im umowę po zakończeniu stażu. Widać jednak różnicę w tym zakresie pomiędzy poszczególnymi instytucjami - częściej po zakończeniu stażu umowę proponowali pracodawcy realizujący staże we współpracy z PUP (ok. 75% staży) niż z OHP i beneficjentami projektów konkursowych (po ok. 50% staży). Jakość ofert pracy oferowanych uczestnikom wsparcia została szczegółowo przeanalizowana w rozdziale 5.

Pracodawcy oceniali stypendium wypłacane stażystom jako zbyt niskie i nie przystające do realiów obecnej sytuacji na rynku pracy. Umowa z urzędem pracy nie zezwala pracodawcy na dodatkowe wynagradzanie stażystów; stażyści nie mogą dodatkowo pracować, także na podstawie umowy cywilnoprawnej. Niskie stypendia w połączeniu z ww. obwarowaniami i poprawiającą się sytuacją na rynku pracy mogą skutkować coraz mniejszym zainteresowaniem tą formą wsparcia ze strony osób młodych. **Ocenę tę podzielali również przedstawiciele PUP, OHP, beneficjenci projektów konkursowych oraz sami uczestnicy staży.** Koordynatorzy projektów za 3 najważniejsze powody niskiego zainteresowania udziałem grup docelowych w projektach zaliczyli: ogólny brak motywacji uczestników (69,1%), zbyt niskie stypendium dla uczestników projektów (62,3%) i łatwość znalezienia lepiej płatnej pracy (40,1%).

W opinii pracodawców optymalny czas trwania stażu wynosi ok. 6 miesięcy. Staże krótkie, ok. 3-miesięczne, często nie są wystarczające do odpowiedniego przygotowania stażysty. Staże dłuższe (np. 9-12 miesięczne), w połączeniu z niskim stypendium, mogą działać na stażystów demotywująco i powodować trudności w utrzymaniu stażysty do końca umowy stażowej. Pracodawcy zaznaczali jednak, że optymalna długość stażu jest kwestią indywidualną i zależy od predyspozycji danej osoby oraz specyfiki stanowiska. Uczestnicy projektów deklarowali, że najczęściej staże trwały 6 miesięcy (82%), co oznacza że długość staży w projektach PO WER w dużej mierze dostosowana jest do potrzeb pracodawców.

Zaobserwowano jednak niewielki wpływ pracodawców na termin rozpoczęcia stażu i długość trwania stażu. W przypadku współpracy z powiatowymi urzędami pracy długość stażu w dużej mierze zależna była od terminu złożenia wniosku, a nie realnych potrzeb osób bezrobotnych i pracodawców. Możliwość skorzystania ze stażu nie jest rozłożona równomiernie w ciągu całego roku. Nabory ogłaszane są zazwyczaj w pierwszym kwartale roku. Niezłożenie wniosku w tym czasie często oznacza konieczność oczekiwania rok na uruchomienie kolejnego naboru. Część urzędów przewiduje uruchomienie drugiego naboru w przypadku niewykorzystania wszystkich środków, jednak projekty POWER często rozliczane są w perspektywie rocznej i staż musi zakończyć się z końcem listopada. Dlatego też staże rozpoczynające się w drugiej połowie roku trwają krócej.

Brak rekrutacji na staż w trybie ciągłym oznacza, że moment największego zapotrzebowania na wsparcie stażysty nie zawsze zbiega się z uruchomieniem naboru na tę formę wsparcia. Część pracodawców na bieżąco monitoruje strony urzędów pracy i dostosowuje się do wyznaczonych terminów jednak nie jest to

odpowiednie rozwiązanie. Stanowi to również problem dla samych uczestników, którzy rejestrując się w urzędzie w drugiej połowie roku mają mniejsze szanse na otrzymanie stażu.

W przypadku OHP i beneficjentów projektów konkursowych staże są najczęściej ostatnim komponentem wsparcia udzielanego uczestnikom. W związku z tym, że podmioty te realizują projekty w różnych terminach, termin realizacji staży uzależniony jest od harmonogramu projektu.

Pracodawcy wykazywali się niewielką wiedzą na temat innych form wsparcia (m.in. bonów stażowych, bonów zatrudnieniowych, wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, zatrudnienia subsydiowanego, prac interwencyjnych). Przyczyną takiego stanu rzeczy może być ograniczony dostęp do informacji wynikający z faktu, że przedstawiciele instytucji rynku pracy rządziej informują o możliwości skorzystania z tych form wsparcia. Problem ten został już zidentyfikowany na wcześniejszych stronach raportu. Instrumenty te są bardziej skomplikowane w realizacji, więc przedstawiciele urzędów pracy rządziej planują je w projektach pozakonkursowych. Są one również rzadko stosowane przez OHP i beneficjentów projektów konkursowych.

Pracodawcy, którzy posiadali wiedzę na temat ww. form wsparcia, ale świadomie z nich nie korzystali, przedstawiali następujące argumenty:

- są to formy wsparcia dla pracodawców obarczone większym ryzykiem, ponieważ umowa zawierana jest zazwyczaj na dłuższy czas (np. 24 lub 27 miesięcy), a za niezrealizowanie umowy grożą sankcje (np. zwrot dofinansowania),
- wysokość wsparcia jest niewspółmierna do zobowiązań (np. niskie wsparcie finansowe w przypadku prac interwencyjnych w stosunku do zobowiązania zatrudnienia i utrzymania pracownika przez relatywnie długi czas),
- formy te stanowią pomoc *de minimis*, która wymaga dodatkowej sprawozdawczości (konieczność przesyłania raportów do Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów),
- pracodawcy wolą przyjąć osobę na staż, samodzielnie ją przeszkolić, sprawdzić predyspozycje do wykonywania zawodu, a dopiero potem zatrudnić. Wartością dodaną stażu w oczach pracodawców jest jego elastyczność i relatywnie krótki okres obowiązywania umowy stażowej.

Pracodawcy objęci badaniem korzystali z refundacji doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy, zatrudnienia subsydiowanego i prac interwencyjnych. Instrumenty te ocenione zostały pozytywnie, głównie w kategoriach wsparcia finansowego, dzięki któremu możliwy jest dalszy rozwój firmy (dzięki zakupowi nowego sprzętu czy możliwości zatrudnienia dodatkowych pracowników).

Zaobserwowano, że w przypadku korzystania z tych form wsparcia pracodawcy częściej korzystają z możliwości wskazania we wniosku aplikacyjnym osoby, którą chcą zatrudnić. Może to wynikać z faktu, że wiążąc się z urzędem i pracownikiem umową na dłuższy okres czasu preferują zatrudnić osobę sprawdzoną lub z przekonania, że urzędy pracy nie są instytucją, z pomocą której można pozyskać wykwalifikowanych pracowników. W konsekwencji w celu pozyskania pracownika o pożądanym profilu pracodawcy często prowadzą rekrutację na własną rękę. Osoby te następnie mogą zarejestrować się w urzędzie w celu skierowania na daną formę wsparcia.

Sygnalizowano trudność z realizacją tych form wsparcia, polegającą na tym, że w przypadku rezygnacji pracownika w trakcie umowy, na jego miejsce kierowana jest kolejna osoba, która „dokończy” okres trwania umowy. Dla pracodawcy stanowi to ryzyko, że będzie musiał przyjąć kandydata, który nie spełnia

odpowiednich kryteriów. Stanowi to również problem dla urzędników PUP, ponieważ jeśli forma wsparcia finansowana jest ze środków POWER, to kolejna osoba skierowana do tej formy wsparcia musi spełniać kryteria POWER, w tym kryterium wiekowe. Oznacza to, że zasób osób, którym można zaproponować „dokończenie” umowy jest ograniczony. Jest to jedna z przyczyn wyjaśniająca niechęć urzędów pracy do uwzględniania tych form wsparcia w ramach projektów POWER. Niekoniecznie oznacza to, że formy te nie są dostępne - urzędy mogą finansować je ze środków Funduszu Pracy, w którym nie obowiązuje kryterium wiekowe.

Pracodawcy informowali, że zainteresowani byłiby instrumentem wsparcia, który umożliwiałby finansowanie lub dofinansowywanie dalszego kształcenia (w formie kursów/szkoleń/studiów podyplomowych) osób, które zakończyły staż i zostały zatrudnione u pracodawcy w ramach podnoszenia kwalifikacji pracowników. Pożądana byłaby również większa możliwość modyfikacji obecnych form wsparcia i możliwość łączenia różnych form np.:

- krótszy staż połączony z dofinansowaniem studiów podyplomowych lub kursu zawodowego,
- możliwość skrócenia/wydłużenia stażu przy jednoczesnym zwiększeniu/zmniejszeniu stypendium,
- indywidualne szkolenia na życzenie pracodawcy powiązane z refundacją utworzenia nowego miejsca pracy.

Pracodawcy sugerowali również, że zamiast szkoleń ogólnych (np. ogólnych kursów komputerowych), podmioty wdrażające projekty powinny oferować więcej szkoleń specjalistycznych, np. z obsługi specjalistycznych programów komputerowych.

7.2 Ocena współpracy z PUP, OHP i beneficjentami projektów konkursowych

Pracodawcy generalnie pozytywnie oceniają współpracę z PUP, OHP i beneficjentami projektów konkursowych, jednak wydaje się, że współpraca ta polega w głównej mierze na obsłudze pracodawców w zakresie realizacji poszczególnych form wsparcia. Brakuje partnerskiej, bardziej kompleksowej i długofalowej współpracy, która dawałaby pracodawcom możliwość wpływania na przygotowanie – w formie dodatkowych kursów lub szkoleń - kierowanych do nich osób bezrobotnych.

Pracodawcy rzadko współpracowali z innymi instytucjami (np. szkołami, uniwersytetami) w celu poszukiwania stażystów/pracowników. Rekrutacje prowadzili często przez internetowe portale rekrutacyjne lub agencje rekrutacyjne. Zdarzały się przypadki, że zrekrutowany w ten sposób stażysta/pracownik rejestrował się następnie w urzędzie pracy w celu otrzymania wsparcia.

Nie sygnalizowano większych problemów związanych z realizacją poszczególnych form wsparcia, w tym związanych ze zbytnimi obciążeniami administracyjnymi czy utrudnionym kontaktem z przedstawicielami instytucji kierujących na staże. Ewentualne problemy można było rozwiązywać na bieżąco. Ogólnie, pracodawcy współpracujący z podmiotami realizującymi wsparcie POWER pozytywnie oceniają pracowników i koordynatorów, z którymi się kontaktowali. Kontakt utrzymywany był praktycznie przez cały okres trwania danej formy wsparcia, począwszy od procedury aplikacyjnej, poprzez monitoring realizacji wsparcia, do jego zakończenia. W trakcie trwania stażu pracodawcy przesyłali co miesiąc listy obecności stażysty/pracownika; po zakończeniu stażu sporządzali o nim opinie. Urzędnicy PUP praktykują wrywkowe wizytacje doradców

klienta instytucjonalnego, którzy sprawdzają właściwy przebieg realizacji stażu/zatrudnienia i weryfikują, czy ze strony pracodawców nie pojawiają się nadużycia.

Zwracano natomiast uwagę na uciążliwe procedury związane z aplikowaniem o realizację poszczególnych form wsparcia, w tym:

- zbyt duże wymagania formalne (np. wymóg dostarczania dokumentów dostępnych w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej),
- brak możliwości elektronicznego przesyłania wniosków,
- automatyczne odrzucanie aplikacji zawierających błędy (brak możliwości uzupełnienia i poprawy aplikacji),
- zbyt krótkie okresy naboru wniosków.

Część pracodawców zwracała uwagę na problem niewielkiej aktywności pracowników PUP w zakresie pozyskiwania informacji o zapotrzebowaniu na określone kompetencje/kwalifikacje. Pracodawcy nie mieli wpływu na wybór form wsparcia oferowanych osobom młodym przed skierowaniem na staż/zatrudnienie. Żaden pracodawca, z którym przeprowadzono wywiad, przed realizacją stażu/zatrudnienia nie ustalał z urzędem innej formy wsparcia (np. dedykowanego kursu/szkolenia), które lepiej przygotowałoby kandydata do stażu/pracy. Jedynie w ramach współpracy z OHP i beneficjentami projektów konkursowych pracodawcy otrzymywali informację, że kandydaci przed skierowaniem na staż odbędą przeszkolenie/kurs zawodowy w określonym zakresie. Instytucje te określają tematykę kursów zawodowych oferowanych osobom młodym na podstawie barometru zawodów, danych z urzędów pracy i rozeznania lokalnego rynku pracy.

Mimo że w strukturach urzędów funkcjonują doradcy klienta instytucjonalnego, których zadaniem jest aktywne poszukiwanie pracodawców i ofert pracy oraz informowanie pracodawców o bieżących projektach, to w opinii większości pracodawców ich działalność jest niewystarczająca. W przypadku współpracy z PUP to pracodawcy najczęściej kontaktowali się urzędem, kiedy dostrzegali potrzebę skorzystania z danej formy wsparcia. Sygnalizowano, że urzędnicy rzadko informują o dostępnych formach wsparcia, nie utrzymują kontaktu z pracodawcą i stażystą po zakończeniu stażu. Jedynie pojedynczy pracodawcy wskazywali pozytywne przykłady współpracy, kiedy urzędnicy podejmowali aktywny kontakt różnymi kanałami (newsletter, social media), zapraszali na różnego rodzaju wydarzenia (np. targi pracy). W przypadku OHP i podmiotów realizujących projekty konkursowe to zazwyczaj koordynatorzy projektów kontaktowali się z pracodawcą, zapraszając do udziału w projekcie i negocjując warunki współpracy. 21% koordynatorów objętych badaniem CAWI deklarowało, że spotkało się z trudnościami z rekrutacją pracodawców do staży lub praktyk, z czego 2% to koordynatry OHP, 28% PUP, 33% beneficjenci projektów konkursowych.

Pracodawcy zwracali również uwagę na problem w dostępie do informacji na temat różnych form wsparcia. Informacje te poszukiwane są przede wszystkim na stronach internetowych urzędów pracy. Zwracano uwagę, że część informacji wymaga uszczegółowienia i aktualizacji. Udoskonalenia wymagają również narzędzia, takie jak newslettery dla pracodawców, które często nie są obsługiwane lub nie działają prawidłowo.

Pomimo wymienionych problemów związanych ze współpracą z instytucjami rynku pracy większość pracodawców, z którymi przeprowadzono wywiad, zamierza kontynuować współpracę z podmiotami realizującymi projekty PO WER i w dalszym ciągu korzystać z oferowanych form wsparcia.

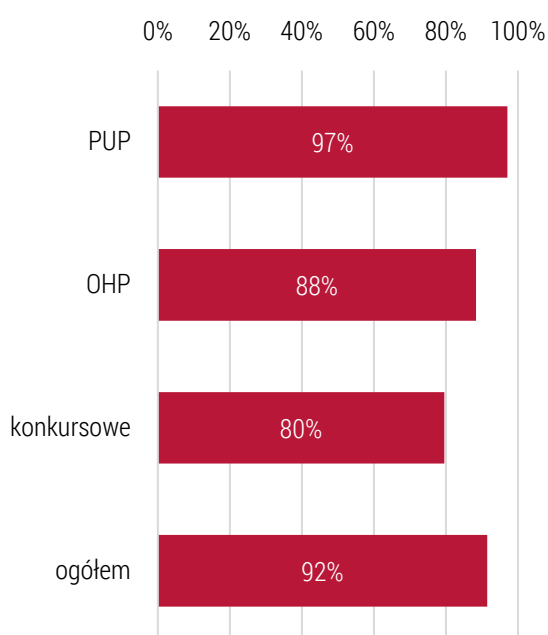
8 Ocena instytucjonalnego wymiaru wdrażania wsparcia

8.1 Doświadczenie instytucji w realizacji podobnych projektów

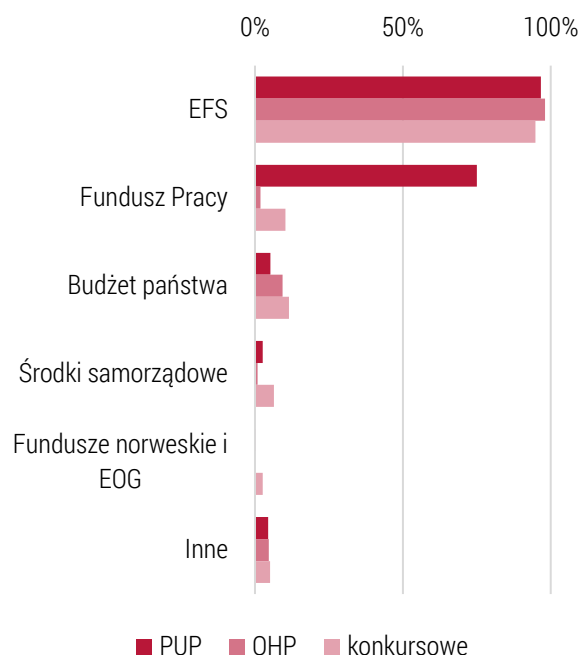
Powiatowe urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy są instytucjami z wieloletnim doświadczeniem w aktywizacji zawodowej osób młodych. Jak wynika z przeprowadzonej ankiety CAWI również kadra zarządzająca projektami składała się w zdecydowanej większości przypadków z osób, dla których nie był to pierwszy realizowany przez nich projekt aktywizacji osób młodych. Ogółem, 92% koordynatorów realizowało wcześniej przynajmniej 1 projekt mający na celu poprawę sytuacji osób młodych na rynku pracy, przy czym nieco rzadziej takie doświadczenie mieli koordynatorzy projektów konkursowych (80%).

