



OCENA WPŁYWU
INTERWENCJI ZE ŚRODKÓW
EFS W RAMACH RPO WK-P
2014-2020 NA ZATRUDNIENIE

RAPORT KOŃCOWY 2022

1

Założenia badania

2

Metodologia

3

Formy wsparcia a
potrzeby uczestników

4

Trafność i skuteczność
form wsparcia na rynku
pracy

5

Wpływ interwencji na
kompetencje
pracowników

6

Outplacement a poprawa
sytuacji uczestników

7

Potrzeby i oczekiwania
przedsiębiorców i
pracodawców

8

Wpływ pandemii
koronawirusa na realizację
projektów w obszarze
rynku pracy

9

Wpływ projektów na
zatrudnienie
Charakterystyka utworzonych
miejsc pracy przez beneficjentów

10

Wnioski i rekomendacje
Potrzeby i oczekiwania pracowników
i pracodawców względem
perspektywy finansowej 2021 - 2027

PLAN PREZENTACJI

ZAŁOŻENIA BADANIA

Badanie zostało zrealizowane w okresie od sierpnia 2021 r. do kwietnia 2022 r., zaś dane na których bazowano są aktualne na dzień 30.09.2021 r.

Zakres działań i poddziałań obejmował 3 Osie Priorytetowe (OP8, OP9, OP10), łącznie 2 działania i 22 poddziałania RPO WK-P.

Celem badania ewaluacyjnego była ocena wpływu działań podjętych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach RPO WK-P 2014-2020 na zatrudnienie.

W szczególności badanie skupiało się na:

- ocenie skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób pracujących w ramach RPO WK-P 2014-2020;
- ocenie wpływu działań RPO WK-P 2014-2020 na tworzenie nowych i utrzymanie istniejących miejsc pracy w województwie kujawsko-pomorskim;
- zidentyfikowaniu potrzeb i oczekiwań pracowników i pracodawców w przyszłej perspektywie finansowej w zakresie tworzenia i utrzymania istniejących miejsc pracy ze środków EFS +.

METODOLOGIA

Przyjęte podejście obejmowało wielość metod badawczych począwszy od analizy danych zastanych, do metod ilościowych oraz jakościowych.

CATI WSPOMAGANE CAWI

z uczestnikami projektów – **2988 ankiet**

CAWI WSPOMAGANE CATI

z beneficjentami działań/poddziałów objętych badaniem (8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.3, 8.4.1, 8.4.2, 8.4.3, 8.5.1, 8.5.2, 8.6.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.3.2, 9.4.1) – **356 ankiet**

z ostatecznymi odbiorcami, którzy otrzymali dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej (w ramach takich działań i poddziałów jak 8.1, 8.2.2, 8.3, 8.5.2) – **359 ankiet**

