

RAPORT KOŃCOWY

Ocena wsparcia EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020
w zakresie kształcenia osób dorosłych





**Województwo
Kujawsko-Pomorskie**

Zamawiający:

Województwo Kujawsko-Pomorskie
Pl. Teatralny 2
87-100 Toruń



Wykonawca:

ECORYS Polska Sp. z o.o.
ul. Solec 38 lok. 105
00-394 Warszawa
e-mail: ecorys@ecorys.pl

Warszawa, październik 2022

Spis treści

Wykaz skrótów	5
Streszczenie	6
Summary	13
1. Wprowadzenie	21
2. Koncepcja oraz metodologia badania	22
Analiza danych zastanych	22
Indywidualne wywiady pogłębione i diady	23
Badanie ilościowe (CAWI/CATI) z beneficjentami RPO WK-P 2014-2020	23
Badanie ilościowe (CAWI/CATI) z uczestnikami projektów RPO WK-P 2014-2020	24
Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)	25
Panel ekspertów	26
Warsztat ewaluacyjny z adresatami rekomendacji	27
3. Ocena wsparcia EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych	28
3.1 Rodzaje wsparcia i charakterystyka osób uczestniczących w kształceniu	28
Rodzaje wsparcia	29
Charakterystyka uczestników w podziale na wiek, płeć, miejsce zamieszkania oraz status na rynku pracy	31
Charakterystyka uczestników w podziale na działania/poddziałania	33
3.2 Trafność interwencji w zakresie kształcenia osób dorosłych	34
Adekwatność wsparcia	34
Wpływ pandemii Covid-19 na realizację projektów	68
Ocena realizacji zasad horyzontalnych w projektach	77
3.3 Skuteczność, użyteczność i jakość wsparcia w kontekście sytuacji osób dorosłych uczestniczących w kształceniu	81
Wpływ interwencji na sytuację osób uczestniczących w kształceniu	81
Wpływ interwencji na zachowania migracyjne	104
Nieplanowane skutki interwencji	107
Determinanty skuteczności wsparcia	116
Ocena wsparcia przez pracodawców	121
4 Wnioski na przyszłą perspektywę finansową 2021-2027	131
5 Rekomendacje	141

Zestawienie wniosków i rekomendacji	141
Aneksy 160	
Tabela zawierająca syntetyczne odpowiedzi na pytania badawcze.....	160
Spis tabel.....	174
Bibliografia.....	175
Narzędzia badawcze	180
Scenariusze wywiadów	180
Kwestionariusze do badania CAWI/CATI.....	206

Wykaz skrótów

BDL – Bank Danych Lokalnych

CATI – Computer Assisted Telephone Interview (wywiad telefoniczny)

CAWI – Computer Assisted Web interview (wywiad internetowy)

DEGURBA – degree of urbanization (stopień urbanizacji)

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EUR – euro

EUROSTAT – Urząd statystyczny Unii Europejskiej z siedzibą w Luksemburgu

FEKp/ FEKP 2021-2027 – Fundusze Europejskie dla Kujawsko-Pomorskiego

FGI – Focus Group Interview

GUS – Główny Urząd Statystyczny

ICT – Information and communication technologies (Technologie informacyjno-telekomunikacyjne – TIK)

IDI – Individual In-depth Interview (indywidualny wywiad pogłębiony)

IP – Instytucja Pośrednicząca RPO WK-P 2014-2020

IZ – Instytucja Zarządzająca RPO WK-P 2014-2020

KM – Komitet Monitorujący RPO WK-P 2014-2020

MŚP – Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

OP – Oś Priorytetowa

PKD – Polska Klasyfikacja Działalności

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

RIS – Regionalne Inteligentne Specjalizacje

RPO WK-P 2014-2020 – Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020

SL2014 – Centralny system teleinformatyczny CST

SOPZ – Szczegółowy opis przedmiotu zamówienia

SzOOP – Szczegółowy opis osi priorytetowych

TARR – Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

UE – Unia Europejska

WoD – Wniosek o dofinansowanie

WoP – Wniosek o płatność

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

Streszczenie

Badanie ewaluacyjne „Ocena wsparcia EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych” (obejmujące wybrane działania i poddziałania Osi priorytetowej 8 „Aktywni na rynku pracy” oraz Osi priorytetowej 10 „Innowacyjna edukacja”) zostało przeprowadzone przez firmę Ecorys Polska w okresie lipiec-wrzesień 2022 roku. W badaniu zastosowano techniki ilościowe (CAWI/CATI), jakościowe (IDI, FGI, panel, warsztat) oraz przeprowadzono analizę danych zastanych (m.in. danych z Centralnego Systemu Teleinformatycznego SL 2014 aktualnych na dz. 1.06.2022 roku).

Wsparcie zaprojektowane i realizowane w ramach RPO WK-P 2014-2020 (w zakresie objętym ewaluacją) w zakresie kształcenia osób dorosłych jest adekwatne do potrzeb określonych w dokumentach strategicznych województwa. „Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2030 – Plan modernizacji 2030+” (oraz wcześniejsza „Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2020 – Plan modernizacji 2020+”) wskazuje na kluczowe wyzwania związane z niskim poziomem wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, aktywności społecznej oraz przedsiębiorczości mieszkańców, niższą aktywnością gospodarczą osób fizycznych oraz koniecznością rozwijania kompetencji cyfrowych (korzystania z TIK), a także z ryzykiem wykluczenia (zwłaszcza osób starszych, osób z niepełnosprawnościami) – w tym cyfrowego – oraz negatywnymi konsekwencjami pandemii, które znajdują odpowiedź w ramach ewaluowanych interwencji OP 8 Aktywni na rynku pracy i OP 10 Innowacyjna edukacja. Potrzeby zdiagnozowane w „Regionalnym Planie Kształcenia przez całe życie dla województwa Kujawsko-Pomorskiego 2017+” są adekwatne wobec wsparcia w ramach OP 10. Potrzebą, która mogłaby być w większym stopniu uwzględniona w ramach interwencji w zakresie edukacji dorosłych, jest podnoszeniu kompetencji i kwalifikacji na potrzeby regionalnej gospodarki (w tym inteligentnych specjalizacji województwa).

Charakterystyka społeczno-demograficzna bezrobotnych, biernych zawodowo i pracujących uczestników projektów jest zbliżona do struktury tych osób w regionie, co świadczy o właściwym doborze wsparcia do grup docelowych. Udało się w szczególności odpowiedzieć na potrzeby osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy¹. Dzięki

¹ Tj. kobiet, osób z niepełnosprawnością, osób o niskich kwalifikacjach, osób długotrwale bezrobotnych, osób w wieku powyżej 50 lat.

zastosowaniu odpowiednich kryteriów wyboru projektów i zasad naborów uniknięto tzw. efektu creamingu². Rekomendujemy, aby w latach 2021-2027 monitorować strukturę osób bezrobotnych uczestniczących w projektach i podejmować środki zaradcze, jeśli jakaś grupa, należąca do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy jest niedostatecznie reprezentowana w ramach interwencji. Niemniej jednak, wyniki badania wskazują, że w dalszym ciągu konieczne jest zwiększanie wysiłków w celu zaangażowania osób pracujących w wieku powyżej 50 lat do projektów. Wobec tego, rekomendujemy skierowanie działań promocyjnych w kolejnej perspektywie finansowej do osób pracujących, w wieku powyżej 50 lat w celu zwiększenia ich udziału w interwencji z obszaru kształcenia osób dorosłych. Jednocześnie zalecamy, aby przeprowadzić w regionie działania promocyjne, skierowane również do pracodawców, służące pokazaniu korzyści z zatrudniania i kształcenia pracowników 50+.

Beneficjenci we właściwy sposób realizują zasady horyzontalne m.in. poprzez dobór odpowiednich kryteriów rekrutacyjnych do projektów, ograniczanie zużycia zasobów, czy też zagwarantowanie wszystkim osobom - bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną – sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia na jednakowych zasadach oraz zastosowanie mechanizmów wpływających na właściwą realizację zasady równości szans płci.

W latach 2013-2021 region z typu emigracyjnego stał się imigracyjno-emigracyjnym, co jest pozytywnym trendem. Pomimo, iż wciąż wielu mieszkańców wyjeżdża zarówno za granicę, jak i do innych regionów kraju, skala opuszczania województwa przez uczestników projektów jest niewielka. Większość osób uczestniczących w projektach z obszaru kształcenia osób dorosłych nadal mieszka w województwie i nigdy nie planowało emigrować. Wśród osób, które planowały emigrację 40,2% wskazało, że udział w szkoleniu/kursie, lub inne późniejsze związane z nim korzyści, np. zawodowe, przyczyniły się do tego, że pozostały w województwie kujawsko-pomorskim. Należy zaznaczyć, że wsparcie miało większy wpływ na decyzję o pozostaniu w regionie wśród osób powyżej 33 roku życia niż osób dopiero

² Zjawisko creamingu w odniesieniu do projektów, w których uczestniczą osoby bezrobotne, polega na udzielaniu wsparcia osobom, które podjęłyby pracę bez wsparcia EFS.

wchodzących na rynek pracy. Można zatem powiedzieć, że wsparcie z zakresu kształcenia osób dorosłych miało pozytywny wpływ na migracje w regionie, jednak w większym stopniu dotyczy to osób potencjalnie mających za sobą pierwsze doświadczenia na rynku pracy.

Nieplanowane negatywne efekty wsparcia niemal nie występowały (zdaniem 97% uczestników udział w projekcie nie wiązał się z żadnymi negatywnymi skutkami), a pozytywne efekty są różnorodne, często mają długofalowy charakter i dotyczą dużej liczby badanych uczestników projektów. Ich zdaniem wartością dodaną udziału w projektach było to, że szkolenie było ciekawe (69%), udział w projekcie dawał satysfakcję (64%) i umożliwił spędzenie czasu z ludźmi o wspólnych zainteresowaniach (33%) oraz poznanie nowych osób (20%). Beneficjenci dostrzegają pozytywne efekty w postaci wyższych niż zakładane wartości wskaźników, skutecznej aktywizacji zawodowej, dobrych kontaktów z uczestnikami projektów oraz większego zainteresowania osób pracujących szkoleniami i kursami, a także korzyści dla lokalnego rynku pracy oraz dla uczestników (zmiana mentalności, wyższa samoocena i poczucie własnej wartości oraz gotowość do podjęcia zatrudnienia oraz korzystanie z nowych umiejętności także w sytuacjach poza pracą). Pozytywnymi efektami realizacji projektów, na które wskazywali przedstawiciele IZ i IP, są także trwałość partnerstw oraz większa motywacja dorosłych do uczenia się. Również pracodawcy dostrzegają dodatkowe pozytywne efekty wsparcia, z którego skorzystali ich pracownicy – m.in. ułatwienie powrotu do pracy stacjonarnej po czasie pracy zdalnej, poprawę relacji oraz komunikacji w zespole, brak lub mniejszą rotację pracowników oraz możliwość prowadzenia wewnętrznej rekrutacji.

W opinii pracodawców trafność dostępnej oferty szkoleniowej jest bardzo zróżnicowana ze względu na branże i zawody. W szczególności za mało, w stosunku do potrzeb pracodawców, jest ofert szkolenia w zawodach związanych z przemysłem, zwłaszcza w zawodach robotniczych.

Wśród rodzajów wsparcia, jakie obejmuje badanie, znajdują się: doradztwo, doskonalenie zawodowe, pośrednictwo pracy, program outplacementowy³, przygotowanie osób

³ Programy outplacementowe to programy wsparcia w poszukiwaniu nowej pracy dla pracowników zwalnianych lub przewidzianych do zwolnienia. Wsparcie w zakresie przygotowania i realizacji programów typu outplacement obejmuje w szczególności: 1. doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem

dorostych, staże/praktyki, studia/ kształcenie podyplomowe, szkolenie/ kurs, usługa rozwojowa realizowana poprzez BUR oraz wsparcie z wykorzystania TIK. Doradztwo jest rodzajem wsparcia, które oferowane było w największej liczbie poddziałań objętych badaniem (7 spośród 8). Drugim najpopularniejszym rodzajem są szkolenia zawodowe, specjalistyczne kursy, które dostępne były w ramach 6 poddziałań. Jeśli chodzi o liczbę osób uczestniczących w poszczególnych rodzajach wsparcia, zdecydowanie przeważały cztery z nich: doradztwo, pośrednictwo pracy, szkolenia/ kursy oraz staże/ praktyki.

Uczestnicy projektów byli zróżnicowani pod względem wielu cech. Średni wiek wśród uczestników to 40,6 lat. Wśród uczestników nieznacznie przeważały kobiety (53,2%), a największy odsetek z nich mieszkał na obszarach wiejskich. Jeśli chodzi o wykształcenie uczestników projektów, największy odsetek z nich posiadał wykształcenie ponadgimnazjalne (52,3%), następnie wyższe (22%), a najmniejszy odsetek niższe niż podstawowe (0,2%). Ponad połowa uczestników w chwili przystąpienia do projektu była osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi w powiatowych urzędach pracy (50,3%).

Wpływ pandemii COVID-19 na realizację projektów w działaniach i poddziałaniach objętych badaniem był w większej części negatywny. Utrudnienia związane z wysoką zachorowalnością na COVID-19, ograniczeniami w przemieszczaniu się i gromadzeniu, trudności w funkcjonowaniu urzędów sprawiły, że w projektach występowały znaczne opóźnienia. Nieprzewidziane potrzeby związane z pandemią spowodowały przesunięcia w alokacji środków, które dotyczyło głównie działanie 8.1 - alokacja tam znacznie się zwiększyła w związku z tzw. wsparciem covidowym. Znacznym wyzwaniem w realizacji projektów była zdalna forma realizacji, która w niektórych przypadkach stała się niezbędna. Dzięki umożliwieniu zdalnej formy, działania mogły się odbywać, a sama realizacja projektów w takiej formie przyczyniła się do rozpowszechnienia jej wśród grup, które prawdopodobnie wcześniej z niej nie korzystały. Można to uznać za częściowo pozytywny wpływ pandemii na realizację projektów, w kontekście zdobywania doświadczeń.

Indywidualnego Planu Działania jako obowiązkowy element wsparcia, 2. poradnictwo psychologiczne, 3. pośrednictwo pracy, 4. szkolenia, kursy, 5. studia podyplomowe, 6. staże, 7. subsydiowane zatrudnienie, 8. sfinansowanie kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia lub dodatek relokacyjny na pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia, 9. wsparcie w formie bezzwrotnych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej udzielane jako stawka jednostkowa, które może być uzupełnione o wsparcie pomostowe w postaci pomocy finansowej.

Kryteria wyboru projektów stosowane w konkursach dotyczących kształcenia osób dorosłych uwzględniają aktualne potrzeby regionu. Instytucje organizujące konkursy stosują kryteria szczegółowe (dostępu oraz premiujące), które pozwalają ukierunkować wsparcie tak, aby zapewniały udział przedstawicieli grup najbardziej potrzebujących. Są to przede wszystkim zapisy mówiące o minimalnym udziale osób z niepełnosprawnościami lub powyżej 50 roku życia. Inne kryteria pozwalają skierować wsparcie na obszary najbardziej potrzebujące (np. powiaty o najwyższym poziomie bezrobocia lub miasta średniej wielkości tracące funkcje społeczno-gospodarcze) lub przynajmniej zapewnić równomierne rozlokowanie projektów w regionie, co pozwala uniknąć koncentracji wsparcia w największych miastach.

Dla 89% zbadanych uczestników upłynęło już więcej niż pół roku od zakończenia udziału w projektach, co pozwalało na analizę stabilności zatrudnienia w dłuższym okresie. W tej podgrupie, wśród osób wspartych jako niepracujący, 47% nie pracowało po zakończeniu uczestnictwa w projekcie, 20% znalazło stabilne zatrudnienie (tj. mieli pracę zarówno po pół roku od zakończenia uczestnictwa, jak i w okresie badania oraz byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę lub w innych trwałych formach), a 33% miało niestabilne zatrudnienie, np. tylko przez część czasu w okresie od pół roku po projekcie do czasu badania. Wśród wspartych jako pracujący nie pracowało 6%, stabilne zatrudnienie⁴ miało 65% (głównie ci, którzy utrzymali tę samą pracę – 60%), a niestabilne – 29%. Opinie uczestników szkoleń i kursów nt. wpływu zdobytej wiedzy i kompetencji na znalezienie pracy, były silnie zróżnicowane. Wśród wspartych jako niepracujący (i niekorzystających z dotacji na założenie działalności gospodarczej) wpływ zdobytych kompetencji był statystycznie istotnie silniejszy w przypadku kobiet niż mężczyzn, osób gorzej wykształconych, niż lepiej wykształconych, starszych niż młodszych uczestników oraz w przypadku osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (osoby z niepełnosprawnościami, dotknięte bezdomnością lub migranci i przedstawiciele mniejszości narodowych / etnicznych). Natomiast w przypadku uczestniczących w projektach jako pracujący, zdobyta wiedza i umiejętności miały większe znaczenie dla zmiany pracy w przypadku osób o niższych kwalifikacjach. Ponadto, w przypadku wspartych jako niepracujący, którzy znaleźli pracę po projektach, stwierdzono częstsze wykorzystywanie nabytych kompetencji przez uczestników starszych i pochodzących

⁴ Na potrzeby badania za posiadających stabilne zatrudnienie uznano pracujących zarówno w szóstym miesiącu od zakończenia uczestnictwa w projekcie, jak i w okresie badania, i zarazem mających umowę o pracę lub inną umowę określoną przez nich jako pracę „na stałe” lub prowadzących działalność gospodarczą.

z mniejszych miejscowości. Z kolei uczestnicy, którzy po zakończeniu wsparcia założyli działalność gospodarczą, byli zdania, że bardzo im w tym pomogła wiedza i umiejętności zdobyte na szkoleniach i kursach. Zwróciły na ten fakt przede wszystkim osoby mieszkające w mniejszych miejscowościach. Wsparcie jest więc szczególnie pomocne dla osób, które z różnych przyczyn społeczno-demograficznych mają większe trudności w znalezieniu zatrudnienia.

Wśród uczestników, którzy po zakończeniu wsparcia mieli pracę, 16% wspartych jako niepracujący (i mających pracę w przeszłości) i 22% wspartych jako pracujący poprawiło swoją pozycję zawodową do czasu realizacji badania (tj. wzrosły ich zarobki lub awansowali lub zaczęli wykonywać zadania bardziej odpowiedzialne / bardziej złożone). Taki trwały rezultat projektów wystąpił szczególnie u osób, które znalazły pracę a wcześniej zostały wsparte jako znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Najwięcej uczestników rozwijało swoje kompetencje zawodowe (56% wspartych jako niepracujący i 49% wspartych jako pracujący), mniej osób uczyło się języków obcych (14% i 37%), w tym prawie wyłącznie angielskiego, a kluczowe kompetencje cyfrowe rozwijało 19% i 5%. Wpływ wsparcia na rozwój kompetencji cyfrowych był oceniany przeważająco pozytywnie, natomiast oceny wpływu na rozwój kompetencji językowych były silnie zróżnicowane. W szczególności starsi uczestnicy mniej się nauczyli na kursach i szkoleniach językowych. Najprawdopodobniej tempo lub metody kształcenia nie były wystarczająco dopasowane do ich potrzeb i możliwości, jako że jeżeli uwzględnić oceny prowadzenia zajęć (jasności tłumaczenia materiału) to zróżnicowanie skuteczności ze względu na wiek nie występuje. Według deklaracji uczestników, od czasu przystąpienia do projektu do czasu badania, ponad połowa z nich (58% wspartych jako niepracujący i 53% wspartych jako pracujący) zwiększyła swoje kompetencje językowe o co najmniej 1 poziom (np. z A1 na co najmniej A2, itp.), i oceniali oni, że znacząco przyczyniło się do tego ich uczestnictwo w projektach. Z kolei szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych były dla uczestników przydatne, ale jednocześnie w większym stopniu, niż w przypadku kompetencji językowych, rozwijali oni swoje umiejętności korzystania z komputera i innych narzędzi cyfrowych poza szkoleniami.

Kursy i szkolenia były istotnie bardziej skuteczne, jeżeli były prowadzone aktywnymi metodami uczenia się, a w szczególności jeżeli uczestnicy przygotowywali własne projekty i prace, np. prezentacje, teksty i inne, oraz jeżeli zajęcia były ciekawie prowadzone. W przypadku osób objętych wsparciem jako pracujący oceny skuteczności były też wyższe u osób bardziej zmotywowanych, w tym uczestnicy szkoleń informatycznych bardziej skorzystali jeżeli odrabiali prace domowe, a osoby, które wzięły udział w szkoleniach i kursach dlatego, że chciały awansować lub założyć działalność gospodarczą, istotnie częściej poprawiły swoją pozycję zawodową dzięki kształceniu. Natomiast objęci wsparciem jako niepracujący skorzystali z kursów i szkoleń w podobnym stopniu niezależnie od przyczyn, dla których zgłosili się do projektu. Analizy wykazały także, że jeżeli kształceniu towarzyszyło doradztwo, to zdobyta wiedza i umiejętności były bardziej pomocne w znalezieniu pracy i w rozwoju kariery zawodowej. Można więc sądzić, że doradztwo edukacyjno-zawodowe pozwala zapewnić lepszą adekwatność kształcenia, a dzięki temu i lepszą skuteczność.

Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniach jakościowych, uznali szkolenia, w których wzięli udział ich pracownicy i czasem też oni sami, za bardzo użyteczne. Dostrzegali wiele konkretnych korzyści zarówno ze szkoleń w określonych zawodach (np. poszerzenie oferty firmy, przygotowanie pracowników do obsługi nowych maszyn, przyciągnięcie nowych klientów) jak i ze szkoleń dotyczących kompetencji psychospołecznych i budowania zespołu, zarządzania firmą czy promocji w mediach społecznościowych.

W opinii beneficjentów i uczestników projektów, większość typów wsparcia realizowanych w latach 2014-2020 powinna być kontynuowana w przyszłej perspektywie finansowej. Wśród beneficjentów bardziej istotne jest kompleksowe wspieranie zakładania działalności gospodarczej łączącej dotację z usługami szkoleniowymi i doradczymi. W przypadku uczestników liczy się przede wszystkim wiedza i kompetencje, które uzyskają w związku z udziałem w projekcie, stąd preferowane są wszelkiego rodzaju kursy, szkolenia, w tym kursy językowe. Ważne jest również wsparcie umożliwiające wykorzystanie nabytych kompetencji w praktycznej pracy, stąd pozytywnie ocenia się możliwość skorzystania z dofinansowanych staży. Warto zaznaczyć, że dla uczestników z jednej strony istotne jest formalne potwierdzenie nabycia kwalifikacji lub podniesienia twardych kompetencji, zaś z drugiej – podnoszenie kompetencji miękkich, których również brakuje na rynku pracy.

Projekt FEdKP na lata 2021-2027 zakłada szeroki wachlarz możliwych typów wsparcia, co zapewnia wysoki stopień elastyczności na etapie wdrażania. Jest to oceniane pozytywnie, gdyż będzie umożliwiało ukierunkowanie rodzajów wsparcia i uwzględnienie aktualnych potrzeb regionu w tym zakresie.

Wnioski z przeprowadzonego badania sformułowane w treści niniejszego Raportu posłużyły wypracowaniu rekomendacji, które zostały zamieszczone w tabeli w ostatnim rozdziale. Rekomendacje dotyczą nowej perspektywy finansowej, w związku z czym - mając na uwadze możliwie największą ich użyteczność - uwzględniają zapisy projektu FEdKP 2021-2027, w szczególności planowany zakres i formy wsparcia.

Summary

The study "Evaluation of ESF support under ROP WK-P 2014-2020 for adult education" (covering selected measures and sub-measures of Priority Axis 8 "Active on the labor market" and Priority Axis 10 "Innovative education") was conducted by Ecorys Poland in the period of July-September 2022. The following research methods were used in the study: quantitative techniques (CAWI/CATI), qualitative techniques (IDI, FGI, panel, workshop), and desk research (including data from the Central Information and Communication System SL 2014 current as of 1.06.2022).

The support designed and implemented within the ROP WK-P 2014-2020 (within the scope of the evaluation) in the field of adult education is adequate to the needs identified in the strategic documents of the Voivodeship. "Strategy for the Development of the Kuyavian-Pomeranian Voivodeship to 2030 - Plan for Modernization 2030+" (and the earlier "Strategy for the Development of the Kuyavian-Pomeranian Voivodeship to 2020 - Plan for Modernization 2020+") indicates key challenges related to the low level of education, professional qualifications, social activity and entrepreneurship, lower economic activity of individuals and the need to develop digital competencies (use of ICT), as well as the risk of exclusion (especially the elderly, people with disabilities) - including digital exclusion - and the negative consequences of pandemics, which are answered by the evaluated interventions PA 8 Active on the labor market and PA 10 Innovative education. The needs diagnosed in the "Regional Plan for Lifelong Learning for the Kuyavian-Pomeranian Voivodeship 2017+" are relevant to the support under PA 10. Raising competencies and

qualifications for the needs of the regional economy (including smart specializations of the voivodeship) remains a need that could be addressed to a greater extent under the adult education interventions.

The socio-demographic characteristics of the unemployed, economically inactive and working participants of the projects are similar to the structure of these people in the region, which demonstrates the appropriate selection of support to the target groups. In particular, it has been possible to respond to the needs of people in the most difficult situation on the labor market⁵. Thanks to the use of appropriate project selection criteria and rules of recruitment, the so-called "creaming"⁶ was avoided. We recommend that in 2021-2027 the structure of unemployed participating in projects should be monitored and remedial measures taken if any group, belonging to the disadvantaged in the labor market, is underrepresented in the intervention. Nevertheless, the results of the survey indicate that it is still necessary to increase efforts to involve working people over 50 in projects. In view of this, we recommend targeting promotional activities in the next financial perspective to working people, aged over 50, in order to increase their participation in interventions from the field of adult education. At the same time, we recommend that promotional activities, also aimed at employers, be carried out in the region to demonstrate the benefits of hiring and educating employees 50+.

Beneficiaries properly implement horizontal principles by, among other things, selecting appropriate recruitment criteria for projects, limiting the use of resources, or guaranteeing everyone - regardless of gender, age, disability, race or ethnicity, religion or belief, sexual orientation - fair, full participation in all areas of life on an equal basis, and using mechanisms that affect the proper implementation of the principle of gender equality.

Between 2013 and 2021, the region went from being an emigration type to an immigration-emigration type, which is a positive trend. Although there are still many residents leaving both abroad and to other regions of the country, the level of project participants leaving the province is low. The majority of people participating in projects in the field of adult

⁵ I.e., women, people with disabilities, low-skilled people, long-term unemployed, people over 50.

⁶ The phenomenon of creaming in relation to projects involving unemployed people involves providing support to people who would have taken up work without EFS support.

education still live in the province and have never planned to emigrate. Among those who planned to emigrate, 40.2% indicated that participation in the training/course, or other subsequent benefits associated with it, such as professional ones, contributed to remaining in the Kuyavian-Pomeranian Voivodeship. It should be noted that the support had a greater impact on the decision to stay in the region among those over 33 than among those just entering the labor market. Therefore, it can be said that adult education support has had a positive impact on migration in the region, but more so among those who potentially have their first experience in the labor market.

Unplanned negative effects of the support were almost non-existent (according to 97% of participants, participation in the project was not associated with any negative effects), and the positive effects are diverse, often have a long-term character and affect a large number of surveyed project participants. In their opinion, the added value of participation in the projects was that the training was interesting (69%), participation in the project gave satisfaction (64%), and it enabled them to spend time with people with common interests (33%) and meet new people (20%). Beneficiaries perceive positive effects in the form of higher-than-expected values of indicators, effective vocational activation, good relations with project participants and greater interest of working people in training and courses, as well as benefits for the local labor market and for participants (change in mentality, higher self-esteem and readiness to take up employment and use new skills also in non-work situations). Positive effects of project implementation, pointed out by MA and IB representatives, are also the sustainability of partnerships and greater motivation of adults to learn. Employers also perceive additional positive effects of the support which their employees have benefited from - including facilitation of return to stationary work after time spent working remotely, improvement of relationships and communication in the team, no or lower turnover of employees and the possibility of internal recruitment.