Zdecydowanie najwięcej koordynatorów realizowało wcześniej projekty finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Osoby zatrudnione w PUP bardzo często odpowiadały wcześniej za projekty finansowane z Funduszu Pracy; takie doświadczenie ma także co dziesiąty koordynator projektu konkursowego. Wśród pozostałych źródeł finansowania wcześniejszych projektów, anketowani wymieniali głównie środki budżetowe.

Wykres 55. Doświadczenie koordynatorów w projektach aktywizacji osób młodych



Wykres 56. Źródło finansowania wcześniejszych projektów



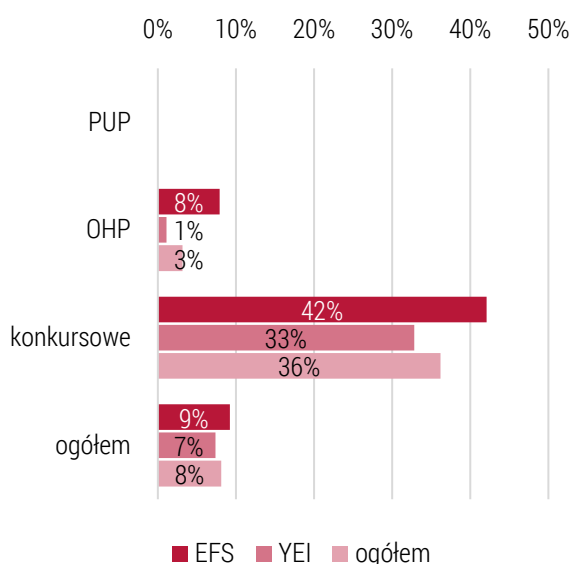
Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI koordynatorów projektów, n=517.

Wsparcie realizowane było przede wszystkim w ramach samodzielnych projektów realizowanych przez PUP i OHP. Tylko 4 projekty OHP były wdrażane w ramach sformalizowanych partnerstw. **Natomiast formuła partnerstw była często wykorzystywana w projektach konkursowych, z których co 3 był wdrażany wspólnie przez co najmniej 2 podmioty.** Nieco częściej taka współpraca była nawiązywana w projektach finansowanych ze środków EFS (42%) niż YEI (33%).

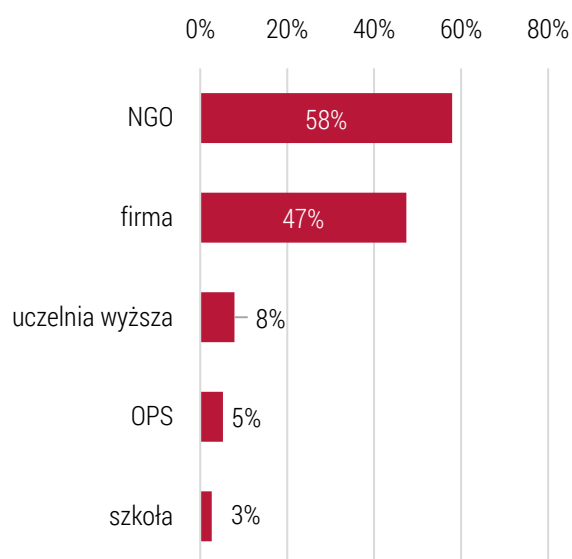
Projekty konkursowe wdrażane w ramach partnerstw w 87% przypadków obejmowały współpracę 2 podmiotów, a w 8% - 3 podmiotów. **Zazwyczaj partnerstwo zawiązywała prywatna firma wspólnie z organizacją pozarządową.** Znacznie rzadsze były przypadki partnerstw z uczelniami wyższymi, szkołami lub OPSami.

W 84% poszczególni partnerzy współpracowali ze sobą już wcześniej, przed rozpoczęciem realizacji projektu konkursowego w ramach PO WER. Przy czym jak wynika z ankiety, niemal zawsze była to już dobrze rozwinięta, częsta współpraca między daną firmą a organizacją pozarządową. Można więc powiedzieć, że **realizacja projektu PO WER opierała się raczej na utrwalonych już dobrych relacjach między partnerami, niż przyczyniała się do tworzenia nowych partnerstw** podmiotów, które wcześniej nie współpracowały, lub współpracowały sporadycznie.

Wykres 57. Odsetek projektów realizowanych w partnerstwie w podziale wg instytucji i źródła finansowania



Wykres 58. Partnerzy w projektach konkursowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI koordynatorów projektów, n=517.

Do największych korzyści z realizacji projektu w partnerstwie, koordynatorzy projektów konkursowych zaliczali lepsze dopasowanie wsparcia do potrzeb uczestników, większą skuteczność wsparcia i sprawniejszą realizację projektu. Nie bez znaczenia było również zwiększenie szansy na uzyskania dofinansowania z PO WER.

Natomiast z wywiadów pogłębionych wynika, że brak formalnych partnerstw w przypadku OHP nie oznaczał, że nie współpracowały one z innymi instytucjami. Szczególnie często taka współpraca odbywała się w momencie rekrutacji uczestników do projektów, gdy poszczególne jednostki OHP korzystały z pomocy szkół, ośrodków pomocy społecznej / pomocy rodzinie, a nawet ochotniczej straży pożarnej czy związków młodzieży wiejskiej. Dodatkowo, OHP często w ramach organizacji staży kierowało uczestników do pracodawców, z którymi już wcześniej wielokrotnie współpracowali w trakcie realizacji innych projektów, i z którymi mają rozwinięte dobre relacje.

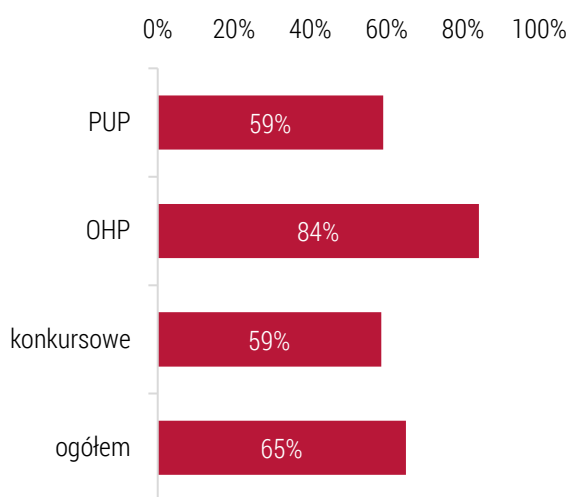
Oprócz współpracy, można również zauważyć pewną konkurencję między podmiotami realizującymi projekty w ramach PO WER. Nasiliła się ona szczególnie w momencie, gdy wskutek znacznej poprawy sytuacji na rynku pracy, coraz większym wyzwaniem stała się rekrutacja uczestników spełniających odpowiednie kryteria (np. osób z niepełnosprawnościami). W początkowym okresie szczególnie projekty konkursowe były atrakcyjniejsze dla uczestników, gdyż oferowane w nich stypendium było wyższe niż to oferowane przez PUP, później jednak wyrównano stawki stypendium u wszystkich podmiotów. Mimo wprowadzenia w większości WUP demarkacji w grupach docelowych projektów PUP (kierowanych do zarejestrowanych bezrobotnych) oraz projektów OHP i konkursowych (ograniczono je do osób niezarejestrowanych w UP), często pozostawała ona jedynie „na papierze”, a uczestnicy projektów OHP i konkursowych po prostu wyrejestrowywali się przed przystąpieniem do projektu z rejestru bezrobotnych.

8.2 Bariery w realizacji wsparcia

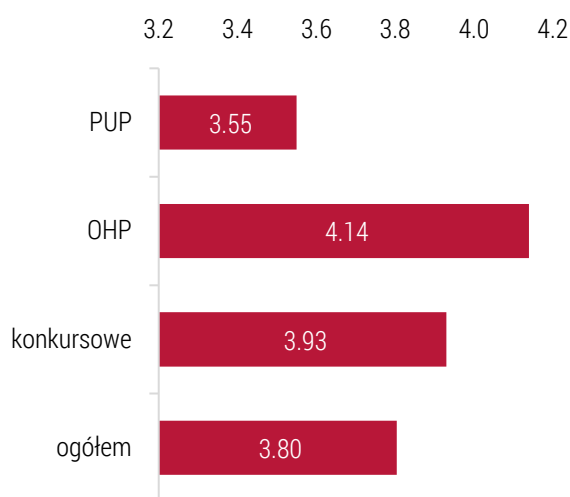
8.2.1 Problemy z rekrutacją uczestników

Kwestia rekrutacji uczestników należała do najczęściej zgłaszanych przez koordynatorów trudności w sprawniej realizacji projektów. Ogółem, 2/3 koordynatorów miało problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do udziału w projekcie. Waga tych problemów w opinii koordynatorów była duża – średnio ocenili ją na 3,8 w 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało nieistotne utrudnienie w realizacji projektu, a 5 – bardzo poważne utrudnienie w realizacji projektu.

Wykres 59. Występowanie problemów z rekrutacją uczestników w opinii koordynatorów projektów



Wykres 60. Średnia waga problemów z rekrutacją w 5-stopniowej skali



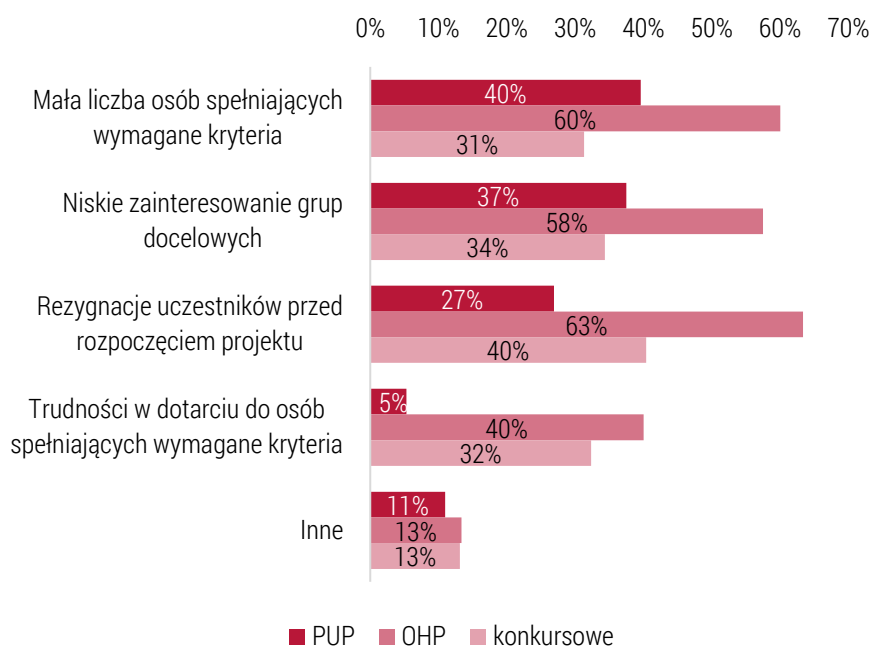
Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI koordynatorów projektów, n=517.

Relatywnie najmniejsze problemy z rekrutacją uczestników mieli koordynatorzy projektów PUP. Trudności ze znalezieniem odpowiedniej liczby kandydatów zgłaszało 59% z nich, a wśród głównych problemów wymieniali oni małą liczbę osób spełniających wymagane kryteria oraz niskie zainteresowanie grup docelowych. Największym problemem w projektach PUP było zrekrutowanie odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych oraz długotrwale bezrobotnych, a w dalszej kolejności – osób w wieku 18-24 lata oraz osób z niskimi

kwalifikacjami. W wywiadach pogłębionych, przedstawiciele PUP sygnalizowali, że trudności z rekrutacją osób w wieku do 24 lat wynikają z warunków Gwarancji dla Młodzieży. Umożliwia ona wsparcie tylko w ciągu 4 miesięcy od rejestracji, co wyklucza z udziału w projekcie osoby dłużej poszukujące pracy (lub zmusza je do fikcyjnego wyrejestrowania i ponownej rejestracji). Pewien paradoks związany z warunkami GdM widoczny jest również w przypadku wsparcia osób długotrwale bezrobotnych w wieku do 24 lat. Wg definicji KE, są to osoby nieprzerwanie bezrobotne przez okres 6 miesięcy, natomiast GdM ogranicza wsparcie do osób zarejestrowanych jako bezrobotne do 4 miesięcy. W rezultacie, jedynie osoby, które przez pewien czas są bezrobotne, ale niezarejestrowane w PUP mogą spełnić oba warunki jednocześnie, co utrudnia rekrutację osób długotrwale bezrobotnych do projektu.

Najczęstszą przyczyną niskiego zainteresowania grup docelowych udziałem w aktywizacji wg koordynatorów projektów PUP było zbyt niskie stypendium (26% wskazań), ogólny brak motywacji (53%) oraz łatwość znalezienia lepiej płatnej pracy (50%). Temat niskiej wysokości stypendium był też często poruszany w trakcie badań jakościowych. Niewątpliwie szczególnie w przypadku staży, aktualna kwota stypendium w wysokości ok. 1000 zł jest trudna do zaakceptowania zwłaszcza dla osób, które muszą samodzielnie utrzymywać się poza miejscem zamieszkania rodziców. Dodatkowym problemem jest brak możliwości podjęcia przez nich w tym okresie legalnej pracy dorywczej, np. weekendowej, która pozwoliłaby na zdobycie dodatkowych środków. Może to powodować sytuacje, w których osoby młode muszą zrezygnować z udziału w stażu, który często daje w dłuższej perspektywie szansę na zdobycie dobrego jakościowo zatrudnienia (na umowę o pracę, w obszarze zgodnym z wykształceniem / zainteresowaniami), na rzecz lepiej płatnych prac dorywczych. Z drugiej strony, niskie zainteresowanie aktywizacją w ramach PO WER z powodu znaczącej poprawy sytuacji na rynku pracy i łatwości znalezienia lepiej płatnej pracy należy uznać za bardzo pozytywny sygnał. Co prawda utrudnia on realizację projektów, ale tylko dlatego, że uczestnicy mogą łatwiej znaleźć pracę także bez udziału w programie aktywizacyjnym.

Wykres 61. Na czym polegały problemy z rekrutacją? (% wskazań wszystkich koordynatorów)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI koordynatorów projektów, n=517.

Znaczący odsetek wskazań na ogólny brak motywacji potencjalnych uczestników jest problemem dużo trudniejszym do zaadresowania. Szczególnie, że z wywiadów jakościowych wynika, że często jest to problem osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, np. osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych lub osób z najniższymi kwalifikacjami. W naszej ocenie, temat ten wymaga pogłębionych analiz oraz odpowiedniego dostosowania wsparcia jeszcze przed rekrutacją do projektu. Natomiast osobną kwestią pozostaje sytuacja, w której w rejestrach bezrobotnych pozostają osoby faktycznie niezainteresowane podjęciem pracy nie z powodu zniechęcenia, ale świadomej kalkulacji zysków i strat (np. osoby zarejestrowane tylko dla ubezpieczenia zdrowotnego, lub w celu uzyskania odpowiednich świadczeń społecznych). W ich przypadku, należałoby podjąć działania legislacyjne zmierzające do usunięcia ich z rejestru bezrobotnych jako osób faktycznie biernych zawodowo.