z pracodawcami działającymi w województwie kujawsko-pomorskim – **387 ankiet**

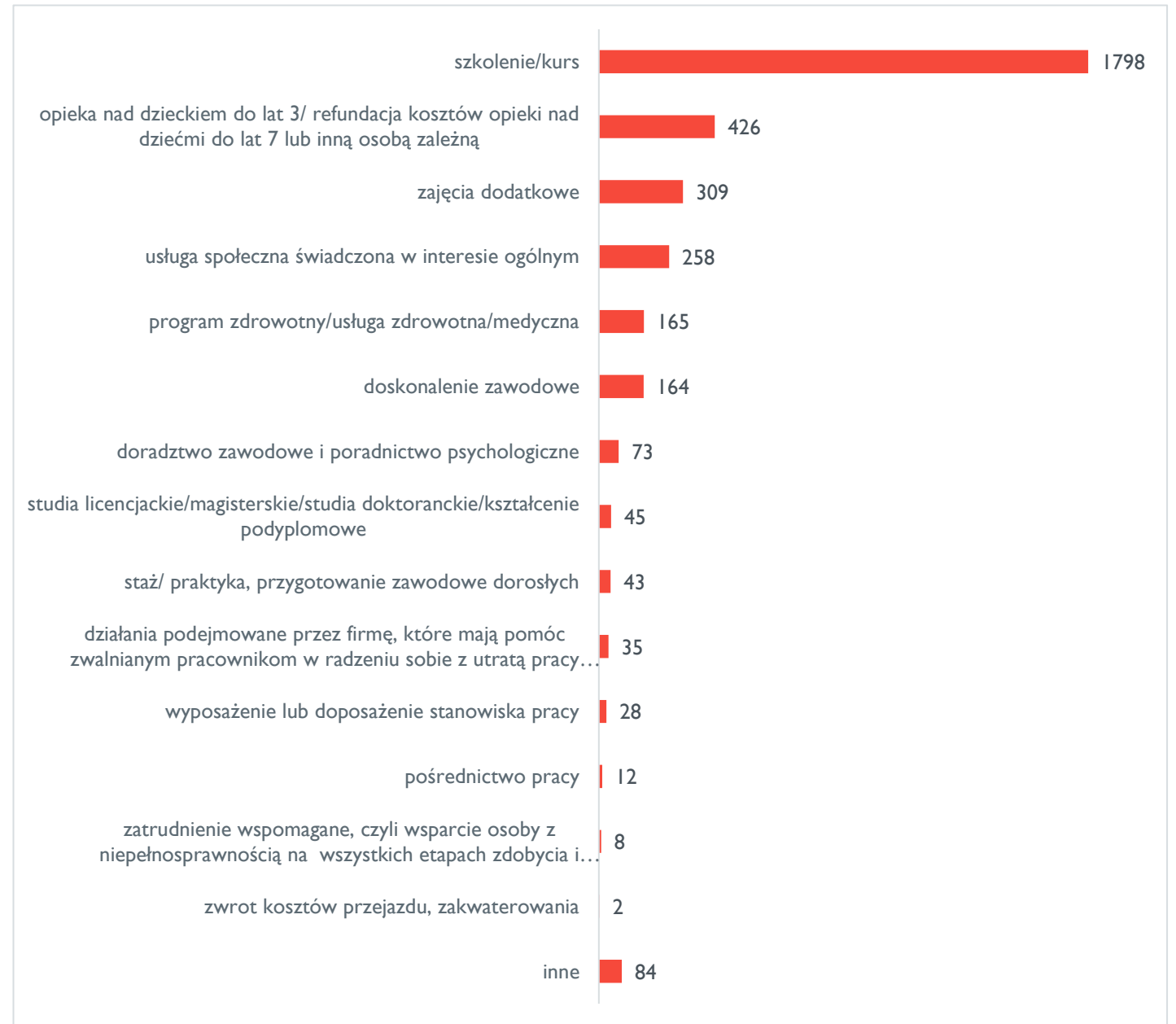
TDI

przedstawiciele IZ,
Instytucji Pośredniczącej:
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w
Toruniu,
Ekspertci z obszaru rynku pracy
– łącznie we wszystkich grupach
zrealizowano **10 wywiadów**

przedstawiciele beneficjentów –
15 wywiadów

kooperanci współpracujący z
beneficjentami i odbiorcami
dotacji - **6 wywiadów**

Wykres 1. Formy wsparcia, w jakich wzięli udział uczestnicy projektów (liczba wskazań)



FORMY WSPARCIA A POTRZEBY UCZESTNIKÓW

Jednym z elementów oceny wsparcia w ramach RPO WK-P była odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu poszczególne, zastosowane formy wsparcia zaspokajają potrzeby uczestników projektów. Aby odpowiedzieć na to pytanie, konieczne było wskazanie, w jakich formach wsparcia brali oni udział.

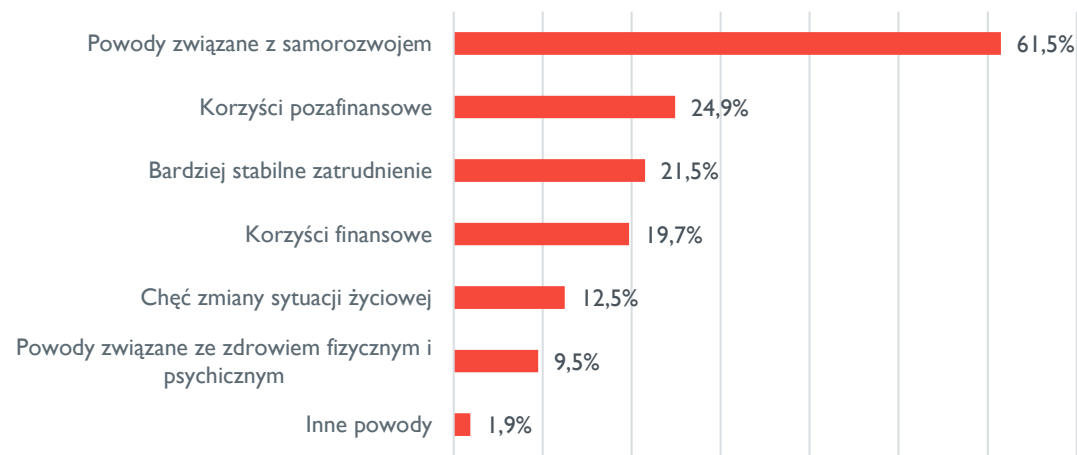
Największa grupa respondentów uczestniczyła w szkoleniach/kursach (60,2%), następnie – w działaniach związanych z opieką nad dziećmi (14,3%), a 5,5% skorzystało z programu zdrowotnego lub usługi medycznej.