According to employers, the relevance of the available training offer varies greatly industry and occupation. In particular, there are too few, in relation to the needs of employers, training offers in occupations related to industry, especially in blue-collar jobs.

Among the types of support covered by the study are counseling, in-service training, job placement, outplacement program⁷, adult preparation, internships/apprenticeships, studies/postgraduate education, training/course, development service provided through BUR (Baza Usług Rozwojowych – Database of Development Services), and support using ICT. Counseling is the type of support that was offered in the largest number of submeasures covered by the survey (7 out of 8). The second most popular type is vocational training, specialized courses, which were available under 6 submeasures. In terms of the number of people participating in each type of support, four were by far the most prevalent: counseling, job placement, training/courses, and internships/apprenticeships.

Project participants were diverse in many characteristics. The average age among participants was 40.6 years. Women slightly outnumbered men among the participants (53.2%), and the largest percentage of them lived in rural areas. As for the education of project participants, the largest percentage of them had a high school education (52.3%), followed by higher education (22%), and the smallest percentage lower than elementary education (0.2%). More than half of the participants at the time of joining the project were unemployed registered in district labor offices (50.3%).

The impact of the COVID-19 pandemic on project implementation in the measures and submeasures covered by the study was, for the most part, negative. Difficulties related to the high incidence of COVID-19, movement and gathering restrictions, and difficulties in the operation of offices meant that there were significant delays in projects. Unforeseen needs related to the pandemic caused shifts in the allocation of funds, which mainly affected measure 8.1 - the allocation there increased significantly due to the so-called covid support. A significant challenge in the implementation of projects was the remote implementation, which in some cases became necessary. By enabling the remote form, activities were able to take place, and the very implementation of projects in this form contributed to its diffusion

⁷ Outplacement programs are support programs in the search for a new job for employees who have been laid off or are scheduled for layoff. Support for the preparation and implementation of outplacement programs includes, in particular: 1. vocational counseling combined with the preparation of an Individual Action Plan as an obligatory element of support, 2. psychological counseling, 3. job placement, 4. training, courses, 5. postgraduate studies, 6. internships, 7. subsidized employment, 8. financing the cost of travel to the place of employment or relocation allowance to cover the cost of housing associated with taking up employment, 9. support in the form of non-refundable grants for starting a business provided as a unit rate, which may be supplemented by bridge support in the form of financial assistance.

among groups that probably had not used it before. This can be considered a partially positive impact of the pandemic on project implementation, in terms of gaining experience.

The project selection criteria used in competitions for adult education take into account the current needs of the region. Institutions organizing competitions use specific criteria (access and bonus), which allow to direct support to ensure participation of representatives of groups most in need. These are, first of all, stipulations on the minimum participation of people with disabilities or over 50. Other criteria make it possible to direct support to the areas most in need (e.g., counties with the highest level of unemployment or medium-sized cities losing socio-economic functions) or at least to ensure even distribution of projects in the region, thus avoiding the concentration of support in the largest cities.

For 89% of the participants surveyed, more than six months had already elapsed since the end of participation in the projects, making it possible to analyze the stability of employment over a longer period. In this subgroup, among those supported as not working, 47% were not working after the end of project participation, 20% had stable employment (i.e., they had jobs both six months after the end of participation and during the survey period, and were employed under employment contracts or in other permanent forms), and 33% had unstable employment, e.g., only part of the time between six months after the project and the time of the survey. Among those supported as working, 6% were not working, 65% had stable employment⁸ (mainly those who kept the same job - 60%), and 29% had unstable employment. Opinions of training and course participants on the impact of the acquired knowledge and competencies on finding a job, varied strongly. Among those supported as non-working (and not benefiting from subsidies for setting up a business), the impact of acquired competencies was statistically significantly stronger for women than for men, for less-educated than for better-educated, for older than for younger participants, and for the most disadvantaged in the labor market (people with disabilities, those affected by homelessness or migrants and representatives of national/ethnic minorities).

⁸ For the purposes of the study, those working both in the sixth month after the end of participation in the project and during the survey period, and at the same time having a contract of employment or another contract they defined as a "permanent" job or being self-employed, were considered to have stable employment.

Whereas, for those participating in the projects as employed, the knowledge and skills acquired were more important for job changes for those with lower skills. Moreover, in the case of those supported as non-working who found a job after the projects, it turned out that older participants and those from smaller towns were more likely to use the acquired skills. On the other hand, participants who set up a business after the end of the support were of the opinion that the knowledge and skills acquired during the trainings and courses helped them a lot. This fact was pointed out primarily by those living in smaller towns. Thus, the support is particularly helpful for people who, for various socio-demographic reasons, have more difficulty in finding employment.

Among participants who had a job after the end of support, 16% supported as non-working (and who had a job in the past) and 22% supported as working had improved their professional position by the time of the survey (i.e., their earnings had increased or they had been promoted or had begun to perform more responsible/more complex tasks). Such a lasting result of the projects occurred especially for those who found a job and were previously supported as the most disadvantaged in the labor market.

Most participants developed their professional competencies (56% supported as non-working and 49% supported as working), fewer learned foreign languages (14% and 37%), including almost exclusively English, and key digital competencies were developed by 19% and 5%. The impact of support on the development of digital competencies was assessed overwhelmingly positively, while assessments of the impact on the development of language competencies varied strongly. In particular, older participants learned less in the language courses and training. Most likely, the pace or methods of training were not sufficiently matched to their needs and abilities, as if evaluations of classroom management (clarity of translation of material) are taken into account, there is no differentiation of effectiveness by age. According to the participants' declarations, from the time they joined the project to the time of the survey, more than half of them (58% supported as non-working and 53% supported as working) increased their language competencies by at least 1 level (e.g. from A1 to at least A2, etc.), and they assessed that their participation in the projects contributed significantly to this. On the other hand, digital competency training was useful to participants, but at the same time, they developed their skills in using the computer and

other digital tools beyond of training to a greater extent than in the case of language competency.

Courses and trainings were significantly more effective when they were conducted using active learning methods, and in particular if participants prepared their own projects and works, such as presentations, texts, and others, and when the classes were interestingly conducted. For those supported as working, ratings of effectiveness were also higher for those who were more motivated, including participants in IT training who benefited more if they did their homework, and those who took part in training and courses because they wanted to be promoted or start a business were significantly more likely to improve their professional position through education. On the other hand, those who were supported as non-working benefited from courses and training to a similar extent regardless of their reasons for enrolling in the project. Analyses also showed that if education was accompanied by counseling, the knowledge and skills gained were more helpful in finding a job and advancing their careers. Thus, it can be assumed that educational and vocational counseling helps ensure better relevance of education, and thus better effectiveness.

Employers who participated in the qualitative research found the training courses attended by their employees and sometimes themselves to be very useful. They saw many specific benefits both from training in specific professions (e.g., expanding the company's offer, preparing employees to operate new machinery, attracting new customers) and from training in psychosocial competencies and team building, business management or social media promotion.

According to beneficiaries and project participants, most types of support implemented in 2014-2020 should be continued in the future financial perspective. Among beneficiaries, it is more important to provide comprehensive support for setting up a business combining a subsidy with training and consulting services. In the case of participants, the knowledge, and competencies they will gain from participating in the project matter most to them, hence preference is given to all kinds of courses, training, including language courses. Also important is support that allows the use of acquired competencies in practical work, hence the possibility of subsidized internships is positively assessed. It is worth noting that for the participants, on the one hand, it is important to formally confirm the acquisition of

qualifications or raise hard skills, while on the other hand - to raise soft skills, which are also lacking in the labor market.

The draft FEdKP for 2021-2027 (European Funds for Kuyavian-Pomeranian Voivodeship) assumes a wide range of possible types of support, which provides a high degree of flexibility at the implementation stage. This is viewed positively, as it will enable the types of support to be targeted and take into account the region's current needs in this regard.

Conclusions of the study formulated in the body of this Report were used to develop recommendations, which are included in the table of the last chapter. The recommendations are related to the new financial perspective, and therefore - with a view to the greatest possible usefulness - take into account the provisions of the draft FEdKP 2021-2027, in particular the planned scope and forms of support.

1. Wprowadzenie

Przedmiotem badania ewaluacyjnego było wsparcie w zakresie kształcenia osób dorosłych realizowane w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2014-2020 poprzez Oś priorytetową 8 „Aktywni na rynku pracy” oraz Oś priorytetową 10 „Innowacyjna edukacja”. Głównym celem badania była ocena tego wsparcia, a celami szczegółowymi badania były: ocena trafności interwencji w zakresie kształcenia osób dorosłych oraz ocena skuteczności i jakości wsparcia w kontekście sytuacji osób dorosłych uczestniczących w kształceniu oraz wnioski na przyszłą perspektywę finansową.

Tabela 1 Działania / Poddziałania RPO WK-P 2014-2020 objęte badaniem

Lp.	Działanie/Poddziałanie
1.	Działanie 8.1 Podniesienie aktywności zawodowej osób bezrobotnych poprzez działania powiatowych urzędów pracy
2.	Poddziałanie 8.2.1 Wsparcie na rzecz podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia
3.	Poddziałanie 8.2.2 Wsparcie osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy
4.	Działanie 8.3 Wsparcie przedsiębiorczości i samozatrudnienia w regionie*
5.	Poddziałanie 8.5.1 Wsparcie dostępu do usług rozwojowych
6.	Poddziałanie 8.5.2 Wsparcie outplacementowe
7.	Poddziałanie 10.4.1 Edukacja dorosłych w zakresie kompetencji cyfrowych i języków obcych
8.	Poddziałanie 10.4.2 Edukacja dorosłych na rzecz rynku pracy

Źródło: SOPZ

* W ramach Działania 8.3 analizą objęto nabór RPKP.08.03.00-IZ.00-04-314/19 z zakresu wsparcia przedsiębiorczości i samozatrudnienia w regionie, zgodnie z zapisami SOPZ.

Głównymi kryteriami oceny były:

- Trafność – pozwalająca ocenić, w jakim stopniu interwencja EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 skierowana do osób dorosłych uczestniczących w kształceniu okazała się najbardziej trafna biorąc pod uwagę potrzeby uczestników projektów;

- Skuteczność – pozwalająca ocenić, na ile interwencja EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 skierowana do osób dorosłych uczestniczących w kształceniu miała wpływ na osiągnięcie zakładanych w nich celów;
- Użyteczność – pozwalająca ocenić, na ile interwencja EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych przyczyniła się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

2. Koncepcja oraz metodologia badania

W badaniu zastosowano następujące metody badawcze:

1. Analiza danych zastanych
2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) i diady z przedstawicielami IZ, IP, komitetu monitorującego oraz beneficjentami
3. Badanie ilościowe CAWI/CATI z beneficjentami
4. Badanie ilościowe CAWI/CATI z uczestnikami projektów
5. Zogniskowane wywiady grupowe z pracodawcami (FGI)
6. Panel ekspertów
7. Warsztat ewaluacyjny z adresatami rekomendacji

Analiza danych zastanych

W ramach niniejszego badania uwzględniono następujące źródła danych:

- a) Dokumenty programowe i strategiczne (szczegółowy wykaz w Aneksie – Bibliografia),
- b) Rozporządzenia, ustawy, wytyczne (szczegółowy wykaz w Aneksie – Bibliografia),
- c) Badania ewaluacyjne i inne opracowania powiązane z tematyką analizy (szczegółowy wykaz w Aneksie – Bibliografia),
- d) Pozostałe dane:
 - Bazy wygenerowane z Centralnego Systemu Teleinformatycznego (CST) SL2014
 - Dokumentacja konkursowa naborów z analizowanego obszaru dla RPO WK-P 2014-2020
 - Okresowe i roczne sprawozdania z realizacji Programu w zakresie osiągnięcia wskaźników właściwych dla monitorowania postępu wdrażania RPO WK-P na lata 2014-2020

- Dane pochodzące ze statystyki publicznej m.in. GUS (BDL, STRATEG), EUROSTAT, WUP, Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2021.

Indywidualne wywiady pogłębione i diady

Indywidualne wywiady pogłębione oraz diady przeprowadzono z przedstawicielami następujących instytucji:

- Instytucja Zarządzająca RPO WK-P na lata 2014-2020 – Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego – łącznie 4 wywiady (Departament Funduszy Europejskich – 2 wywiady; Departament Wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego – 2 wywiady, w tym: Wydział Wyboru Projektów EFS – 1 wywiad, Wydział Wdrażania Projektów EFS – 1 wywiad).
- Instytucja Pośrednicząca RPO WK-P na lata 2014-2020 – Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu (Działanie 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.5.2) – łącznie 3 wywiady (Wicedyrektor ds. Rynku Pracy – 1 wywiad; Wydział ds. Wdrażania RPO, Zespół ds. Wdrażania i Monitorowania – 1 wywiad; Wydział ds. Wdrażania RPO, Oddział ds. Projektów Konkursowych, oraz Wydział ds. Wdrażania RPO, Zespół ds. Projektów Pozakonkursowych – 1 wywiad – diada).
- Przedstawiciele beneficjentów ewaluowanych działań – łącznie 3 wywiady (Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego – beneficjent Działania 8.3, Poddziałania 8.5.1 oraz Poddziałania 10.4.1 – 1 wywiad; Polskie Towarzystwo Ekonomiczne – beneficjent Działania 8.3 – 1 wywiad; Przedstawiciel województwa kujawsko-pomorskiego – beneficjent Poddziałania 10.4.1 – 1 wywiad).
- Komitet Monitorujący RPO WK-P – 1 wywiad.

łącznie w lipcu i na początku sierpnia 2022 roku przeprowadzono (zdalnie lub telefonicznie)

11 wywiadów z 12 rozmówcami.

Badanie ilościowe (CAWI/CATI) z beneficjentami projektów RPO WK-P 2014-2020

Dobór próby do badania CAWI/CATI z beneficjentami został opracowany w oparciu o dane z Centralnego Systemu Teleinformatycznego SL 2014 dotyczące zawartych umów aktualne na dz. 1.06.2022. Jednostkę badania stanowiły projekty. Zgodnie ze stanem na dz. 1.06.2022 r.

łącna liczba realizowanych projektów (liczba nierozwiązanych umów) wynosiła 212. Ze względu na charakter projektów realizowanych w ramach Działania 8.3, a także Poddziałiań 8.5.1 oraz 10.4.1 (łącznie 5 projektów) ich beneficjenci nie zostali objęci badaniem ilościowym, lecz wzięli udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych. Populację stanowiło 207 projektów, zaś minimalną liczebność próby określono na poziomie 135. Ostatecznie zrealizowana liczebność badania CAWI/CATI wśród beneficjentów wyniosła 176.

Badanie zrealizowano w lipcu 2022 roku.

Badanie ilościowe (CAWI/CATI) z uczestnikami projektów RPO WK-P 2014-2020

Podobnie jak w przypadku badania beneficjentów, tworząc dobór próby opierano się na danych otrzymanych od Zamawiającego. Zawierały one łącznie **86 407** unikalnych uczestników projektów. Następnie z bazy wyłączono osoby korzystające jedynie z form wsparcia, które nie dotyczyły kształcenia osób dorosłych. Na tej podstawie populację badaną określono na poziomie **62 048** osób. Zrealizowana liczebność badania CAWI/CATI wśród uczestników wyniosła **683** osoby.

Dobór próby miał charakter warstwowy. W celu zwiększenia reprezentatywności próby badania ilościowego przy realizacji wzięto pod uwagę takie zmienne jak:

- płeć
- miejsce zamieszkania (trzy kategorie wg zmiennej SL „Obszar wg stopnia urbanizacji (DEGURBA)”)
- rok wzięcia udziału w projekcie
- wykształcenie wg trzech kategorii:
 - 1) niższe niż podstawowe + podstawowe + gimnazjalne (ISCED 0+1+2)
 - 2) ponadgimnazjalne + policealne (ISCED 3+4)
 - 3) wyższe (ISCED 5+6+7+8)
- wiek w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie w przedziałach:
 - 1) poniżej 30 lat,
 - 2) 30-39 lat,
 - 3) 40-49 lat,
 - 4) 50-59 lat,

5) 60 lat i więcej.

Badanie zrealizowano w okresie: lipiec-sierpień 2022 roku.

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)

W sierpniu 2022 roku przeprowadzono **2 zogniskowane wywiady grupowe** z pracodawcami zatrudniającymi osoby, które wzięły udział w projektach dotyczących podnoszenia kompetencji współfinansowanych ze środków RPO WK-P w ramach Poddziałań 8.5.1 i 8.5.2. Zostali oni wytypowani na podstawie bazy uczestników z Centralnego Systemu Teleinformatycznego SL 2014aktualnej na 1.06.2022 r.

Zgodnie z założeniami w każdym z nich miało wziąć udział 6-8 osób, jednak ze względu na trudności z rekrutacją w okresie wakacyjnym, nie udało się osiągnąć minimalnej liczebności, dlatego wywiady grupowe zostały uzupełnione o dodatkowe wywiady telefoniczne. Wśród uczestników byli przedstawiciele firm mikro, małych i średnich (w tym ostatnim przypadku udział reprezentantów był mniejszy niż zakładano), mających siedzibę w gminach miejskich, wiejskich lub miejsko-wiejskich. Uczestnicy byli zróżnicowani pod względem płci, wykształcenia oraz wieku.

Tabela 2 Dane o pracodawcach uczestniczących w badaniu

Rodzaj wywiadu	Poddziałanie	Wielkość przedsiębiorstwa ⁹	Branża	Typ gminy
FGI	8.5.1	mikro	fryzjerstwo i kosmetyka	miejska
FGI	8.5.1	małe	produkcja	miejska
FGI	8.5.1	średnie	produkcja	miejska
FGI	8.5.1	mikro	usługi związane z poprawą kondycji fizycznej	miejska
FGI	8.5.1	małe	produkcja	miejsko-wiejska

⁹ Firma mikro – zatrudniająca do 10 pracowników; firma mała – 11-50 pracowników; firma średnia – 51-250 pracowników.

Rodzaj wywiadu	Poddziałanie	Wielkość przedsiębiorstwa ⁹	Branża	Typ gminy
IDI	8.5.1	mikro	roboty związane z budową dróg i autostrad	miejska
FGI	8.5.2	małe	organizacja pomocowa (pożytku publicznego)	miejska
FGI	8.5.2	małe	produkcja	wiejska
FGI	8.5.2	małe	produkcja	wiejska
IDI	8.5.2	małe	usługi budowlane	wiejska
IDI	8.5.2	mikro	usługi budowlane	wiejska
IDI	8.5.2	mikro	zagospodarowanie terenów zieleni	wiejska
Razem	8.5.1 – 6 osób, 8.5.2 – 6 osób	5 mikro, 6 małych, 1 średnia firma	Produkcja – 5, usługi budowlane – 2, pozostałe – 5	6 M, 1M-W, 5W

Źródło: opracowanie własne

W sierpniu 2022 roku przeprowadzono **2 fokusy z 8 osobami oraz 4 wywiady uzupełniające, łącznie obejmujące 12 rozmówców.**

Panel ekspertów

8 września 2022 roku zrealizowano panel, w którym udział wzięło 7 ekspertów z zakresu kształcenia osób dorosłych, w tym:

- 3 przedstawicieli szkół wyższych,
- 2 przedstawicieli instytucji szkoleniowych,
- 2 przedstawicieli organizacji pozarządowych – jeden zajmujący się rozwojem systemu edukacji oraz jeden prowadzący w regionie działania związane m.in. z edukacją dorosłych.

Podczas panelu omówiono wstępne rekomendacje z badania.

Warsztat ewaluacyjny z adresatami rekomendacji

W warsztacie ewaluacyjnym przeprowadzonym 6 października 2022 roku wzięły udział osoby mające doświadczenie i wiedzę płynącą z udziału w przygotowaniu i wdrażaniu RPO WK-P 2014-2020, które są odbiorcami rekomendacji z badania – przedstawiciele instytucji zaangażowanych w realizację RPO WK-P 2014-2020. Celem spotkania było omówienie wstępnych rekomendacji sformułowanych przez ewaluatorów, w tym ocena, czy wśród nich są braki lub czy poszczególne rekomendacje są możliwe do wdrożenia. Zweryfikowano również proponowany sposób wdrożenia, adresatów rekomendacji oraz termin ich wprowadzenia.

3. Ocena wsparcia EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych

3.1 Rodzaje wsparcia i charakterystyka osób uczestniczących w kształceniu

Objęta badaniem Oś Priorytetowa 8 skupia się w dużej mierze na wsparciu zatrudnienia osób bezrobotnych (w tym zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy) i biernych zawodowo powyżej 29 roku życia, które znajdują się w trudnej sytuacji zawodowej. W szczególności zwrócono uwagę na konieczność wspierania w tej grupie kobiet, osób powyżej 50 roku życia, osób z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotnych oraz o niskich kwalifikacjach. A także reemigrantów, imigrantów (w tym osób polskiego pochodzenia) oraz osób odchodzących z rolnictwa i rybactwa i ich rodziny. Dla tych osób zaplanowano szereg form wsparcia, w tym związanych z rozwijaniem przedsiębiorczości i samozatrudnienia¹⁰. Kolejną grupą uczestników były osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych i/lub pracujące w ramach umów cywilno-prawnych (...) oraz osoby ubogie pracujące¹¹. Wsparcie w OP 8 obejmuje także działania polegające na wsparciu dostępu do usług rozwojowych MŚP oraz ich pracowników. Ważnym elementem wsparcia w ramach osi jest poprawa sytuacji osób zwolnionych (w czasie nie dłuższym niż 6 miesięcy), osób zagrożonych zwolnieniem lub przewidzianych do zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz osoby odchodzące z rolnictwa¹² – osoby te objęte zostały wsparciem outplacementowym.

Część wsparcia w ramach OP 10, która jest objęta badaniem, to m.in. zwiększenie kompetencji osób dorosłych należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy z zakresu ICT i języków obcych, a także pozyskiwanie nowych i uzupełnianie dotychczasowych

¹⁰ Samozatrudnieniem nie były objęte jedynie osoby uczestniczące w projektach w ramach Poddziałania 8.2.1.

¹¹ Definicje, zawarte w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020, na przestrzeni realizacji projektów ulegały zmianie.

¹² Osoby posiadające gospodarstwo rolne o powierzchni powyżej 2 ha przeliczeniowych lub członkowie ich rodzin ubezpieczeni w KRUS, planujący podjąć zatrudnienia poza rolnictwem.

kompetencji – wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych – poprzez udział w kursach zawodowych, kursach umiejętności zawodowych i innych formach pozaszkolnych.

Rodzaje wsparcia

Poniższa tabela pokazuje rodzaje wsparcia/zadań/działań oraz Działania i Poddziałania objęte niniejszym badaniem opracowane na podstawie opisu typów projektów w SzOOP i zapisów w regulaminach konkursów. Jednocześnie w niniejszym raporcie za formy kształcenia, a więc za typy wsparcia charakterystyczne dla edukacji dorosłych (wsparcie kształceniowe), uznano na potrzeby analiz następujące kategorie¹³ (w nawiązaniu do kategorii w CST SL 2014): doradztwo, pośrednictwo pracy, program outplacementowy, staż/praktyka, studia/ kształcenie podyplomowe, szkolenie/ kurs (w tym doskonalenie zawodowe i przygotowanie zawodowe dorosłych), usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa, wsparcie z wykorzystania TIK (poszerzone o kursy komputerowe) oraz kursy językowe (kategoria wyodrębniona dodatkowo ze względu na przedmiot niniejszej ewaluacji).

Tabela 3 Zestawienie rodzajów wsparcia/zadań/działań oraz Działań, Poddziałań

Rodzaje wsparcia/zadań/działań/ Działanie, Poddziałanie	8.1	8.2.1	8.2.2	8.3 14	8.5.1	8.5.2	10.4.1	10.4.2
Indywidualne Plany Działania	X	X	X			X		
Pośrednictwo pracy	X	X	X			X		
Doradztwo /poradnictwo zawodowe	X	X	X	X	X	X		X
Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy	X	X						
Szkolenia zawodowe, specjalistyczne kursy	X	X	X	X		X	X	X
Wsparcie z wykorzystania TIK				X			X	
Studia / kształcenie podyplomowe	X	X	X		X	X		
Staż / praktyka	X	X				X		
Subsydiowane zatrudnienie / wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy	X	X				X		
Dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej	X		X	X		X		
Dodatek relokacyjny lub sfinansowanie kosztów dojazdu		X				X		

¹³ Zgodnie z kategoriami w CST SL 2014.

¹⁴ W ramach Działania 8.3 analizą został objęty nabór RPKP.08.03.00-IZ.00-04-314/19 z zakresu wsparcia przedsiębiorczości i samozatrudnienia w regionie, zgodnie z zapisami SOPZ.

Dofinansowanie do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gosp. (STW)	X							
Asystentura z wykorzystaniem mentoringu				X				
Wsparcie finansowe wypłacane miesięcznie				X				

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020 z 31.08.2022 r. oraz regulaminów konkursów poszczególnych działań/poddziałań

Doradztwo, a także szkolenia zawodowe i specjalistyczne kursy są rodzajami wsparcia/działaniami/zadaniami w zakresie kształcenia dorosłych, które były możliwe do realizowania w największej liczbie poddziałaniach objętych działaniem. Do rodzajów wsparcia/zadań/działań najrzadziej możliwych do realizacji zaliczyć można: Wsparcie finansowe wypłacane miesięcznie, asystenturę z wykorzystaniem mentoringu oraz dofinansowanie do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (STW). Poniżej znajduje się tabela prezentująca rodzaje wsparcia wyłącznie w zakresie kształcenia dorosłych wraz z liczbą osób, które z danego rodzaju wsparcia korzystały, a także częstością występowania danego wsparcia spośród wszystkich rodzajów (wyrażoną w procentach). Co istotne, uczestnictwo w projekcie wiązało się często z korzystaniem z więcej niż jednego rodzaju wsparcia, zatem liczba osób w środkowej kolumnie nie sumuje się do ogólnej liczby uczestników, jest od niej około dwukrotnie większa (jeden uczestnik projektu korzystał średnio z dwóch rodzajów wsparcia). Kolumna po prawej stronie pokazuje częstość występowania danego rodzaju wsparcia względem wszystkich jego rodzajów.

Tabela 4 Liczba uczestników poszczególnych rodzajów wsparcia w zakresie kształcenia dorosłych

Rodzaj wsparcia	Liczba osób uczestniczących w danym rodzaju wsparcia	Częstość występowania danego rodzaju wsparcia
Doradztwo ¹⁵	37 985 ¹⁶	30,6%
Pośrednictwo pracy	27 137	21,9%

¹⁵ W tym Indywidualne Plany Rozwoju.

¹⁶ Wyjściowa dana z CST SL 2014 została pomniejszona o 5653 (do kategorii Wsparcie z wykorzystania TIK dodano certyfikowane szkolenia komputerowe, które pierwotnie były zaliczone do ogólniejszej kategorii Doradztwo).

Program outplacementowy	1 708	1,4%
Staże/ praktyki	18 279	14,7%
Studia/ kształcenie podyplomowe	232	0,2%
Szkolenie/ kurs	14 678 ¹⁷	11,8%
Usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	7 260	5,9%
Wsparcie z wykorzystania TIK, kursy komputerowe	11 082 ¹⁸	8,9%
Kursy językowe ¹⁹	5 721	4,6%
Razem	124 082	100%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CST SL 2014 (wnioski o płatność) stan na 1 czerwca 2022 r. na populacji uczestników form wsparcia objętych badaniem²⁰

Każdy z rodzajów wsparcia/działania/zadania oferowany był w innej liczbie poddziałań, stąd z poszczególnych jego rodzajów korzystała różna liczba osób. Aż 30,6% uczestników projektów korzystało z doradztwa, w którym zawierało się wiele działań (patrz przypis). Znaczna część uczestników brała udział także w pośrednictwie zawodowym (niemal 22%), stażach/praktykach (12,7%) oraz szkoleniach/kursach (11,8%). Najmniejszy udział spośród rodzajów wsparcia według danych CST SL 2014 miały studia/ kształcenie podyplomowe oraz program outplacementowy.