Wśród koordynatorów projektów OHP, aż 84% deklarowało problem z rekrutacją odpowiedniej liczby uczestników, co powodowało poważne utrudnienia w realizacji projektów. Najczęściej zgłaszano problem z rezygnacjami uczestników jeszcze przed rozpoczęciem projektu (63%), a także małą liczbę osób spełniających wymagane kryteria (60%) oraz niskie zainteresowanie grup docelowych (58%).

Problem rezygnacji uczestników przed rozpoczęciem projektu był często podnoszony podczas wywiadów z przedstawicielami OHP. Wiąże się on z przyjętym sposobem realizacji projektów, które rozpoczynają się w tym samym czasie dla wszystkich uczestników. Rekrutacja odbywa się zazwyczaj w okresie kwiecień – czerwiec, a projekt rozpoczyna się we wrześniu/październiku, po rozstrzygnięciu przetargów. Koordynatorzy projektów mają duże problemy z utrzymaniem uczestników w okresie oczekiwania na rozpoczęcie działań aktywizacyjnych, szczególnie, że osoby te nie uczą się i nie pracują w tym okresie. Chcieliby podnieść swoje

kwalifikacje, ale niejednokrotnie muszą w tym okresie zarobić jakoś na swoje utrzymanie, więc podejmują nawet niskopłatną, dorywczą pracę, rezygnując z udziału w projekcie.

Natomiast wśród przyczyn niskiego zainteresowania grup docelowych koordynatorzy projektów OHP wymieniali przede wszystkim ogólny brak motywacji, zbyt niskie stypendium, częste wyjazdy zagraniczne oraz łatwość znalezienia innej pracy. Warto zaznaczyć, że projekty OHP skierowane są do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Często są to osoby z rodzin, w których żaden z dorosłych nie pracuje. W przypadku osób niepełnoletnich, są to osoby o wysokiej absencji w zajęciach szkolnych. Z tego względu, problem braku odpowiedniej motywacji jest często kluczowy i mimo wysiłków podejmowanych przez osoby rekrutujące do projektów OHP, nie zawsze udaje się go pokonać.

W przypadku projektów konkursowych, problemy z rekrutacją były rzadsze niż w projektach OHP - miało je 59% ankietowanych koordynatorów projektów. Podobnie jak w przypadku projektów OHP, znaczący problem stanowiły częste rezygnacje uczestników jeszcze przed rozpoczęciem udziału w projekcie. Zwracano również uwagę na niskie zainteresowanie grup docelowych oraz trudności w dotarciu do osób spełniających odpowiednie kryteria. Zdecydowanie najczęściej wskazywaną przyczyną niskiego zainteresowania grup docelowych był ogólny brak motywacji (91% wskazań), a dalej zbyt niskie stypendium (65%) oraz wyjazdy zagraniczne (41%).

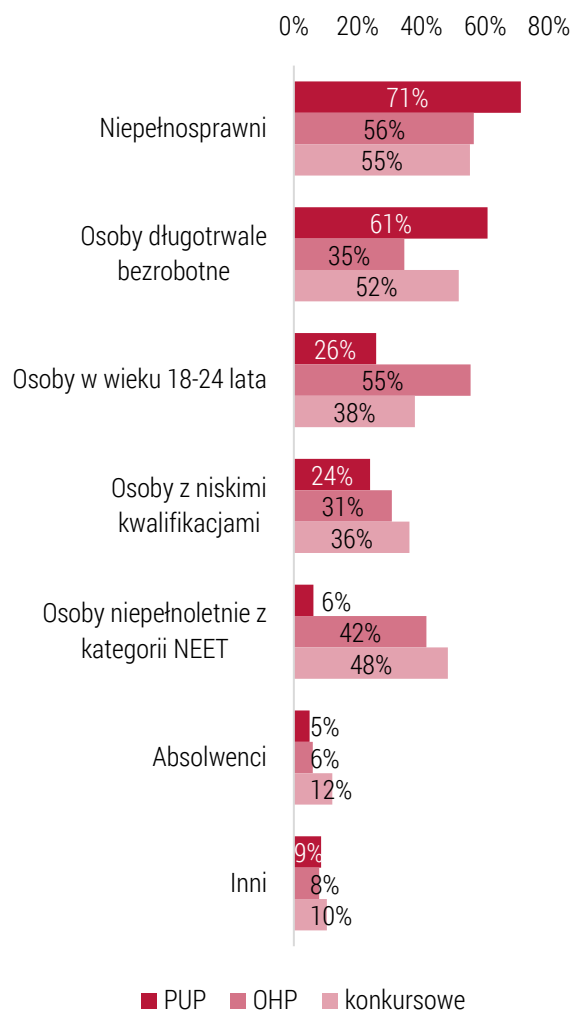
Z wywiadów z przedstawicielami instytucji realizujących projekty konkursowe wynika, że problem rezygnacji uczestników pojawiał się m.in. w sytuacji przedłużającego się okresu między rekrutacją a rozpoczęciem udziału w projekcie. Taka sytuacja występowała m.in. w przypadku beneficjentów spoza danego województwa, którzy nie mieli lokalnego biura i czekali z rozpoczęciem pracy lokalnego doradcy zawodowego aż zbierze się odpowiednia grupa uczestników. Z uzyskanych informacji wynika jednak, że w większości przypadków w projektach konkursowych wsparcie było rozpoczynane w trybie ciągłym, bez czekania na zebranie całej grupy uczestników.

Problem niskiego stypendium w projektach konkursowych nasilił się od momentu jego zrównania ze stypendium oferowanym stażystom przez PUP. Dodatkowo, koordynatorzy projektów konkursowych wskazywali, że stypendium oferowane jest zazwyczaj dopiero od pewnego momentu trwania projektu (np. rozpoczęcia kursu lub stażu). Jeśli czas tzw. wsparcia miękkiego (doradztwa, konsultacji psychologicznych) się przedłuża, uczestnicy rezygnują ze względów finansowych.

Wykres 62. Przyczyny niskiego zainteresowania grup docelowych



Wykres 63. Grupy docelowe, których najczęściej dotyczyły problemy z rekrutacją



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI koordynatorów projektów, n=517.

8.2.2 Pozostałe bariery w realizacji projektów

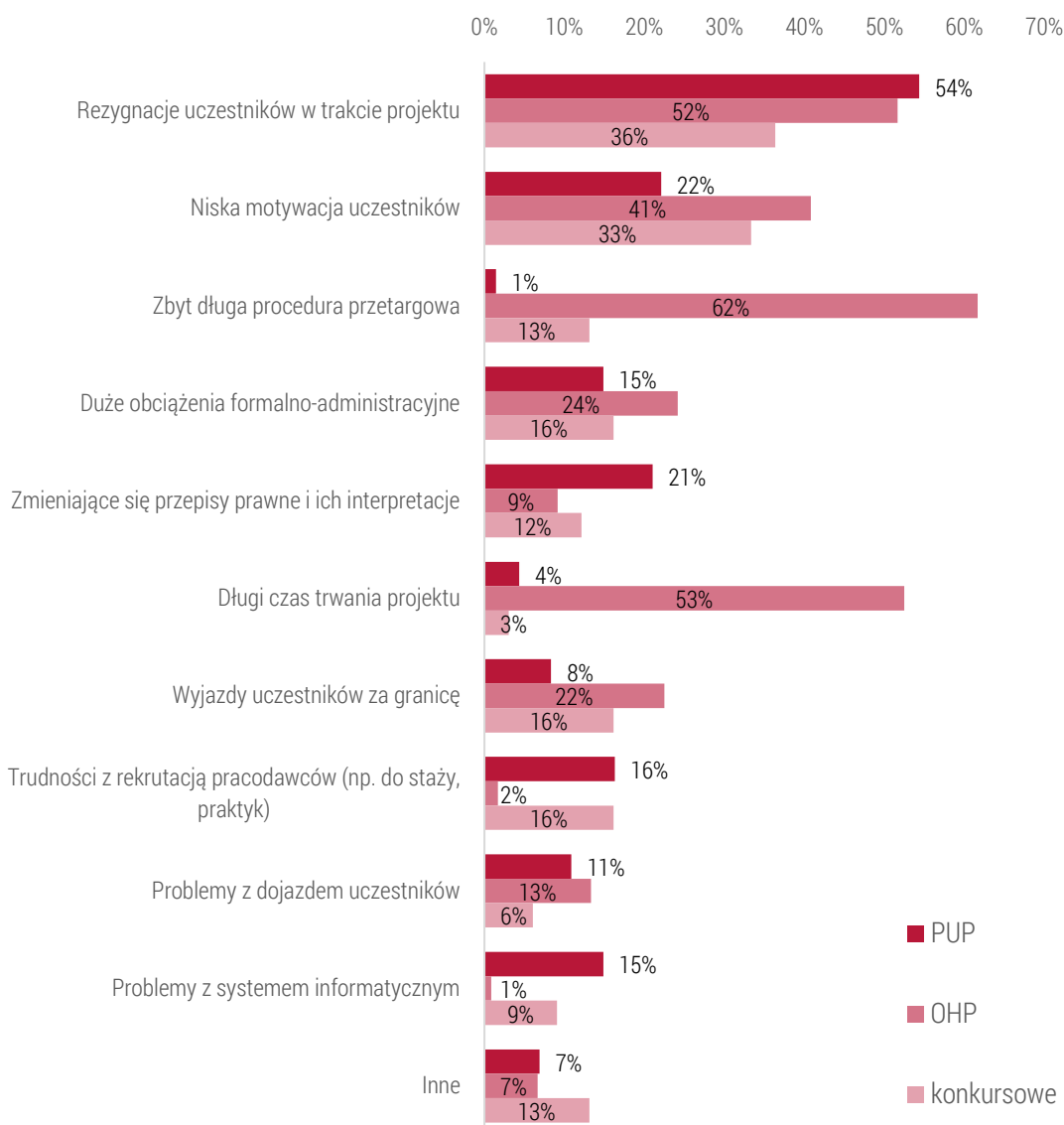
Oprócz problemów w rekrutacji uczestników do projektów, koordynatorzy wskazywali również inne bariery, które utrudniały efektywną realizację projektów. W przeprowadzonej ankiecie CAWI, **występowanie innych barier stwierdziło 60% wszystkich koordynatorów, w tym 59% koordynatorów projektów w PUP, 70% w OHP i 49% w projektach konkursowych.**

Bariery w realizacji projektów wskazywane przez koordynatorów można podzielić na problemy związane z uczestnikami (rezygnacje, niska motywacja, wyjazdy zagraniczne, problemy z dojazdami), bariery formalno-prawne (duże obciążenia formalno-administracyjne, zmieniające się przepisy prawne i ich interpretacje), organizacyjne (zbyt długa procedura przetargowa, długi czas trwania projektu, problemy z systemem informatycznym) oraz problemy z rekrutacją pracodawców (np. do staży, praktyk).

Ogółem, w przeprowadzonej ankiecie CAWI, najczęściej zgłaszane były problemy związane z uczestnikami: rezygnacje uczestników w trakcie trwania projektu oraz ich generalnie niska motywacja. Na dalszych miejscach wymieniano problemy formalno-prawne oraz organizacyjne, przy czym były one dużo bardziej zróżnicowane w zależności od podmiotu aktywizującego.

W przypadku projektów PUP, zdecydowanie najczęściej wskazywanym w przeprowadzonej ankiecie CAWI problemem (54%) były rezygnacje uczestników w trakcie projektu. Na kolejnych miejscach znalazły się problemy z niską motywacją uczestników (22%), oraz zmieniające się przepisy prawne i ich interpretacje (21%). W projektach OHP, szczególnie często sygnalizowanym problemem była zbyt długa procedura przetargowa (62% wskazań), długi czas trwania projektu (53%) oraz - tak jak w przypadku projektów PUP – częste rezygnacje uczestników w trakcie projektu (52%). Koordynatorzy projektów konkursowych najczęściej zgłaszali problemy z rezygnacjami uczestników (36%), oraz ich niską motywacją (33%). Wyraźnie rzadziej sygnalizowali oni inne problemy, w tym duże obciążenia formalno – administracyjne (16%), wyjazdy uczestników za granicę (16%) czy trudności z rekrutacją pracodawców (16%).

Wykres 64. Inne problemy w realizacji projektów (% wskazań wszystkich koordynatorów)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI koordynatorów projektów, n=517.

W wywiadach jakościowych koordynatorzy projektów PUP jako główną przyczynę przerywania udziału w projekcie wskazywali niską wysokość stypendiów stażowych oraz przerywania staży z powodu podjęcia pracy. Naturalnie, w przypadku tego drugiego powodu, cel aktywizacji zostaje osiągnięty. Chociaż niewątpliwym minusem są sytuacje, gdy ktoś przerywa staż dający perspektywę na stabilną, lepiej płatną pracę, z powodu konieczności zdobycia środków na utrzymanie.

Kwestia problemów z procedurą zamówień (w tym przetargów) udzielanych w ramach projektów, tak często wskazywana przez koordynatorów projektów OHP, została pogłębiona w trakcie wywiadów grupowych. W trakcie wywiadów wskazywano, że problemy te są szczególnie istotne przy realizacji działań szkoleniowych. Zamówienie może zostać ogłoszone dopiero po zrekrutowaniu całej grupy uczestników oraz przeprowadzeniu konsultacji z doradcą zawodowym, żeby było wiadomo, ile osób będzie brało udział w danym szkoleniu/kursie zawodowym. Jeśli żadna firma nie zgłosi swojej oferty, całą procedurę trzeba powtórzyć, co trwa kilka tygodni, w trakcie których uczestnicy pozostają w pewnym zawieszeniu, oczekując na rozpoczęcie realizacji

projektu. Przy czym, jeśli uczestnik zrezygnuje w tym okresie, nawet jeśli skorzystał już z usług doradcy zawodowego / psychologa, nie jest zaliczany jako uczestnik projektu, nie wlicza się go również do wskaźników projektowych. Jednocześnie, **w projektach OHP nawet na szkolenie dla 1 uczestnika trzeba ogłaszać oddzielne zamówienie**, co wydłuża to czas, i ogranicza indywidualizację wsparcia – osoby są raczej łączone w kilka głównych grup tematycznych (np. pracownik magazynowy, pracownik biurowy, sprzedawca). Co więcej, **w opinii koordynatorów zamówienia są często udzielane firmom mało solidnym, oferującym szkolenia stosunkowo niskiej jakości**, co wynika ze znaczenia kryterium ceny w przetargu. Jednocześnie, koordynatorzy projektów OHP szczególnie w większych miastach często bardzo dobrze znają lokalne firmy szkoleniowe oferujące kursy wysokiej jakości, dobrze dostosowane do potrzeb uczestników.

Kwestia długiej procedury realizacji zamówień niewątpliwie łączy się z generalnie **zbyt długim okresem realizacji projektu oraz częstymi rezygnacjami uczestników**. Przy czym długi okres realizacji projektów wynika również z samej modułowej konstrukcji wsparcia oferowanego przez OHP. Niewątpliwie jego dużą zaletą jest kompleksowość wsparcia oraz jego uporządkowanie: najpierw oferowane jest wsparcie doradcze oraz psychologiczne, potem inne szkolenia (komputerowe, językowe), następnie kursy zawodowe, a na końcu staże. Z drugiej strony, koordynatorzy projektów OHP wskazywali, że takie projekty dla części uczestników są zbyt długie (łącznie ok. 10 miesięcy) i zawierają zbyt wiele modułów, a nie każdy uczestnik potrzebuje tak rozbudowanego wsparcia. Dodatkowo, modułowa konstrukcja wsparcia powoduje, że część uczestników musi czekać na pozostałych (np. kurs językowy trwa 120 godzin, a inne szkolenia kilkadziesiąt godzin, więc uczestnicy innych szkoleń muszą czekać na zakończenie kursu językowego, i dopiero wtedy wszyscy przechodzą do modułu kursów zawodowych. Co istotne, wsparcie finansowe w postaci stypendium nie było wypłacane od początku udziału w projekcie, tylko dopiero od czasu rozpoczęcia kursów zawodowych. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że uczestnicy projektów OHP to najczęściej osoby, które nie mają środków na dłuższy udział w projekcie, który nie zapewnia środków finansowych potrzebnych do bieżącego utrzymania. Wszystkie te czynniki łącznie wpływały na częste rezygnacje uczestników projektów w trakcie ich trwania.