FORMY WSPARCIA A POTRZEBY UCZESTNIKÓW

Sytuacja zawodowa uczestników projektów:

Zdecydowana większość badanych, przed udziałem w projekcie, pracowała na umowę o pracę na czas nieokreślony (78%), dużo mniej – na czas określony (16,6%). Większość respondentów była raczej zadowolona z osiąganego wynagrodzenia, średnia ocena wyniosła 7,69 (na skali od 1 do 10). Można zatem stwierdzić, że sytuacja uczestników projektów na rynku pracy – przynajmniej według ich samooceny – była najczęściej raczej dobra.

Wykres 2. Deklarowane powody wzięcia udziału w projektach.



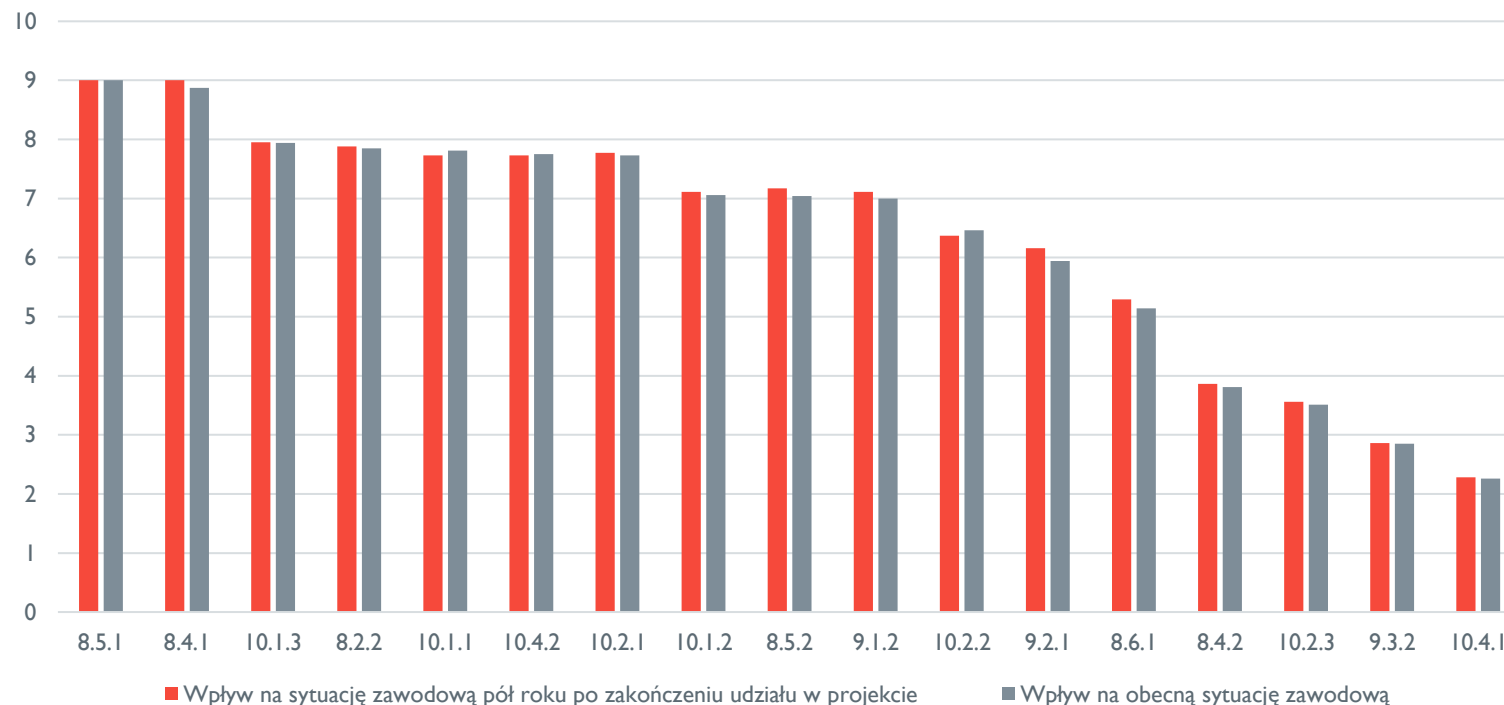
Źródło: Badanie CATI - uczestnicy projektów, N= 2988.