Charakterystyka uczestników w podziale na wiek, płeć, miejsce zamieszkania oraz status na rynku pracy

Uczestnicy wsparcia byli zróżnicowani pod względem cech takich jak wiek, płeć, miejsce zamieszkania czy status na rynku pracy w momencie przystąpienia do projektu. Poniższa

¹⁷ Wyjściowa dana z CST SL 2014 została pomniejszona łącznie o 11 140, z czego 5419 stanowią certyfikowane szkolenia komputerowe, a 5721 kursy językowe.

¹⁸ Do kategorii Wsparcie z wykorzystania TIK dodano certyfikowane szkolenia komputerowe, które pierwotnie były zaliczone do ogólniejszej kategorii Doradztwo (5653 przypadki) lub Szkolenie/kurs (5419 przypadków).

¹⁹ Wyodrębniono nową kategorię – kursy językowe, do której zaliczono projekt „W Kujawsko-Pomorskiem Mówisz-masz-certyfikowane szkolenia językowe” – pierwotnie uwzględniony w ogólniejszej kategorii Szkolenie/kurs.

²⁰ Udział w niektórych projektach wiązał się z uczestnictwem w więcej niż jednym rodzaju wsparcia – liczby w drugiej kolumnie nie sumują się więc do populacji uczestników. Rzeczywista liczba wszystkich uczestników jest mniej więcej dwukrotnie mniejsza (jedna osoba uczestniczyła średnio w 2 rodzajach wsparcia). Odsetek pokazuje udział poszczególnych rodzajów wsparcia we wszystkich rodzajach wsparcia.

tabela przedstawia charakterystykę wszystkich uczestników, bez podziału na poszczególne działania czy poddziałania.

Tabela 5 Charakterystyka uczestników projektów (wszystkie działania i poddziałania)

Cecha	Liczebność/ Odsetek uczestników działań i poddziałań objętych badaniem
Liczba uczestników	62 048 osób
Średni wiek uczestników w chwili przystąpienia do projektu	40,6 lat
Kobiety	53,2%
Mężczyźni	46,8%
Obszar DEGURBA 1 ²¹	38,5%
Obszar DEGURBA 2 ²²	12,4%
Obszar DEGURBA 3 ²³	49,1%
Status osoby na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu	Osoba pracująca 35,5% Osoba bezrobotna zarejestrowana 50,3% Osoba bezrobotna niezarejestrowana 1,9% Osoba bierna zawodowo 12,3%
Wykształcenie	Wyższe 22% Policealne 7,2% Ponadgimnazjalne 53,2% Gimnazjalne 5,5% Podstawowe 11,9% Niższe niż podstawowe 0,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie CST SL 2014 (wnioski o płatność) stan na 1 czerwca 2022 r.

Uczestnicy projektów w większości zamieszkiwali: Bydgoszcz (7697 osób), Toruń (6613 osób), powiat inowrocławski (5802 osoby), powiat toruński (4875 osób).

²¹ miasta (obszary gęsto zaludnione): lokalne jednostki administracyjne, w których co najmniej 50% ludności mieszka w „ośrodkach miejskich” (stat.gov.pl)

²² małe miasta i przedmieścia (obszary o średniej gęstości zaludnienia): lokalne jednostki administracyjne, w których poniżej 50% ludności mieszka w „ośrodkach miejskich”, jednocześnie poniżej 50% ludności mieszka w „komórkach siatki obszarów wiejskich” (stat.gov.pl)

²³ obszary wiejskie (obszary słabo zaludnione): lokalne jednostki administracyjne, w których ponad 50% ludności mieszka w „komórkach siatki obszarów wiejskich” (stat.gov.pl)

Charakterystyka uczestników w podziale na działania/poddziały

Tabela 6 Charakterystyka uczestników projektów w podziale na Działania/Poddziały

Działanie/poddziałanie	8.1	8.2.1	8.2.2	8.3 ²⁴	8.5.1	8.5.2	10.4.1	10.4.2
Liczba uczestników (os.)	30 630 osoby	3062 osoby	1217 osób	395 osób	7261 osób	1709 osób	11 119 osób	9178 osób
Średni wiek uczestników	41,9 lat	42,6 lat	39,9 lat	39,2 lat	37,9 lat	36,4 lat	46,7 lat	31 lat
Kobiety	57,4%	54,7%	43,2%	66,2%	55,8%	35,9%	61,2%	30,5%
Mężczyźni	42,6%	45,3%	56,8%	33,8%	44,2%	64,1%	38,8%	69,5%
Obszar DEGURBA 1	30,8%	46,6%	58,3%	56,2%	51,7%	40,8%	51,9%	32,5%
Obszar DEGURBA 2	15,6%	10,7%	0,8%	6%	10,6%	15,1%	7,4%	10,9%
Obszar DEGURBA 3	53,6%	42,7%	40,9%	37,8%	37,7%	44,1%	40,7%	56,6%
Status osoby na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu	Os. bezrobotna zarejestrowana na 100%	Os. bezrobotna zarejestrowana 20% Os. bezrobotna niezarejestrowana 3,1% Os. bierna zawodowo 76,9%	Os. pracująca 100%	Os. pracująca 20,6% Os. bezrobotna zarejestrowana 51,1% Os. bezrobotna niezarejestrowana 26,4% Os. bierna zawodowo 1,9%	Os. pracująca 100%	Os. pracująca 82,8% Os. bezrobotna zarejestrowana 9,4% Os. bezrobotna niezarejestrowana 7% Os. bierna zawodowo 0,8%	Os. pracująca 67,3% Os. bezrobotna zarejestrowana 4,3% Os. bezrobotna niezarejestrowana 3,6% Os. bierna zawodowo 24,8%	Os. pracująca 59,7% Os. bezrobotna zarejestrowana 6,5% Os. bezrobotna niezarejestrowana 5,7% Os. bierna zawodowo 28,1%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie CST SL 2014 (wnioski o płatność) stan na 1 czerwca 2022 r.

²⁴ W ramach Działania 8.3 analizą objęto nabór RPKP.08.03.00-IZ.00-04-314/19 z zakresu wsparcia przedsiębiorczości i samozatrudnienia w regionie, zgodnie z zapisami SOPZ.

Zróżnicowanie wśród uczestników projektów w zależności od działań było znaczne. Część projektów przeznaczona była dla określonych grup osób, stąd znaczne różnice w wykształceniu, wieku czy obszarze, który zamieszkiwali uczestnicy. Średni wiek uczestników wszystkich projektów wyniósł 40,6 lat, ale zróżnicowanie średniej w zależności od działań/poddziałań jest znaczne i wynosi od 31 lat do 46,7 lat. Struktura płci uczestników projektów także zależna jest od działań/poddziałań – największa przewaga jednej z płci występuje w działaniu 8.3, gdzie aż 66,2% osób uczestniczących w projektach to kobiety. Najmniejszy odsetek uczestników, niezależnie od działania/poddziałań zamieszkiwał obszar DEGURBA 2 (małe miasta i przedmieścia). Status osoby na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu był ściśle związany z możliwością uczestnictwa w projektach w ramach konkretnych działań/poddziałań, zatem porównanie tych wartości nie jest zasadne. Znaczne zróżnicowanie nastąpiło w wykształceniu uczestników w zależności od działań/poddziałań. Uczestnikami z największym odsetek wykształcenia wyższego charakteryzują się działanie 8.3 oraz poddziałanie 8.5.1. Najmniej osób z wykształceniem wyższym, a także policealnym uczestniczyło w projektach wchodzących w poddziałanie 10.4.2.

3.2 Trafność interwencji w zakresie kształcenia osób dorosłych

Adekwatność wsparcia

Dokumenty strategiczne województwa

W celu odpowiedzi na pytanie o to, czy wsparcie kierowane do tej pory w zakresie kształcenia osób dorosłych jest adekwatne do potrzeb określonych w dokumentach strategicznych województwa, należy wyjść od „Strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2020 – Plan modernizacji 2020+”²⁵ (dalej: Strategia 2020), której aktualizacja w postaci „Strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2030

²⁵ Załącznik do uchwały Nr XLI/693/13 Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 21 października 2013 r.

– Plan modernizacji 2030+²⁶ (dalej: Strategia 2030) jest obecnie punktem odniesienia dla ewaluowanych interwencji.

W pierwszej z tych strategii po stronie słabych stron województwa wymieniono m.in. trwale wysoki poziom bezrobocia, słabo rozwiniętą przedsiębiorczość oraz jeden z najniższych w kraju i obiektywnie bardzo niski poziom kapitału ludzkiego i społecznego. Odnotowano także niski poziom wykształcenia mieszkańców regionu. Do wyzwań specyficznych dla województwa kujawsko-pomorskiego zaliczono m.in. konieczność radykalnego ograniczenia bezrobocia połączona z szeroko rozumianym rozwojem gospodarki województwa („jest to niezbędny warunek likwidacji sfery ubóstwa oraz pełnego wykorzystania potencjałów endogenicznych wynikających z zasobów naturalnych. Problem trwale wysokiego bezrobocia dotyczy niemal wszystkich powiatów położonych poza ściśle centralną częścią województwa, w większości tych powiatów niskie są wskaźniki przedsiębiorczości”²⁷).

W Strategii 2030 zidentyfikowano kilkanaście wyzwań rozwojowych²⁸, z których część odnosi się bezpośrednio do tematyki kształcenia dorosłych oraz celów ewaluowanych interwencji.

Wyzwanie 1. Poprawa poziomu rozwoju społecznego mieszkańców województwa jest związane z niskim poziomem wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, aktywności społecznej oraz przedsiębiorczości mieszkańców, a także z niższą konkurencyjnością na rynku pracy. Z analizy dokumentów (porównania zapisów w Strategii z celami ewaluowanych Działań i Poddziałań) wynika, że na to wyzwanie odpowiada wsparcie zmierzające do (1) podnoszenia

²⁶ Załącznik do uchwały nr XXVIII/399/20 Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 21 grudnia 2020 r.

²⁷ Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2020 – Plan modernizacji 2020+, s. 12

²⁸ 1. Poprawa poziomu rozwoju społecznego mieszkańców województwa; 2. Dostosowanie kierunków rozwoju województwa do transformacji demograficznej i konsekwencji starzenia społeczeństwa; 3. Rozwój gospodarczy; 4. Wzrost innowacyjności gospodarki województwa; 5. Poprawa dostępności zewnętrznej oraz wykorzystanie potencjału logistycznego województwa; 6. Poprawa dostępności komunikacyjnej stolic województwa z terenu całego województwa; 7. Wzmocnienie potencjału Bydgoszczy i Torunia jako ośrodków współodpowiedzialnych za rozwój społeczno-gospodarczy i konkurencyjność województwa; 8. Nowoczesny sektor rolno-spożywczy; 9. Rozwój uzdrowisk; 10. Powszechna dostępność technologii informacyjnych; 11. Zapewnienie dobrego stanu powietrza; 12. Zapewnienie zrównoważonego rozwoju oraz efektywnego funkcjonowania gospodarki i społeczeństwa w warunkach zmian klimatu; 13. Bezpieczeństwo i transformacja energetyczna; 14. Odbudowa gospodarki regionu po epidemii COVID-19. Źródło: Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+, s. 10

kompetencji (np. w postaci szkoleń czy studiów podyplomowych) dostępne we wszystkich ewaluowanych działaniach i poddziałaniach, (2) zwiększenia zatrudnienia i poprawy sytuacji zawodowej realizowane w różnych formach (np. doradztwo, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, pośrednictwo, staże/praktyki) przede wszystkim w ramach Działania 8.1 oraz Poddziałań 8.2.1, 8.2.2 i 8.5.2, a także (3) zakładania działalności gospodarczych dzięki wsparciu dotacyjnemu odpowiada wsparcie zaprojektowane w ramach Działania 8.1, 8.3 oraz Poddziałań 8.2.2 i 8.5.3. Wyżej wymienione wsparcie dotacyjne wpisuje się także w **Wyzwanie 3. Rozwój gospodarczy** oraz diagnozę mówiącą o niższej aktywności gospodarczej osób fizycznych w województwie. **Wyzwanie 10. Powszechna dostępność technologii informacyjnych** podkreśla znaczenie umiejętności oraz wiedzy związanych z korzystaniem z technologii informacyjnych. Pozytywnie należy ocenić to, że Działanie 10.4.1 jest skierowane na zmniejszenie luki kompetencyjnej w zakresie TIK (a także języków obcych). Jednak biorąc pod uwagę rosnącą rolę nowoczesnych technologii cyfrowych w niemal wszystkich dziedzinach życia, tego rodzaju wsparcie mogłoby być skierowane do szerszej grupy docelowej niż obecnie²⁹ (zachowując preferencje np. dla osób o niskich kwalifikacjach i osób powyżej 50 roku życia). Dodatkowo wsparcie w ramach Działania 8.1 (typ wsparcia 5: „Działania związane z łagodzeniem skutków „COVID-19”, tj. „Dofinansowanie do wynagrodzenia lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (STW)”) jest reakcją na kryzys pandemiczny opisany w **Wyzwaniu 14. Odbudowa gospodarki regionu po epidemii COVID-19.**

Pozytywnie należy ocenić zaadresowanie w ramach ewaluowanych interwencji problemów wykluczenia, o których jest mowa w Strategii 2030 – chodzi przede wszystkim o:

- osoby starsze („specyfika tej grupy powoduje, że przy braku odpowiedniego stymulowania aktywności może dochodzić do wykluczeń, skutkujących samotnością, pogarszaniem stanu zdrowia, krótszym trwaniem życia, przebiegającego w gorszych

²⁹ Grupa docelowa Poddziałań 10.4.1 to osoby dorosłe w wieku 18-65 lat, które z własnej inicjatywy chcą nabywać, podnosić lub uzupełniać posiadane kompetencje i kwalifikacje, należące do grup defaworyzowanych, czyli wykazujących największą lukę kompetencyjną w zakresie TIK i języków obcych i posiadających największe potrzeby w dostępie do edukacji, w szczególności osoby o niskich kwalifikacjach i osoby powyżej 50. roku życia.

warunkach”) – Działania 8.1, 8.3, Poddziałania 8.2.1, 8.2.2, 8.5.1, 8.5.2, 10.4.1, 10.4.2;

- osoby z niepełnosprawnościami („dla których absolutnym priorytetem jest zapewnienie możliwości w zakresie realizowania aktywności społecznych oraz rozwoju zawodowego na poziomie całkowicie porównywalnym z pozostałą częścią społeczeństwa”) – Działania 8.1, 8.3 oraz Poddziałania 8.2.1, 8.2.2, 8.5.1, 8.5.2;
- oraz przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu („mieszkańcy województwa powinni należeć do społeczeństw o najwyższym poziomie kompetencji cyfrowych – jako jednego z warunków sine qua non przeciwdziałania wykluczeniom w przyszłości”) – Poddziałania 8.2.2, 8.5.1, 8.5.2 i 10.4.1.

Regionalny Plan Kształcenia przez całe życie dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2017+³⁰ jest kolejnym dokumentem programowym nawiązującym do kształcenia dorosłych, w odniesieniu do którego można stwierdzić pełną adekwatność potrzeb wobec wsparcia ofertowanego w ramach ewaluowanych interwencji z Osi 10. Jest w nim mowa wprost o Działaniu 10.4.2 RPO WK-P 2014-2020 oraz o podnoszeniu kompetencji językowych oraz z zakresu ICT w grupie docelowej osób dorosłych w wieku 18-65 lat, których dotyczy Poddziałanie 10.4.1.

W Strategii 2030 w kontekście konieczności łagodzenia skutków COVID-19 zapisano: „Bezpośrednio przed epidemią, po raz pierwszy w historii bezrobocie nie było już postrzegane jako czynnik obciążający procesy rozwojowe i jako problem województwa – w stosunku do rynku pracy „Strategia Przyspieszenia 2030+” miała koncentrować się na działaniach poprawiających jego jakość i atrakcyjność (w tym zwłaszcza poziom wynagrodzeń), tymczasem kryzys gospodarczy wymusza powrót do działań o charakterze pomocowym – związanych z dążeniem do zapewnienia źródeł dochodów tym mieszkańcom, którzy je utracili, a więc aspekty ilościowe rynku pracy są obecnie ważniejsze od jakościowych”³¹. Ten fragment dobrze ilustruje zmianę, jaką przeszedł kujawsko-pomorski

³⁰ Załącznik do uchwały Nr 16/702/18 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 23 kwietnia 2018 r.

³¹ Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+, s. 56

rynek pracy – od wysokiego bezrobocia i „rynku pracodawcy” po „rynek pracownika” obecnie³² – oraz jakie działania planowano w celu poprawy sytuacji, co podkreślali także rozmówcy z IZ i IP. Początkowo kluczowe było tworzenie nowych miejsc pracy, bez względu na ich jakość – „Skutkiem tego wolniej rozwijały się działalności wymagające wysokokwalifikowanych kadr, o wyższym poziomie zaawansowania, bazujące na innowacyjności”³³. Strategia 2020 w porównaniu ze Strategią 2030 w większym stopniu skupiała się na problemie bezrobocia. Aktualna strategia akcentuje wyzwania związane z edukacją – przede wszystkim formalną.

Elementem, który nie jest wystarczająco obecny w ramach ewaluowanych interwencji, jest **konieczność rozwijania kompetencji i kwalifikacji kadr na potrzeby regionalnego rynku pracy, zwłaszcza inteligentnych specjalizacji województwa**. „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020 – Strategia na rzecz rozwoju inteligentnych specjalizacji”³⁴, zwraca uwagę na słabe strony województwa, jakimi są m.in.: niedostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb innowacyjnej gospodarki oraz emigracja młodzieży poza region. A inteligentne specjalizacje województwa³⁵ wskazane przez Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego w 2016 roku są następujące:

1) INTELIGENTNE SPECJALIZACJE OPARTE NA WARTOŚCIACH:

1. Zdrowa i bezpieczna żywność
2. Zdrowie i turystyka zdrowotna
3. Zaawansowane materiały i narzędzia
4. Transport i mobilność

³² Szczegółowe dane o rynku pracy (np. stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie kujawsko-pomorskim w porównaniu do średniej krajowej w latach 2012-2021) zaprezentowano w kolejnym podrozdziale „Potrzeby oraz problemy odbiorców”.

³³ Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+, s. 88

³⁴ Załącznik do uchwały nr 2/14/15 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 14 stycznia 2015 r. w sprawie przyjęcia programu rozwoju pn. „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020”

³⁵ Załącznik do stanowiska Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 29.06.2016 „Inteligentne specjalizacje województwa kujawsko-pomorskiego. Charakterystyka obszarów inteligentnych specjalizacji dla projektów realizowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020”

5. Dziedzictwo kulturowe i przemysły kreatywne
- 2) INTELIGENTNE SPECJALIZACJE OPARTE NA TECHNOLOGIACH (HORYZONTALNE INTELIGENTNE SPECJALIZACJE):
 1. Technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT)
 2. Ekoinnowacje
 3. Automatyka przemysłowa
- 3) INNE, WYŁONIONE W RAMACH PRZEDSIĘBIORCZEGO ODKRYWANIA.

Nawiązania do inteligentnych specjalizacji można znaleźć również w Strategii Rozwoju Województwa (Wyzwanie 4. Wzrost innowacyjności gospodarki województwa). W Strategii 2020 mowa jest wprost o tym, że turystyka zdrowotna „wiązać się będzie z dużym zapotrzebowaniem na wykwalifikowaną kadrę – kształcenie w tej dziedzinie powinno być więc skoordynowane z zamiarem wsparcia tego typu przedsięwzięć gospodarczych. Wskazuje się także na potrzebę ścisłej współpracy szpitali oraz szkół wyższych w celu kształcenia w pożądanym specjalnościach”.

Z raportu dotyczącego regionalnych inteligentnych specjalizacji w województwie kujawsko-pomorskim wynika, że „Według ekspertów uczestniczących w warsztacie kreatywnym, przyszły rozwój specjalizacji będzie wymagał nowych kompetencji od ich pracowników. Poza kompetencjami uniwersalnymi (znajomość języków obcych, kreatywność, zarządzanie czasem, umiejętności IT) powinny to być także kompetencje ściśle odnoszące się do specjalizacji”³⁶. Przykładowo – w odniesieniu do regionalnej inteligentnej specjalizacji Zdrowa i bezpieczna żywność kompetencją przyszłości będzie np. „umiejętność analizy czynników wpływających na zmienność otoczenia oraz zdolność do projektowania i podejmowania odpowiednich działań; umiejętność wykorzystania warunków klimatycznych; elastyczność; innowacyjne myślenia, umiejętność działania w obliczu problemów, ograniczeń, braków; szczegółowa wiedza producentów żywności na temat chemii, nawozów

³⁶ Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa. Opracowanie programu rozwoju gospodarczego województwa określającego rolę MŚP w jego rozwoju we współdziałaniu i kooperacji z kluczowymi firmami regionu oraz przeprowadzenie pilotażu opracowanego programu, PwC Advisory, 2020, s. 90

etc.; znajomość alternatywnych źródeł energii i umiejętność korzystania z nich; umiejętność współpracy, pracy w zespole, decyzyjność³⁷. Kompetencją przyszłości w odniesieniu do regionalnej inteligentnej specjalizacji Zdrowie i turystyka zdrowotna będzie m.in. „umiejętność wdrażania i korzystania z telemedycyny, wiedza techniczna, umiejętność samodzielnej diagnostyki przy pomocy zaawansowanych urządzeń, innowacyjne myślenie, umiejętność wykorzystania chatbotów we wczesnej diagnostyce, umiejętne wykorzystanie druku 3D w diagnostyce i leczeniu niektórych schorzeń³⁸. Jednym z wniosków z raportu jest także konieczność prognozowania kompetencji przyszłości w województwie³⁹ („Prognoza kompetencji przyszłości – konieczne jest regularne prognozowanie potrzeb edukacyjnych o wymiarze średnioterminowym, które pozwoli na dopasowywanie ścieżek kształcenia do potrzeb przyszłego, a nie bieżącego rynku pracy”) oraz monitoring oferty kształcenia poza systemem oświaty („Monitoring oferty kształcenia poza systemem oświaty – konieczna jest stała ocena kształcenia poza systemem oświaty: rodzaju, dostępności i użyteczności oferty edukacyjnej dla rozwoju gospodarczego regionu. Dodatkową funkcją monitoringu powinna być ocena jakości oferty edukacyjnej i wypracowanie mechanizmów dofinansowania oferty kształcenia do bieżących przyszłych potrzeb rynku pracy z uwzględnieniem jakości kształcenia⁴⁰). Jednocześnie nadal należy bazować na cyklicznych danych monitoringowych dotyczących województwa (Barometr zawodów).

Ten kierunek myślenia wspierają także wyniki badania dotyczącego Krajowych Inteligentnych Specjalizacji: „Deprywacja kadrowa to jeden z podstawowych problemów polskich przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą w obszarach KIS. Co więcej jest to trudność o charakterze transwersalnym – dotykającym firmy z wszystkich zidentyfikowanych KIS. Problem ten jest wieloaspektowy i uwidacznia się za pośrednictwem trudności nie tylko z rekrutacją pracowników, ale również rotacyjnością określonych grup

³⁷ Tamże, s. 90

³⁸ Tamże, s. 90-91

³⁹ Ostatnia prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko-pomorskim została opracowana w 2013 roku. Por. Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko-pomorskim do roku 2020, Agrotec, IBS, 2013

⁴⁰ Tamże, s. 208

zawodów. Brak zatrudnienia specjalistów powoduje negatywne konsekwencje, które skutecznie blokują rozwój przedsiębiorstw⁴¹. Mimo, że cytowane badanie dotyczy KIS, a nie RIS, warto podkreślić, że „Interesariusze reprezentujący administrację publiczną dostrzegali problem w łączeniu funduszy UE kierowanych na rozwój infrastruktury produkcyjnej z tymi kierowanymi na rozwój umiejętności na obsługę tejże infrastruktury. Co prawda w jasny sposób dostrzegano, że EFS nie ma wśród swoich celów wdrożeniowych w żaden sposób wprost problematyki wzrostu innowacyjności w gospodarce, ale tematykę tę należałoby włączyć”⁴², a zatem „rodzi się potrzeba tworzenia oferty szkoleniowej dla nowych branż gospodarczych. Powinien, zdaniem interesariuszy, być to szczególny priorytet w projektowaniu polityki usług rozwojowych, ponieważ w przypadku najbardziej innowacyjnych branż w silny sposób brakuje oferty podażowej usług rozwojowych. Diagnozowanie kompetencji przyszłości, zwłaszcza w sektorze produkcyjnym związanym z technologiami przemysłu 4.0 stanowi jedno z ważniejszych wyzwań w kontekście dostarczania nowej oferty szkoleniowo-doradczej”⁴³ oraz „Rekomenduje się podjęcie próby połączenia interwencji w ramach usług rozwojowych z intencją na rozwój innowacyjnej infrastruktury przedsiębiorstw”⁴⁴. Na podstawie analizy dokumentów strategicznych z poziomu województwa oraz dokumentów programowych RPO WK-P 2014-2020 można stwierdzić, że wsparcie w zakresie kształcenia osób dorosłych jest adekwatne do potrzeb określonych w dokumentach strategicznych województwa, jednak interwencje w zakresie edukacji dorosłych mogłyby w większym stopniu odpowiadać na potrzeby regionalnej gospodarki, w tym regionalnych inteligentnych specjalizacji.

⁴¹ SMART SKILLS – ewaluacja potencjału i możliwości rozwoju kwalifikacji dla inteligentnej gospodarki Raport końcowy, IBC Group Central Europe Holding S.A, Warszawa 2022, s. 72

⁴² Tamże, s. 111

⁴³ Tamże, s. 112

⁴⁴ Tamże, s. 125

REKOMENDACJA: Interwencje mające na celu podnoszenie kompetencji i kwalifikacji oraz wsparcie w przekwalifikowaniu się osób dorosłych (w tym osób z wyższym wykształceniem do 30 roku życia oraz osób pracujących) powinno w większym stopniu odpowiadać na potrzeby regionalnej gospodarki, zwłaszcza regionalnych inteligentnych specjalizacji (RIS).

Kryteria wyboru projektów i regulaminy konkursów

Udzielając odpowiedzi na pytanie badawcze o to, czy kryteria wyboru projektów i regulaminy konkursów z zakresu kształcenia osób dorosłych w ramach RPO WK-P 2014-2020 zapewniają wybór projektów, które odpowiadają na aktualne potrzeby wynikające z sytuacji społeczno-gospodarczej regionu, należy w pierwszej kolejności zidentyfikować aktualne potrzeby regionu dotyczące kształcenia osób dorosłych. Co istotne, aktualne obszary problemowe nie muszą być w pełni spójne z potrzebami określonymi w dokumentach strategicznych (tego dotyczy poprzednia część niniejszego rozdziału).

Zgodnie z wynikami Raportu z badania pn. „Wpływ pandemii COVID 19 na zapotrzebowanie na pracowników (na zawody), w tym na pracowników-cudzoziemców oraz potrzeby szkoleniowe pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim”⁴⁵ podnoszenie kompetencji pracowników jest kluczowe z punktu widzenia pracodawców prowadzących działalność gospodarczą w regionie. Dla 27% pracodawców planujących nowe zatrudnienie do roku 2023 powodem takich planów jest brak pracowników posiadających potrzebne kwalifikacje. Jednak również inne wskazywane powody, np. najczęściej wskazywana (55,6%) przyczyna, jaką jest konieczność uzupełniania stanowisk ze względu na odejścia pracowników, sprawiają, że istnieje konieczność wspierania kształcenia osób dorosłych. Potwierdzeniem może być to, że najczęściej wskazywanym powodem zwolnień pracowników (41,4%) jest brak odpowiednich kwalifikacji i umiejętności. Jest to zgodne z określonym w dokumentach strategicznych wyzwaniem dotyczącym podniesienia stopnia upowszechnienia uczenia się przez całe życie.