Według koordynatorów, pewnym rozwiązaniem powyższych problemów w projektach OHP może być skrócenie czasu trwania projektów oraz większa kondensacja wsparcia. Szczególnie wsparcie miękkie powinno w ich opinii trwać krótko; opierać się na intensywnym doradztwie i pogłębionej diagnozie potrzeb, a konsultacje z psychologiem oraz dodatkowe szkolenia można rozłożyć na cały okres realizacji projektu, w ramach puli godzin do wykorzystania dla uczestników. Przy takim rozwiązaniu, znacznie skróciłby się okres do rozpoczęcia kursów zawodowych, w którym najwięcej uczestników przerywało udział w projekcie.

Innym problemem zgłaszanym zarówno przez koordynatorów projektów OHP jak i projektów konkursowych był brak dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego NFZ. Wynika to z wprowadzonej demarkacji, która wymaga od uczestników braku rejestracji w urzędzie pracy, co pozbawia część osób prawa do ubezpieczenia zdrowotnego (inni rejestrują się np. przy rodzicach, współmałżonku itp.). W późniejszych projektach OHP była finansowana prywatna opieka medyczna, ale to jest w wielu przypadkach niepraktyczne dla uczestników, bo np. przychodnie są daleko od ich miejsca zamieszkania. **Brak dostępu do publicznej opieki zdrowotnej był szczególnie dużą barierą dla osób z niepełnosprawnościami, co jeszcze bardziej utrudniało rekrutację takich osób do projektu.**

Pewnym problemem dla uczestników projektów była również zasada refundacji kosztów dojazdu. Oznaczała ona, że uczestnik najpierw sam musiał założyć odpowiednie środki, a dopiero potem było one mu

refundowane, co było często problemem szczególnie dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej, którzy dominują wśród uczestników projektów OHP.

Z kolei koordynatorzy projektów konkursowych wskazywali, że problem z utrzymaniem uczestników wiązał się z szeregiem bardziej szczegółowych zagadnień. Jednym z istotniejszych był niewątpliwie brak stypendium w okresie realizacji projektu przed rozpoczęciem stażu oraz ich generalnie niska wysokość. Jako jedno z proponowanych rozwiązań przedstawili propozycję wprowadzenia ryczałtowego stypendium aktywizacyjnego, które zastąpiłoby dotychczasowe stypendia, zwroty kosztów podróży itp. **Takie stypendium byłoby wypłacane od początku udziału w projekcie, przy czym jego wysokość byłaby niższa w okresie tzw. wsparcia miękkiego, a wyższa podczas kursów/szkoleń i staży.** Powinno być ono również zmniejszane proporcjonalnie do liczby nieobecności na zajęciach szkoleniowych lub na stażu.

Koordynatorzy projektów konkursowych wskazywali również na duży problem z utrzymaniem kontaktu z uczestnikami oraz ich generalnie niską motywację do zmiany swojej sytuacji życiowej. Niejednokrotnie uczestnicy po przygotowaniu IPD „znikali”, zmieniając swój numer telefonu, a koordynatorzy tracili możliwość kontaktu z nimi. Część z koordynatorów wskazywała również na częste zatajenia głębszych problemów, takich jak uzależnienie od alkoholu i narkotyków czy choroby psychiczne, a także problem z roszczeniową postawą uczestników. Wskazywano jednocześnie na **brak narzędzi dyscyplinujących uczestników w projektach konkursowych i projektach OHP** (tylko UP mogą stosować sankcje w postaci utraty statusu osoby bezrobotnej, dla osób, które rezygnują z otrzymanego wsparcia). **Jako rozwiązanie proponowano m.in. wprowadzenie rozwiązania, w ramach którego każdy z uczestników podpisywałby oświadczenie o zwrocie całkowitego kosztu wsparcia w przypadku przerwania udziału w projekcie.**

Koordynatorzy projektów konkursowych wskazywali również na brak ujednoczonej wykładni stosowania bonów szkoleniowych. W ocenie części z nich jest to instrument, który rozwiązałby wiele problemów, a często nie może być stosowany, z powodu kwestionowania jego użycia przez niektóre WUP; inne natomiast dopuszczają taką formę wsparcia.

Inną kwestią było występowanie szeregu problemów formalno-administracyjnych. Wskazywano, że **brakuje dopuszczenia formy elektronicznej** w wymianie dokumentów w projekcie, wszystkie dokumenty muszą być przekazywane w formie papierowej. Problem była także **wysokość stawek szkoleniowych ustalonych w tzw. taryfikatorach WUP.** Zdaniem koordynatorów, określone tam stawki są na tyle niskie, że trudno znaleźć odpowiednich szkoleniowców skłonnych poprowadzić dane szkolenie. W efekcie, negatywnie odbija się to na jakości szkoleń.

Koordynatorzy projektów konkursowych wskazywali również na problem z weryfikacją, czy uczestnicy faktycznie są osobami biernymi zawodowo lub bezrobotnymi niezarejestrowanymi w PUP. Generalnie opierają się oni na deklaracjach uczestników, nie mają jednak możliwości formalnej weryfikacji prawdziwości tych deklaracji np. w ZUS lub urzędzie pracy. Jak wskazują, część osób ukrywa przed nimi fakt rejestracji w PUP lub podjęcie w trakcie udziału w projekcie jakiegś pracy dorywczej. W momencie weryfikacji formalnej przez WUP powstaje wówczas ryzyko niekwalifikowalnych wydatków.

9 Wnioski i rekomendacje

9.1 Szczegółowe wnioski

9.1.1 Rekrutacja i struktura demograficzna uczestników projektu

- W przypadku projektów PUP, struktura uczestników projektów była w wielu wymiarach zbliżona do struktury ogółu młodych bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Zwraca uwagę większy odsetek osób z wyższym wykształceniem, a niższy – z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.
- Ze wsparcia w projektach PUP formalnie wykluczone zostały osoby w wieku 18-24 lat zarejestrowane powyżej 4 miesięcy. W naszej ocenie jest to wbrew celom projektu, gdyż pozbawia wsparcia osoby znajdujące się w relatywnie najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Jednocześnie rozwiązaniem jest wyrejestrowanie i ponowna rejestracja w PUP, co powoduje niepotrzebną biurokrację.
- Za pozytywny należy uznać fakt, że w projektach PUP udało się zapewnić odpowiednio wysoki udział osób długotrwale bezrobotnych, nieznacznie powyżej ich udziału wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W przypadku osób do 24 lat, były to osoby pozostające bez pracy powyżej 6 miesięcy, które jednak nie przez cały ten okres były zarejestrowane jako bezrobotne w PUP.
- PUP ma tylko częściową kontrolę nad rekrutacją do projektu - w dużej mierze zależy ona m.in. od decyzji pracodawców, którzy decydują o przyjęciu osoby bezrobotnej na staż, co faworyzuje osoby aktywniejsze, posiadające wyższe kompetencje.
- Projekty OHP były kierowane przede wszystkim do młodzieży defaworyzowanej, znajdującej się w szczególnie trudnej sytuacji społecznej i zawodowej. Znaczący odsetek stanowiły osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, osoby niepełnosprawne oraz pochodzące z gospodarstw domowych, w których żadna z osób dorosłych nie pracuje.
- Projekty konkursowe były kierowane przede wszystkim do osób biernych zawodowo lub bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP. Ich sytuację na rynku pracy można określić jako przeciętną – dominowały osoby w wieku 18-24 lata, z wykształceniem średnim, relatywnie rzadko pochodzące ze środowisk defaworyzowanych.
- W projektach konkursowych większy był udział osób z niepełnosprawnościami, co wskazuje, że instytucje zaangażowane w realizację projektów konkursowych niejako „wyspecjalizowały się” w aktywizacji tej grupy osób.
- Utrzymującym się problemem w przypadku projektów PUP jest nierównomierny dostęp do wsparcia w ciągu roku. Mimo wprowadzenia projektów 2-letnich, znacznie trudniej było uzyskać dostęp do wsparcia w drugiej części roku kalendarzowego, kiedy m.in. rejestruje się dużo absolwentów.
- W projektach PUP najpierw ustalany jest podział środków i wskaźniki produktu na poszczególne formy wsparcia, a dopiero później rekrutowani są do nich uczestnicy. Urzędy pracy mogą przesuwac środki między formami wsparcia po akceptacji IP, ale jednocześnie

wskaźniki dotyczące liczby osób korzystających z poszczególnych form wsparcia mogą być modyfikowane tylko w górę; nie ma możliwości zwiększenia liczby uczestników jednej formy wsparcia kosztem drugiej. W rezultacie, ogranicza to elastyczność wsparcia i możliwość dostosowania form wsparcia finansowanych z PO WER do indywidualnych potrzeb bezrobotnych. Negatywne skutki podziału środków na formy wsparcia przed rekrutacją uczestników i diagnozą ich potrzeb są częściowo kompensowane przez możliwość elastyczniejszego finansowania aktywizacji osób młodych z Funduszu Pracy.

- Również w przypadku projektów OHP i konkursowych formy wsparcia są ustalone już w momencie składania wniosku projektowego, chociaż w projektach OHP część form wsparcia jest przyznawanych tylko pewnemu odsetkowi uczestników (kurs komputerowy, prawo jazdy, kurs językowy). Ogranicza to możliwość rzeczywistego dopasowania wsparcia do potrzeb zdiagnozowanych u poszczególnych uczestników.
- Wsparcie w postaci dotacji na założenie działalności gospodarczej w projektach PUP trafia w dużej mierze (43% ubiegających się o dotacje) do osób deklarujących, że zarejestrowały się w urzędzie pracy tylko w celu uzyskania dotacji, w tym do osób, które wcześniej dobrowolnie rezygnują z pracy, aby móc ubiegać się o dotację. Osoby te pozostają bez pracy w czasie oczekiwania na przyznanie dotacji, podczas gdy mogłyby w tym czasie pracować. Dodatkowo stają się rzeczywiście bezrobotne w przypadku nieotrzymania dotacji.

9.1.2 Formy wsparcia

- Projekty realizowane przez OHP oraz projekty konkursowe są bardziej kompleksowe niż projekty PUP, większość uczestników otrzymuje wsparcie zarówno w postaci szkolenia, jak i stażu, podczas gdy urzędy pracy oferują przeważnie tylko jedną fakultatywną formę wsparcia. Spowodowane jest to sposobem oceny urzędów pracy, który premiuje efektywność zatrudnieniową liczoną oddzielnie dla każdej formy wsparcia.
- Szkolenia i staże dostępne są w projektach wszystkich instytucji. Urzędy pracy oferują inne fakultatywne formy wsparcia rzadko dostępne lub niedostępne w projektach OHP i konkursowych: dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, bony na zasiedlenie, bony szkoleniowe i bony stażowe. Natomiast projekty OHP i konkursowe często oferują doradztwo psychologiczne i edukacyjno-zawodowe, niedostępne w urzędach pracy.
- Katalog form wsparcia dostępnych w ramach *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jest często zawężany przez urzędy pracy planujące projekty w ramach PO WER. Projekty często nie przewidują możliwości użycia niektórych form wsparcia. Finansowanie PO WER obwarowane jest dodatkowymi ograniczeniami/wymaganiami w porównaniu do środków z Funduszu Pracy, z czego wynika wybór do finansowania z POWER form wsparcia łatwiejszych do rozliczenia.
- Formy wsparcia różnią się ilością formalności wymaganych od urzędników, uczestników i pracodawców – i jest to obok efektywności danej formy wsparcia ważne kryterium decydujące o ich wykorzystywaniu w ramach środków PO WER.
- Wsparcie PUP jest nierównomiernie rozłożone w ciągu roku - rodzaj wsparcia uzależniony jest od daty przystąpienia do projektu. W późniejszych miesiącach roku uczestnicy

otrzymują krótsze wsparcie lub nie otrzymują go wcale i czekają na uruchomienie środków w kolejnym roku. Sezonowość wsparcia spowodowana jest prawdopodobnie dostępnością środków i sposobem rozliczania projektów przez urzędy pracy - wsparcie PO WER często realizowane jest w ujęciu rocznym, co oznacza, że środki finansowe z tego źródła muszą zostać rozliczone do końca roku kalendarzowego.

- Występują różnice w interpretacjach i sposobie realizacji projektów z funduszy PO WER pomiędzy WUP-ami, dotyczące np. realizacji form wsparcia na przełomie roku kalendarzowego, czy uznawania kwalifikowalności bonów szkoleniowych.

9.1.3 Jakość udzielonego wsparcia

- Z badań ankietowych wynika, że uczestnicy deklarowali bardzo wysoki ogólny poziom zadowolenia z udziału w projekcie, praktycznie niezależnie od podmiotu aktywizującego.
- Zdecydowana większość uczestników deklarowała, że otrzymane wsparcie było dobrze dopasowane do ich indywidualnych potrzeb. Wyraźnie lepiej dopasowanie do potrzeb oceniali osoby, z którymi przed rozpoczęciem udziału w projekcie wspólnie ustalono, jakie formy wsparcia byłyby dla nich najbardziej odpowiednie. Co 6 uczestnik nie przypomina sobie przeprowadzenia diagnozy potrzeb.
- Przy pogłębionej analizie przeprowadzonej w ramach badań jakościowych uczestnicy wskazywali jednak na istotne problemy z odpowiednim dostosowaniem wsparcia do ich indywidualnych potrzeb.
- Uczestnicy staży w PUP wskazywali, że w ich przypadku diagnoza potrzeb nie była przeprowadzona, przy czym większości przypadków były to osoby, które same znalazły staż u pracodawcy i przyszły do PUP z zamiarem jego sfinansowania. Nie uzyskały one jednak informacji o możliwości skorzystania z innej niż staż formy wsparcia w ramach programu aktywizacji osób młodych; nie mieli również możliwości uzyskania bardziej kompleksowego wsparcia, np. łączącego specjalistyczny kurs ze stażem zawodowym, nawet jeśli łączny koszt takiej aktywizacji byłby taki sam, jak koszt realizacji stażu (badania jakościowe).
- Z badań ilościowych wynika, że aktywizowani przez PUP najlepiej oceniali formy wsparcia, które dawały im duży wpływ na decyzje o ostatecznym przeznaczeniu środków: bon szkoleniowy, bon na zasiedlenie oraz dotację na założenie działalności gospodarczej. Uczestnicy byli bardzo zadowoleni również z udziału w najpopularniejszych formach wsparcia pogłębionego: staży oraz szkoleń/kursów. Pozytywne oceny staży i dotacji zostały potwierdzone w wywiadach jakościowych.
- Wśród słabych stron otrzymanego wsparcia, uczestnicy projektów PUP w wymieniali m.in. zbyt niski poziom stypendium stażowego, brak możliwości podjęcia legalnej pracy dorywczej podczas stażu, brak możliwości sfinansowania z dotacji ważnych biznesowo wydatków, długi czas między złożeniem wniosku a podpisaniem umowy o dotację (badania jakościowe).
- Uczestnicy projektów OHP dość wysoko oceniali diagnozę potrzeb oraz dopasowanie do nich otrzymywanych form wsparcia. Jednak wskazywali oni na potrzebę większej

indywidualizacji tematyki kursów zawodowych oraz większej dostępności niektórych szkoleń fakultatywnych (badania jakościowe).