Stosunkowo wysoka ocena otrzymywanego wynagrodzenia może sugerować, że motywacją do uczestnictwa w projektach nie była w pierwszej kolejności chęć zwiększenia dochodów. Największa grupa badanych wzięła udział w projektach ze względu na chęć samorozwoju, następnie – chęć uzyskania korzyści pozafinansowych (wiedza, umiejętności, więcej czasu dla siebie lub rodziny itp.), a także bardziej stabilnego zatrudnienia.

TRAFNOŚĆ I SKUTECZNOŚĆ FORM WSPARCIA NA RYNKU PRACY

Największy korzystny wpływ na sytuację na rynku pracy wskazywali uczestnicy działań bezpośrednio zwiększających kompetencje/kwalifikacje w odniesieniu do potrzeb rynku pracy (8.5.1, 8.2.2, 10.4.2) oraz umożliwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego poprzez bezpośrednie wsparcie dla osób opiekujących się dziećmi (8.4.1, 10.1.1).

Wykres 3. Ocena wpływu udziału w projekcie na sytuację zawodową uczestników projektów.



Źródło: Badanie CATI – uczestnicy projektów, N=2988

Najsilniejszy korzystny wpływ interwencji, na sytuację na rynku pracy miały trzy rodzaje form wsparcia:

- formy umożliwiające zdobycie kwalifikacji i kompetencji zgodnych ze ścieżką kariery zawodowej, praktycznych, dopasowanych do potrzeb rynku pracy i możliwych do wykorzystania w życiu zawodowym w krótkim okresie (studia/kształcenie podyplomowe, staże, praktyki, przygotowanie zawodowe dorosłych, doskonalenie zawodowe);
- bezpośrednie formy wsparcia zatrudnienia (zatrudnienie wspomagane);
- działania związane z opieką nad dziećmi (przede wszystkim voucher na opiekę).

WPŁYW INTERWENCJI NA KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW



Badana interwencja miała znaczący wpływ na kompetencje pracowników, co potwierdzają następujące dane:

- 68% badanych skorzystało ze szkoleń oraz kursów dotyczących umiejętności zawodowych i specjalistycznych
- 20% badanych skorzystało ze szkoleń i kursów dotyczących języków obcych
- 5% badanych skorzystało ze szkoleń i kursów dotyczących umiejętności osobistych, społecznych, radzenia sobie ze stresem.

OUTPLACEMENT A POPRAWA SYTUACJI UCZESTNIKÓW



Uczestnicy projektów outplacementowych dość wysoko oceniają ich wpływ na poprawę własnej sytuacji.

Średnia całościowa ocena wpływu projektu na życie zawodowe wyniosła 7,14 (w skali od 1 do 10) w odniesieniu do sytuacji 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie i 7,01 w odniesieniu do obecnej sytuacji.

Prawie wszyscy (99,6%) uczestnicy projektów outplacementowych uważają, że działania w projekcie były dostosowane do ich potrzeb, a 91,8% twierdzi, że efekty udziału w projektach są dla nich nadal widoczne.

42,3% badanych uczestników projektów outplacementowych zmieniło pracę lub stanowisko w ciągu 6 miesięcy po zakończeniu projektu, a niemal 77% z nich wskazało, że wpływ projektu na tę zmianę był bardzo duży (8-10 w skali od 1 do 10).

- 94,7% tej grupy ma dziś większą satysfakcję z pracy,
- 93,7% większe możliwości rozwoju zawodowego,
- 89,5% badanych wskazało, że w wyniku zmiany wzrosły ich zarobki.