⁴⁵ Badanie realizowane przez Market Research World na zlecenie WUP w Toruniu. Toruń, 2021

Ten sam raport wskazuje, że największe potrzeby ze strony pracodawców w zakresie zatrudnienia dotyczą specjalistów (39,5%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (32,6%), a także robotników przemysłowych i rzemieślników (23,3%). Co istotne, blisko 70% pracodawców planujących zatrudnienie do roku 2023 oczekuje, że nowi pracownicy będą posiadali formalne potwierdzenie danego zawodu bądź kwalifikacji (w formie potwierdzenia posiadanych uprawnień, dyplomu studiów kierunkowych, bądź szkoły zawodowej/branżowej, świadectwa ukończenia kursu, tytułu technika). Jest to ważne z punktu widzenia określania potrzeb w zakresie edukacji osób dorosłych, gdyż pokazuje, jak istotne jest, by udział w projekcie kończył się dla uczestnika uzyskaniem formalnego potwierdzenia zdobycia kwalifikacji lub kompetencji.

Jednak równie istotne z punktu widzenia pracodawców są kompetencje osobiste, społeczne i menadżerskie. Wśród tych pierwszych, oprócz oczekiwanej chęci do pracy, najczęściej wskazywano na odpowiedzialność, samodzielności i pracowitość. Najbardziej pożądanymi kompetencjami społecznymi jest zaś komunikatywność, umiejętność pracy w grupie oraz bezkonfliktowość. Wśród kompetencji menadżerskich oczekuje się przede wszystkim zdolności organizacyjnych, decyzyjności oraz umiejętności zarządzania zespołem.

Ważne jest więc, by projekty współfinansowane ze środków RPO WK-P dotyczyły zarówno podnoszenia twardych kwalifikacji i kompetencji potwierdzonych formalnie, jak i wsparcia w rozwijaniu kompetencji miękkich.

Duże znaczenie dla regionalnego rynku pracy miała pandemia Covid-19. W przypadku zapotrzebowania na pracowników z Polski 20% przedstawiciele regionalnych PUP uważa, że jest ono większe, zaś 15%, że jest mniejsze. Jeszcze większe zmiany dotyczą pracowników zagranicznych – 30% przedstawiciele PUP uznało, że zapotrzebowanie spadło, zaś 35%, że wzrosło. W związku z obecną sytuacją związaną z napływem migrantów z Ukrainy pojawiła się możliwość zmniejszenia luki na rynku pracy. Aktualną potrzebą jest zadbanie, by pracownicy zagraniczni również zostali włączeni w proces kształcenia osób dorosłych. Należy przy tym pamiętać, że potrzeba ta stała się istotna dopiero w ostatnich miesiącach, w

związku z czym nieuwzględnienie tej grupy odbiorców w latach 2014-2021 nie powinno być oceniane jako nietrafne z regionalnymi potrzebami. Diagnoza opracowana na początku okresu programowania, która identyfikowała trudną sytuację wśród osób powyżej 50 r.ż., kobiet, osób długotrwale bezrobotnych, osób z niepełnosprawnościami oraz o niskich kwalifikacjach, może więc potencjalnie zostać rozszerzona o cudzoziemców. Kwestia ta powinna być przedmiotem obserwacji i analiz instytucji zaangażowanych w programowanie i wdrażanie programu regionalnego w perspektywie 2021-2027. Aktualną i stale identyfikowaną potrzebą jest zaś wsparcie przedsiębiorców w zakresie finansowania szkoleń dla pracowników. Zgodnie z wynikami badania realizowanego na zlecenie WUP w Toruniu w 2021 roku⁴⁶ co czwarty z przedsiębiorców nie jest w stanie samodzielnie finansować potrzebnych szkoleń.

Przeprowadzona ewaluacja pokazuje, że dokumentacja konkursowa i dokumentacja naborów w zakresie wspierania procesów kształcenia osób dorosłych co do zasady odpowiadała na aktualne potrzeby regionu. Analizie poddane zostały zapisy poszczególnych konkursów w Działaniach i Poddziałaniach objętych badaniem, ze szczególnym uwzględnieniem opisów założeń konkursów oraz kryteriów wyboru. W przypadku tych ostatnich najbardziej istotne znaczenia miały kryteria szczegółowe: dostępu oraz premiujące, które zazwyczaj decydowały o przyznaniu dotacji.

Zapisy dokumentacji dotyczącej pierwszych naborów do Działania 8.1 wymagały, by projekty uwzględniały wśród uczestników osoby bezrobotne z niepełnosprawnościami w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób z niepełnosprawnościami znajdujących się w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Analogiczne założenia zapisano w stosunku do osób powyżej 50 roku życia. Pozwoliło to na udział w projektach tych dwóch grup defaworyzowanych w stopniu niemniejszym niż ich udział w populacji odbiorców Działania 8.1. Ponadto w dokumentacji ostatniego naboru zapisano, że co najmniej 20% uczestników projektu stanowić powinny osoby z

⁴⁶ Tamże

niepełnosprawnościami i/lub osoby w wieku powyżej 50 roku życia⁴⁷, co pozwoliło na większą elastyczność w warunkach udziału przedstawicieli tych dwóch grup. Szczególne uwzględnienie osób z niepełnosprawnościami oraz osób powyżej 50 roku życia jest istotne z punktu widzenia potrzeb regionu, gdyż to te grupy identyfikowano jako najbardziej potrzebujące działań z zakresu aktywizacji zawodowej. W ramach Działania 8.1 wymagano także, by szkolenia realizowane w ramach projektu kończyły się uzyskaniem kwalifikacji lub nabyciem kompetencji potwierdzonych formalnie, co jest istotne z punktu widzenia pracodawców w regionie.

W Poddziałaniu 8.2.1 w przypadku dwóch konkursów⁴⁸ zapisy dokumentacji konkursowej zawężyły wsparcie do osób biernych zawodowo powyżej 29 roku życia, które jednocześnie należą od następujących grup:

- a) osoby powyżej 50 roku życia,
- b) kobiety,
- c) osoby z niepełnosprawnościami,
- d) osoby o niskich kwalifikacjach.

W stosunku do grup odbiorców zapisanych w SzOOP nie uwzględniono więc osób długotrwale bezrobotnych, a także reemigrantów, imigrantów oraz osób odchodzących z rolnictwa i rybactwa. Wśród kryteriów przy ocenie wskazano konieczność, by wsparcie w projekcie miało charakter indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowej, a także by działania szkoleniowe kończyły się formalnym uzyskaniem kwalifikacji lub kompetencji. W przypadku trzeciego konkursu w ramach Poddziałaniu 8.2.1⁴⁹ wśród odbiorców projektów uwzględniono wszystkie grupy wpisane do SzOOP. Założono przy tym jednak, że w przypadku najmniej preferowanej grupy, czyli mężczyzn w wieku 30-49 lat (którzy nie należą do innych kategorii uczestników), efektem udziału w projekcie musi być „podwyższenie lub

⁴⁷ Plan Działania na rok 2021 W Ramach Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020. Załącznik nr 4 Ramowe Plany Działań – OŚ 8. Załącznik do Uchwały nr 17/2021 Grupy roboczej ds. EFS z dnia 10 września 2021 r.

⁴⁸ Konkurs RPKP.08.02.01-IP.01-04-001/16 oraz konkurs RPKP.08.02.01-IP.01-04-003/17

⁴⁹ Konkurs RPKP.08.02.01-IP.01-04-005/18

nabycie nowych kwalifikacji czy kompetencji lub utrzymanie i formalne potwierdzenie kwalifikacji lub kompetencji uczestnika projektu”⁵⁰. Ponadto ograniczono udział tej grupy do maksymalnie 20% ogółu osób bezrobotnych w projekcie.

Tym, co w szczególności sprzyjało trafności, był wymóg, by planowane działania szkoleniowe odpowiadały potrzebom regionalnego rynku pracy. Oznacza to, że szkolenia zawodowe powinny prowadzić do zdobycia kwalifikacji zawodowych lub kompetencji w zawodach określonych jako deficytowe w aktualnym Barometrze zawodów. Taki zapis należy ocenić jako stawianie wysokich wymagań wobec beneficjentów, lecz jest w pełni uzasadnione z punktu widzenia oceny zapewnienia trafności.

W założeniach Poddziałania 8.2.2 ustalono, że projekty powinny być skierowane do osób należących przynajmniej do jednej z poniższych grup:

- osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych,
- pracujących w ramach umów cywilno-prawnych,
- ubogich pracujących.

Ponadto w regulaminie naboru wskazano, że w przypadku osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych lub pracujących w ramach umów cywilno-prawnych, ich miesięczne zarobki nie przekraczają wysokości minimalnego wynagrodzenia w odniesieniu do miesiąca poprzedzającego dzień przystąpienia do projektu. Było to zgodne z obowiązującymi wówczas zapisami SzOOP (w późniejszych wersjach mowa była o poziomie 120% minimalnego wynagrodzenia). Podobnie jak w innych Działaniach, w kryteriach dostępu założono, że wsparcie powinno być dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników, odpowiadać zapotrzebowaniu rynku pracy (w oparciu o *Barometr...*), a efektem szkoleń powinno być uzyskanie kwalifikacji lub nabycie kompetencji⁵¹. Wśród kryteriów znalazły się takie, które w opinii ewaluatorów dobrze wpływają na trafność wsparcia, gdyż pozwalają

⁵⁰ Regulamin konkursu nr RPKP.08.02.01-IP.01-04-005/18, pkt. 2.1, s. 28

⁵¹ Regulamin konkursu nr RPKP.08.02.02-IP.01-04-007/18, s. 66-69

ukierunkować wsparcie na grupy (i obszary), w których jest ono najbardziej potrzebne. W tym kontekście wymienić należy przede wszystkim następujące kryteria premiujące:

- Projekt został skierowany w co najmniej 30% do osób z niepełnosprawnościami (5 pkt),
- Uczestnikami projektu w co najmniej 30% są osoby zamieszkujące (w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego) miasta średnie, w tym miasta tracące funkcje społeczno-gospodarcze (5 pkt).

W badanym naborze Działania 8.3 zastosowano kryteria premiujące, które pozwalają ukierunkować wsparcie i zwiększyć trafność realizowanych projektów. W szczególności dotyczy to zwiększenia trafności pod kątem terytorialnym, gdyż dwa z kryteriów premiujących odnoszą się właśnie do tego wymiaru:

- Wnioskodawca zapewni pierwszeństwo udziału w projekcie dla osób mieszkających na terenie powiatów o wysokiej stopie bezrobocia (5 pkt),
- Co najmniej 30% uczestników projektów stanowią osoby zamieszkujące (w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego) miasta średnie, w tym miasta tracące funkcje społeczno-gospodarcze.

Takie zapisy są uzasadnione z punktu widzenia potrzeb regionu. Założenia Działania 8.3 przewidują wsparcie dla osób zakładających działalność gospodarczą, co ma istotne znaczenie zarówno w procesie przeciwdziałania bezrobociu, jak i powstrzymaniu degradacji miast średniej wielkości. Co ważne, w dokumentacji konkursowej zapisano, że „zaplanowane w projekcie szkolenia muszą kończyć się możliwością uzyskania kompetencji lub kwalifikacji potwierdzonych formalnym dokumentem”⁵². Tak jak wspomniano we wstępie do niniejszego rozdziału, po stronie pracodawców identyfikuje się silną potrzebę, by nowo zatrudnieni pracownicy mogli wykazać się formalnym potwierdzeniem kwalifikacji.

Nieco inne – niż w przypadku opisywanych dotychczas Poddziałań i Działania – mechanizmy zwiększające trafność dotacji zastosowano w przypadku konkursu w Poddziałaniu 8.5.1.

⁵² Regulamin konkursu Nr RPKP.08.03.00-IZ.00-04-314/19, s. 9

Założono w nim preferencje dla osób w wieku 50 lat i więcej, dla pracowników o niskich kwalifikacjach, dla przedsiębiorstw wysokiego wzrostu (o corocznym przyroście przychodów o min. 20% w ostatnich 3 latach). Ponadto preferowano udział MSP, które korzystały ze wsparcia w ramach Działania 2.2 POWER, co zwiększyło komplementarność wsparcia. Wśród oferowanych usług rozwojowych skupiono się na takich, które w BUR są oznaczone jako prowadzące do zdobycia kwalifikacji. Co istotne, wprowadzono preferencje dla branż, które wykazują największy potencjał do generowania miejsc pracy.

Dokumentacja konkursowa Poddziałania 8.5.2, podobnie jak np. w Poddziałaniu 8.2.1 i 8.2.2, wymaga by udział w projekcie kończył się formalnym potwierdzeniem nabycia kompetencji lub kwalifikacji, a szkolenia zawodowe muszą odpowiadać potrzebom rynku pracy. Tym co wyróżnia Poddziałanie 8.5.2 jest duży nacisk, by realizacja projektu przyczyniła się do łagodzenia skutków zwolnień znaczących dla regionalnego lub lokalnego rynku pracy. Oznacza to, że aż 15 punktów otrzymywały WoD, w których założono, że udział wezmą pracownicy przedsiębiorstw, które planują zwolnienie co najmniej 20 osób. Ponadto uwzględniono kryterium adekwatności szkoleń do aktualnych potrzeb rynku pracy, a także zapis o premiowaniu wyższy od minimalnego poziom efektywności zatrudnieniowej.

W Poddziałaniu 10.4.1 założono, że w projekcie 70% uczestników musi uzyskać formalne potwierdzenie nabycia kompetencji lub kwalifikacji. Ponadto co najmniej 20% uczestników muszą stanowić osoby powyżej 50 roku życia, a co najmniej 60% - osoby o niskich kwalifikacjach. Z punktu widzenia uniknięcia dysproporcji terytorialnych, w regulaminie konkursu zapisano, że projekt ma uwzględniać uczestników z obszaru całego województwa. Z jednej strony było to utrudnieniem dla beneficjentów, z drugiej pozwalało uniknąć sytuacji, w której uczestnikami byli w nieproporcjonalnie dużym stopniu mieszkańcy największych miast, w których rekrutacja do projektów jest stosunkowo najprostsza.

Drugi konkurs⁵³ w ramach Poddziałania 10.4.2 zakładał, że każdy z pięciu podregionów ma odrębną alokację i w każdym z nich do realizacji wybrany zostanie jeden projekt. Podobnie

⁵³ W pierwszym naborze Poddziałania 10.4.2 nie wpłynął żaden wniosek o dofinansowanie

postąpiono w przypadku liczby uczestników (mierzonych wskaźnikiem „Liczba osób uczestniczących w pozaszkolnych formach kształcenia w programie”) – każdy z podregionów miał założoną minimalną wartość. W ten sposób IZ dość precyzyjnie narzuciła, jaka ma być skala projektów w poszczególnych podregionach, co w założeniu miało wpłynąć pozytywnie na równomierne rozłożenie geograficzne wsparcia. Nie udało się tego jednak zrealizować, gdyż w konkursie tym wpłynęły jedynie cztery wnioski o dofinansowanie, a do negocjacji (i ostatecznie do dofinansowania) skierowano trzy, które realizowane były w podregionach bydgosko-toruńskim, świeckim oraz inowrocławskim. Tym samym w podregionach grudziądzkim i włocławskim nie realizowano projektów wyłonionych w ramach tego naboru. W związku z tym, w trzecim konkursie⁵⁴ w Poddziałaniu 10.4.2 wprowadzono dwa kryteria premiujące projekty, które założyły preferencje na etapie rekrutacji dla uczestników zamieszkujących te dwa podregiony oraz które założyły, że ich mieszkańcy stanowić będą co najmniej 30% uczestników. Takie działanie oceniane jest przez ewaluatorów jako słuszne i pokazujące, że IZ podjęło działania mające na celu równomierne rozłożenie wsparcia na podregiony.

Kryteria oceny projektów w badanych Działaniach i Poddziałaniach są rozbudowane i liczne, co pozwala ukierunkować wsparcie na osoby w najtrudniejszej sytuacji. Według ewaluatorów tak rozbudowany system kryteriów – pomimo generowania trudności dla wnioskodawców na etapie konkursów, lecz także pomimo zwiększonych wymogów w stosunku do samej IP i ekspertów oceniających projekty – jest zasadny. Dostrzega się, że instytucje zaangażowane w proces wdrażania Programu poprzez modyfikacje dokumentacji konkursowej dokładają starań, by wsparcie było możliwie jak najbardziej trafne. W szczególności kluczowe dla trafności w kontekście aktualnych potrzeb regionalnych są następujące kryteria:

⁵⁴ Regulamin konkursu Nr RPKP.10.04.02-IZ.00-04-332/19

- konieczność uzyskania formalnego potwierdzenia kwalifikacji lub podniesienie kompetencji – możliwość wykazania się tego typu certyfikatem, dyplomem, zaświadczeniem itd., jest ważne z punktu widzenia pracodawców,
- kryterium o treści „Jeżeli projekt zakłada szkolenia muszą one odpowiadać bieżącym potrzebom rynku pracy” – beneficjent powinien ukierunkować kształcenie w kierunku zdobycia kwalifikacji lub kompetencji w zawodach wskazanych jako deficytowe na podstawie badania Barometr zawodów⁵⁵,
- dążenie do skierowania wsparcia na tereny najbardziej problemowe – powiaty doświadczające najwyższego bezrobocia, miasta tracące funkcje społeczno-gospodarcze – lub zapewniać równomierne rozłożenie terytorialne, by uniknąć efektu skupienia wsparcia w największych miastach.

W odniesieniu do perspektywy 2021-2027 należy zarekomendować podobne działania na etapie tworzenia dokumentacji konkursowej, jak w latach 2014-2020, czyli preferowanie jako odbiorców wsparcia osób z grup najbardziej potrzebujących. Z drugiej strony warto – jeśli nie będzie w tym zakresie wytycznych ogólnych na poziomie Ministerstwa i IZ będzie miała możliwość decydowania – zachować elastyczność, by móc dopasować wsparcie do aktualnych potrzeb regionalnych. W obliczu doświadczeń ostatnich lat (pandemia, wojna w Ukrainie i związana z tym masowa migracja) oraz rosnącego ryzyka recesji, warto zachować możliwość bieżącego dostosowywania wsparcia i identyfikowania grup najbardziej potrzebujących na etapie konkursów/naborów. Wciąż aktualna jest potrzeba, by udział w projekcie kończył się formalnym potwierdzeniem zdobycia kwalifikacji, a wsparcie powinno być ukierunkowane na zawody identyfikowane w analizach jako deficytowe.

Potrzeby oraz problemy odbiorców

Na etapie programowania RPO WK-P zdiagnozowano stosunkowo niski stopień wykształcenia mieszkańców województwa⁵⁶. Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły

⁵⁵ Np. w Działaniu 8.3 - Regulamin konkursu nr RPKP.08.02.01-IP.01-04-001/16, część: 4.2.3 Kryteria dostępu obowiązujące w konkursie, s. 72

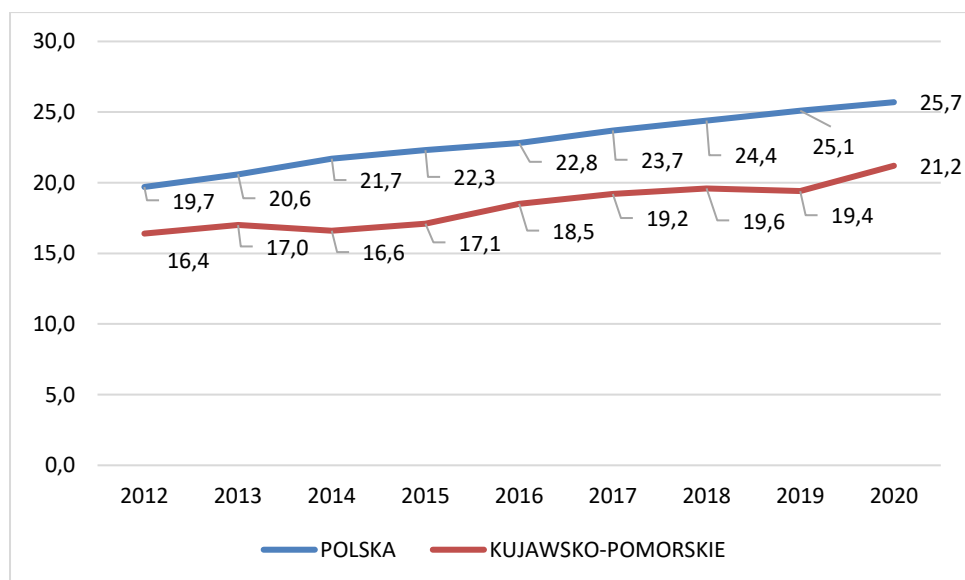
⁵⁶ Na podstawie RPO WK-P 2014-2020. Wersja 10.0

jedynie 16,4% mieszkańców regionu w 2012 roku. W regionie odnotowano niski odsetek osób w wieku 25-64 lata, które się kształcą lub dokończają tj. 3,8% w 2012 roku.

Wyzwaniem było zatem podniesienie stopnia upowszechnienia uczenia się przez całe życie.

W badanym okresie, wzrósł poziom wykształcenia mieszkańców regionu.

Wykres 1 Odsetek ludności w wieku 15 lat i więcej z wykształceniem wyższym w województwie kujawsko-pomorskim w porównaniu do średniej krajowej w latach 2012-2020 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

W 2020 roku odsetek ludności w wieku 15 lat i więcej z wyższym wykształceniem wyniósł 21,2%⁵⁷. Warto zaznaczyć, że jest to wciąż niższa wartość niż średnia krajowa, która w 2020 roku wyniosła 25,7%. Niższy niż w regionie poziom wykształcenia odnotowano tylko w województwie warmińsko-mazurskim (18,9% osób z wykształceniem wyższym) oraz opolskim (20,9%). Należy zauważyć, że w przeciwieństwie do tendencji krajowej – odsetek osób z wykształceniem wyższym w regionie nie wzrastał cyklicznie z roku na rok. W 2014 i 2020 odnotowano niewielkie spadki tego wskaźnika w porównaniu do roku poprzedniego.

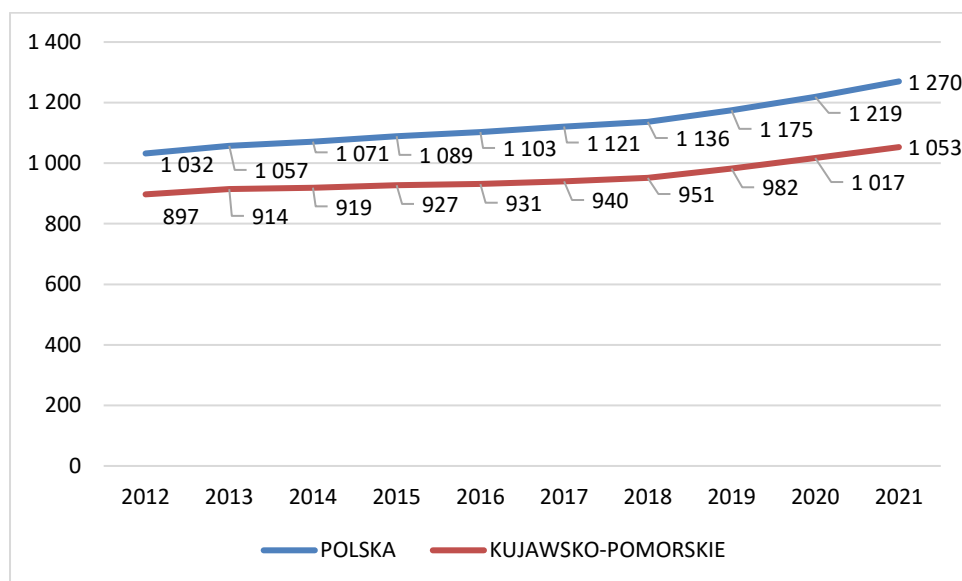
⁵⁷ Na podstawie danych BAEL

Z kolei odsetek osób w wieku 25-64 lata, które się kształcą lub dokończają nie zmienił się i w 2020 roku wynosił wciąż 3,8%⁵⁸. Niemniej jednak jest to nieco wyższa wartość niż średnia dla kraju (3,7%). Pod względem odsetka osób, które się kształcą lub dokończają, region zajmuje 6. pozycję w Polsce. W obszarze rynku pracy na etapie przygotowywania Programu dostrzeżono trudną sytuację osób powyżej 50 r.ż. (niski współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55 lat i starszych, wysoki odsetek tych osób w ogóle bezrobotnych, brak narzędzi do wspierania ich rozwoju w przedsiębiorstwach), kobiet (które stanowiły 53,9% osób bezrobotnych), osób długotrwale bezrobotnych (57,2% w 2013 roku, w tym duży odsetek osób powyżej 50 roku życia), z niepełnosprawnościami i o niskich kwalifikacjach, w tym rolników. Aktualne dane na temat poszczególnych, wyżej wymienionych grup znajdują się w dalszej części niniejszego rozdziału. Na etapie projektowania RPO WK-P 2014-2020 zdiagnozowano także, że poziom bezrobocia dotyczył przede wszystkim osób nisko wykształconych i z niewielkim doświadczeniem zawodowym. Ponadto w grupie osób bezrobotnych zauważono niedopasowanie kwalifikacji/kompetencji do potrzeb rynku pracy. Jednocześnie region borykał się z niskim poziomem przedsiębiorczości.

W 2012 w regionie wg danych BDL GUS było 897 podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tysięcy ludności.

⁵⁸ Na podstawie danych BAEL

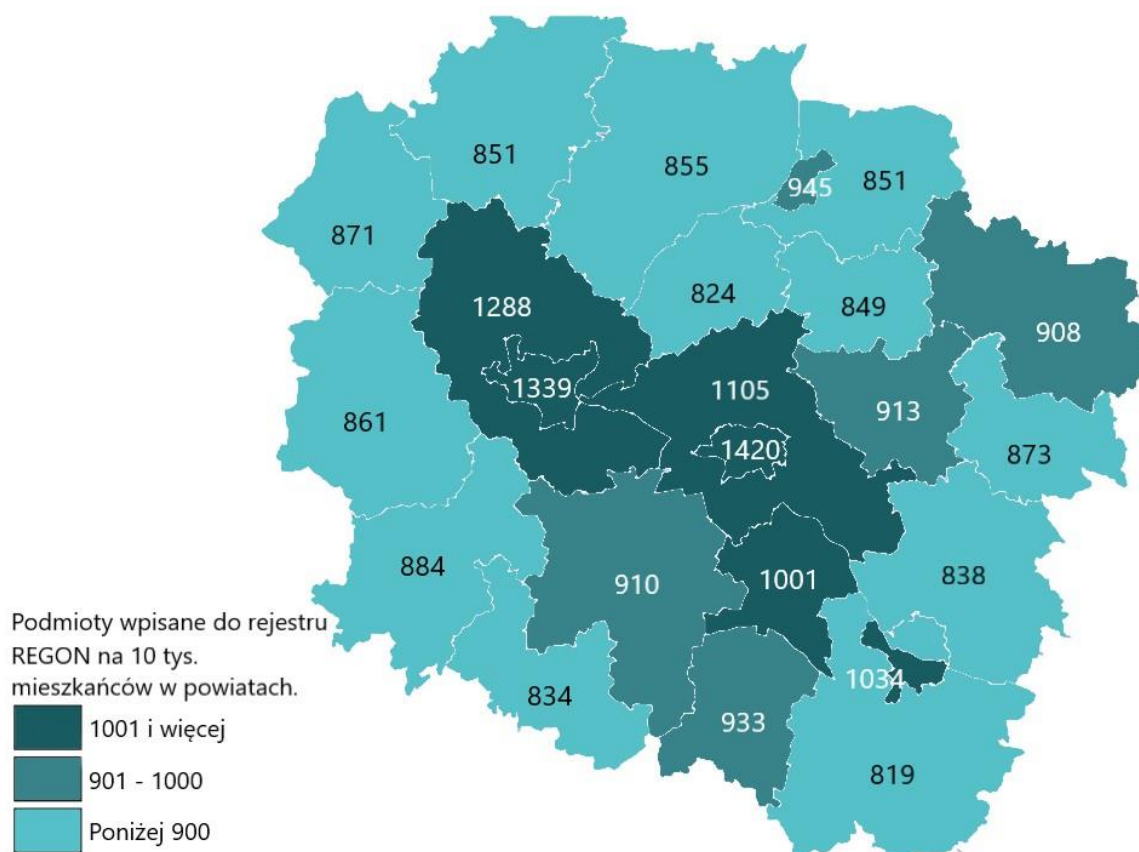
Wykres 2 Liczba podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tysięcy ludności w województwie kujawsko pomorskim na tle kraju w latach 2012-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Obecnie, tj. zgodnie z danymi za 2021 rok, ten wskaźnik jest wyższy i wynosi 1053. Poziom przedsiębiorczości mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego jest wciąż niższy niż średni dla kraju (1270 podmiotów na 10 tys. mieszkańców w 2021 roku) i jeden z niższych na tle innych regionów. W 2021 województwo kujawsko-pomorskie zajmowało 11. pozycję w Polsce pod względem odsetka podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. ludności. Warto jednak zauważyć, że tempo wzrostu poziomu przedsiębiorczości jest zbliżone do tendencji krajowej.