- Ankietowani uczestnicy projektów OHP szczególnie wysoko oceniali kursy zawodowe i staże oraz wsparcie doradcze. W Uczestnicy również bardzo dobrze oceniali unikatową dla OHP formę wsparcia, w postaci warsztatów kreowania wizerunku i usług stylisty, które były ukierunkowane na zmianę wizerunku uczestników na bardziej profesjonalny m.in. poprzez zakup stroju biznesowego, wizytę u fryzjera czy kosmetyczki.
- Największymi minusami otrzymanego wsparcia, według osób aktywizowanych przez OHP były: zbyt długi czas od rekrutacji do uruchomienia projektu, zbyt małe skondensowanie zaplanowanych działań w czasie, brak ubezpieczenia NFZ w trakcie trwania projektu oraz brak stypendium w pierwszej fazie realizacji projektu.
- W badaniach jakościowych, uczestnicy projektów konkursowych wskazywali, że diagnoza potrzeb nie miała dużego znaczenia, gdyż formy wsparcia oraz tematyka dostępnych szkoleń były z góry ustalone już w momencie rekrutacji do projektu.
- Uczestnicy projektów konkursowych w badaniu ilościowym deklarowali największe zadowolenie z udziału w kursach/szkoleniach oraz stażach, czyli w dwóch formach wsparcia pogłębionego obecnych niemal we wszystkich projektach. Przy pogłębieniu oceny wsparcia w trakcie badań jakościowych część uczestników wskazywała jednak na słabe strony uzyskanego wsparcia: niską jakość szkoleń oraz zróżnicowany poziom uczestników, a także brak wysokiej jakości wsparcia psychologicznego lub coachingowo-mentoringowego, dostępnego w trakcie całego udziału w projekcie.
- Wyniki przeprowadzonego eksperymentu, w którym to uczestnicy decydowali o sposobie wydania środków na swoją własną aktywizację, wskazują na dobre rozeznanie znacznej części uczestników w ich sytuacji na rynku pracy oraz potrzeb w zakresie aktywizacji. Uczestnicy wskazywali na potrzebę rzeczywistej indywidualizacji wsparcia, zwłaszcza w zakresie łączenia różnych jego form dla uzyskania optymalnego dla siebie efektu (np. łączenia specjalistycznych szkoleń, certyfikatów ze stażem zawodowym lub zakupem sprzętu do pracy) czy lepszego dopasowania szkoleń organizowanych często w formie grupowej do ich indywidualnych potrzeb.
- Zdecydowana większość uczestników (84%) w trakcie udziału w projekcie otrzymało lub znalazło samodzielnie ofertę pracy, stażu, przygotowania zawodowego lub dalszej nauki. Wśród osób, które nie uzyskały takiej oferty, co trzecia uzyskała dotację na założenie działalności gospodarczej.
- Odsetek osób odrzucających otrzymaną ofertę pracy, stażu, przygotowania zawodowego lub nauki był niewielki. Osoby, które rozpoczęły daną formę aktywizacji, rzadko decydowały się ją przerwać. W przypadku osób, które przyjęły ofertę pracy, co trzecia w momencie przeprowadzenia ankiety nie pracowała już u tego samego pracodawcy, przy czym odsetek ten był większy w przypadku osób aktywizowanych przez OHP i w projektach konkursowych.
- Oferty pracy otrzymywane przez uczestników były dosyć dobrej jakości (średnia ocena 3,8 na 5-stopniowej skali). Silną stroną otrzymanych ofert była stabilność (dominowały umowy o pracę), a słabszą – niskie wynagrodzenie. Zadowolonych z otrzymanej oferty było dwóch na trzech uczestników.

- Uczestnicy wysoko oceniali otrzymywane oferty stażu, z których zadowolonych było 88% uczestników. Staże były dobrze dopasowane do potrzeb i umożliwiały zdobycie nowej wiedzy. Natomiast w opinii uczestników ich najsłabszym elementem była zatrudnialność – jedynie dwóch na trzech stażystów uważało, że staż pomógł im w znalezieniu stałej pracy, mimo że 75% stażystów otrzymało ofertę pracy u tego samego pracodawcy, u którego odbywali staż.
- Oferty szkoleń były umiarkowanej jakości (średnia ocena 2,9 na 4-stopniowej skali). Ich silną stroną była możliwość zdobycia nowej wiedzy, natomiast jedynie co drugi uczestnik stwierdził, że udział w szkoleniu pomógł im w znalezieniu trwałej pracy.

9.1.4 Skuteczność i trwałość udzielonego wsparcia

- Odsetek osób pracujących wśród uczestników projektów zakończonych między lipcem 2016 a czerwcem 2017 (populacja III raportu tematycznego) wzrósł w stosunku do poziomu w 6 miesięcy po zakończeniu tych projektów, odsetek kształcących się spadł, natomiast odsetek prowadzących własną działalność nie uległ zmianie.
- Odsetki osób pracujących po projektach finansowanych ze środków EFS i YEI nie różnią się od siebie znacząco.
- Odsetek pracujących po udziale w projekcie jest mniejszy wśród kobiet.
- Osoby w wieku 15-17 lat w większości powracały do kształcenia się – 66% uczęszczało do jakiejś szkoły w czasie przeprowadzenia ankiety.
- Wśród uczestników projektów PUP największy odsetek pracuje wśród osób, które otrzymały dotację lub bon na zasiedlenie - ponad 90%.
- W projektach OHP najwyższe wskaźniki zatrudnienia ok. 90% osiąga doradztwo edukacyjno-zawodowe i porady prawne. Są to jednocześnie jedne z rządziej stosowanych form wsparcia w tych projektach.
- W projektach konkursowych wszystkie stosowane formy wsparcia mają podobne wskaźniki zatrudnienia w przedziale 69-75%.
- Staże i praktyki wiążą się z wyższym odsetkiem osób zatrudnionych głównie wśród osób bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego i wśród tych, którzy ofertę stażu znaleźli sami.
- Koordynatorzy projektów wszystkie formy wsparcia oceniają systematycznie jako bardziej skuteczne niż uczestnicy, ale obie grupy są przeważnie zgodne, które formy są najbardziej skuteczne, a które najmniej, przy czym najlepiej oceniane formy wsparcia pokrywają się z formami wsparcia, po których największy odsetek uczestników pracuje.
- Kobiety wyżej niż mężczyźni oceniają większość form wsparcia pod względem wpływu na umiejętności i motywację. Wyjątkiem były szkolenia i kursy w ramach projektów PUP, których wpływ na umiejętności kobiety oceniły gorzej niż mężczyźni, prawdopodobnie z powodu mniejszego wyboru dostępnych dla nich szkoleń.

9.1.5 Dopasowanie wsparcia do potrzeb pracodawców

- Pracodawcy generalnie pozytywnie oceniają współpracę z podmiotami wdrażającymi projekty POWER oraz wsparcie oferowane w ramach tych projektów. Uważają, że

współpraca umożliwiła im znalezienie odpowiednich pracowników i przyniosła firmie/instytucji korzyści, szczególnie finansowe. Niemniej wydaje się, że współpraca z podmiotami realizującymi projekty polega w głównej mierze na obsłudze pracodawców w zakresie realizacji poszczególnych form wsparcia.

- Najczęstszą formą współpracy jest organizacja staży, czyli najmniej kosztowna i najbardziej elastyczna forma wypełniania zapotrzebowania na pracowników. Mała popularność pozostałych form wsparcia może wynikać zarówno z braku wiedzy, jak i niechęci ich stosowania ze względu na fakt, że są to instrumenty bardziej skomplikowane w realizacji. Może to oznaczać, że staże de facto pełnią funkcję narzędzia zatrudnienia subsydiowanego, które wypierają inne, mniej dogodne dla pracodawców formy pracy subsydiowanej.
- Pracodawcy generalnie mają wpływ na wybór osób, które realizują staż/zatrudnienie, ponieważ mogą wybierać najbardziej odpowiednich kandydatów w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej lub składać imienne wnioski, w których wskazują kandydatów na staż/zatrudnienie. Pracodawcy mogą również samodzielnie znajdować kandydatów i we wniosku wskazywać konkretną osobę, którą chcą przyjąć na staż. Stwarza to ryzyko, że osoby mogą rejestrować się w urzędach pracy jedynie w celu otrzymania wsparcia.
- Pracodawcy mają ograniczony wpływ na termin organizacji stażu i praktycznie nie mają wpływu na inne formy wsparcia oferowane osobom młodym w ramach projektów POWER przed skierowaniem na staż.

9.1.6 Instytucjonalny wymiar wdrażania wsparcia

- Wsparcie wdrażane w ramach PO WER rzadko było wdrażane w formule partnerstw, które występowały praktycznie jedynie w przypadku projektów konkursowych. Projekty partnerskie opierały się raczej na wcześniejszych dobrych relacjach między partnerami, rzadziej przyczyniały się do tworzenia nowych powiązań.
- W realizowanych projektach większość koordynatorów miała problemy z rekrutacją odpowiedniej liczby uczestników, co znacząco utrudniało efektywną realizację projektów. Szczególnie często taki problem wskazywali koordynatorzy projektów OHP.
- Wśród głównych problemów z rekrutacją uczestników wskazywano niskie zainteresowanie grup docelowych. Wynikało ono m.in. ze znacznej poprawy sytuacji na rynku pracy, która zmniejszyła atrakcyjność oferowanego wsparcia, a także z ogólnie niskiego poziomu motywacji do zmiany swojej sytuacji życiowej wśród uczestników
- W ocenie koordynatorów jedną z istotniejszych przyczyn niskiego zainteresowania grup docelowych oraz częstych rezygnacji w trakcie trwania projektu były kwestie finansowe. Zwracano uwagę na zbyt niski poziom stypendium stażowego oraz brak możliwości podjęcia legalnej pracy dorywczej w trakcie trwania stażu. Innym problemem był brak jakiegokolwiek stypendium w początkowym okresie projektów realizowanych przez OHP oraz konkursowych, w czasie tzw. wsparcia miękkiego, a czasami również w trakcie szkoleń/kursów zawodowych.
- Kolejną istotną barierą wskazywaną przez koordynatorów projektów był brak dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego NFZ dla uczestników projektów OHP i konkursowych. Brak

dostępu do publicznej opieki zdrowotnej był szczególnie dużą barierą dla osób z niepełnosprawnościami, co jeszcze bardziej utrudniało rekrutację takich osób do projektu.

- Bardzo istotnym problemem w przypadku projektów OHP była zbyt długa procedura zamówień udzielanych w ramach projektów, która powodowała opóźnienia w rozpoczęciu realizacji projektów, co często skutkowało rezygnacją zrekrutowanych już uczestników.
- Koordynatorzy projektów OHP wskazywali również na problem nie najwyższej jakości szkoleń, co wynikało m.in. ze znaczenia kryterium ceny w procedurze zamówień.
-

9.2 Zidentyfikowane wyzwania

- Znacząca poprawa sytuacji na rynku pracy spowodowała, że **grupa docelowa projektów obejmuje w coraz większym zakresie „trudnych klientów”**, osoby długotrwale bezrobotne, bez doświadczenia zawodowego, osoby bez kwalifikacji zawodowych i o niskiej motywacji.
- **W urzędach pracy projekty POWER funkcjonują w ramach narzucanych równocześnie przez Ustawę i regulacje POWER.** Sposób oceny urzędów wg wskaźników zatrudnienia dla poszczególnych form wsparcia miesiąc po aktywizacji rzutuje na sposób realizacji POWER, przede wszystkim **skutkuje małą kompleksowością wsparcia**. Wskaźniki liczone po każdej formie wsparcia przy jednoczesnych wskaźnikach liczby osób, jaka ma zostać objęta wsparciem, zniechęcają urzędników do udzielania bardziej kompleksowego wsparcia, np. szkolenie + staż.
- **Projekty są planowane i środki dzielone na formy wsparcia przed indywidualną diagnozą potrzeb uczestników**, w projektach OHP i konkursowych często z góry określona jest też tematyka szkoleń. **Ogranicza to indywidualizację wsparcia** - uczestnicy dopasowują się do projektów. W urzędach pracy negatywne skutki są częściowo kompensowane finansowaniem z Funduszu Pracy.
- **Założenia projektów są mało elastyczne w trakcie realizacji.** Przy długim horyzoncie czasowym planowania i dynamicznie zmieniającej się sytuacji na rynku pracy jest to duże utrudnienie. Urzędy pracy mogą modyfikować wskaźniki tylko w górę, nie mogą podnieść liczby uczestników jednej formy wsparcia kosztem drugiej.
- Koordynatorzy projektów wskazywali na **ograniczoną ofertę szkoleń dla kobiet, częściowo z powodu nakładania na część szkoleń wymogu walidacji zdobytych kwalifikacji**. Znajduje to odzwierciedlenie w mniejszym uczestnictwie kobiet w szkoleniach oraz niższej ocenie ich wpływu na umiejętności i motywację przez kobiety, które z nich skorzystały, mimo że pozostałe formy wsparcia kobiety oceniły w tym wymiarze lepiej niż mężczyźni.
- **W ocenie koordynatorów jednym z największych problemów uniemożliwiających sprawną realizację projektów były trudności z rekrutacją i utrzymaniem uczestników.** Można wyróżnić kilka przyczyn tego zjawiska:
 - **finansowe:**
 - **brak stypendium w początkowym okresie projektów realizowanych przez OHP oraz konkursowych**, w czasie tzw. wsparcia miękkiego, a czasami również w trakcie

szkoleń/kursów zawodowych. Stypendium najczęściej przyznawane jest w trakcie ostatniego komponentu wsparcia, czyli stażu.

- **niskie stypendia stażowe** (ok. 1000 zł brutto) oraz brak możliwości podjęcia legalnej pracy dorywczej w trakcie trwania stażu.
- **refundacja kosztów przejazdu z i do miejsca realizacji zajęć** - aby otrzymać zwrot uczestnicy projektów muszą pokryć koszty przejazdów z własnych środków. Koordynatorzy zwracali uwagę, że dla uczestników znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej stanowi to problem.
- **brak ubezpieczenia zdrowotnego NFZ dla uczestników projektów OHP i konkursowych lub niewystarczający zakres ubezpieczenia.** Brak dostępu do publicznej opieki zdrowotnej był szczególnie dużą barierą dla osób z niepełnosprawnościami, co jeszcze bardziej utrudniało rekrutację takich osób do projektu.
- **administracyjno-organizacyjne**
 - **długi czas oczekiwania od momentu rekrutacji do momentu uruchomienia projektu,**
 - **długie wsparcie w przypadku projektów OHP** (średnio 10 miesięcy) – tak długie projekty w połączeniu z brakiem stypendium w niektórych okresach trwania projektu mogą skutkować odpływem uczestników w przypadku znalezienia przez nich pracy.
 - **przeciągające się procedury o udzielenie zamówień publicznych na realizację poszczególnych form wsparcia,** które powodują opóźnienia w realizacji poszczególnych komponentów projektów.
- **inne**
 - **niska motywacja uczestników projektów**
 - **dobra sytuacja na rynku pracy**
- **Ze wsparcia w projektach PUP formalnie wykluczone zostały osoby w wieku 18-24 lata zarejestrowane jako bezrobotne powyżej 4 miesięcy.** Nie odpowiada to celom projektu, gdyż formalnie pozbawia wsparcia osoby znajdujące się w relatywnie trudniejszej sytuacji na rynku pracy, dłużej poszukujących pracy, dla których skutki ekonomiczne i społeczne bezrobocia są większe. Jednocześnie obejściem warunku bycia zarejestrowanym krócej niż 4 miesiące jest wyrejestrowanie i ponowna rejestracja w PUP, co powoduje niepotrzebną biurokrację.
- **Wsparcie PUP jest nierównomiernie rozłożone w ciągu roku - rodzaj wsparcia uzależniony jest od daty przystąpienia do projektu. W późniejszych miesiącach roku uczestnicy otrzymują krótsze wsparcie lub nie otrzymują go wcale i czekają na uruchomienie środków w kolejnym roku.** Sezonowość wsparcia spowodowana jest prawdopodobnie dostępnością środków i sposobem rozliczania projektów przez urzędy pracy - wsparcie PO WER często realizowane jest w ujęciu rocznym, co oznacza, że środki finansowe z tego źródła muszą zostać rozliczone do końca roku kalendarzowego.
- **Występują różnice w interpretacjach i sposobie realizacji projektów z funduszy PO WER pomiędzy WUP-ami,** dotyczące np. realizacji form wsparcia na przełomie roku kalendarzowego, czy uznawania kwalifikowalności bonów szkoleniowych.