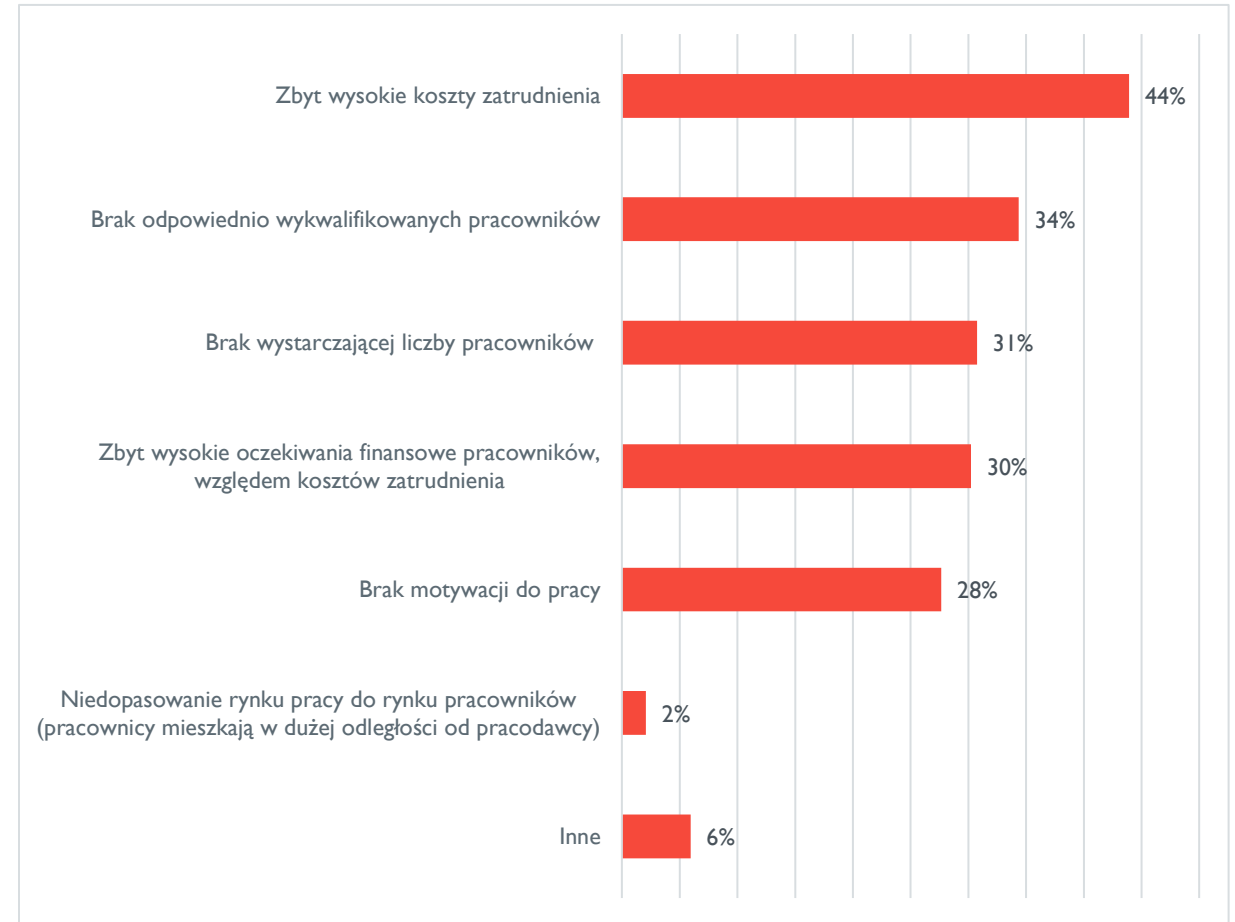
Formą wsparcia, mającą według respondentów uczestniczących w projektach outplacementowych największy wpływ na sytuację zawodową były staże – oceniło je tak 100% uczestniczących – oraz szkolenia (98,9%). Nieco mniej osób wskazało na doradztwo zawodowe i poradnictwo psychologiczne (78,9% wszystkich, którzy skorzystali z tego działania).

POTRZEBY I OCZEKIWANIA PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW

Przedsiębiorcy zapytani o najważniejsze problemy, wskazali, że są to przede wszystkim:

- wysokie koszty zatrudnienia
- brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników
- brak wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników (co potwierdza zdiagnozowany wcześniej problem deficytów na rynku pracowników).

Wykres 4. Najważniejsze problemy wskazywane przez badanych pracodawców.



Źródło: Badanie CATI - przedsiębiorcy, N=387.

POTRZEBY I OCZEKIWANIA PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW

Pracodawców zapytano o to, jakiego rodzaju wsparcie środkami publicznymi sprawdziłoby się w ich przedsiębiorstwach w kontekście przygotowania pracownika do wykonywania zawodu.