Mapa 1 Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. mieszkańców w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 roku wg powiatów

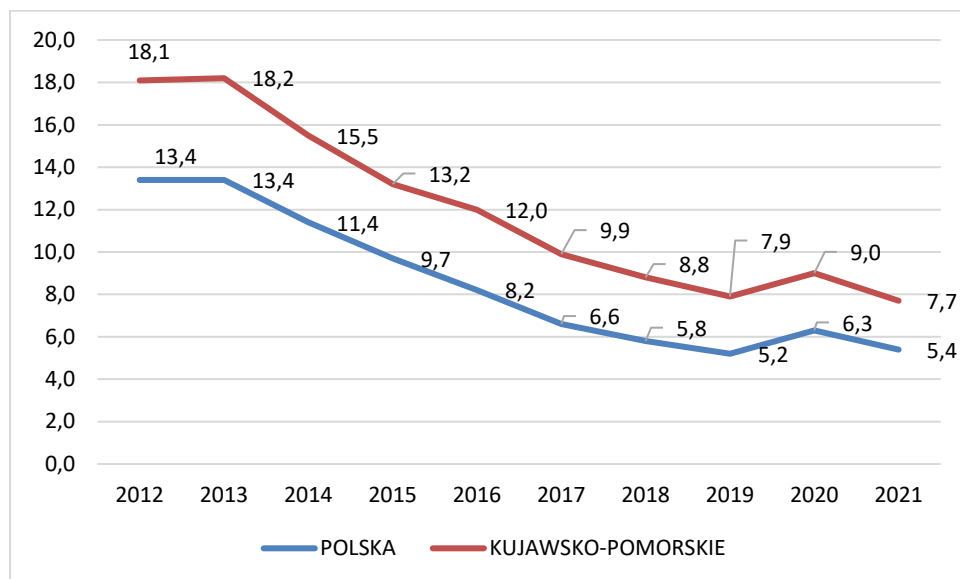


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Jak pokazuje powyższa mapa, poziom przedsiębiorczości jest najwyższy w centralnej części regionu, przede wszystkim w okolicy największych ośrodków miejskich, tj. Torunia i Bydgoszczy, ale także w rejonie Włocławka i w powiecie aleksandrowskim. Pod względem przedsiębiorczości pozytywnie wyróżniają się także powiaty: brodnicki, golubsko-dobrzyński, radziejowski i inowrocławski. W pozostałych obszarach województwa liczba podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców jest do siebie zbliżona.

W 2012 odnotowano także wysoką stopę bezrobocia, odbiegającą od średniej krajowej.

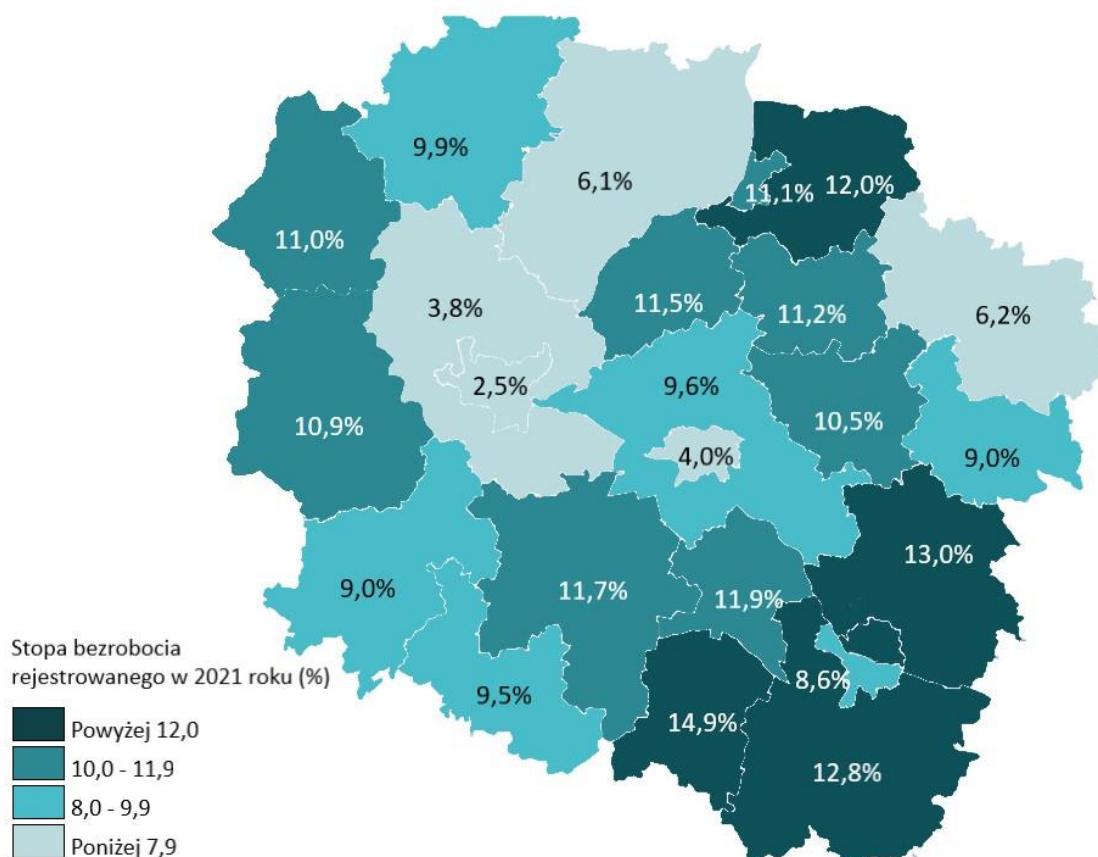
Wykres 3 Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie kujawsko-pomorskim w porównaniu do średniej krajowej w latach 2012-2021 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Warto zauważyć, że stopa bezrobocia spadała systematycznie od roku 2013 do 2020. Następnie, prawdopodobnie w wyniku pandemii COVID-19 bezrobocie w regionie, podobnie jak w całym kraju wzrosło, aby w kolejnym roku ponownie spaść. Należy podkreślić, że w prezentowanym okresie tendencja spadkowa i wzrostowa bezrobocia była zbliżona do krajowej. Obecnie, tj. zgodnie z danymi za rok 2021, województwo kujawsko-pomorskie zajęło 3. pozycję pod względem najwyższej stopy bezrobocia wśród wszystkich regionów. Wyższy poziom bezrobocia odnotowano tylko w województwie warmińsko-mazurskim (8,6%) oraz podkarpackim (8,2%). Jak wynika z danych Eurostatu, jest to także wyższy wynik niż średnia dla krajów UE, która wynosiła w grudniu 2021 roku 6,4% oraz średniej dla krajów strefy euro, która wyniosła w tym okresie 7%.

Mapa 2 Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2021 roku w województwie kujawsko-pomorskim w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Jak pokazuje powyższa mapa, najniższą stopę bezrobocia odnotowuje się w okolicy największych ośrodków regionu, tj. Bydgoszczy i Torunia. Niską stopą bezrobocia wyróżniają się powiaty: bydgoski, świecki i brodnicki. Najtrudniejsza sytuacja jest w południowo-wschodniej części regionu (tj. powiatach: lipnowskim włocławskim i radziejowskim) oraz na północy w powiecie grudziądzkim.

Podobnie jak na początku perspektywy 2014-2020, bezrobocie wciąż dotyka przede wszystkim osób nisko wykształconych: wg danych BDL GUS w 2021 roku 32,4% bezrobotnych miało wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe, natomiast 27,3% zasadnicze zawodowe⁵⁹. W latach 2012-2021 nie zmienił się także znacząco

⁵⁹ W 2012 było to odpowiednio: 31,9% oraz 31,2%.

odsetek osób z niskim stażem pracy wśród bezrobotnych. Wg danych BDL GUS w 2021 roku najliczniejszą grupą bezrobotnych były osoby ze stażem pracy 1-5 lat – ich udział w ogóle bezrobotnych wynosił 27,7%, z kolei w 2012 roku było to 25,2%.

Na etapie programowania w sektorze przedsiębiorstw zwrócono uwagę na konieczność dostosowania kwalifikacji i kompetencji pracowników do zmian gospodarczych w celu rozwoju przedsiębiorstwa i podniesienia jego konkurencyjności. Dostrzeżono także konieczność wsparcia przedsiębiorców w okresowych trudnościach. Konsekwencją tych trudności był w 2013 roku m.in. wzrost liczby osób tracących pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy⁶⁰. Głównym wyzwaniem była zatem poprawa adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw, w szczególności sektora MŚP, oraz przystosowanie ich do zmian wynikających z trendów globalnych i demograficznych.

W celu trafnej odpowiedzi na powyższe potrzeby i wyzwania, zdefiniowane na etapie programowania, ustalono określone warunki wsparcia, a także kryteria oceny projektów w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych. W ramach PI 8i założono, że imigranci, reemigranci, osoby ubogie pracujące, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny oraz osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilnoprawnych nie mogą stanowić więcej niż 40% uczestników projektów⁶¹. Założono także, że bezrobotni mężczyźni w wieku 30-49 lat nie mogą stanowić więcej niż 20% ogółu bezrobotnych objętych wsparciem w projektach realizowanych w PI 8i. Oznacza to, że w pierwszej kolejności skupiono się na osobach pozostających w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy tj. osobach powyżej 50 roku życia, kobietach, osobach z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotnych, osobach o niskich kwalifikacjach. Jest to nie tylko trafne wobec założeń poczynionych na początku perspektywy, ale także zgodne z ogólnokrajowymi wytycznymi⁶². Warto wspomnieć w tym miejscu, że wytyczne te uległy

⁶⁰ W kolejnych latach aż do roku 2020 odnotowywano systematyczny spadek liczby osób bezrobotnych poprzednio pracujących, zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W 2020 w wyniku pandemii COVID-19 odnotowano nieznaczny wzrost, a następnie ponownie spadek do poziomu z roku 2019.

⁶¹ RPO WP-K 2014-2020. Wersja 10.0

⁶² Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020: Pkt. 2 Podrozdział 3.3 Grupa docelowa wsparcia: IZ PO WER i IZ RPO

zmianie na przestrzeni lat 2013-2020, co pociągało za sobą zmiany w dokumentach programowych i dokumentacji naborów. Początkowo wsparciem mogły być obejmowane tylko osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz rolnicy. Wraz ze zmieniającymi się czynnikami społeczno-gospodarczymi, tj. spadkiem liczby osób bezrobotnych, zmniejszeniem się stopy bezrobocia, wzrostem zawodów deficytowych, zmniejszeniem się skali likwidacji miejsc pracy w całym kraju, zdecydowano o włączeniu do wsparcia także osób pracujących oraz osób bezrobotnych/biernych zawodowo nieposiadających cech definiujących je jako znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy⁶³. Dzięki temu beneficjenci mogli elastycznie reagować na zmieniające się potrzeby na rynku pracy.

W podobny sposób uwzględniono potrzeby osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach PI 8iii. W Działaniu 8.3 określono, że wsparcie osób bezrobotnych lub osób biernych zawodowo nieznajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy nie stanowi więcej niż 20% alokacji w ramach Działania⁶⁴. W odniesieniu do PI 8v, tj. Poddziałania 8.5.2 w SzOOP zapisano, że w procesie outplacementu będą wykorzystywane narzędzia umożliwiające pracownikom tworzenie przedsiębiorstw społecznych, w tym w szczególności w odniesieniu do pracowników po 50. roku życia.

W ramach PI 10iii oraz PI 10iv w odniesieniu do osób dorosłych określono, że działania zostaną skierowane wyłącznie do osób z grup defaworyzowanych, tj. wykazujących

zobowiązują się, że co najmniej 60% uczestników projektów finansowanych w każdym priorytecie inwestycyjnym, o którym mowa w podrozdziale 2.1 pkt 7 lit. a-c, będą stanowiły osoby pozostające poza rynkiem pracy, tj. osoby bezrobotne lub osoby bierne zawodowo, które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, tj.:

- a) osoby młode w wieku od 15 do 29 lat (do dnia poprzedzającego dzień 30 urodzin)
- b) osoby w wieku 50 lat i więcej;
- c) kobiety;
- d) osoby z niepełnosprawnościami;
- e) osoby długotrwale bezrobotne;
- f) osoby o niskich kwalifikacjach;
- g) inne grupy zdefiniowane w PO WER lub RPO.

⁶³ Na podstawie Wytycznych oraz analizy dokumentacji konkursowej/naborów Działań 8.1 i 8.2 oraz SzOOP W-KP 2014-2020

⁶⁴ Na podstawie SzOOP RPO WK-P 2014-2020 z dn. 31 sierpnia 2022 r.

największą lukę kompetencyjną i posiadających największe potrzeby w dostępie do edukacji, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach i osób powyżej 50 roku życia⁶⁵.

Podsumowując, niemalże każde Działanie/Poddziałanie objęte niniejszym badaniem uwzględnia szczególne potrzeby minimum jednej z grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Wszystkie kładą nacisk na angażowanie do projektów osób w wieku powyżej 50 roku życia.

Jak wskazano już w niniejszym raporcie, trafność wsparcia wzmacniały kryteria wyboru projektów m.in. poprzez wymóg zachowania proporcji udziału poszczególnych grup w projektach, adekwatny do populacji tych osób w na danym terytorium lub określenie % udziału przedstawicieli danej grupy w ogóle uczestników projektu oraz premiowanie w projektach udziału osób z poszczególnych grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Angażowanie osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy stanowiło dla beneficjentów wyzwanie, co odzwierciedlają wyniki badania ilościowego oraz analiza WoP. Większość beneficjentów uczestniczących w badaniu (tj. 67,8%) miała trudności w pozyskaniu/rekrutacji uczestników projektów. W ramach Działania 8.1 i Poddziałania 8.2.1 trudności dotyczyły głównie osób powyżej 50 roku życia, osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami oraz kobiet. W Poddziałaniu 8.2.2 zdecydowana większość beneficjentów (tj. 71,4%) miała trudności w rekrutacji osób ubogich pracujących. W pozostałych Działaniach/Poddziałaniach objętych wsparciem nie odnotowano znaczących trudności w rekrutacji konkretnej grupy docelowej.

Niemniej jednak, jak pokazują wskaźniki produktu – trudności rekrutacyjne dotyczące wyżej wymienionych grup nie wpłynęły na zagrożenie realizacji założonych wartości wskaźników. Wartości docelowe wskaźników produktu w ramach PI 8i, w tym dotyczące poszczególnych grup docelowych (osób z niepełnosprawnościami, osób powyżej 50 roku życia, osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy) zostały osiągnięte w wyższym stopniu niż zakładano. O skuteczności powyższych mechanizmów zapewniania trafności wsparcia do potrzeb grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, a także samej

⁶⁵ Na podstawie SzOOP RPO WK-P 2014-2020 z dn. 31 sierpnia 2022 r. i RPO WK-P 2014-2020. Wersja 10.0

trafności wsparcia świadczy także przedstawiona poniżej struktura uczestników projektów w ramach Działań/Poddziałań objętych niniejszym badaniem.

Jak wynika z bazy SL uczestników wśród osób uczestniczących w kształceniu dorosłych w ramach Programu⁶⁶ znalazło się: 53,2% kobiet, 51,2% osób bezrobotnych, w tym 47,4% długotrwale bezrobotnych, 12,3% osób biernych zawodowo oraz 36,5% osób pracujących. Pod względem wieku 24,7% wszystkich uczestników stanowiły osoby w wieku powyżej 50 lat. Zdecydowana większość uczestników (70,8%) to osoby o niskich kwalifikacjach.⁶⁷ Wśród uczestników znalazło się 5,1% osób z niepełnosprawnościami. Można stwierdzić, że osoby w niekorzystnej sytuacji społecznej zostały w dużym stopniu uwzględnione w projektach. Więcej danych na temat trafności wsparcia dostarcza porównanie danych z SL z danymi ze statystyki publicznej. Na potrzeby tego zestawienia określono, jaki odsetek uczestników bezrobotnych, pracujących i biernych zawodowo stanowiły osoby o danych cechach, charakteryzujących je jako osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Następnie, uzyskane dane zestawiono z danymi dotyczącymi udziału osób o poszczególnych cechach w populacji wszystkich osób danej grupy.

Strukturę osób bezrobotnych uczestniczących we wsparciu oraz bezrobotnych w regionie w 2013 i 2021 roku przedstawia poniższa tabela.

⁶⁶ Pod uwagę zostały wzięte osoby, które uczestniczyły w Działaniach/Poddziałaniach objętych niniejszym badaniem i wzięły udział min. w jednej formie kształcenia dorosłych. Populacja, na której wykonano analizy to 62 048 osób.

⁶⁷ Legitymujące się wykształceniem do poziomu ICED 3 włącznie.

Tabela 7 Struktura osób bezrobotnych uczestniczących w projektach RPO WK-P 2014-2020 w porównaniu do struktury osób bezrobotnych w regionie w 2013 i 2021 roku

Grupa osób bezrobotnych	Udział danej grupy wśród bezrobotnych uczestników wsparcia ⁶⁸ [%]	Udział danej grupy w populacji osób bezrobotnych w regionie w 2013 roku ⁶⁹ [%]	Udział danej grupy w populacji osób bezrobotnych w regionie w 2021 roku ⁷⁰ [%]
Osoby o niskich kwalifikacjach	80,2%	72,8%	71,1%
Kobiety	57,3%	53,9%	59,1%
Osoby w wieku 50 lat i więcej	23,9%	22,6%	29,2%
Osoby z niepełnosprawnościami	5,1%	4,3%	4,9%
Osoby długotrwale bezrobotne	47,4%	39,9%	51,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych SL uczestników oraz danych BDL GUS

Warto zauważyć, że udział niektórych grup w ogóle bezrobotnych w regionie nie zmienił się znacząco od 2013 roku. W badanym okresie o 6,6 pp. wzrósł odsetek osób powyżej 50 roku życia oraz o 5,2 pp. udział kobiet w ogóle bezrobotnych.. Znacząco zwiększył się udział osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych, co jest związane z ogólnym spadkiem liczby osób bezrobotnych i pozostawaniem w obrębie bezrobocia osób w najtrudniejszej sytuacji. Nie zmienił się praktycznie odsetek bezrobotnych osób o niskich kwalifikacjach i osób z niepełnosprawnością. **Jak pokazują dane, struktura osób bezrobotnych uczestniczących w kształceniu dorosłych w ramach Programu jest zbliżona do struktury**

⁶⁸ Na podstawie danych SL z bazy uczestników projektów

⁶⁹ Na podstawie danych BDL GUS

⁷⁰ Na podstawie danych BDL GUS

osób bezrobotnych w regionie, co świadczy o właściwym dobrze wsparcia kierowanego do tej grupy. Powyższe dane wskazują także na konieczność dalszego stosowania mechanizmów zapewniania określonego udziału osób należących do grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ogóle uczestników projektów w ramach działań skierowanych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych.

W świetle powyższych wniosków rekomenduje się bieżące monitorowanie, na podstawie danych SL, struktury osób bezrobotnych uczestniczących w projektach w ramach FEoKP 2021-2027. W przypadku stwierdzenia nieadekwatnego do aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej udziału osób z poszczególnych grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, zaleca się wprowadzenie środków zaradczych np. w postaci skierowania działań promocyjnych do danej grupy i/lub beneficjentów wsparcia.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się bieżące monitorowanie struktury osób bezrobotnych uczestniczących w projektach w ramach celu szczegółowego 4(a) FEoKP 2021-2027. W przypadku stwierdzenia nieadekwatnego do aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej, udziału osób z poszczególnych grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, zaleca się wprowadzenie środków zaradczych mających na celu zwiększenie udziału danej grupy w ogóle uczestników wsparcia.

W ramach analizowanych Działań i Poddziałań osoby w wieku powyżej 50 lat i więcej stanowiły 20,5% osób pracujących uczestniczących w projektach dotyczących kształcenia osób dorosłych. Ponad połowę wszystkich osób pracujących (tj. 54,2%) stanowiły osoby o niskich kwalifikacjach. W grupie osób pracujących nieznacznie dominowali mężczyźni (kobiety stanowiły 47%). Niewielki odsetek, tj. 3,5% omawianej grupy, stanowiły osoby z niepełnosprawnościami. **Porównując powyższe dane do najnowszych, dostępnych danych ze statystyki publicznej na temat osób pracujących można powiedzieć, że również wsparcie do osób pracujących zostało właściwie zaadresowane.** Jak wynika z danych BAEL, w 2021 roku mężczyźni stanowili 55,3% wszystkich osób pracujących. Mniej niż połowa tj. 40,1% osób pracujących w regionie to osoby o niskich kwalifikacjach⁷¹. Prawie 1/3 osób

⁷¹ Wg danych BAEL za rok 2021.

pracujących (29%) to osoby powyżej 50 roku życia⁷². Z kolei osoby z niepełnosprawnościami stanowią 3,4% osób pracujących⁷³. Uwagę zwraca jednak nieco niższy niż w populacji odsetek osób w wieku powyżej 50 lat, które wzięły udział w projektach w ramach kształcenia osób dorosłych. Jak wynika z IDI z beneficjentami oraz przedstawicielami IP/IZ, a także badania ilościowego z beneficjentami, osoby pracujące w wieku powyżej 50 lat niechętnie podnoszą swoje kwalifikacje lub przekwalifikowują się. Niska motywacja do udziału w podnoszeniu kwalifikacji może wynikać z braku odczuwania takiej potrzeby czy też niedostrzegania wagi kształcenia dla dalszego rozwoju zawodowego⁷⁴. Niemniej jednak, jak wskazują statystyki – w obliczu tzw. starzejącego się społeczeństwa konieczne będzie jak najdłuższe utrzymanie tej grupy na rynku pracy. W województwie kujawsko-pomorskim w latach 2013-2021 odsetek osób w wieku 65 lat i więcej w populacji wzrósł z 14,1% do 18,8%. W związku z postępem technologicznym niezbędne jest, aby osoby w wieku powyżej 50 lat nabywały szczególnie kompetencje cyfrowe. Jak wskazują respondenci IDI, część zawodów ulega cyfryzacji, chociażby w zakresie wprowadzania niezbędnych danych do systemu komputerowego. Wobec tego konieczne jest dalsze zwiększanie wysiłków w celu zachęcenia osób pracujących 50+ do udziału w kształceniu.

REKOMENDACJA: Zaleca się skierowanie do pracujących osób w wieku powyżej 50 lat działań promocyjnych mających na celu zwiększenie ich udziału w projektach w ramach celu szczegółowego 4(g) FEKP 2021-2027.

Jak wskazują uczestnicy panelu ekspertów, wyzwaniem będzie także zmiana postawy pracodawców, którzy nie są skłonni, aby zatrudniać i kształcić osoby po 50 r.ż. Świadczą o tym m.in. wyniki badania realizowanego przez Polski Instytut Ekonomiczny⁷⁵. Z badania wynika m.in., że osoby w wieku 28 lat są dwa razy częściej zapraszane na rozmowy rekrutacyjne niż osoby w wieku 52 lat o podobnych kwalifikacjach. Ponadto pracodawcy w

⁷² Wg danych BAEL za rok 2021.

⁷³ Na podstawie danych BAEL za 2021 rok.

⁷⁴ Na podstawie panelu ekspertów i raportu „Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+” (PARP, 2020)

⁷⁵ Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego, 4/2021 Working Paper, PIE. Podobne wnioski płyną także z badania PARP „Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+”

wystarczającym stopniu nie zachęcają osób o niskich kwalifikacjach (w tej grupie także znajdują się osoby powyżej 50 roku życia) do ich podnoszenia⁷⁶. Odpowiedzią na to wyzwanie może być wprowadzenie w przedsiębiorstwach modelu zarządzania wiekiem – jego częścią jest podnoszenie kwalifikacji i kompetencji osób 50+⁷⁷. Wobec tego konieczne jest uświadamianie pracodawcom, że niska aktywność zawodowa na rynku pracy osób starszych może powodować trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, na co wskazują problemy demograficzne⁷⁸. Skutecznie zmotywowani do uzyskiwania kwalifikacji/podnoszenia kompetencji starszych pracowników pracodawcy mogą zachęcić osoby w wieku 50 lat i więcej do udziału w projektach. Według ekspertów skuteczną formą promocji mogłoby być pokazywanie dobrych praktyk prezentujących korzyści z kształcenia i zatrudniania osób 50+. Działania te wpisywałyby się w Priorytet 10 Pomoc Techniczna (EFS+) FEdKP 2021-2027, Cel 5: Skuteczna promocja i informacja dla FEdKP 2021-2027.

REKOMENDACJA: Zaleca się przeprowadzenie w ramach FEdKP 2021-2027 działań promocyjnych skierowanych do pracodawców z regionu, przedstawiających korzyści wynikające z kształcenia osób powyżej 50 roku życia i pokazujących możliwości udziału tych osób w projektach z EFS+.