- **Wyzwania dotyczące poszczególnych form wsparcia:**
 - **Bon na zasiedlenie** - korzystają z niego najczęściej absolwenci studiów wyższych. Przedstawiciele PUP sygnalizowali, że instrument ten jest często nadużywany i nie trafia do osób wymagających największego wsparcia, tylko np. do absolwentów, którzy już mieszkali w mieście, do którego formalnie się przenosili lub do osób, które zatrudniały się u swojego wcześniejszego pracodawcy.
Obecne zasady przyznawania bonu (np. obowiązek dostarczenia dokumentu potwierdzającego zatrudnienie w ciągu 30 dni od przyznania bonu) sprawiają, że jest on bardzo ryzykowny dla osób, które nie mają jeszcze znalezionej konkretnej pracy poza miejscem zamieszkania, a które chciałyby przeprowadzić się do większego miasta i dopiero na miejscu szukać pracy.
 - **Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej** - trafiają w dużej mierze do osób rejestrujących się w urzędzie pracy tylko w celu uzyskania dotacji, w tym do osób, które wcześniej dobrowolnie zrezygnowały z pracy, aby móc ubiegać się o dotację na własną działalność. Osoby te pozostają bez pracy w czasie oczekiwania na przyznanie dotacji, podczas gdy mogłyby w tym czasie pracować. Dodatkowo stają się rzeczywiście bezrobotne w przypadku nieotrzymania dotacji.
 - **Miękkie formy wsparcia** – niedostępne w ramach ustawy, a istotne dla „trudnych klientów”
- **Brak bardziej kompleksowej współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami rynku pracy**, która dawałaby pracodawcom możliwość wpływania na przygotowanie – w formie dodatkowych kursów lub szkoleń - bezrobotnych kierowanych do nich w ramach stażu/różnych form zatrudnienia subsydiowanego. **Pracodawcy wskazują również na brak regularnej informacji z PUP o dostępnych formach wsparcia.**
- **Niedostateczne wykorzystanie możliwości, jakie dają dane administracyjne przy implementacji projektów.** (1) Obecnie informacja z ZUS nie jest wystarczającym potwierdzeniem, że uczestnik pracuje, dającym podstawę do wliczenia go do wskaźnika, niezbędna jest umowa o pracę lub zaświadczenie od pracodawcy. Stanowi to dodatkowe utrudnienie biurokratyczne. (2) Przyczyna wyrejestrowania bezrobotnego nie jest weryfikowana w ZUS – źródło dużych braków danych w CESAR. (3) Wskaźniki zatrudnienia w dłuższym okresie dla poszczególnych form wsparcia nie są liczone automatycznie na danych ZUS.
- **Brak możliwości lub długi czas weryfikacji w ZUS, czy uczestnicy projektów OHP i konkursowych faktycznie są osobami biernymi zawodowo.** Ryzyko zakwestionowania przez IP kwalifikowalności wydatków na aktywizację osób, które złożyły niezgodne z prawdą oświadczenia o braku zatrudnienia i braku rejestracji w PUP.

9.3 Rekomendacje

- Podjęcie działań w celu **zwiększenia atrakcyjności finansowej staży**. Rekomendujemy zwiększenie kwoty stypendium stażowego w projektach PUP, OHP i konkursowych. Należy również zweryfikować możliwości prawne umożliwienia pracodawcom dodatkowego wynagradzania stażystów (np. w formie premii, bonusów). Warto również przeprowadzić pogłębioną analizę wprowadzenia możliwości podejmowania nisko dochodowej pracy dorywczej bez utraty statusu osoby bezrobotnej.
- **Przeprowadzenie analizy zasadności wprowadzenia stypendium aktywizacyjnego od pierwszego dnia udziału w projekcie OHP lub konkursowym, zastępującego inne formy wsparcia finansowego** (stypendium, zwroty kosztów dojazdu itp.) przy czym jego wysokość byłaby niższa w okresie tzw. wsparcia miękkiego, a wyższa podczas kursów/szkoleń i staży. Powinno być ono również zmniejszane proporcjonalnie do liczby nieobecności na zajęciach szkoleniowych lub na stażu, co stanowiłoby dodatkową motywację do uczestnictwa w tych zajęciach. Takie rozwiązanie eliminowałoby jednocześnie obecny problem z refundacją kosztów dojazdu, które uczestnik musi najpierw sam pokryć, a potem czekać na zwrot środków.
- Zapewnienie **sfinansowania w ramach projektów OHP i konkursowych ubezpieczenia w NFZ dla wszystkich uczestników**. Alternatywnie, sugerowane wcześniej stypendium aktywizacyjne od pierwszego dnia uczestnictwa w projekcie mogłoby dawać prawo do ubezpieczenia NFZ.
- Formalne umożliwienie udziału w projektach PUP **osobom w wieku 18-24 lata zarejestrowanym w PUP powyżej 4 miesięcy**.
- Zapewnienie **ciągłego dostępu do wsparcia oferowanego przez PUP możliwie niezależnie od miesiąca rejestracji bezrobotnego w urzędzie pracy**, tak by dostępność wsparcia była lepiej dostosowana do sezonowości rejestracji osób młodych (w tym absolwentów rejestrujących się w miesiącach jesiennych) oraz potrzeb pracodawców.
- Wprowadzenie **większej elastyczności w doborze form wsparcia najlepiej dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników w projektach PUP**. Proponujemy zwiększenie elastyczności przesuwania środków oraz wskaźników produktu między formami wsparcia ujętymi w budżecie projektu, w zależności od zdiagnozowanych potrzeb osób bezrobotnych. Warto rozważyć również wprowadzenie elastycznego planowania projektów w oparciu o średni koszt aktywizacji jednego uczestnika (koszt jednostkowy) oraz zakładaną efektywność zatrudnieniową, z pełną elastycznością wyboru liczby oraz rodzaju planowanych form wsparcia (spośród form przewidzianych w Ustawie). Dawałoby to większą swobodę PUP w dostosowaniu form wsparcia do aktualnych potrzeb i zmieniającej się sytuacji rynkowej.
- Wprowadzenie **większej elastyczności w doborze form wsparcia najlepiej dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników w projektach konkursowych i OHP**. W wersji podstawowej, podobnie jak w przypadku projektów PUP, proponujemy zwiększenie elastyczności przesuwania środków między formami wsparcia ujętymi w budżecie projektu, w zależności od zdiagnozowanych potrzeb uczestników. Jednocześnie rekomendujemy

dopuszczenie i popularyzację przez wszystkie IP planowania wsparcia w projektach na wyższym poziomie ogólności, np. bez wskazywania konkretnych tematów szkoleń czy rodzajów wsparcia miękkiego, a jedynie podając średni zakładany koszt danego rodzaju wsparcia przypadający na jednego uczestnika. W wersji bardziej zaawansowanej, proponujemy wprowadzenie jeszcze bardziej elastycznego planowania projektów **w oparciu o koszt aktywizacji jednego uczestnika oraz zakładaną efektywność zatrudnieniową, wraz z opisem koszyka różnych form wsparcia** do wyboru dla każdego uczestnika w zależności od zdiagnozowanych potrzeb.

- **Rozpowszechnienie stosowania bonów szkoleniowych jako metody na rzeczywiste dostosowanie szkoleń do indywidualnych potrzeb użytkowników.** W pierwszej kolejności należy ujednoclić interpretacje dotyczące spełniania zasady konkurencyjności przez bony szkoleniowe w projektach OHP i konkursowych. W naszej ocenie wykorzystanie bonów szkoleniowych w projektach OHP i konkursowych miałyby szereg pozytywnych konsekwencji: rzeczywistą indywidualizację wsparcia poprzez możliwość zakupu dedykowanego kursu nawet dla jednego uczestnika, poprawę jakości szkoleń poprzez możliwość wyboru przez uczestnika firmy z dobrą renomą na lokalnym rynku, oferującą szkolenia wysokiej jakości, cenione przez pracodawców oraz ograniczenie opóźnień w realizacji projektu wynikających z przedłużającej się procedury zamawiania szkoleń, co było problemem zwłaszcza w projektach OHP i skutkowało licznymi rezygnacjami uczestników z udziału w projekcie.
- **Skrócenie czasu trwania projektów OHP oraz większa kondensacja wsparcia.** Szczególnie pierwszy etap wsparcia, obejmujący blok doradczy oraz szkolenia dodatkowe, powinien trwać krótko: opierać się na intensywnym doradztwie i pogłębionej diagnozie potrzeb, a konsultacje z psychologiem oraz dodatkowe szkolenia można rozłożyć na cały okres realizacji projektu, w ramach puli godzin do wykorzystania dla uczestników.
- **Zmodyfikowanie obecnych zasad przyznawania dotacji na założenie działalności gospodarczej w celu wyeliminowania rejestrowania się osób jako bezrobotne tylko w celu otrzymania dotacji.** W naszej ocenie należy albo zaostrzyć wymagania w PUP i ograniczyć tę formę wsparcia np. do osób, które wcześniej nie pracowały lub zostały zwolnione przez pracodawcę, albo umożliwić aplikowanie o środki również osobom aktualnie pracującym, które dopiero w przypadku otrzymania dotacji założą własną firmę i zrezygnują z aktualnego zatrudnienia.
- **Zmodyfikowanie aktualnych zasad przyznawania bonu na zasiedlenie, tak by ograniczyć możliwość nadużyć oraz lepiej dostosować go do potrzeb osób chcących szukać pracy poza miejscem zamieszkania.** Należy zwiększyć przynajmniej do 3 miesięcy maksymalny czas na znalezienie pracy od momentu przyznania bonu, oraz wprowadzić zakaz podjęcia pracy w ramach bonu na zasiedlenie u wcześniejszego pracodawcy. Dodatkowo, warto rozważyć wprowadzenie innych rozwiązań zwiększających mobilność, w tym np. zwrot kosztów dojazdu na rozmowy kwalifikacyjne poza miejscem zamieszkania.
- **Rozszerzenie form wsparcia stosowanych przez urzędy pracy dostępnych w ramach Ustawy o formy rekomendowane przez uczestników i koordynatorów w ramach niniejszego badania, oraz rozpowszechnienie dobrze ocenianych form wsparcia w projektach OHP i**

konkursowych. Niewątpliwie wartościowe byłoby tutaj wprowadzenie możliwości sfinansowania wsparcia psychologicznego, ukierunkowanego na pogłębioną diagnozę przyczyn braku motywacji do zmiany swojej sytuacji przez osobę bezrobotną, oraz pracę nad zwiększeniem takiej motywacji oraz usunięciem innych barier na drodze do zatrudnienia. W ramach wsparcia psychologicznego warto byłoby wprowadzić system coachingu / mentoringu, w trakcie całego udziału w projekcie. Dodatkowo, warto wprowadzić bardzo pozytywnie oceniane w projektach OHP warsztaty kreowania wizerunku i usługi stylisty, ukierunkowane na zmianę wizerunku uczestników na bardziej profesjonalny m.in. poprzez zakup stroju biznesowego, wizytę u fryzjera czy kosmetyczki. Dobrze oceniane formy wsparcia warto również rozpowszechnić w projektach OHP i konkursowych.

- **Rozwiązanie problemu z weryfikacją, czy uczestnicy projektów OHP i konkursowych faktycznie są osobami biernymi zawodowo lub bezrobotnymi niezarejestrowanymi w PUP.** W naszej ocenie należy albo dać koordynatorom projektów możliwość weryfikacji w ZUS faktycznej sytuacji uczestnika, albo przyjąć oświadczenia uczestników jako obowiązujące niezależnie od faktycznej sytuacji uczestnika, tak by nie wprowadzać dodatkowych ryzyk dla podmiotów realizujących projekty.
- **Podjęcie działań w celu szerszego wykorzystania danych ZUS w pomiarze efektywności wsparcia udzielanego w projektach PO WER.** Należy wprowadzić automatyczną weryfikację w bazie ZUS statusu bezrobotnego w momencie wyrejestrowywania w celu uzupełnienia danych CESAR, co pozwoli na lepszą weryfikację efektów prowadzonych przez PUP działań aktywizacyjnych. Dane ZUS powinny być również wykorzystywane do pomiaru efektywności zatrudnieniowej w realizowanych projektach, co wyeliminowałoby problemy związane z koniecznością dostarczania odpowiednich dokumentów poświadczających podjęcie pracy przez uczestników. Należy również wprowadzić systemu monitorowania wskaźników zatrudnienia uczestników wsparcia w dłuższym okresie od zakończenia aktywizacji, w oparciu o dane ZUS
- **Wprowadzenie możliwości realizacji przez PUP bardziej kompleksowego wsparcia dla osób młodych, zgodnego z zapotrzebowaniem zgłoszonym przez pracodawcę.** Pracodawcy mogliby ustalać z urzędami pracy zapotrzebowanie na specyficzne umiejętności lub kwalifikacje, a urzędy pracy odpowiednio przygotować osoby młode do stażu/zatrudnienia oferując im dodatkowe kursy lub szkolenia dostosowane do zapotrzebowania pracodawcy.
- **Poprawa komunikacji pomiędzy PUP a pracodawcami** poprzez systematyczne informowanie pracodawców o różnych formach wsparcia lub dostępnych środkach, np. w formie newsletterów, umożliwienie składania wniosków online oraz zredukowanie wymagań formalnych przy aplikowaniu o formy wsparcia.
- **Zwiększenie oferty szkoleń dostępnych w ramach PO WER.** W tym celu należy wydać interpretacje do wytycznych wskazujące, że szkoleniem walidowanym jest zarówno szkolenie kończące się zdobyciem kwalifikacji, jak i podnoszące kompetencje, co pozwoli wyeliminować niejednolite interpretacje IP w ww. zakresie.

Tabela 17. Wnioski i rekomendacje

Niniejsze zestawienie jest propozycją wykonawcy badania i nie przedstawia ostatecznego kształtu tabeli rekomendacji, jaka zostanie ostatecznie przyjęta do wdrażania.

Lp	Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Status rekomendacji
1	Koordynatorzy wskazują na rosnące problemy z rekrutacją i utrzymaniem uczestników, wynikające w dużej mierze z niskiej atrakcyjności finansowej wsparcia, w tym niskiego stypendium stażowego.	Zwiększenie kwoty stypendium stażowego dla uczestników w projektach PUP, analogiczne podniesienie kwoty stypendium w projektach konkursowych i OHP.	MRPiPS IZ IP Komenda Główna OHP	Zwiększenie kwoty stypendium stażowego przewidzianego w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> , oraz analogiczne podniesienie kwoty stypendium w projektach konkursowych i OHP.	31.12.2019	Strategiczna	Rynek pracy	
2		Weryfikacja możliwości prawnych umożliwienia pracodawcom przyznawania bonusów lub innych form dodatkowej gratyfikacji dla stażystów, zwiększających atrakcyjność finansową staży (PUP, OHP, konkursowe).	IZ MRPiPS	Weryfikacja odpowiednich przepisów prawnych.	30.03.2019	Operacyjna	Rynek pracy	
3	Podjęcie pracy dorywczej przez uczestników projektów aktywizacyjnych PUP powoduje utratę statusu osoby bezrobotnej i konieczność zakończenia udziału we wsparciu.	Wprowadzenie zmian prawnych, w wyniku których osoba podejmująca pracę dorywczą w trakcie udziału w aktywizacji PUP, osiągająca dochód poniżej określonego poziomu (np. 50% minimalnego wynagrodzenia), nie traciłaby prawa do udziału w realizowanym projekcie.	MRPiPS	Zmiana odpowiednich przepisów prawnych dająca możliwość podjęcia legalnej pracy dorywczej w trakcie udziału w projekcie aktywizacyjnym.	31.12.2019	Strategiczna	Rynek pracy	