Najważniejsze potrzeby w tej grupie wiążą się z poczuciem niedofinansowania przedsiębiorstw, zarówno jeśli chodzi o ich bieżącą działalność, jak i potrzeby inwestycyjne, dlatego jako najważniejsze potrzeby wskazano wsparcie pomostowe oraz wyposażenie/doposażenie stanowisk pracy.

Z punktu widzenia pracodawców potrzeba działań, które pozwolą na szybkie przygotowanie pracownika do pracy na konkretnym stanowisku, najlepiej w połączeniu ze sfinansowaniem wyposażenia tego stanowiska.



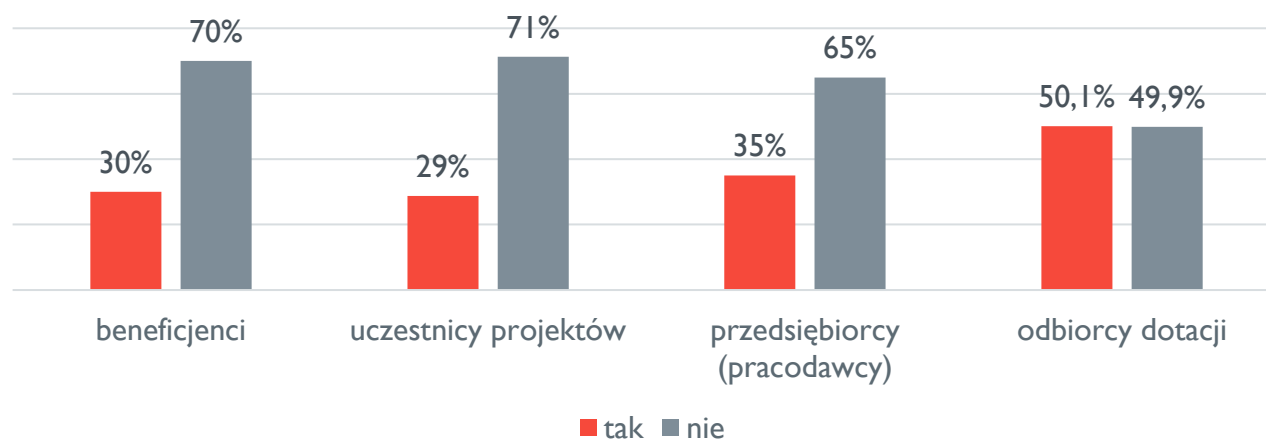


WPŁYW PANDEMII KORONAWIRUSA NA REALIZACJĘ PROJEKTÓW W OBSZARZE RYNKU PRACY

Realizacja projektów w ramach OP 8, OP 9, OP 10 w obszarze rynku pracy, częściowo zachodziła w szczególnych okolicznościach. Czynnikiem, który miał wpływ na proces wdrażania projektów, była pandemia COVID-19. Miała ona negatywny wpływ na możliwość realizacji projektów.

Badaniu poddano kwestie, na ile czynnik ten miał wpływ na zatrudnienie, a pytano o to zarówno pracowników (uczestników projektów, odbiorców dotacji) jak i pracodawców (beneficjentów, przedsiębiorców).

Wykres 5. Wpływ pandemii koronawirusa na obszar zatrudnienia wśród badanych grup.



Źródło: badanie własne CAWI – Beneficjenci, N=356; CATI – uczestnicy projektów, N= 2988; CATI – przedsiębiorcy, N= 387, CATI – odbiorcy dotacji, N= 359.

Analizując poszczególne grupy poddane badaniu ilościowemu, najczęściej negatywne skutki pandemii Covid – 19 w obszarze zatrudnienia, odczuwalne były dla odbiorców dotacji (50,1% odpowiedzi potwierdzających.), następnie dla przedsiębiorców z terenu województwa kujawsko – pomorskiego (35% twierdzących odpowiedzi), w przypadku beneficjentów oraz uczestników projektów wpływ ten widoczny był w przypadku ok. 30% badanych.