W ramach Programu możliwe było także objęcie wsparciem osób biernych zawodowo. Ponad połowę tj. 54,5% biernych zawodowo uczestników projektów skierowanych na kształcenie dorosłych stanowiły kobiety. Wśród osób biernych zawodowo 39,5% to osoby powyżej 50 lat. Stosunkowo duży udział osób w wieku 50 lat i więcej w tej grupie jest uzasadniony jej charakterem, tj. do osób biernych zawodowo zaliczają się także osoby będące na emeryturze. Z tego samego powodu odsetek ten jest także znacznie niższy niż w populacji – w 2020 roku wg danych BAEL osoby w wieku 50 lat i więcej stanowiły 66,6% wszystkich osób biernych zawodowo. Grupę osób biernych zawodowo na tle innych uczestników wsparcia wyróżnia stosunkowo wysoki odsetek osób z niepełnosprawnościami tj. 10,1%. Prawdopodobnie, jest to rezultat ustanowienia kryterium, które premiowało

⁷⁶ Na podstawie IDI z przedstawicielami IP/IZ

⁷⁷ Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+, PARP, 2020

⁷⁸ Ibidem, s. 16

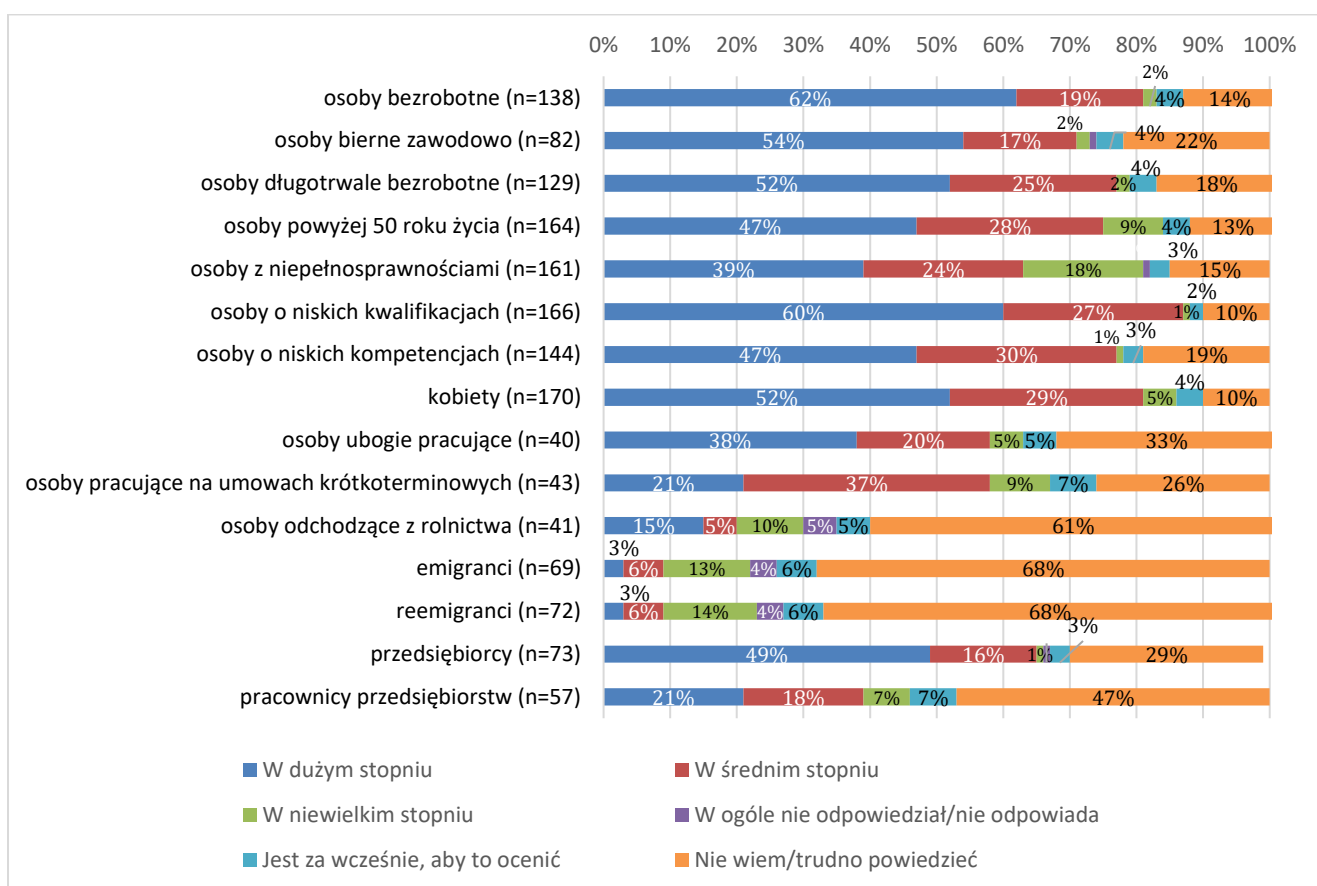
kierowanie projektów do tych osób w Poddziałaniu 8.2.1. Niemniej jednak jest to odsetek znacznie niższy niż w populacji, który w 2020 roku wyniósł 19%. Prawdopodobną przyczyną powyższej różnicy jest udział osób starszych w grupie osób biernych zawodowo, co może korelować z częstszym występowaniem niepełnosprawności w tej grupie. Z kolei osoby będące na emeryturze i starsze często nie potrzebują wsparcia w postaci dalszego kształcenia.

Ponadto, podobnie jak wśród osób bezrobotnych, większość biernych zawodowo uczestników wsparcia to osoby o niskich kwalifikacjach (79,9%). Jest to odsetek zbliżony do populacji – wg danych BAEL w 2020 roku 70,1% osób biernych zawodowo stanowiły osoby o niskich kwalifikacjach. Biorąc pod uwagę najbardziej aktualne dane BAEL, tj. za II kwartał 2022 roku, na temat płci osób biernych zawodowo można uznać, że w Programie w niedostatecznym stopniu założono udział biernych zawodowo kobiet – w populacji stanowią one 61,3% tj. prawie tyle samo co w II kwartale roku 2013 (61,1%). Jak wynika z badania ilościowego, dla beneficjentów Poddziałania 8.2.1 kobiety były najtrudniejszą w rekrutacji grupą uczestników projektów – połowa z nich, tj. 55,6%, wskazała na ten problem. Beneficjenci upatrują przyczyn tej sytuacji w rozwijaniu tzw. polityki prorodzinnej, tj. wprowadzeniu świadczenia 500 plus. Ten czynnik może decydować o dołączeniu lub też nie do projektu, jeśli dodatkowo dana osoba mieszka na terenach, gdzie występuje stosunkowo niewielka liczba miejsc pracy, niskie wynagrodzenie na tle regionu oraz gdy korzysta dodatkowo ze świadczeń opieki społecznej. Wszystkie powyższe czynniki mogą prowadzić do niższej motywacji do udziału w projektach. Niemniej jednak, analizując dane na temat przyczyn bierności zawodowej, można wnioskować, że niezmienny udział kobiet w grupie osób biernych zawodowo wynika z wydłużania się trwania życia. W latach 2013-2021 wzrósł odsetek osób biernych zawodowo z powodu emerytury, natomiast zmniejszyła się skala bierności zawodowej związana z prowadzeniem domu/obowiązkami rodzinnymi. Potwierdzają to także dane na temat wieku osób biernych zawodowo. W każdej kategorii wiekowej tj. 25-34, 35-44, 45-54 w latach 2013-2022 zmniejszyła się liczba osób biernych zawodowo, natomiast zwiększyła się w kategorii wiekowej 55-89 lat. Oznacza to, że mimo trudności rekrutacyjnych (które w większości dotyczyły młodszych kobiet) wsparcie

kierowane do kobiet było trafne. **Na podstawie powyższych danych można uznać, że wsparcie zostało właściwie zaadresowane do osób biernych zawodowo.**

Powyższe wnioski są zgodne z opiniami beneficjentów na temat adekwatności wsparcia do potrzeb konkretnych grup docelowych.

Wykres 4 Ocena beneficjentów, w jakim stopniu projekt odpowiedział/odpowiada na potrzeby poszczególnych grup docelowych



Źródło: CAWI wśród beneficjentów

Co istotne, beneficjenci wskazują także, że wsparcie odpowiedziało na potrzeby pracodawców. Potwierdzają to pracodawcy uczestniczący w FGI, którzy podkreślali, że szkolenia i kursy realizowane w ramach Programu w ich przedsiębiorstwach przynoszą długotrwałe korzyści np. wspierają rozwój firmy poprzez wprowadzenie nowej usługi/produktu czy też pomagają optymalizować produkcję dzięki uzyskaniu bardziej wykwalifikowanych pracowników. Co więcej, pracodawcy uczestniczący w projektach z

Poddziałania 8.5.1 podkreślili, że wsparcie odpowiedziało na potrzeby osób w wieku 50 lat i więcej – pozwoliło im na utrzymanie pracy np. poprzez dostosowanie kwalifikacji i kompetencji do zmian technologicznych.

Adekwatność wsparcia do potrzeb deklarują także sami uczestnicy projektów. Zdecydowana większość, tj. 82,7% uczestników projektów uważa, że tempo zajęć/kursu/szkolenia, w których brali udział, było odpowiednie. Podobny odsetek osób (86%) deklaruje, że szkolenie (kurs) było adekwatne pod kątem stopnia trudności. Uczestnicy dostrzegają związek wsparcia ze wzrostem swoich umiejętności, co również pozytywnie świadczy o trafności działań projektowych. Większość, tj. 71% uczestników badania deklaruje, że dzięki udziałowi w szkoleniu rozwinęła swoją znajomość języka obcego w bardzo dużym lub dużym stopniu⁷⁹. Jeszcze wyższy odsetek uczestników (tj. 81,1%) zauważyło u siebie duży lub bardzo duży rozwój umiejętności korzystania z komputera/smartfona dzięki szkoleniu. Oznacza to, że uczestnicy podnieśli swoje kompetencje cyfrowe, co jak wskazano już w niniejszym rozdziale jest szczególnie ważne dla osób powyżej 50 roku życia.

Zarówno beneficjenci uczestniczący w IDI, jak i przedstawiciele IP/IZ podkreślają, że kluczowy dla zapewnienia adekwatnego do potrzeb uczestników wsparcia jest pierwszy etap uczestnictwa danej osoby w projekcie. To właśnie na tym etapie dokonywane są wybory co do kierunku danej ścieżki np. rodzaju stażu/prac interwencyjnych/zakładanej działalności gospodarczej czy też doboru szkolenia/kursu. W przypadku osób pozostających bez pracy, biernych zawodowo i tzw. ubogich pracujących jest to przygotowanie Indywidualnego Planu Działania, a więc spotkania z doradcą, niekiedy także wsparcie psychologiczne. Istotne jest także, szczególnie dla osób długo pozostających poza rynkiem pracy, pośrednictwo pracy. W odniesieniu do osób pracujących uczestniczących w projektach w ramach Poddziałania 10.4.1 i 10.4.2 ważny jest etap rekrutacji, a następnie diagnoza kompetencji danej osoby. Według ekspertów uczestniczących w panelu oraz przedstawicieli IP/IZ trafność wsparcia w

⁷⁹ Uczestnicy odpowiadali na pytanie „Czy dzięki udziałowi w szkoleniu rozwinął Pan / rozwinęła Pani swoją znajomość języka obcego? Proszę wskazać odpowiedź na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „w ogóle nie rozwinąłem/-ęłam” a 10 „rozwinąłem/-ęłam w bardzo dużym stopniu”. Na potrzeby niniejszego opracowania oceny od 10 do 5 uznano za bardzo duży lub duży stopień.

przyszłej perspektywie może zwiększyć planowana zmiana podejścia z podażowego na popytowe do kształcenia osób dorosłych pracujących.

Podsumowując, opinie zarówno beneficjentów, jak i uczestników wsparcia, a także adekwatny do struktury osób biernych zawodowo, bezrobotnych i pracujących w regionie udział poszczególnych grup docelowych w projektach świadczą o tym, że wsparcie w zakresie kształcenia osób dorosłych jest w dużym stopniu dopasowane do potrzeb oraz problemów odbiorców, w tym osób starszych, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami oraz pracodawców. Niemniej jednak należy dążyć do zwiększenia udziału w kształceniu dorosłych osób pracujących w wieku powyżej 50 lat.

Wpływ pandemii Covid-19 na realizację projektów

Od 2020 roku znaczący wpływ na funkcjonowanie pracowników, przedsiębiorstw i większości sektorów gospodarki ma pandemia COVID-19. Wpływ pandemii na rynek pracy przejawiał się między innymi koniecznością przejścia na formę zdalną pracy. W maju 2022 roku odwołano w Polsce stan epidemii, ogłaszając stan zagrożenia epidemicznego. Jak pokazują dane GUS, w czerwcu 2022 roku wciąż 3,8% pracowników spośród ogólnej liczby pracowników pracowało zdalnie. Liczba ta jednak jest znacznie mniejsza niż w analogicznym okresie 2021 roku, kiedy osób takich było o 3% więcej⁸⁰.

Realizację pierwszych projektów w ramach ewaluowanych działań i poddziałań rozpoczęto 1 stycznia 2015 roku. Ostatni z projektów zakończyć się ma 30 września 2023 roku. Długość trwania poszczególnych projektów jest dość zróżnicowana (najdłuższe trwały do 5 lat). W trakcie realizacji części projektów w związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 pojawiły się ogólnokrajowe ograniczenia związane m.in. z funkcjonowaniem instytucji, mobilnością, opóźnieniem łańcuchów dostaw, czy zachorowaniem na COVID-19. Powyższe ograniczenia miały wpływ na wdrażanie wsparcia w obszarze kształcenia osób dorosłych.

⁸⁰ Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w drugim kwartale 2022 r. www.stat.gov.pl.

Ponad połowa **beneficjentów** napotkała trudności podczas realizacji projektów (51,7% respondentów). Spośród nich około połowa (49,4% respondentów) powiązała je z pandemią COVID-19. Poniżej znajduje się wykres przedstawiający ww. trudności oraz % respondentów, którzy wskazali występowanie danej trudności. Trudności zostały wymienione w kolejności od najczęściej wskazywanych.

Wykres 5 Trudności związane z pandemią COVID-19 wskazane w badaniu CAWI przez beneficjentów



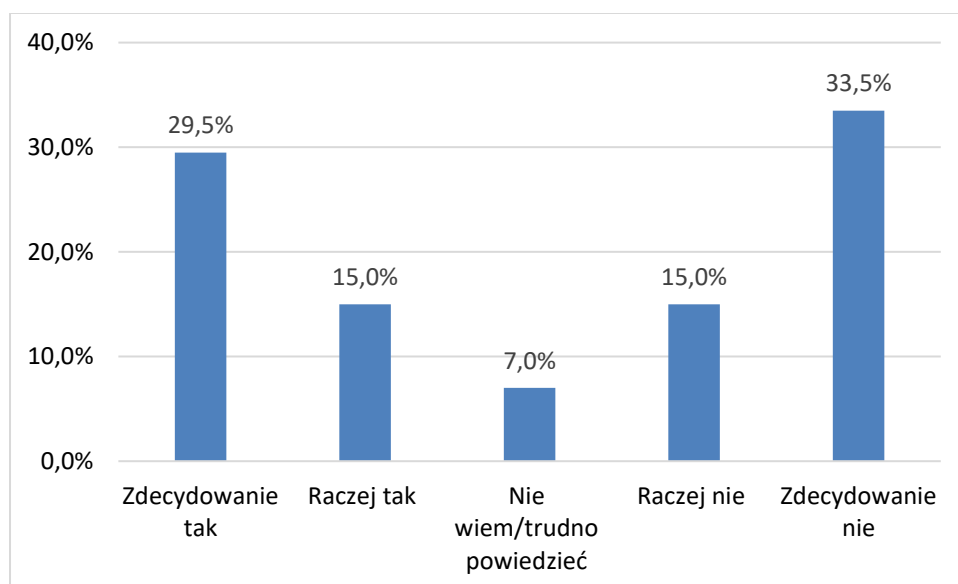
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI z beneficjentami (n=43)

Najczęściej zgłaszanym problemem były trudności w rekrutacji uczestników projektów, wystąpiły u ponad 80% badanych beneficjentów. Trudność ta była wymieniana przez respondentów także podczas innych technik badawczych. Kolejne trudności to: opóźnienia, brak możliwości realizacji wsparcia w zakładanej wcześniej formie czy obniżona frekwencja. Najrzadziej zgłaszanymi przez respondentów trudnościami były braki kadrowe, brak możliwości realizacji wsparcia w formie online, trudności w wydatkowaniu środków oraz trudności w osiągnięciu wartości docelowych wskaźników. Należy zauważyć, że niektóre z problemów wynikają z powodu wystąpienia innych. Przykładowo problem najpowszechniejszy – związany z rekrutacją uczestników – powodował opóźnienia. Z kolei brak możliwości realizacji wsparcia w zakładanej formie (stacjonarnej) mogło obniżyć

zarówno frekwencję uczestników, ale także powodować trudności w realizacji wsparcia w formie online. Problemy są ze sobą powiązane i zazębiają się.

Beneficjenci dostrzegają, że zdalna forma zajęć (wprowadzona w czasie pandemii) dla niektórych grup uczestników była wymagająca, chociaż jednocześnie dostrzegają jej plusy. Potwierdzają to wyniki badania CAWI z uczestnikami projektów, które pokazują dużą polaryzację preferencji, jeśli chodzi o formę zajęć.

Wykres 6 Opinia respondentów na temat preferencji odbywania zajęć w formule stacjonarnej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczestnikami, n=200

Odpowiedzi uczestników projektów na pytanie „Czy gdyby nie pandemia COVID-19, to wolałaby Pani/wolałby Pan, żeby więcej zajęć lub wszystkie zajęcia odbywały się stacjonarnie, w sali?” są stosunkowo wyrównane, jednak nieznaczną przewagę w odpowiedziach uzyskuje brak chęci, aby więcej lub wszystkie zajęcia odbywały się stacjonarnie.

Na podstawie IDI z beneficjentami, FGI z pracodawcami oraz analizy danych zastanych tj. informacji kwartalnej oraz sprawozdań rocznych z realizacji Programu, można stwierdzić, że w związku z pandemią COVID-19 napotkano na szereg trudności:

- Poprzez czasowy brak możliwości swobodnego poruszania się, organizowania spotkań, beneficjenci zmuszeni byli zmienić formę działań na zdalną.
- Przy ograniczeniach dotyczących przemieszczania się niemożliwe stało się pozyskiwanie uczestników standardowymi metodami (m.in. wizyty w urzędach gmin). Konieczne było szukanie nowych sposobów pozyskania uczestników projektów.
- Okres pandemii mógł wywołać u niektórych osób przewartościowanie priorytetów z zawodowych na związane z życiem prywatnym, co mogło się wiązać z mniejszym zainteresowaniem dalszym rozwojem, a tym samym mniejszym zainteresowaniem projektami.
- Przeorganizowanie realizacji projektów z formy stacjonarnej wymagało od beneficjentów podjęcia dodatkowych działań np. uzyskania zgody IP/IZ, zorganizowania sprzętu, przeszkolenia personelu itp. Powodowało to opóźnienia w uruchamianiu danej formy wsparcia, a co z tym związane przerywanie przez uczestników udziału w projektach.
- Podczas realizacji wsparcia w formie zdalnej napotkano trudności w postaci weryfikacji obecności. Zdarzało się, że z powodu słabej jakości połączenia uczestników beneficjenci nie zawsze byli pewni faktycznej liczby osób biorących udział w szkoleniu/kursie/zajęciach. Trudniejsze było także mobilizowanie grupy, aby systematycznie uczestniczyła w ścieżce projektowej.
- Przez pandemię i związane z nią opóźnienia w projektach ceny jednostkowe za różne materiały wzrosły względem wcześniejszych założeń, co wiązało się z wyższymi niż zakładano kosztami dla beneficjentów.
- W trakcie trwania pandemii utrudnieniem było ograniczone funkcjonowanie urzędów, co wiązało się z oczekiwaniem na pozyskanie niezbędnych zaświadczeń i dokumentów.
- Nie wszyscy uczestnicy chcieli/mieli możliwość uczestnictwa w zdalnych formach wsparcia:

- a. Część osób, głównie starszych rezygnowała z danej formy zajęć z powodu niskich kompetencji cyfrowych lub zachorowania i ciężkiego przebiegu COVID-19.
 - b. Wśród uczestników zdarzały się osoby, które nie dysponowały odpowiednimi warunkami technicznymi do zdalnego uczestnictwa w projektach (niewystarczająca liczba komputerów w domu, zbyt słabe połączenie internetowe) co powodowało, że nie mogli brać udziału w zdalnej formie szkoleń, kursów itp.
- Pracodawcy byli mniej chętni do przyjmowania osób na staż, co prawdopodobnie było związane z niestabilną sytuacją na rynku pracy i obawą przed brakiem możliwości zatrudnienia danej osoby po stażu. Ponadto, część staży mogła potencjalnie odbywać się w branżach, które były zmuszone do ograniczenia swojej działalności np. gastronomii, usług fryzjerskich, turystyce itp.
 - Wydłużenie wszystkich procesów administracyjnych zarówno po stronie IZ, jak i beneficjentów w związku z pandemią COVID-19.
 - Wycofywanie się beneficjentów z realizacji projektów, co ma wpływ na poziom kontraktacji środków.
 - Brak możliwości realizacji niektórych form wsparcia (np. staże zawodowe, praktyki w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych). Ta trudność została podana w Sprawozdaniu rocznym z wdrażania RPO WK-P za rok 2021 jako przyczyna zagrożenia osiągnięcia wskaźnika "Liczba osób uczestniczących w pozaszkolnych formach kształcenia w programie"

Jedynie 2,8% beneficjentów w badaniu CAWI dostrzega **pozytywny wpływ pandemii** na realizację projektów. Wszystkie odpowiedzi na pytanie o wskazanie pozytywnego wpływu dotyczyły możliwości realizowania szkoleń, kursów w formie online.

Natomiast uczestnicy badań IDI i FGI pozytywne aspekty zmian związanych z COVID-19 dostrzegli w formach zdalnych w następującym kontekście:

- Dzięki zdalnej formie szkoleń, wyeliminowane zostało utrudnienie dojazdu uczestników m.in. na szkolenia. Uczestnikami mogły zostać osoby zamieszkujące w bardziej oddalonych miejscowościach. Ponadto, możliwe stało się także połączenie

w jedną grupę uczestników projektu z oddalonych od siebie miejscowości, co pozytywnie wpływało na realizację celów projektów.

- Poprzez brak możliwości korzystania z wcześniejszych form pozyskania uczestników projektów, pojawiły się nowe – także efektywne sposoby m.in. ogłoszenia na popularnych portalach internetowych, grupach i forach internetowych.
- Uczestnictwo w zdalnych zajęciach osób, które wcześniej nie posiadały kompetencji cyfrowych pozwoliło im na rozwój w tej dziedzinie. Dla niektórych, szczególnie starszych uczestników, mógł to być krok w stronę kolejnych przedsięwzięć rozwojowych.

Respondenci IDI i FGI wskazywali działania podejmowane zarówno przez beneficjentów, Instytucje Zarządzające i Pośredniczące oraz uczestników, aby zniwelować lub wyeliminować problemy oraz negatywne skutki wystąpienia pandemii COVID-19:

- Beneficjenci uzyskali zgodę na realizację działań w formie zdalnej od Instytucji Zarządzającej.
- Uczestnicy dostosowali się do nowej – zdalnej formy prowadzenia kursów/szkoleń/zajęć.
- Wydłużone zostały terminy na czynności związane m.in. ze składaniem wniosków, czy samą realizacją projektów⁸¹.

Działaniem będącym zdecydowaną reakcją na nowe potrzeby związane z globalną pandemią były zmiany w alokacji środków. Zmiany legislacyjne przeprowadzane po wystąpieniu pandemii COVID-19, pozwoliły na przesuwanie do 8% alokacji w poszczególnych osiach (do 4% w ramach całego RPO)⁸². Także w województwie kujawsko-pomorskim zaszedł szereg zmian w tym zakresie.

Na nieplanowane wcześniej wydatki związane z COVID-19 przewidziane zostały środki z nie wydatkowej dotychczas alokacji w ramach poszczególnych działań (czasem środki te miały

⁸¹ Na podstawie Ustawy z dnia 3 kwietnia 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach wspierających realizację programów operacyjnych w związku z wystąpieniem COVID-19 w 2020 r. Dz.U. 2020 poz. 694

⁸² Sprawozdanie roczne z wdrażania RPO W-K-P za rok 2020

być przeznaczone na wzrost poziomu dofinansowania w realizowanych projektach) i z pomniejszenia alokacji na nieogłoszone do tej pory konkursy przewidziane w harmonogramie konkursów⁸³.

Poniższa tabela zawiera alokacje na poszczególne poddziałania sprzed okresu pandemii COVID-19 (Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020 z 26.02.2020 r.) i najbardziej aktualnego (z 31.08.2022 r.).

Tabela 7 Alokacja na poddziałania/działania przed pandemią COVID-19 i obecnie.

Poddziałania /działania	Alokacja na 26.02.2020 r. (euro)	Alokacja na 31.08.2022 r. (euro)	Zmiana procentowa
8.1	73 343 286	86 122 983	17,4%
8.2.1	7 722 689	7 163 215	-7,2%
8.2.2	6 787 615	4 305 201	-36,6%
8.3	14 903 972	11 615 370	-22,1%
8.5.1	9 894 408	7 563 444	-23,6%
8.5.2	4 870 068	4 870 068	0%
10.4.1	17 093 236	15 591 993	-8,9%
10.4.2	20 000 000	16 440 137	-17,8%
SUMA	154 615 275	153 672 412	-0,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Szczegółowych Opisów Osi Priorytetowych RPO WK-P z 26.02.2020 r. oraz 31.08.2022 r.

Alokacja środków finansowych na poszczególne poddziałania zmieniała się. Wzrost alokacji nastąpił jedynie w przypadku poddziałania 8.1, co było związane z wprowadzeniem Działań związanych z łagodzeniem skutków „COVID-19” tj. Dofinansowanie do wynagrodzenia lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (STW). Alokacja na poddziałanie 8.5.2 nie zmieniała się, a środki przeznaczone na wszystkie inne działania zostały zmniejszone. Zmiany w alokacji nie zależały jedynie od sytuacji związanej z COVID-19, dokonywane były także m.in. ze względu na potencjał kontraktacyjny listy rezerwowej projektów czy zmianę kursu euro.

⁸³ Sprawozdanie roczne z wdrażania RPO W-K-P za rok 2020

Tabela 8 Wydatki związane z COVID-19 w poszczególnych poddziałaniach, a także liczba osób objętych wsparciem

Poddziałanie	Wskaźnik	Osiągnięte
Poddziałanie 8.1	Liczba osób objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19	26 088 osób
	Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19	19 307 191 08 euro
Poddziałanie 10.4	Liczba osób objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19	1 081 00 osób
	Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19	28 355 16 euro

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji kwartalnej II kw. 2022 roku

W Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020 widać szereg zmian dotyczących zapisów odnoszących się do Poddziałań objętych badaniem.

Zmiany dotyczy między innymi zmian w alokacji w poszczególnych Działaniach/Poddziałaniach. Największa ze zmian dotknęła Poddziałanie 8.1, w którym w kwietniu 2020 roku nastąpiło zwiększenie alokacji z 73 343 286,40 na 87 263 923,40 euro⁸⁴.

W związku z pandemią COVID-19 zostały także dodane niezbędne zapisy dotyczące tzw. wsparcia covidowego w SzOOP RPO WK-P 2014-2020:

- W limitach i ograniczeniach w realizacji projektów w poddziałaniu 8.1 dodano zapisy: „W przypadku działań związanych z zapobieganiem i zwalczaniem „COVID-19” przewiduje się możliwość zastosowania odstępstw od wyżej wskazanych limitów i ograniczeń, które będą zgodne z ustaleniami na poziomie IK UP”.
- Dodano wskaźnik produktu dla poddziałania 8.1: Liczba osób objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19 Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z epidemią COVID-19.

⁸⁴ W sierpniu 2022 roku alokacja wynosiła 86 122 983,40.

- Dodano wskaźniki:
 - Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19
 - Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z epidemią COVID-19
 - Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19
- Zmniejszono alokację w poddziałaniach 8.2.1, 8.2.2, 8.5.1, 10.4.1, 10.4.2 oraz działaniu 8.3.
- Nowe działanie: Dofinansowanie do wynagrodzenia lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (STW) (poddziałanie 8.1).

Zmiany w alokacji środków przeznaczone zostały na różnorodne czynności wdrażane przez IZ RPO WK-P 2014-2020. Duża część tych działań związana była bezpośrednio z przeciwdziałaniem pandemii COVID-19 – np. wsparcie szpitali czy wsparcie systemu opieki zdrowotnej. Część działań związana była z pomocą udzielaną pracownikom (dopłaty do wynagrodzeń w ramach tarczy antykryzysowej, wsparcie edukacji oraz pomoc psychologiczna).

Mimo przeważającej liczby trudności związanych z COVID-19 wobec pozytywnych zmian, niejednokrotnie działania podjęte, aby niwelować skutki pandemii COVID-19 okazywały się skuteczne i warte uwagi w kontekście zastosowania w przyszłości, niezależnie od wystąpienia pandemii.

Wnioski i rekomendacje płynące z wpływu COVID-19 na realizację projektów:

- Dzięki zdalnej realizacji części szkoleń/kursów/zajęć, wsparcie stało się bardziej powszechne tj. możliwie było objęcie nim uczestników z dalszych części województwa bez ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z finansowaniem dojazdu. Ponadto, zdalna realizacja projektów pozwoliła na obniżenie kosztów projektów np. poprzez brak konieczności rezerwacji sal.