4		Weryfikacja zasadności wprowadzenie zmian prawnych, w wyniku których osoba podejmująca pracę dorywczą, osiągającą dochód poniżej określonego poziomu (np. 50% minimalnego wynagrodzenia), nie traciłaby statusu osoby bezrobotnej w rozumieniu <i>Ustawy</i> .	MRPiPS	Przeprowadzenie pogłębionej analizy efektów wprowadzenia możliwości podejmowania niskodochodowej pracy dorywczej bez utraty statusu osoby bezrobotnej.	30.06.2019	Strategiczna	Rynek pracy	
5	Brak wsparcia finansowego w początkowym okresie udziału w projektach OHP i konkursowych utrudnia udział we wsparciu osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji finansowej. Obecny system refundacji kosztów dojazdu, które uczestnik musi najpierw sam pokryć, a potem czekać na zwrot środków, utrudnia udział we wsparciu osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji finansowej.	Należy rozważyć wprowadzenie stypendium aktywizacyjnego od pierwszego dnia udziału w projekcie OHP lub konkursowym, zastępującego inne formy wsparcia finansowego (stypendium, zwroty kosztów dojazdu itp.) przy czym jego wysokość mogłaby być niższa w okresie tzw. wsparcia miękkiego, a wyższa podczas kursów/szkoleń i staży.	IZ Komenda Główna OHP	Przeprowadzenie analizy zasadności wprowadzenia stypendium aktywizacyjnego od pierwszego dnia udziału w projektach OHP i konkursowych.	30.06.2019	Operacyjna	Rynek pracy	
6	Brak ubezpieczenia zdrowotnego NFZ dla uczestników projektów OHP i konkursowych lub niewystarczający zakres ubezpieczenia. Brak dostępu do publicznej opieki zdrowotnej był szczególnie dużą barierą	Zapewnienie uczestnikom projektów konkursowych i OHP ubezpieczenia NFZ.	IZ Komenda Główna OHP	Wprowadzenie powszechnego finansowania ubezpieczenia w NFZ w projektach OHP i konkursowych dla uczestników nieposiadających prawa do takiego ubezpieczenia z innych źródeł.	30.06.2019	Operacyjna	Rynek pracy	

	dla osób z niepełnosprawnościami, co jeszcze bardziej utrudniało rekrutację takich osób do projektu.			Alternatywnie, proponowane wprowadzenie stypendium aktywizacyjnego od pierwszego dnia uczestnictwa w projekcie mogłoby dawać prawo do ubezpieczenia NFZ.				
7	<p>Z wsparcia w projektach PUP formalnie wykluczone zostały osoby w wieku 18-24 lata zarejestrowane jako bezrobotne dłużej niż 4 miesiące.</p> <p>Nie odpowiada to celom projektu, gdyż formalnie pozbawia wsparcia osoby znajdujące się w relatywnie trudniejszej sytuacji na rynku pracy, dłużej poszukujących pracy, dla których skutki ekonomiczne i społeczne bezrobocia są większe. Jednocześnie rozwiązaniem jest wyrejestrowanie i ponowna rejestracja w PUP, co powoduje niepotrzebną biurokrację.</p>	Umożliwienie udziału w projektach PUP osobom w wieku 18-24 lata zarejestrowanym w PUP dłużej niż 4 miesiące.	IZ	Wprowadzenie odpowiednich zmian w dokumentacji PO WER umożliwiających udział w projektach PUP osobom w wieku 18-24 lata zarejestrowanym w PUP dłużej niż 4 miesiące.	30.03.2019	Operacyjna	Rynek pracy	
8	<p>Mała kompleksowość wsparcia w PUP.</p> <p>Brak praktyki łączenia kilku form wsparcia fakultatywnego w procesie aktywizacji danej osoby (np. szkolenia i stażu), co wynika z aktualnego sposobu liczenia efektywności zatrudnieniowej i kosztowej na poziomie formy wsparcia.</p>	<p>Zmiana sposobu liczenia efektywności zatrudnieniowej i kosztowej w PUP.</p> <p>Szersze wykorzystywanie wsparcia mieszanego (np. szkolenie + staż) w aktywizacji bezrobotnych w PUP.</p>	MRPiPS	Wprowadzenie zmian w sposobie liczenia wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej w PUP tak, by były one obliczane na poziomie uczestnika, a nie jak obecnie – na poziomie formy wsparcia.	31.12.2019	strategiczna	Rynek pracy	
9	Nierównomierny dostęp do wsparcia w ciągu roku w PUP.	Zapewnienie równomiernego dostępu do tzw. wsparcia	IZ IP	Rezygnacja z rozliczania w PUP projektów POWER w	31.12.2019	strategiczna	Rynek pracy	

	W późniejszych miesiącach roku uczestnicy otrzymują krótsze wsparcie lub nie otrzymują go wcale i czekają na uruchomienie środków w kolejnym roku.	kosztowego oferowanego przez PUP niezależnie od miesiąca rejestracji bezrobotnego w urzędzie pracy, tak by dostępność wsparcia była lepiej dostosowana do sezonowości rejestracji osób młodych (w tym absolwentów rejestrujących się w miesiącach jesiennych) oraz potrzeb pracodawców.	MRPiPS	<p>ujęciu rocznym w przypadku realizacji projektów 2-letnich.</p> <p>Równomierne rozkładanie środków FP przez PUP w ciągu roku, dostosowane do liczby bezrobotnych w poszczególnych miesiącach.</p> <p>Szersze stosowanie rezerw na finansowanie form aktywizacji na przełomie roku kalendarzowego (np. staży).</p>				
10	Mała elastyczność projektów w trakcie realizacji (PUP). Konieczność realizowania form wsparcia zapisanych w projekcie, niezależnie od indywidualnych potrzeb bezrobotnych w PUP.	Wprowadzenie większej elastyczności w doborze form wsparcia najlepiej dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników (PUP).	IZ IP	<p>Zwiększenie elastyczności przesuwania środków oraz wskaźników produktu między formami wsparcia ujętymi w budżecie projektu w zależności od zdiagnozowanych potrzeb uczestników.</p> <p>lub</p> <p>Wprowadzenie elastycznego planowania projektów w oparciu o średni koszt aktywizacji 1 uczestnika (koszt jednostkowy) oraz zakładaną efektywność zatrudnieniową, z pełną elastycznością wyboru liczby oraz rodzaju</p>	30.06.2019	Operacyjna	Rynek pracy	

				planowanych form wsparcia (spośród form przewidzianych w <i>Ustawie</i>).				
11	<p>Niewystarczająca indywidualizacja wsparcia wynikająca z podziału środków na formy wsparcia przed przeprowadzeniem indywidualnej diagnozy potrzeb uczestników. (konkursowe).</p> <p>Z góry ustalony odsetek osób mogących skorzystać z poszczególnych form wsparcia fakultatywnego w projektach OHP (w tym kursów na prawo jazdy, komputerowych, językowych itp.).</p>	Wprowadzenie większej elastyczności w doborze form wsparcia najlepiej dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników (konkursowe, OHP)	<p>IZ IP Komenda Główna OHP</p> <p>IZ IP</p>	<p>Zwiększenie elastyczności przesuwania środków między formami wsparcia ujętymi w budżecie projektu, w zależności od zdiagnozowanych potrzeb uczestników.</p> <p>Dopuszczenie planowania wsparcia w projektach na wyższym poziomie ogólności, np. bez wskazywania konkretnych tematów szkoleń czy rodzajów poradnictwa.</p> <p>lub</p> <p>Weryfikacja możliwości wprowadzenia elastycznego planowania projektów w oparciu o średni koszt aktywizacji 1 uczestnika oraz zakładaną efektywność zatrudnieniową, wraz z opisem koszyka różnych form wsparcia oraz zakładanym średnim kosztem fakultatywnych form wsparcia do wyboru dla każdego</p>	<p>30.06.2019</p> <p>30.06.2019</p>	<p>Operacyjna</p> <p>Operacyjna</p>	<p>Rynek pracy</p> <p>Rynek pracy</p>	

				uczestnika w zależności od zdiagnozowanych potrzeb. lub Zaprojektowanie w nowej perspektywie finansowej elastycznego planowania projektów w oparciu o średni koszt aktywizacji 1 uczestnika oraz zakładaną efektywność zatrudnieniową, z pełną elastycznością wyboru liczby oraz rodzaju planowanych form wsparcia dla każdego uczestnika w zależności od zdiagnozowanych potrzeb.	Przed perspektywą 2021-2027	Strategiczna	Rynek pracy	
12	<p>Niewystarczające dostosowanie tematyki szkoleń do indywidualnych potrzeb uczestników (konkursowe, OHP), m.in. przez realizację szkoleń grupowych, określanie tematyki szkoleń w części projektów jeszcze przed rekrutacją uczestników.</p> <p>Niewystarczająca jakość szkoleń, zróżnicowany poziom uczestników (konkursowe, OHP).</p> <p>Opóźnienia w realizacji projektów i rezygnacje uczestników z powodu przedłużającej się procedury zamówień</p>	Akceptacja i szersze stosowanie bonów szkoleniowych (konkursowe, OHP).	IP IZ Komenda Główna OHP	<p>Akceptacja stosowania bonów szkoleniowych w projektach konkursowych i OHP przez IP.</p> <p>Ujednoczenie interpretacji IP dotyczących spełniania zasady konkurencyjności przez bony szkoleniowe.</p> <p>Popularyzacja stosowania bonów szkoleniowych w projektach konkursowych i OHP.</p>	30.06.2019	Operacyjna	Rynek pracy	

	publicznych przy zamawianiu szkoleń (OHP).							
13	Koordynatorzy projektów OHP wskazywali, że dla niektórych uczestników okres realizacji projektu (ok. 10 miesięcy) jest zbyt długi i powoduje problemy z utrzymaniem uczestników w projekcie.	Należy rozważyć skrócenie czasu trwania projektów OHP oraz większą kondensację wsparcia.	Komenda Główna OHP	Skrócenie pierwszego etapu wsparcia (blok doradczy + szkolenia dodatkowe). Etap ten powinien opierać się na intensywnym doradztwie i pogłębionej diagnozie potrzeb, a konsultacje z psychologiem oraz dodatkowe szkolenia można rozłożyć na cały okres realizacji projektu, w ramach puli godzin do wykorzystania dla uczestników.	30.06.2019	Operacyjna	Rynek pracy	
14	Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej trafiają w dużej mierze do osób rejestrujących się w urzędzie pracy tylko w celu uzyskania dotacji, w tym do osób, które wcześniej dobrowolnie zrezygnowały z pracy, aby móc ubiegać się o dotację na własną działalność. Osoby te pozostają bez pracy w czasie oczekiwania na przyznanie dotacji, podczas gdy mogłyby w tym czasie pracować. Dodatkowo stają się rzeczywiście bezrobotne w przypadku nieotrzymania dotacji.	Zmodyfikowanie obecnych zasad przyznawania dotacji na założenie działalności gospodarczej w PUP w celu wyeliminowania rejestrowania się osób jako bezrobotne tylko w celu otrzymania dotacji.	MRPiPS	Zaostrzenie wymagań w PUP i ograniczenie tej formy wsparcia jedynie do osób, które wcześniej nie pracowały lub zostały zwolnione przez pracodawcę. lub Umożliwienie aplikowania o środki również osobom aktualnie pracującym, które dopiero w przypadku otrzymania dotacji założą własną firmę i zrezygnują z aktualnego zatrudnienia.	31.12.2019	strategiczna	Rynek pracy	
15	Bon na zasiedlenie trafia często do	Zmodyfikowanie aktualnych zasad	MRPiPS	Zmiana zapisów Ustawy:	31.12.2019	strategiczna	Rynek	

	<p>absolwentów, którzy w praktyce już studiowali i mieszkali w mieście, do którego formalnie się przenieśli lub do osób, które zatrudniały się u swojego wcześniejszego pracodawcy. Obecne zasady przyznawania bonu w tym obowiązku dostarczenia dokumentu potwierdzającego zatrudnienie w ciągu 30 dni od przyznania bonu sprawiają, że jest on bardzo ryzykowny dla osób, które nie mają jeszcze znajomego konkretnego pracodawcy poza miejscem zamieszkania, a które chciałyby przeprowadzić się do większego miasta i dopiero na miejscu szukać pracy.</p>	<p>przyznawania bonu na zasiedlenie, tak by ograniczyć możliwość nadużyć oraz lepiej dostosować go do potrzeb osób chcących szukać pracy poza miejscem zamieszkania.</p>		<p>zwiększenie min. do 3 miesięcy czasu na znalezienie pracy od momentu przyznania bonu, oraz wprowadzenie zakazu podjęcia pracy w ramach bonu na zasiedlenie u wcześniejszego pracodawcy.</p> <p>Dodatkowo, warto rozważyć wprowadzenie innych rozwiązań zwiększających mobilność, w tym np. zwrot kosztów dojazdu na rozmowy kwalifikacyjne poza miejscem zamieszkania.</p>			pracy	
16	<p>W projektach PUP nie ma możliwości wykorzystania niektórych form wsparcia pozytywnie ocenianych w projektach OHP i konkursowych, szczególnie istotnych w przypadku tzw. trudnych klientów.</p> <p>Dobrze oceniane formy wsparcia warto rozpowszechnić w projektach OHP i konkursowych.</p>	<p>Rozszerzenie form wsparcia dostępnych w ramach <i>Ustawy o formy rekomendowane przez uczestników i koordynatorów w ramach niniejszego badania.</i></p> <p>Popularyzacja dobrze ocenianych form wsparcia w projektach OHP i konkursowych.</p>	MRPiPS IP Komenda Główna OHP	<p>Rozszerzenie katalogu form wsparcia dostępnych w ramach <i>Ustawy</i>, m.in. przez wprowadzenie wsparcia psychologicznego (ukierunkowanego na pogłębioną diagnozę przyczyn braku motywacji do zmiany swojej sytuacji przez osobę bezrobotną, oraz pracę nad zwiększeniem takiej motywacji oraz usunięciem innych barier), coaching/mentoring czy bardzo pozytywnie oceniane w projektach OHP usługi stylisty.</p>	31.12.2019	strategiczna	Rynek pracy	

				<p>Rozważenie wprowadzenia zapisów w Ustawie umożliwiających finansowanie innych form wsparcia, niewymienionych bezpośrednio w Ustawie, np. do wysokości określonej kwoty.</p> <p>Popularyzacja dobrze ocenianych form wsparcia w projektach OHP i konkursowych.</p>				
17	<p>Brak możliwości lub długi czas weryfikacji w ZUS, czy uczestnicy projektów OHP i konkursowych faktycznie są osobami biernymi zawodowo.</p> <p>Ryzyko zakwestionowania przez IP kwalifikowalności wydatków na aktywizację osób, które złożyły niezgodne z prawdą oświadczenia o braku zatrudnienia i braku rejestracji w PUP.</p>	<p>Rozwiązanie problemu z weryfikacją, czy uczestnicy projektów OHP i konkursowych faktycznie są osobami biernymi zawodowo.</p>	MRPiPS IP	<p>Umożliwienie bezpośredniego dostępu koordynatorom projektów OHP do danych systemu ZUS w celu weryfikacji faktycznego statusu uczestnika na rynku pracy.</p> <p>Weryfikacja przez IP statusu uczestników projektów konkursowych na podstawie danych ZUS lub przyjęcie oświadczeń uczestników o ich sytuacji na rynku pracy jako obowiązujących niezależnie od faktycznej sytuacji uczestnika, tak by nie wprowadzać dodatkowych ryzyk dla podmiotów realizujących</p>	30.06.2019	Operacyjna	Rynek pracy	

				projekty konkursowe.				
18	Niedostateczne wykorzystanie możliwości, jakie dają dane administracyjne przy implementacji projektów. (1) Obecnie informacja z ZUS nie jest wystarczającym potwierdzeniem, że uczestnik pracuje, dającym podstawę do wliczenia go do wskaźnika, niezbędna jest umowa o pracę lub zaświadczenie od pracodawcy. Stanowi to dodatkowe utrudnienie biurokratyczne. (2) Przyczyna wyrejstrowania bezrobotnego nie jest weryfikowana w ZUS – źródło dużych braków danych w CESAR. (3) Wskaźniki zatrudnienia w dłuższym okresie dla poszczególnych form wsparcia nie są liczone automatycznie na danych ZUS.	Wprowadzenie automatycznej weryfikacji w ZUS statusu bezrobotnego w momencie wyrejstrowywania w celu uzupełnienia danych CESAR. Wykorzystywanie danych ZUS do weryfikacji spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej. Wprowadzenie systemu monitorowania wskaźników zatrudnienia uczestników wsparcia w dłuższym okresie w oparciu o dane ZUS.	MRPiPS IZ	Współpraca IZ z MRPiPS w celu zapewnienia szerszego wykorzystania danych ZUS w pomiarze efektywności wsparcia udzielanego w projektach PO WER.	30.06.2019	Operacyjna	Rynek pracy	
19	Pracodawcy są zadowoleni ze współpracy z PUP, ale współpraca ta ogranicza się do obsługi składanych przez nich wniosków i realizacji, przeważnie, staży. Brakuje bardziej kompleksowej współpracy, która dawałaby pracodawcom możliwość wpływania na przygotowanie – w formie dodatkowych kursów lub szkoleń - bezrobotnych kierowanych do nich w ramach stażu/różnych form zatrudnienia subsydiowanego.	Poprawa komunikacji pomiędzy PUP a pracodawcami. Rozszerzenie współpracy z pracodawcami m.in. poprzez wprowadzenie kompleksowego wsparcia dla młodych zamawianego przez pracodawców.	MRPiPS	Popularyzacja wśród PUP szerszego informowania pracodawców o dostępnych formach wsparcia np. w formie newsletterów, umożliwienie składania wniosków online oraz zredukowanie wymagań formalnych przy aplikowaniu o formy wsparcia Rozszerzenie oferty PUP dla pracodawców np. o możliwość sfinansowania szkolenia i	31.12.2019	strategiczna	Rynek pracy	

	Pracodawcy wskazują na brak regularnej informacji z PUP o dostępnych formach wsparcia.			stażu zgodnie z zapotrzebowaniem pracodawcy na pracowników z konkretnymi umiejętnościami/kwalifikacjami.				
20	Koordinatory projektów wskazywali na ograniczoną ofertę szkoleń, które kończą się uzyskaniem kwalifikacji potwierdzonych odpowiednim certyfikatem. Ograniczało to możliwość skorzystania z tej formy wsparcia szczególnie kobietom.	Zwiększenie oferty szkoleń dostępnych w ramach PO WER.	IZ	Wydanie interpretacji do wytycznych wskazujących, że szkoleniem walidowanym jest zarówno szkolenie kończące się zdobyciem kwalifikacji, jak i podnoszące kompetencje, co pozwoli wyeliminować niejednolite interpretacje IP w ww. zakresie	30.06.2019	Operacyjna	Rynek pracy	

Źródło: Opracowanie własne.