WPŁYW PANDEMII KORONAWIRUSA NA REALIZACJĘ PROJEKTÓW W OBSZARZE RYNKU PRACY

Wpływ pandemii koronawirusa na sytuację uczestników projektów był zróżnicowany. Najbardziej widoczny był on w przypadku odbiorców dotacji, blisko połowa badanych musiała zmierzyć się z obniżeniem wynagrodzenia. Warto jednak zauważyć, iż najbardziej dotkliwy efekt, jaki mógł się pojawić, czyli utrata pracy, czy też konieczność zamknięcia działalności był widoczny, ale oscylował w okolicach 10%. Podobnie jeśli mówimy o przedsiębiorcach, w większości udało im się zachować miejsca pracy, a wpływ pandemii na ten obszar ponownie zauważalny był w przypadku około 10% badanych przedsiębiorców – pracodawców oraz beneficjentów projektów.

WPŁYW PROJEKTÓW NA ZATRUDNIENIE

W ramach otrzymanego wsparcia, beneficjenci oraz odbiorcy dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (w ramach działań lub poddziałań 8.1, 8.2.2, 8.3 i 8.5.2) utworzyli miejsca pracy, z tego 16% odbiorców dotacji i 63% beneficjentów projektów objętych badaniem.

16% badanych odbiorców dotacji zadeklarowało, iż zatrudniło pracowników, a 83% osób nie zdecydowało się na dodatkowe zatrudnienie. Łącznie zatrudniono 112 osób. Najczęściej była to jedna osoba (68% badanych zatrudniło właśnie taką liczbę pracowników).

63% badanych utrzymała zatrudnienie na tym samym poziomie, od momentu utworzenia działalności, do czasu w którym realizowane było badanie (koniec 2021 r.). Co znamienne 18% badanych zwiększyło zatrudnienie (dodatkowo zatrudniono 43 osoby), a blisko 1/5 badanych zdecydowała się na zmniejszenie zatrudnienia (łącznie badani wskazali na 13 osób, które zwolniono w czasie funkcjonowania działalności).

Na pytanie o to, czy realizacja projektu przyczyniła się do utworzenia nowych miejsc pracy, 63% badanych beneficjentów odpowiedziało twierdząco, a 37% badanych beneficjentów nie odczuło takiego skutku.

CHARAKTERYSTYKA UTWORZONYCH MIEJSC PRACY PRZEZ BENEFICJENTÓW:

- 60% utworzonych miejsc pracy zajmowały kobiety, a 40% zajmowali mężczyźni
- 72% pracowników zatrudniono na pełen wymiar czasu pracy, 18% na mniej niż pełen wymiar czasu pracy, a 10% na nienormowany czas pracy.
- W przypadku 81% utworzonych, w wyniku realizacji projektów, miejsc pracy zawarto umowy o pracę, a w przypadku 19% była to inna forma umowy

Wykształcenie zatrudnionych pracowników:

- 4% niższe niż podstawowe
- 16% podstawowe lub gimnazjalne
- 48% ponadpodstawowe lub ponadgimnazjalne
- 15% policealne
- 17% wyższe

- 83% beneficjentów objętych badaniem utrzymała utworzone miejsca pracy.



Beneficjenci:

Wskazania na poszczególne formy wsparcia, które sprawdziłyby się w przedsiębiorstwie w kontekście przygotowania pracownika do wykonywania zawód, były zróżnicowane pod względem PI, w ramach, którego projekty realizowali poszczególni beneficjenci. Nie mniej jednak, można wskazać, iż ogółem beneficjenci najczęściej wymieniali:

- szkolenia/kursy/ doradztwo/studia dla pracowników - 56,2%;
- wsparcie pomostowe, czyli bezzwrotna pomoc finansowa, która pokrywa obowiązkowe opłaty związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa - 43,5%;
- staż/ praktyka, przygotowanie zawodowe dorosłych - 41,0%;
- doskonalenie zawodowe - 40,4%;
- wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy - 40,4%.

Pracodawcy:

Badani przedsiębiorcy byli najczęściej zdania, iż najbardziej pożądaną formą byłoby:

- wsparcie pomostowe, czyli bezzwrotna pomoc finansowa, która pokrywa obowiązkowe opłaty związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (59% badanych).
- wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy – 45% badanych.
- szkolenia, kursy, doradztwo, studia dla pracowników wskazało 44% badanych przedsiębiorców.

Warto jeszcze wymienić takie formy jak: doskonalenie zawodowe (27% badanych, staż/ praktyka, przygotowanie zawodowe dorosłych (26% badanych), bon zatrudnieniowy (21% badanych). Pozostałe formy wsparcia wskazało mniej niż 10% badanych.