- Dodatkowym plusem realizacji działań online jest znaczne polepszenie kompetencji cyfrowych wśród dużej części społeczeństwa⁸⁵.
- Doświadczenie czasu ograniczeń pandemicznych sprawiło, że beneficjenci oraz uczestnicy przywykli do realizacji działań w formie zdalnej o czym świadczy m.in. skuteczność w osiąganiu celów projektów wyrażona wskaźnikami produktu i rezultatu.
- **REKOMENDACJA:** Rekomenduje się, aby w ramach FEKP 2021-2027 umożliwić beneficjentom realizację zdalną form wsparcia takich jak kursy i szkolenia, niezależnie od stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego. Realizacja części działań mogłaby odbywać się w formie zdalnej za zgodą uczestników projektów lub po przedstawieniu na etapie aplikowania o wsparcie odpowiedniej diagnozy przez potencjalnych beneficjentów, poświadczającej zasadność realizacji wsparcia w zdalnej formie. Dzięki temu możliwe byłoby uniknięcie opóźnień związanych z każdorazowym uzyskiwaniem zgody na zmianę formy ze stacjonarnej na zdalną. Ponadto wsparcie stałoby się bardziej powszechne.

Ocena realizacji zasad horyzontalnych w projektach

W RPO WK-P 2014-2020 podkreślono, że z uwagi na horyzontalny wymiar polityk zrównoważonego rozwoju, równości szans i zapobiegania dyskryminacji oraz promowania równouprawnienia kobiet i mężczyzn, będą przestrzegane na każdym etapie realizacji Programu. Jest to zgodne z „Wytycznymi w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020”. Powyższe zapisy znalazły swoje odzwierciedlenie w dokumentacji konkursowej i naborów. W ramach analizowanych w niniejszym badaniu Działań/Poddziałań beneficjenci zobowiązali się do zapewnienia zgodności projektu z wyżej wymienionymi zasadami. Brak takiego zobowiązania skutkowałby zaprzestaniem dalszej oceny wniosków lub wezwaniem do

⁸⁵ Wpływ pandemii COVID-19 na rewolucję cyfrową w edukacji i na rynku pracy, Justyna Balcewicz, NASK 2022

uzupełnienia⁸⁶. W ramach projektów pozakonkursowych PUP wymagano uzyskanie co najmniej 2 punktów w standardzie minimum spełniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn⁸⁷. Z kolei, w ramach pozostałych Działań/Poddziałań konieczne było uzyskanie min. 3 punktów w ww. standardzie minimum. Beneficjenci byli zobowiązani do zamieszczenia we wniosku informacji, w jaki sposób będą uwzględniać zasady horyzontalne oraz jakie bariery równościowe zidentyfikowali na terenie realizacji projektu. Ponadto zgodnie z Wytycznymi beneficjenci mogli także sfinansować koszty racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami.

Na wstępie warto zaznaczyć, że zasady horyzontalne w ramach OP 8 i OP1 0 były już przedmiotem badań ewaluacyjnych w regionie, jednak nie objęły one wszystkich ewaluowanych w ramach niniejszego badania Działań/Poddziałań. W projektach z Działania 10.4.1 i 10.4.2 zasada równości szans i niedyskryminacji była realizowana głównie poprzez zastosowanie alternatywnych form przygotowania materiałów projektowych (np. wersje elektroniczne dokumentów, wersje w druku powiększonym, wersje w języku łatwym, nagranie tłumaczenia na język migowy, na nośniku elektronicznym itp.), dostosowanie posiłków uwzględniające specyficzne potrzeby żywieniowe wynikające z niepełnosprawności oraz likwidację barier architektonicznych, a także wprowadzenie zasad uniwersalnego projektowania⁸⁸. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn była wypełniana głównie poprzez

⁸⁶ Na podstawie IDI z przedstawicielami IP/IZ oraz dokumentacji konkursowej/naborów

⁸⁷ Na podstawie załącznika nr 1. Standard minimum realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów współfinansowanych z EFS do Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020: Standard minimum składa się z 5 kryteriów oceny (kryterium nr 2 i 3 są alternatywne), dotyczących charakterystyki projektu: 1) we wniosku o dofinansowanie projektu podano informacje, które potwierdzają istnienie (albo brak istnienia) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, 2) wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, 3) w przypadku stwierdzenia braku barier równościowych, wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu nie wystąpiły bariery równościowe, 4) wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć i/lub został umieszczony opis tego, w jaki sposób rezultaty projektu przyczynią się do zmniejszenia barier równościowych istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, 5) wniosek o dofinansowanie projektu wskazuje jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem.

⁸⁸ Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz edukacji w ramach RPO WK-P 2014-2020, Ewalu, listopad 2018

realizację wsparcia w terminach umożliwiającym godzenie udziału w projekcie z obowiązkami rodzinnymi.. Z kolei zasadę zrównoważonego rozwoju realizowano poprzez uwzględnianie energooszczędnych narzędzi nauki, stosowanie ekologicznych materiałów promocyjnych, ograniczanie drukowania materiałów, a także segregację odpadów i poinformowanie członków personelu projektowego o sposobach oszczędzania energii przy realizacji projektu oraz powtórny wykorzystaniu surowców.

Wobec tego w niniejszym badaniu skupiono się na ocenie realizacji zasad horyzontalnych w ramach Działania 8.1, Poddziałania 8.2.1 i 8.2.2, Działania 8.3 oraz Poddziałania 8.5.1 i 8.5.2⁸⁹. Jak wynika z analizy wniosków o dofinansowanie, wniosków o płatność oraz odpowiedzi beneficjentów uczestniczących w CAWI, a także beneficjentów biorących udział w IDI, realizacja zasad horyzontalnych nie różni się znacząco w zależności od Działania/Poddziałania. Z uwagi na charakter wsparcia, pewne różnice można zauważyć pomiędzy Poddziałaniem 8.5.1, Poddziałaniem 8.5.2 a Działaniem 8.1 i 8.2.

Projekt w ramach Poddziałania 8.5.1 jest jedynie pośrednio skierowany do indywidualnych osób, jego bezpośrednią grupą docelową są MŚP. Wobec tego to zarządy przedsiębiorstw decydowały o tym, kto skorzysta z usług rozwojowych. Niemniej jednak w ramach projektu doradcy brali pod uwagę w trakcie diagnozy bariery wynikające z życia rodzinnego pracowników MŚP, a następnie informowali o nich pracodawcę, np. w odniesieniu do organizacji wsparcia dla kobiet, które zajmują się małymi dziećmi lub osobami starszymi. W pozostałych Poddziałaniach i Działaniach w ramach realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn: zachęcano kobiety do podejmowania kształcenia w niestereotypowych zawodach, m.in. poprzez doradztwo i przedstawianie w materiałach promocyjnych kobiet pracujących w zawodach deficytowych dla tej płci; stosowano tzw. język wrażliwy na płeć w materiałach promocyjnych; zatrudniano osoby prowadzące zajęcia potrafiące stosować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn; organizowano wsparcie w miejscu zamieszkania

⁸⁹ Zasady horyzontalne w ramach Działania 8.5 były przedmiotem oceny w ramach badania „Wpływ interwencji RPO W-KP 2014-2020 na zatrudnienie i rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim”, jednak wyniki zaprezentowano w raporcie zbiorczo dla wielu Działań/Poddziałań z kilku osi, wobec tego niemożliwe jest wywnioskowanie, w jaki sposób beneficjenci Działania 8.5 realizują zasady horyzontalne.

uczestników (w celu zwiększenia możliwości godzenia kształcenia z opieką nad dzieckiem lub inną osobą zależną), weryfikowano materiał przygotowany przez osoby prowadzące zajęcia przed szkoleniem pod kątem zgodności z omawianą zasadą; w uzasadnionych diagnozą przypadkach premiowano udział kobiet w projektach lub angażowano do projektów taki sam odsetek kobiet, jak ich odsetek w populacji grupy docelowej.

Zasada równości szans i niedyskryminacji była realizowana głównie poprzez: zapewnianie dostępności cyfrowej materiałów promocyjnych i szkoleniowych, w tym także dostosowanie do standardów WCAG 2.0⁹⁰ strony internetowej beneficjenta; organizację wsparcia w obiektach dostępnych architektonicznie (np. posiadających podjazdy, windy, toalety dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością, system informacyjno-udźwiękwiający STEP-HEAR, odpowiednio oznakowane wejścia, łatwe dojście z parkingu dla osób z niepełnosprawnością ruchową itp.); analizę potrzeb szkoleniowych osób z niepełnosprawnościami np. poprzez skierowanie ankiety do tej grupy; zapewnienie tłumacza języka migowego (w projektach PUP); premiowanie udziału osób z niepełnosprawnością w projektach poprzez przyznawanie im dodatkowych punktów na etapie rekrutacji; dostosowanie tempa pracy podczas szkolenia/kursu/zajęć do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Elementem realizacji zasady równości i niedyskryminacji mogło być także finansowanie kosztów racjonalnych usprawnień, co jest monitorowane w ramach wskaźnika *Liczba projektów, w których sfinansowano koszty racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami*. Z analizy danych SL wynika, że dotychczas beneficjenci nie skorzystali z tego mechanizmu. Jak wynika z powyższych danych, beneficjenci odnosili zasadę równości szans i niedyskryminacji przede wszystkim do niepełnosprawności⁹¹.

Beneficjenci realizowali także zasadę zrównoważonego rozwoju, głównie poprzez: ograniczenie liczby wydruków na rzecz materiałów cyfrowych, a w razie konieczności

⁹⁰ Web Content Accessibility Guidelines – wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych – zbiór dokumentów zawierających zalecenia dotyczące tworzenia dostępnych dla wszystkich serwisów internetowych.

⁹¹ Zasada równości szans i niedyskryminacji zakłada umożliwienie wszystkim osobom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną – sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia na jednakowych zasadach.

drukowanie dwustronne; stosowanie materiałów pochodzących z recyklingu w biurze projektu; poinformowanie personelu projektu o sposobach oszczędzania energii i segregacji odpadów; organizację szkolenia/kursu/zajęć w pobliżu zamieszkania uczestnika lub z dogodnym dojazdem komunikacją publiczną w celu ograniczenia śladu węglowego; w uzasadnionych przypadkach treści kursu/szkolenia podejmowały tematykę ochrony środowiska i oszczędzania zasobów; stosowanie ekologicznych materiałów promocyjnych i korzystanie z produktów oznaczonych jako fairtrade⁹².

Podsumowując, realizatorzy projektów nie wskazywali na trudności w wypełnianiu zasad horyzontalnych, a analiza dostępnych źródeł informacji wskazuje, że beneficjenci rozumieją cel stosowania omawianych w niniejszym rozdziale zasad.

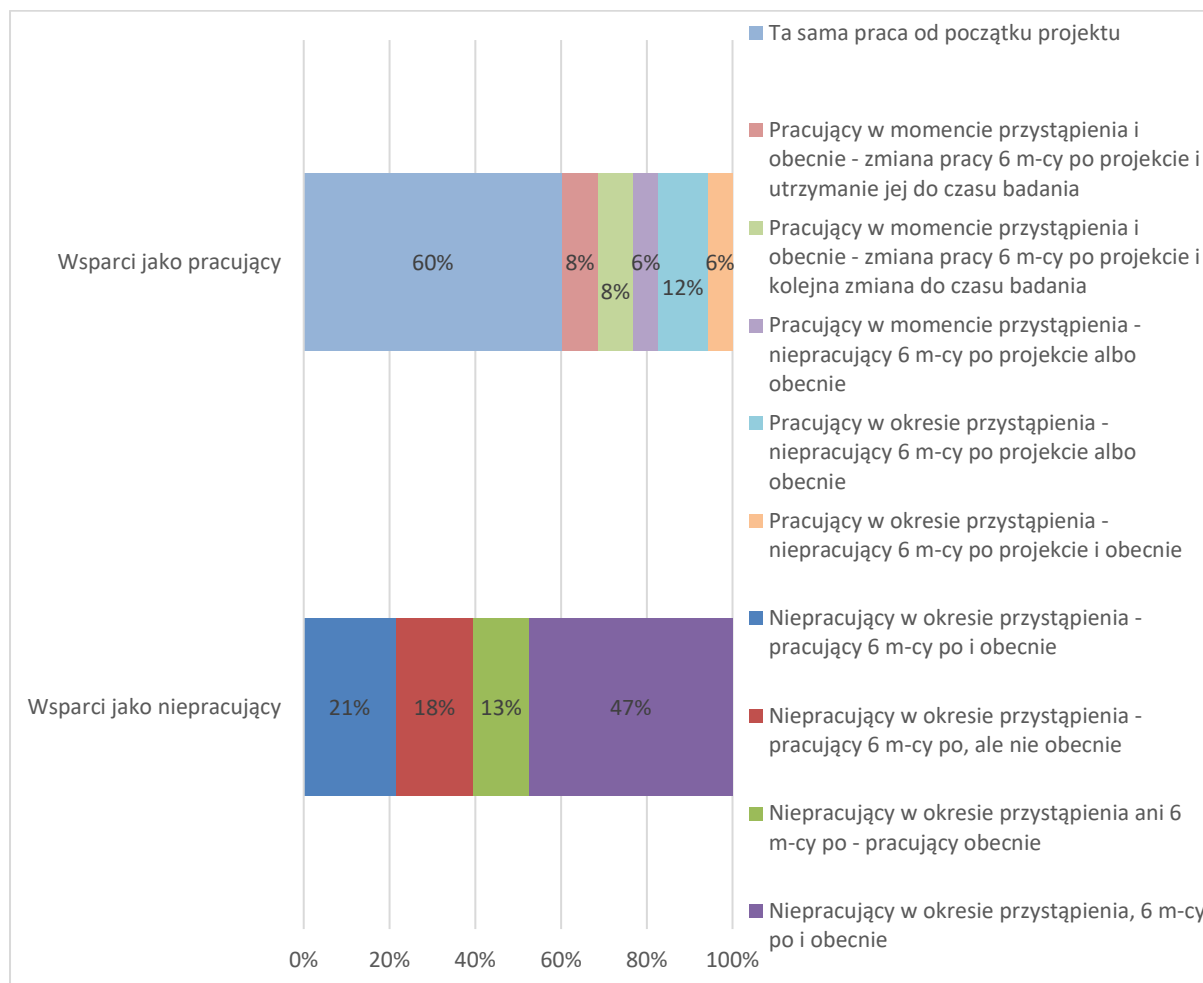
3.3 Skuteczność, użyteczność i jakość wsparcia w kontekście sytuacji osób dorosłych uczestniczących w kształceniu

Wpływ interwencji na sytuację osób uczestniczących w kształceniu

W zbadanej próbie 89% stanowiły osoby, w przypadku których w czasie badania już upłynęło 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie. Analizując ich status zatrudnienia 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, oraz w okresie realizacji badania, można stwierdzić, że najczęściej nie zmienił się on od czasu przystąpienia do projektu: 47% uczestników objętych wsparciem jako niepracujący, nie miało pracy ani po pół roku od zakończenia uczestnictwa ani w czasie badania, natomiast 60% wspartych jako pracujący – pracowało przez cały ten czas w jednym miejscu pracy. Z drugiej strony, wśród objętych wsparciem jako niepracujący, 21% miało pracę zarówno po pół roku od zakończenia uczestnictwa, jak i w czasie badania, a wśród wspartych jako pracujący – 6% nie miało pracy w obu tych momentach.

⁹² Definicja zgodnie z informacjami ze strony [Fundacja „Koalicja Sprawiedliwego Handlu” – Fairtrade Polska](#): Fairtrade jest systemem certyfikacji etycznej. Współwłaścicielem systemu Fairtrade jest ponad 1,8 miliona rolników oraz pracowników najemnych z krajów Południa, którzy dzięki Fairtrade otrzymują bardziej uczciwe wynagrodzenie za swoją pracę, budują silniejsze społeczności lokalne oraz zyskują wpływ na swoją przyszłość. Fairtrade Polska jest częścią systemu Fairtrade i zajmuje się rozwojem rynku i produktów z znakiem FAIRTRADE w Polsce.

Wykres 7 Status uczestników na rynku pracy od czasu zakończenia udziału w projekcie – kategorie szczegółowe



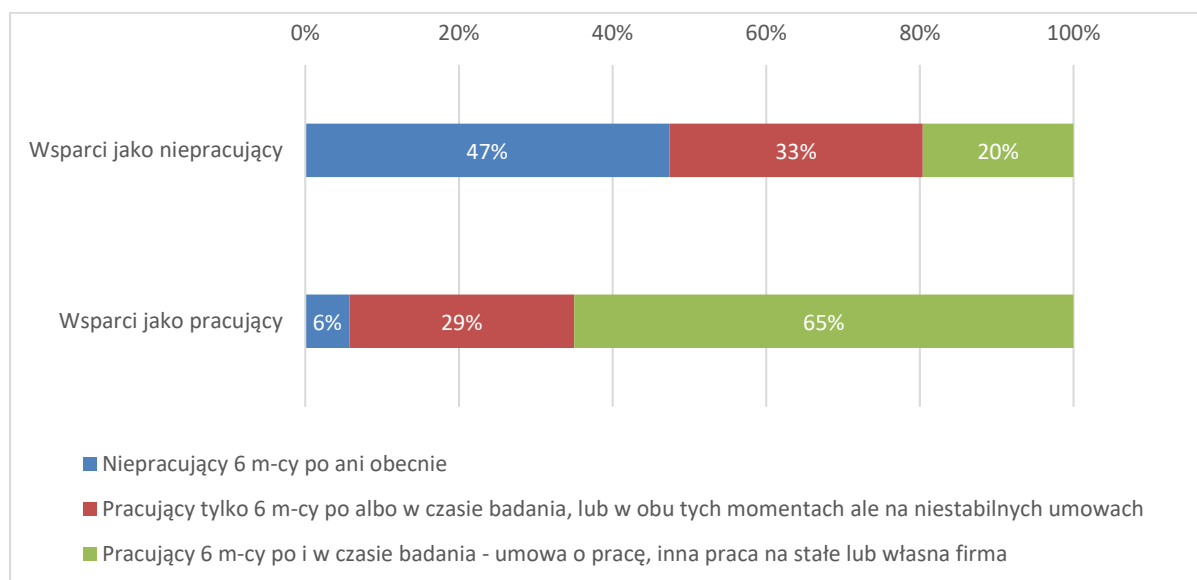
Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 331, N wspartych jako pracujący = 277)⁹³

Aby przeprowadzić bardziej przejrzystą analizę stabilności zatrudnienia w momencie realizacji badania i uwzględnić w niej także perspektywy stabilności na przyszłość określone przez rodzaj umowy, wyodrębniono trzy grupy uczestników według obecnej sytuacji: niepracujących ani po pół roku od zakończenia uczestnictwa, ani w okresie badania, mających stabilne zatrudnienie (co zdefiniowano jako pracujących zarówno w szóstym

⁹³ Wartości procentowe sumują się do 100%, a ewentualne pozorne niesumowanie się wynika z zaokrągleń wyświetlanych wartości dziesiętnych do całkowitych: w górę w przypadku 0,5% i więcej i w dół w przypadku wartości niższych od 0,5%.

miesiącu od zakończenia udziału, jak i w okresie badania, i zarazem mających umowę o pracę lub inną umowę określoną przez nich jako pracę „na stałe” lub prowadzących działalność gospodarczą) oraz mających niestabilne zatrudnienie (tj. ci, którzy mieli pracę tylko w jednym z dwóch badanych punktów – po pół roku lub w okresie badania lub zatrudnieni na pozostałych typach umów).

Wykres 8 Status uczestników na rynku pracy od czasu zakończenia udziału w projekcie i stabilność zatrudnienia



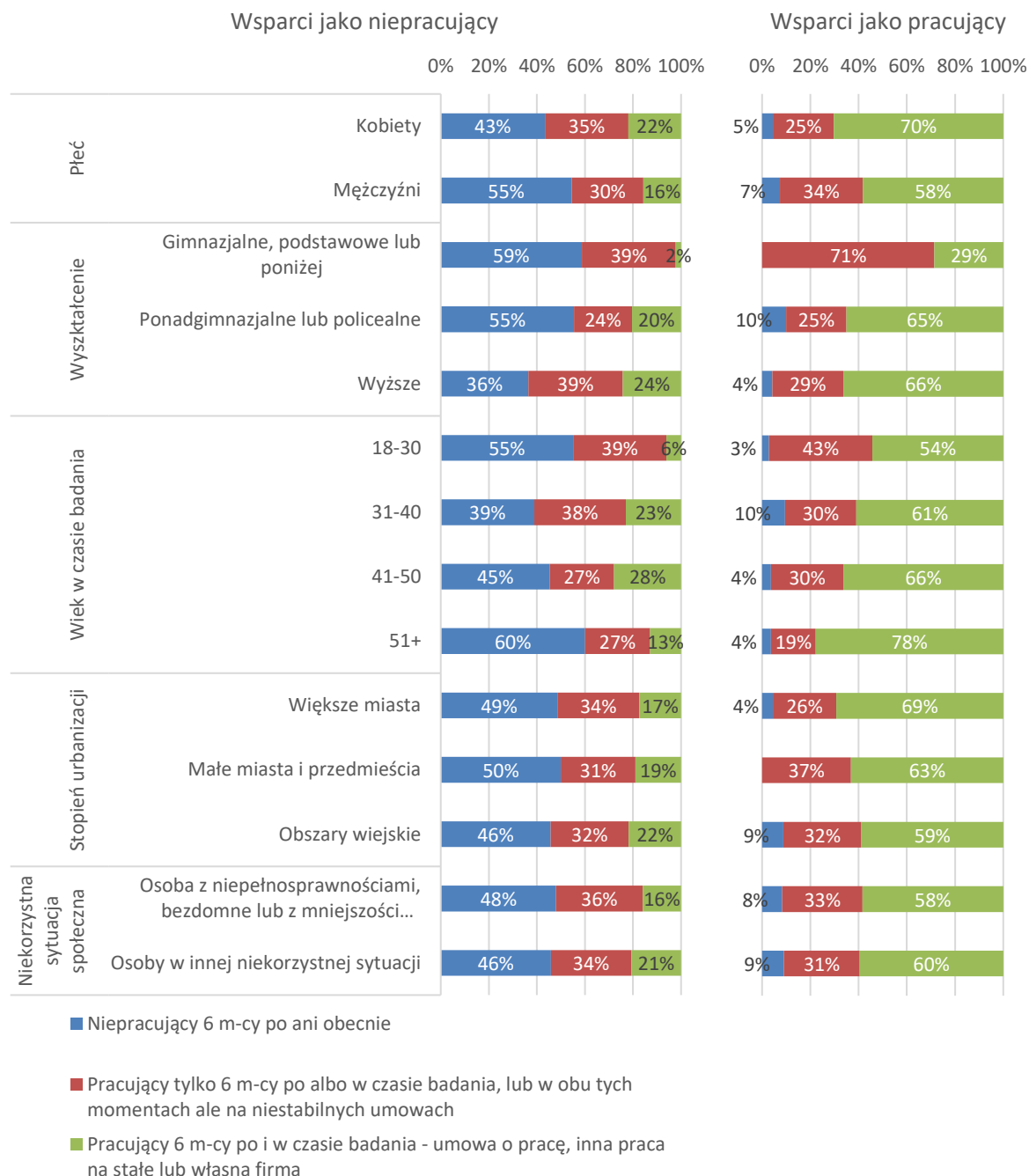
Źródło: *Badanie CAWI/CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 331, N wspartych jako pracujący = 277)*⁹⁴

Wyniki analizy wskazują, że poprawa jakości zatrudnienia rozumiana jako osiągnięcie bardziej stabilnego zatrudnienia nie była częstym zjawiskiem. Uczestnicy, którzy korzystali ze wsparcia jako niepracujący, po projekcie częściej zdobyli niestabilne niż stabilne zatrudnienie, choć to drugie osiągnęło 20% z nich. Z kolei uczestnicy wsparci jako pracujący w okresie realizacji badania najczęściej (65%) mieli stabilną pracę, przy czym w tej grupie aż 89% stanowili ci, którzy mieli tę samą pracę co przed projektem, a tylko 11% ci, którzy po zakończeniu uczestnictwa w projekcie zmienili pracę. Natomiast sytuacja osób objętych

⁹⁴ Wartości procentowe sumują się do 100%, a ewentualne pozorne niesumowanie się wynika z zaokrągleń wyświetlanych wartości dziesiętnych do całkowitych.

wsparciem, którzy nie pozostali w tej samej firmie, w której pracowali przystępując do projektu, nadal była najczęściej niestabilna w okresie realizacji badania.

Wykres 9 Status uczestników na rynku pracy od czasu zakończenia udziału w projekcie i stabilność zatrudnienia w podziale na grupy



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 331, N wspartych jako pracujący = 277)⁹⁵

⁹⁵ Wartości procentowe sumują się do 100%, a ewentualne pozorne niesumowanie się wynika z zaokrągleń wyświetlanych wartości dziesiętnych do całkowitych.

W zbiorowości osób objętych wsparciem jako niepracujący to **kobiety** istotnie częściej od mężczyzn **znalazły pracę** po zakończeniu udziału w projektach. Ponadto odsetek osób, które znalazły pracę, był istotnie wyższy wśród uczestników z **wyższym wykształceniem** niż wśród pozostałych.

Natomiast jeżeli rozpatrywać tylko tych, którzy pracowali po zakończeniu udziału w projektach, to uczestnicy z wykształceniem **ponadgimnazjalnym lub policealnym** częściej zdobyli **stabilne zatrudnienie**, podczas gdy uczestnicy z **wyższym** wykształceniem częściej byli zatrudniani na podstawie **niestabilnych umów lub dłużej szukali pracy**. Jeżeli wziąć pod uwagę grupy wieku (w momencie realizacji badania), to osoby **w przedziale wiekowym 41-50 lat istotnie częściej od młodszych i od starszych osiągnęły stabilne zatrudnienie**, zaś te w wieku 51+ najrzadziej je znajdowały – istotnie rzadziej od pozostałych uczestników. Nie wystąpiły natomiast statystycznie istotne różnice co do stabilności zatrudnienia pomiędzy grupami uczestników wyróżnionymi ze względu na stopień urbanizacji obszaru, na którym mieszkali. Nie było też statystycznie istotnych różnic pomiędzy podgrupą osób w niekorzystnej sytuacji, jaką jest przynależność do mniejszości narodowej lub etnicznej, posiadanie niepełnosprawności lub bycie w kryzysie bezdomności a pozostałymi uczestnikami, ale należy podkreślić, że taki wynik może się wiązać z małą liczebnością próby tych osób: było ich tylko 29 (7,7% próby), w tym 3 osoby z mniejszości narodowych, etnicznych lub migranci, 2 dotknięte bezdomnością, w próbie nie było zaś osób z niepełnosprawnościami wspartych jako niepracujące. W systemie SL 2014 jest też odnotowywany status osoby w „innej niekorzystnej sytuacji społecznej” i do tej kategorii beneficjenci zaliczyli 46% zbadanych uczestników objętych wsparciem jako niepracujący. Także w przypadku tej podgrupy nie wystąpiły statystycznie istotne różnice do statusu na rynku pracy po zakończeniu wsparcia.