Załącznik A. Realizacja badania CATI uczestników wsparcia

Operatem losowania badania CATI uczestników wsparcia była baza SL przekazana przez MliR. Zawierała ona informacje o 224788 unikalnych uczestnikach wsparcia, z czego 223269 obserwacji miało prawidłowe numery telefonów umożliwiające realizację wywiadu. Baza zawierała uczestników projektów PO WER, którzy zakończyli udział w projekcie między styczniem 2016 roku a kwietniem 2018 roku. Wywiady zrealizowano w dniach 5-18.07.2018 roku.

Badanie zostało zrealizowane metodą warstwową. Warstwy wyróżniono ze względu na źródło finansowania, rodzaj instytucji, płeć i obszar miejski/wiejski. Liczebność poszczególnych warstw w próbie oraz w bazie posłużyła do utworzenia wag pierwotnych opisujących odwrotność prawdopodobieństwa trafienia do próby w każdej warstwie. W podziale na źródło finansowania (EFS/YEI) błąd maksymalny wyniósł od 3,2% dla YEI do 4,2% dla EFS.

Tabela A1. Błędy maksymalne w subpopulacjach

	Liczebność populacji	Liczebność próby	Błąd maksymalny
EFS	83013	552	4.2%
YEI	141775	938	3.2%

Źródło: Badanie CATI oraz operat.

Do zrealizowania badania w zakresie 1490 wywiadów wykorzystano 25055 rekordy z bazy operatu. Odsetek zrealizowanych wywiadów do działających numerów wyniósł 31%, co należy uznać za poziom zadawalający, zwłaszcza biorąc pod uwagę ograniczenia czasowe w realizacji badania.

W celu skorygowania reprezentatywności badania ze względu na braki odpowiedzi (ang. *non-response error*) oraz niedziałające numery telefonów w bazie (ang. *coverage error*) i skalibrowano wagi analityczne w taki sposób, żeby rozkłady brzegowe próby odpowiadały rozkładowi brzegowemu operatu (224788). Do obliczenia wag wzięto pod uwagę rozkłady brzegowe wyznaczone przez następujące zmienne: źródło finansowania (EFS, YEI), organizator wsparcia (PUP, OHP, projekty konkursowe), miejsce zamieszkania (miasto, wieś) i płeć. Do kalibracji wykorzystano algorytm Deville and Sarndal (1992), zgodnie z implementacją Creedy (2003) w wersji Pacifico (2010). Dzięki temu uzyskano pełną zgodność rozkładów brzegowych w próbie i w operacie, przy niewielkiej wariancji wag. Oznacza to, że po przeważeniu struktura próby odpowiada dokładnie strukturze populacji ze względu na wyróżnione cechy (źródło finansowania, instytucja, miejsce zamieszkania, płeć). Waga minimalna wyniosła 12,8 a maksymalna 336,6. Oznacza to, że jednostka w próbie reprezentuje między 13 a 337 jednostek w operacie.

Błędy wynikające z definicji oraz niezrozumienia pytań oraz rezygnację z wywiadu w trakcie badania zostały zminimalizowane przez wielokrotną analizę kwestionariusza i jego konsultację z przedstawicielami MIR. Badanie właściwe było poprzedzone badaniem pilotażowym na 7 uczestnikach wsparcia. Wywiady były słuchane na żywo przez 2 osoby, i na podstawie wprowadzono poprawki w sformułowaniu pytań i proponowanych odpowiedzi.

Tabela A2. Wykorzystanie bazy danych

	Liczba	%
Automatyczna sekretarka	2954	12%
Linia zajęta	2552	10%
Nie ma takiego numeru	1983	8%
Nieobecny w trakcie realizacji badania	10	0%
Niestandardowa sytuacja	20	0%
Nikt nie odbiera	11213	45%
Odmowa	1631	7%
Odmowa w trakcie trwania wywiadu	79	0%
Pomyłka/zły numer	106	0%
Prośba o kontakt w innym terminie	3017	12%
Wywiad skuteczny	1490	6%
Wykorzystane numery	25055	
Statystyki		
Odmowy/wywiady	115%	
Wywiady/wykorzystane numery	6%	
Wywiady/zrealizowane połączenia (bez 1,2, 3, 6, 9)	31%	

Źródło: Badanie CATI oraz operat.

Załącznik B. Realizacja badania CAWI koordynatorów wsparcia

Ankieta CAWI została wysłana do wszystkich koordynatorów wsparcia z instytucji realizujących projekty, dla których dostępne były poprawne adresy e-mail. Ogółem, zaproszenie do wypełnienia ankiety skierowano do 1269 osób, których dane uzyskano od MIR oraz OHP. Ankietę wypełniło łącznie 517 koordynatorów, a uzyskany response rate wyniósł średnio 41%, co należy uznać za wynik satysfakcjonujący.

Tabela B1. Podsumowanie realizacji ankiety CAWI

	Wysłane ankiety	Wypełnione ankiety	Wskaźnik odpowiedzi
PUP	516	285	55%
konkursowe	455	105	23%
OHP	298	127	43%
Ogółem	1269	517	41%

Źródło: opracowanie własne

Przeprowadzona ankieta CAWI pozwoliła na zebranie wiarygodnego materiału pierwotnego odnoszącego się przede wszystkim do kwestii związanych z realizacją projektów (w tym napotykanymi barier), oceną skuteczności wykorzystanych form wsparcia oraz formami współpracy między podmiotami realizującymi wsparcie. Podstawą przeprowadzonej ankiety był scenariusz ankiety konsultowany i zaakceptowany przez przedstawiciela MIR. Po zaprogramowaniu ankiety na platformie internetowej była ona wielokrotnie testowana w celu zapewnienia maksymalnej przejrzystości dla respondentów i wyeliminowania ewentualnych błędów.

Załącznik C. Realizacja badań jakościowych

Badania jakościowe przeprowadzono w okresie sierpień – listopad 2018 r. W ramach badań jakościowych zrealizowano:

- 4 zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami instytucji wdrażających projekty z I Osi Priorytetowej PO WER, tj. PUP, OHP oraz beneficjentów projektów konkursowych,
- 4 zogniskowane wywiady grupowe z uczestnikami projektów, tj. osób młodych, będących ostatecznymi odbiorcami wsparcia oferowanego w ramach Osi Priorytetowej I PO WER,
- 4 wywiady telefoniczne z przedstawicielami Wojewódzkich Urzędów Pracy,
- 16 pogłębionych wywiadów indywidualnych z pracodawcami, którzy oferowali osobom młodym staże i ewentualnie inne formy wsparcia,
- 1 warsztat ekspercki z przedstawicielami instytucji koordynujących i wdrażających interwencję w zakresie wsparcia osób młodych na rynku pracy.

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) zrealizowano w 4 wybranych miastach, z których 2 objęte były YEI (Olsztyn, Łódź) a 2 objęte wsparciem poza YEI (Warszawa, Katowice). W każdym z miast przeprowadzono jeden wywiad z instytucjami i jeden z uczestnikami projektów. Szczegółowe informacje dotyczące tej części ewaluacji przedstawione zostały w tabeli poniżej.

Tabela C1. Zogniskowane wywiady grupowe według dat, miast i badanej grupy

Badana populacja	Liczba FGI	struktura grupy	Lokalizacja	Data
Instytucje wdrażające oraz projektodawcy	1	• przedstawiciele WUP (tylko w Olsztynie)	Olsztyn	10.07.2018 r.
	1	• przedstawiciele PUP;	Warszawa	21.08.2018 r.
	1	• przedstawiciele OHP;	Łódź	31.08.2018 r.
	1	• przedstawiciele beneficjentów projektów konkursowych.	Katowice	17.09.2018 r.
Uczestnicy projektów	1	uczestnicy projektów PUP, którzy realizowali staże	Olsztyn	10.07.2018 r.
	1	uczestnicy projektów, którzy otrzymali dotację na założenie działalności gospodarczej	Warszawa	21.08.2018 r.
	1	uczestnicy projektów OHP	Łódź	31.08.2018 r.
	1	uczestnicy projektów konkursowych	Katowice	17.09.2018 r.

Źródło: Opracowanie własne.

Podstawą obu typów FGI były ramowe scenariusze wywiadów, dostosowane do specyfiki każdej z badanych grup i form wsparcia. Scenariusze te zostały skonsultowane z Zamawiającym. Moderatorami spotkań byli członkowie zespołu badawczego.

Wywiady zorganizowane zostały w miastach lub okolicach miast, z których pochodzili uczestnicy spotkań. Odbły się one w specjalnie do tego celu przygotowanych salach szkoleniowych zapewniających komfortowe

warunki do rozmowy. Wywiady, po uprzednim uzyskaniu zgody uczestników, były nagrywane na nośniku cyfrowym. Następnie sporządzono notatki ze spotkania. Wywiady trwały od ok. 1,5 – 2,5 godziny. Respondenci mieli zagwarantowaną pełną anonimowość: formułowane podczas wywiadów poglądy i opinie nie zostały powiązane z ich autorami. Rekrutacja do udziału w badaniu odbywała się poprzez kontakt telefoniczny i mailowy. Baza beneficjentów projektów konkursowych i uczestników projektów w ramach I Osi Priorytetowej PO WER zostały przesłane wykonawcy przez zamawiającego.

Indywidualne wywiady pogłębione z pracodawcami (IDI) zrealizowano z 16 pracodawcami w 4 miastach, w których realizowane były wywiady grupowe z instytucjami wdrażającymi projekty i ich uczestnikami w ramach II badania tematycznego. Byli to przedstawiciele przedsiębiorstw prywatnych i instytucji publicznych o różnym profilu działalności. Korzystali z następujących form wsparcia: staży, zatrudnienia subsydiowanego, prac interwencyjnych, refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. Współpracowali z powiatowymi urzędami pracy, Ochotniczymi Hufcami Pracy i beneficjentami projektów konkursowych. Szczegółowe informacje dotyczące grupy pracodawców, z którymi przeprowadzono wywiady znajdują się w poniższej tabeli.

Tabela C2. Indywidualne wywiady pogłębione z pracodawcami według dat, form wsparcia i instytucji z którą współpracowano

Lp.	Obszar działalności	Instytucja, z którą współpracowano	Forma wsparcia	Data
1.	Przedszkole	PUP	Staż	09.08.2018 r.
2.	Klinika weterynaryjna	PUP	Staż	09.08.2018 r.
3.	Urząd Marszałkowski	PUP	Staż	09.08.2018 r.
4.	Badania i szkolenia	PUP	Staż	09.08.2018 r.
5.	Ośrodek Pomocy Społecznej	PUP	Staż	24.10.2018 r.
6.	Architektura wnętrz	PUP	Staż	06.09.2018 r.
7.	Audyt i szkolenia	PUP	Staż	10.09.2018 r.
8.	Obsługa w zakresie prawa transportowego	PUP	Staż, wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy	14.09.2018 r.
9.	Produkcja konstrukcji stalowych	OHP	Staż	18.09.2018 r.
10.	Centrum rehabilitacyjne	PUP, beneficjent projektu konkursowego	Staż, wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy, zatrudnienie subsydiowane	14.09.2018 r.
11.	Sieć restauracji typu fast-food	PUP, OHP, beneficjent projektu konkursowego	Staż	19.09.2018 r.
12.	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	PUP	Staż	02.10.2018 r.
13.	Gastronomia (restauracja)	PUP	Staż, prace interwencyjne, wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy	02.10.2018 r.

14.	Medycyna estetyczna	PUP	Wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy	02.10.2018 r.
15.	Gazownictwo	PUP	Staż	02.10.2018 r.
16.	Agencja reklamowa	PUP	Staż	23.10.2018 r.

Źródło: Opracowanie własne.

Podstawą wywiadów były ustrukturyzowane scenariusze dopasowane do wiedzy i doświadczeń każdego z rozmówców, które wcześniej zostały skonsultowane z Zamawiającym. Znajdowały się w nich zestawienia zagadnień, które badacz miał za zadanie pogłębić podczas rozmowy. Wywiady przeprowadzone zostały przez członków zespołu badawczego. Rozmowy odbyły się w miejscu pracy respondentów. Po wyrażeniu zgody przez rozmówców, wywiady były nagrywane na nośniku cyfrowym. Następnie sporządzano notatki ze spotkania. Rozmowy trwały około 60 min. Respondenci mieli zagwarantowaną pełną anonimowość: formułowane podczas wywiadów poglądy i opinie nie zostały powiązane z ich autorami. Rekrutacja do udziału w badaniu odbyła się poprzez kontakt telefoniczny i mailowy. Informacje na temat pracodawców, którzy korzystali ze wsparcia w ramach I Osi Priorytetowej POWER zostały przesłane wykonawcy przez Powiatowe Urzędy Pracy i Ochotnicze Hufce Pracy.

Wywiady telefoniczne z przedstawicielami wojewódzkich urzędów pracy przeprowadzono z przedstawicielami województw: mazowieckiego, łódzkiego i śląskiego. Podstawą wywiadów były ustrukturyzowane scenariusze wykorzystane podczas FGI z przedstawicielami instytucji rynku pracy i beneficjentami projektów konkursowych. Wywiady przeprowadzono w październiku i listopadzie 2018 roku. Rozmowy trwały około 40 min. i sporządzono z nich notatki. Respondenci mieli zagwarantowaną pełną anonimowość: formułowane podczas wywiadów poglądy i opinie nie zostały powiązane z ich autorami. Rekrutacja do udziału w badaniu odbyła się poprzez kontakt telefoniczny.

Warsztat ekspercki z przedstawicielami instytucji koordynujących i wdrażających interwencję w zakresie wsparcia osób młodych na rynku pracy został przeprowadzony w dniu 22 listopada 2018 r. Celem warsztatu była konsultacja wniosków i rekomendacji z II raportu tematycznego, szczególnie w zakresie efektywności i skuteczności poszczególnych form wsparcia osób młodych na rynku pracy oraz optymalizacji systemu wdrażania interwencji. W Warsztacie wzięło udział 11 osób – przedstawiciele Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Komendy Głównej OHP, Urzędu Pracy m.st. Warszawy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. W trakcie spotkania zaprezentowano wstępne wyniki badania ewaluacyjnego, które były podstawą do moderowanej dyskusji na temat wniosków i rekomendacji dla interwencji wdrażanej w przyszłości.



www.ibs.org.pl