POTRZEBY I OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW WZGLĘDEM PERSPEKTYWY FINANSOWEJ 2021 - 2027

Różnicą jaką można zauważyć, porównując wyniki badań pomiędzy beneficjentami oraz przedsiębiorcami, jest fakt, iż badani pracodawcy wskazują na inne formy wsparcia, jakie ich zdaniem sprawdziłyby się w przedsiębiorstwie w kontekście przygotowania pracownika do wykonywania zawodu, niż beneficjenci.

WNIOSKI I REKOMENDACJE – CZĘŚĆ I

Wniosek	Rekomendacja
<p>Najczęściej wskazywaną formą podwyższania kwalifikacji były szkolenia kompetencyjne, podnoszące umiejętności, kompetencje, jednak bez certyfikacji (potwierdzany był jedynie udział w szkoleniu) (73,4% wskazań). Rzadziej były to szkolenia kwalifikacyjne (tj. takie, w których formalny wynik/zaliczenie egzaminu były potwierdzane certyfikatem lub dyplomem zatwierdzanym przez certyfikowaną instytucję i wskazującym na kwalifikacje do wykonywania zawodu. Uczestnictwo w takich szkoleniach wskazało jedynie 30,1% badanych w podgrupie uczestniczącej w kształceniu zawodowym i specjalistycznym.</p>	<p>Kontynuacja i wzmocnienie wsparcia w obszarze podwyższania kwalifikacji, w szczególności tych, które kończą się walidacją lub certyfikacją.</p>
<p>Zjawisko starzenia się społeczeństwa narasta, a w związku z nim rosną obszary bierności zawodowej (osoby starsze odchodzą na emeryturę, mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia po zwolnieniu). Osoby 50+ spotykają się z dyskryminacją i negatywnymi stereotypami na rynku pracy.</p>	<p>W ramach wsparcia dla osób pracujących jak i niepracujących w kolejnej perspektywie programowania, priorytetowe traktowanie osób w grupie 50+.</p>

WNIOSKI I REKOMENDACJE – CZĘŚĆ II

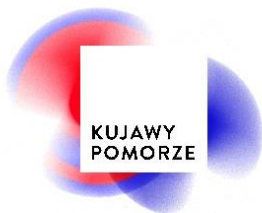
Wniosek	Rekomendacja
<p>Zjawisko starzenia się społeczeństwa narasta, a w związku z nim rosną obszary bierności zawodowej (osoby starsze odchodzą na emeryturę, mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia po zwolnieniu). Osoby 50+ spotykają się z dyskryminacją i negatywnymi stereotypami na rynku pracy.</p>	<p>Realizacja działań promujących i uświadamiających potrzebę profilaktyki zdrowotnej dla pracowników</p>
<p>Kwestie związane ze spójnością społeczną i solidarnością międzypokoleniową należą także w „Strategii Przyspieszenia 2030+” do kluczowych kierunków rozwoju społecznego i pozostają nadal istotne w dobie polaryzacji politycznej i narastającego starzenia się społeczeństwa.</p>	<p>Zwiększenie znaczenia projektów łączących działania aktywizacji zawodowej i społecznej.</p>

WNIOSKI I REKOMENDACJE – CZĘŚĆ III

Wniosek	Rekomendacja
<p>Region z emigracyjnego staje się imigracyjno-emigracyjnym (napływ dużej liczby imigrantów, po 24.02.2022 zwłaszcza uchodźców z Ukrainy).</p>	<p>Przeznaczenie specjalnego wsparcia na projekty wspierające imigrantów, priorytetowe potraktowanie tej grupy.</p>
<p>Wciąż widoczne są skutki pandemii Covid-19, obecna sytuacja gospodarcza spowodowana konfliktem na Ukrainie powodować będzie konieczność wspierania pracowników na rynku pracy (w poszukiwaniu zatrudnienia, zwiększania jakości obecnego zatrudnienia, ochrona przed negatywnymi skutkami kryzysu gospodarczego, np. zwolnieniami, obniżkami płac) .</p>	<p>Należy promować wsparcie w zakresie elastycznych form zatrudniania, jak również samozatrudnienia.</p>

Zamawiający:

Urząd Marszałkowski Województwa
Kujawsko-Pomorskiego



Badanie finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu województwa kujawsko-pomorskiego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020

Wykonawca:

Openfield sp. z o. o. (Lider Konsorcjum)
ul. Ozimska 4/7
45-057 Opole
Instytut Badawczy IPC sp. z o. o.
EDBAD Pracownia doradczo-badawcza Maciej Mroczek

DZIĘKUJĘ ZA
UWAGĘ!

Openfield