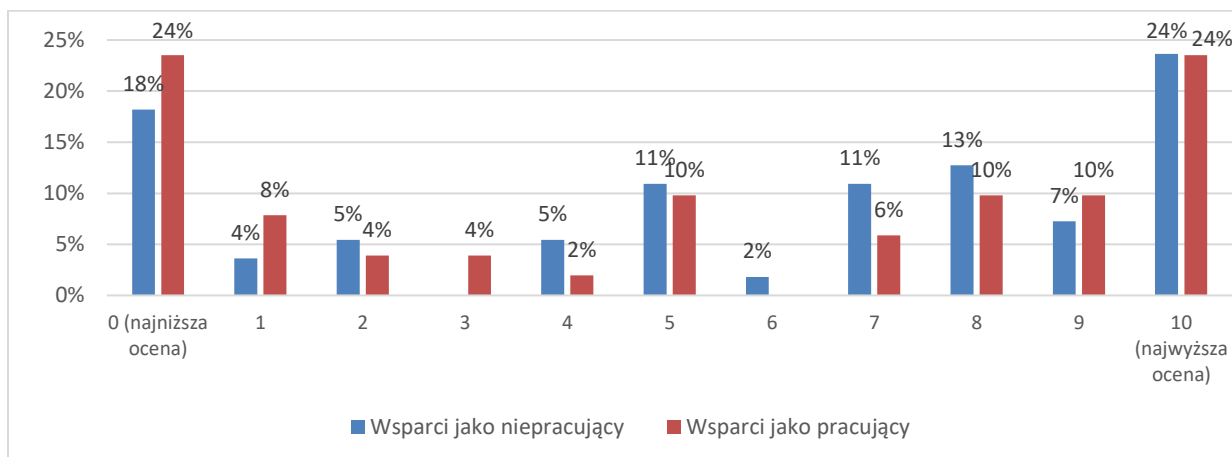
Z kolei w zbiorowości uczestników **objętych wsparciem jako pracujący**, po zakończeniu uczestnictwa **kobiety** istotnie częściej od mężczyzn miały **stabilne zatrudnienie**, natomiast uczestnicy z wykształceniem **ponadgimnazjalnym lub policealnym** istotnie częściej od pozostałych mieli **zatrudnienie niestabilne**. Nie wystąpiły statystycznie istotne różnice ze

względu na wiek, miejsce zamieszkania ani przynależność do grup w niekorzystnej sytuacji społecznej. Jak już wspomniano, wśród osób objętych wsparciem jako pracujące 60% utrzymało tę samą pracę zarówno pół roku po zakończeniu udziału, jak i w okresie badania, a 6% nie miało pracy w obu tych okresach. Pozostali zaś zmieniali pracę.

Uczestników, którzy byli wsparci jako niepracujący i w okresie badania mieli pracę, oraz tych, którzy byli wsparci jako pracujący i w okresie badania mieli inną pracę, zapytano o to, **czy fakt, że zdobyli nową wiedzę lub umiejętności na szkoleniu / kursie w ramach projektu przyczynił się do tego, że znaleźli nową pracę.** Badaniem objęto uczestników, którzy skorzystali z przynajmniej jednej z wielu form wsparcia, które zakwalifikowano jako wsparcie kształceniowe. Natomiast w badaniu kwestionariuszowym pytano uczestników wprost o to, czy fakt, że zdobyli nową wiedzę / umiejętności **na szkoleniu/kursie** w ramach projektu przyczynił się do tego, że znaleźli pracę lub założyli działalność gospodarczą. Dlatego analizę wpływu wsparcia kształceniowego należy ograniczyć do tych, którzy zgodnie z danymi z SL 2014 wzięli udział w szkoleniu lub kursie lub skorzystali z „usługi rozwojowej dla pracownika przedsiębiorstwa” (obejmującej w praktyce szkolenia i kursy, czasem uzupełnione przez doradztwo)⁹⁶. Stanowili oni 44% objętych wsparciem jako niepracujący i 93% wspartych jako pracujący. Bez takiego zawężenia wyniki byłyby zniekształcone. Świadczą o tym też odpowiedzi części respondentów na pytania otwarte, gdzie wyjaśniali, że nie brali udziału w szkoleniu a np. w stażu. Nie mogliby więc trafnie odpowiedzieć na pytania o wpływ szkoleń/kursów.

⁹⁶ Szkolenia i kursy były też prowadzone w ramach innych „zbiornych” form wsparcia, takich jak wsparcie outplacementowe, ale wówczas nie wiadomo, w przypadku których uczestników to wsparcie obejmowało m. in. kursy i szkolenia.

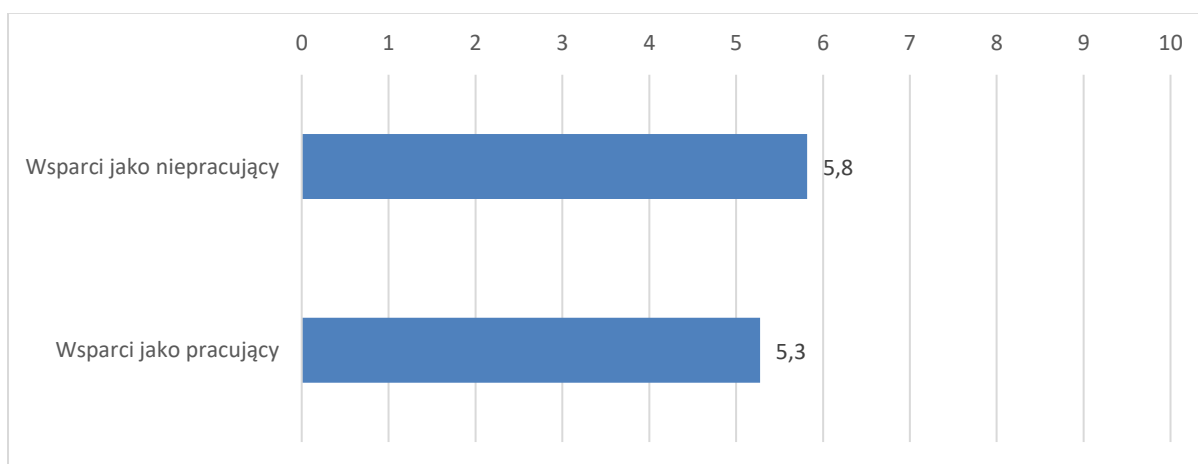
Wykres 10 Rozkład ocen wpływu zdobycia nowej wiedzy / umiejętności w projekcie na znalezienie nowej pracy



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 55, N wspartych jako pracujący = 51)

Wśród uczestniczących w szkoleniach i kursach jako niepracujący 18% było zdania, że wiedza i umiejętności rozwinięte na szkoleniu / kursie nie przyczyniły się do znalezienia przez nich pracy, a wśród objętych wsparciem jako pracujący i zmieniających pracę takiej odpowiedzi udzieliło 24%. Pozostali oceniali przeważająco wpływ szkoleń i kursów pozytywnie, przy czym opinie osób wspartych jako niepracujące były bardziej zróżnicowane.

Wykres 11 Średnia ocena wpływu zdobycia nowej wiedzy / umiejętności w projekcie na znalezienie nowej pracy



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 55, N wspartych jako pracujący = 51)

Średnia ocena w próbie była wyższa w przypadku uczestników objętych wsparciem jako niepracujący (5,8 w skali od 0 do 10) i jako pracujący (5,3). Obserwowana różnica nie była istotna statystycznie, jednak może to wynikać z niewielkiej liczby osób w próbie, które uczestniczyły w kursach lub szkoleniach oraz podjęły nową pracę.

Analizy jednoczynnikowe wskazywały na zróżnicowanie ocen w zależności od cech społeczno-demograficznych uczestników. Czynniki te są jednak skorelowane, a poza tym specyficzny jest wpływ wsparcia na założenie własnej działalności gospodarczej, gdzie szkolenia towarzyszyły dotacjom. Aby więc ustalić, od czego zależy ocena wpływu szkoleń i kursów na znalezienie pracy, przeprowadzono analizę regresji liniowej dla oceny wpływu wsparcia szkoleniowego na znalezienie pracy z wyłączeniem uczestników korzystających z dotacji⁹⁷, i odrębnie – oceny wpływu na założenie własnej działalności gospodarczej.

Analiza wykazała, że jeżeli chodzi o **wpływ szkoleń i kursów na znalezienie pracy** (w tym najemnej lub założenie działalności) przez **uczestników, którzy nie korzystali z dotacji**, to wśród **objętych wsparciem jako niepracujący** ocena wpływu wsparcia na znalezienie pracy zależała od płci (wyższy wpływ w przypadku **kobiet**), poziomu **wykształcenia** (ocena była tym wyższa, im niższy poziom wykształcenia mieli uczestnicy) i **wieku** (tym wyższa, im starsi uczestnicy), a także od tego, czy uczestnicy zaliczali się do kategorii osób w **najtrudniejszej sytuacji** na rynku pracy (osoby z niepełnosprawnościami, osoby w kryzysie bezdomności oraz przedstawiciele mniejszości narodowych / etnicznych i imigranci). Warto zauważyć, że w przypadku płci i przynależności do kategorii osób w najtrudniejszej sytuacji kierunek zależności w analizie jednoczynnikowej się odwrócił, co wskazuje, że choć średnia ocena była wyższa w przypadku mężczyzn i w przypadku osób niebędących w najtrudniejszej sytuacji, to faktycznie wynikało to z innych cech tych osób. Ocena wpływu zdobytych kompetencji była natomiast niezależna od wielkości miejscowości zamieszkania oraz od tego, czy uczestnicy deklarowali, że dokończaliby się nawet bez możliwości bezpłatnego

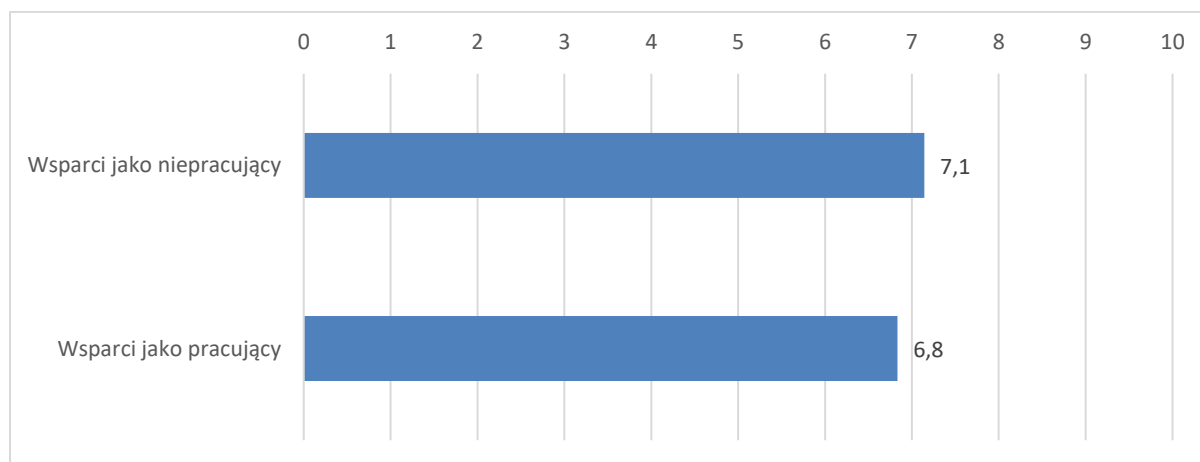
⁹⁷ Ich wyłączenie było niezbędne, bo przy połączeniu uczestników korzystających i niekorzystających z dotacji otrzymano wyniki wskazujące jakoby czynniki społeczno-demograficzne nie miały znaczenia, faktycznie jednak w analizie prowadziło to do połączenia wpływu na znalezienie pracy najemnej i na założenie działalności gospodarczej, który kształtuje się inaczej.

uczestnictwa. Z kolei co do osób będących wg SL 2014 „w innej niekorzystnej sytuacji społecznej”, to czynnik ten okazał się nieistotny, a zarazem był silnie skorelowany z również nieistotną wielkością miejscowości zamieszkania.

Natomiast wśród uczestniczących w szkoleniach i kursach **jako pracujący**, niekorzystających z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, spośród wyżej wymienionych czynników istotny okazał się tylko poziom **wykształcenia**. Także w tym przypadku wsparcie w większym stopniu przyczyniło się do zmiany pracy w przypadku osób o niższych kwalifikacjach.

Część uczestników, którzy przystępując do projektu nie mieli pracy lub nie prowadzili własnej działalności gospodarczej, **założyła działalność po zakończeniu udziału w projekcie**. Wśród objętych wsparciem jako niepracujący było to 14%, a 83% z tej podgrupy otrzymało w projekcie dotację na jej rozpoczęcie. Wśród objętych wsparciem jako pracujący działalność założyło 5% nieprowadzących jej przed projektem (tj. 4% ogółu wspartych jako pracujący), z czego 64% otrzymało dotację w projekcie. Oczywiście dotacje przyczyniły się do założenia tych działalności gospodarczych, natomiast, zgodnie z tematyką niniejszego badania, sprawdzono, jaki wpływ na zakładanie działalności miały formy kształcenia.

Wykres 12 Średnia ocena wpływu zdobycia nowej wiedzy / umiejętności w projekcie na założenie działalności gospodarczej

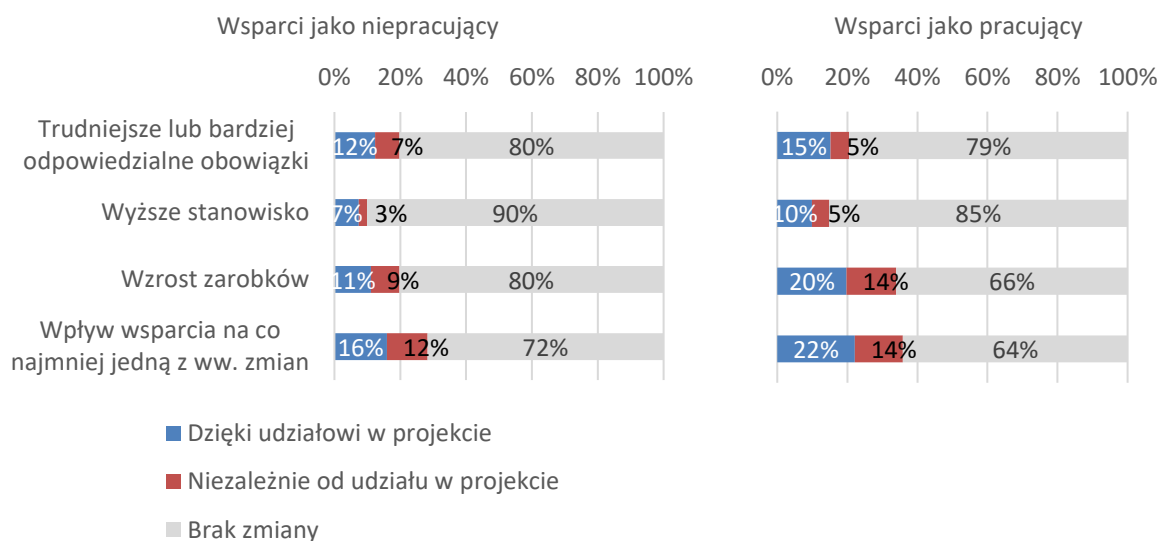


Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 28, N wspartych jako pracujący = 6)

Zarówno obecni przedsiębiorcy, którzy skorzystali ze wsparcia **jako niepracujący**, jak i ci wsparci jako pracujący, **wysoko ocenili** wpływ wiedzy i umiejętności zdobytych na szkoleniach i kursach **na założenie przez nich działalności gospodarczej**. Wystąpiło istotne zróżnicowanie ze względu na wielkość miejscowości zamieszkania – **w im mniejszej miejscowości mieszkali odbiorcy wsparcia, tym wyżej oceniali wpływ zdobytych kompetencji na założenie firmy**. Oceny były natomiast niezależne od cech społeczno-demograficznych i od deklaracji odnośnie uczestnictwa w szkoleniu bez nieodpłatnego wsparcia. (W przypadku wspartych jako pracujący nie można przeprowadzić takiej analizy z powodu zbyt małej liczebności próby).

Pozycja zawodowa większości osób, które pracowały po zakończeniu udziału w projektach, nie zmieniła się w okresie od zakończenia uczestnictwa do momentu badania, tj. nie zmieniło się ich stanowisko, zakres obowiązków ani zarobki. Tak było w przypadku 62% pracujących po projektach, wspartych jako niepracujący i takiego samego odsetka wspartych jako pracujący. 28% pracujących wspartych jako niepracujący i 36% wspartych jako pracujący poprawiło swoją pozycję zawodową, a w przypadku odpowiednio 10% i 2%, zmiany stanowiska, zadań lub zarobków nie oznaczały poprawy, a były raczej odzwierciedleniem niestabilności zatrudnienia.

Wykres 13 Poprawa pozycji zawodowej uczestników pracujących od czasu zakończenia udziału w projekcie i wpływ kompetencji zdobytych na szkoleniach / kursach na tę poprawę



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 331, N wspartych jako pracujący = 277)⁹⁸

Wśród osób, które uczestniczyły w kursach i szkoleniach, swoją pozycję zawodową poprawiło 28% pracujących wspartych jako niepracujący i 36% wspartych jako pracujący.

Poprawa pozycji zawodowej (w postaci poprawy zarobków lub zmiany stanowiska na wyższe lub zadań na bardziej złożone / odpowiedzialne) dzięki kompetencjom rozwiniętym na kursach i szkoleniach wystąpiła w przypadku **16% pracujących po projektach**, objętych wsparciem jako niepracujący i **22%** wspartych jako pracujący.

Z analizy regresji wynika, że prawdopodobieństwo poprawy pozycji zawodowej osób, które pracowały w okresie od zakończenia udziału w projektach do czasu badania, w przypadku osób objętych wsparciem jako niepracujące, było niezależne od ich płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i korzystania z dotacji na założenie działalności gospodarczej. Natomiast było ono istotnie wyższe w przypadku osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (z powodu niepełnosprawności, bezdomności lub przynależności do

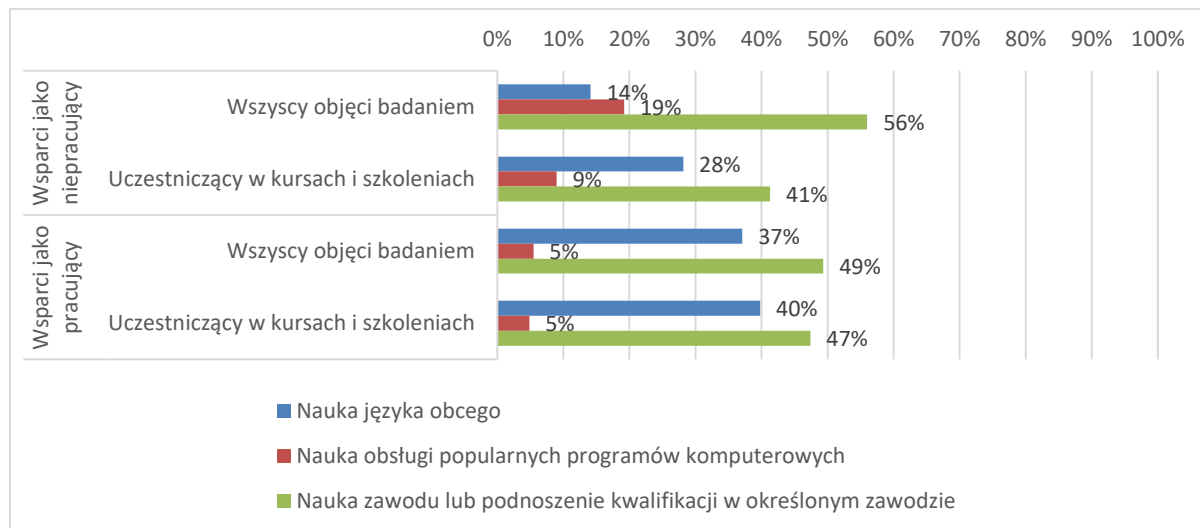
⁹⁸ Wartości procentowe sumują się do 100%, a ewentualne pozorne niesumowanie się wynika z zaokrągleń wyświetlanych wartości dziesiętnych do całkowitych.

mniejszości narodowych / etnicznych / bycia cudzoziemcem). Zatem **w przypadku osób w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jeżeli znalazły pracę, to wsparcie przynosiło długofalowe efekty dla jakości ich zatrudnienia**. Natomiast przy kontrolowaniu stabilności zatrudnienia prawdopodobieństwo poprawy pozycji zawodowej okazało się istotnie zróżnicowane w zależności od deklaracji co do tego, czy osoba dokończyła by się bez możliwości udziału w projekcie lub w podobnym bezpłatnym szkoleniu / kursie: wyższe prawdopodobieństwo poprawy było u **osób, które nie dokończyłyby się bez nieodpłatnego wsparcia**, co także wskazuje na długofalowe efekty u osób w mniej korzystnej sytuacji (prawdopodobnie nie mogących sobie pozwolić na odpłatne szkolenia).

Z kolei w przypadku **wspartych jako pracujący** prawdopodobieństwo poprawy pozycji zawodowej było zależne od wieku (wyższe u **młodszych**, co można wiązać z naturalnymi zmianami kariery zawodowej, częstszymi na jej początku), a także od miejsca zamieszkania (wyższe u mieszkańców **mniejszych miejscowości**) i od skorzystania z **dotacji** na założenie działalności gospodarczej. Rozwinięcie kompetencji pomagało więc poprawić swoją pozycję zawodową osobom, które były w mniej korzystnej sytuacji ze względu na niższą dostępność ofert pracy w pobliżu ich miejsca zamieszkania.

Jeżeli zaś rozpatrywać tylko tych uczestników, którzy poprawili swoją pozycję zawodową, i analizować, czy stało się to pod wpływem projektu, czy niezależnie od wsparcia, to okazuje się, że wsparcie szkoleniowe było podobnie pomocne niezależnie od większości czynników społeczno-demograficznych, jak również od deklaracji dotyczących ewentualnego dokończania się bez nieodpłatnego wsparcia, stabilności zatrudnienia i korzystania z dotacji. Jedyne zróżnicowanie dotyczyło **osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy**, ale wspartych jako pracujące, które jeżeli poprawiły swoją pozycję zawodową, to w swojej ocenie częściej niezależnie od wsparcia niż dzięki niemu.

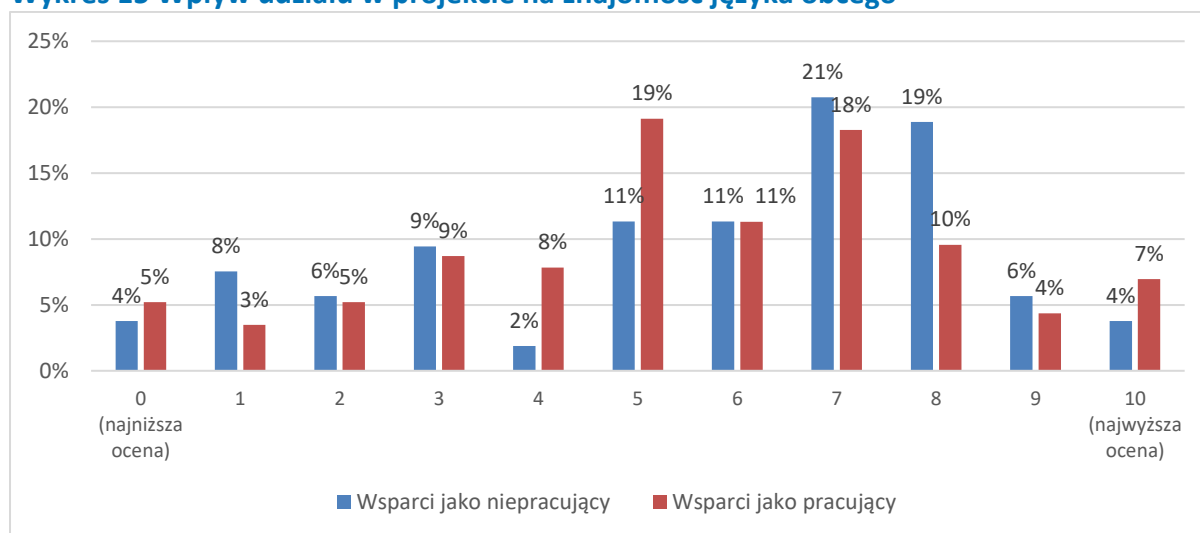
Wykres 14 Tematyka szkoleń w ramach projektów



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 375, N wspartych jako pracujący = 310)

Najwięcej uczestników podnosiło swoje kompetencje zawodowe. Wśród ogółu zbadanych uczestników szeroko rozumianych form kształcenia dorosłych było to 56% wspartych jako niepracujący i 49% wspartych jako pracujący. Wsparcie obejmowało też podwyższanie kompetencji kluczowych, w tym częściej w zakresie języków obcych, a rzadziej – kompetencji cyfrowych. Najwięcej uczestników kursów językowych uczyło się języka angielskiego (po 93% wspartych jako niepracujący i jako pracujący).

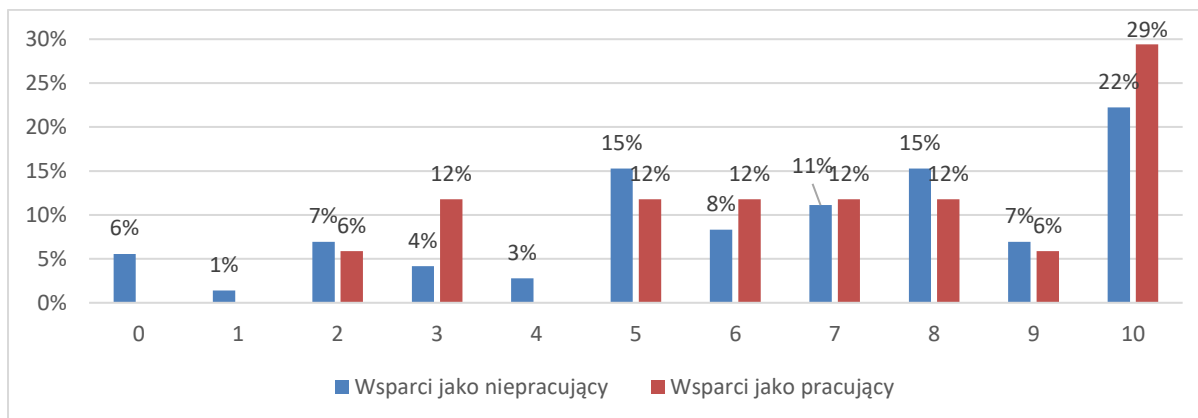
Wykres 15 Wpływ udziału w projekcie na znajomość języka obcego



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników szkoleń (N wspartych jako niepracujący = 53, N

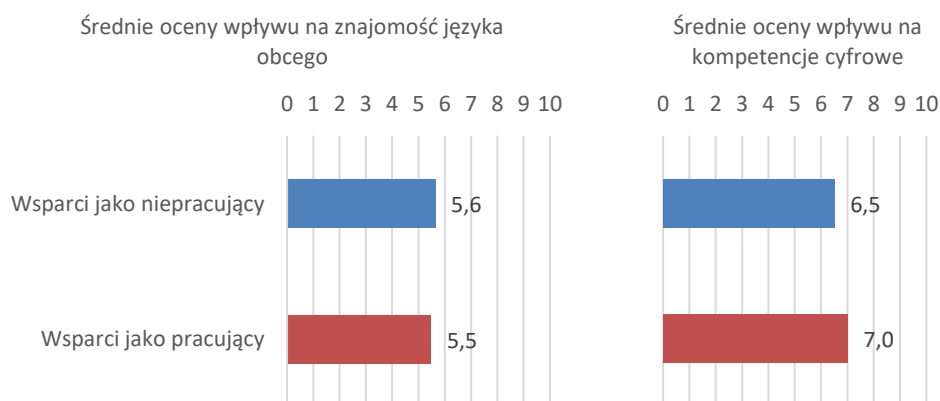
wspartych jako pracujący = 115). Skala od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „w ogóle nie rozwinąłem/-ęłam” a 10 „rozwinąłem/-ęłam w bardzo dużym stopniu”.

Wykres 16 Wpływ udziału w projekcie na umiejętności korzystania z komputera / smartfona



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników szkoleń (N wspartych jako niepracujący = 72, N wspartych jako pracujący = 17). Skala od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „w ogóle nie rozwinąłem/-ęłam” a 10 „rozwinąłem/-ęłam w bardzo dużym stopniu”.

Wykres 17 Średnie oceny wpływu wsparcia na rozwój kompetencji językowych i cyfrowych



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N jak na dwóch powyższych wykresach)

Skuteczność szkoleń w zakresie kompetencji cyfrowych była oceniana przez uczestników przeważająco pozytywnie. Natomiast w przypadku szkoleń i kursów językowych, to choć średnie ocen są tylko **trochę niższe** od ocen szkoleń komputerowych, to **zróźnicowanie ocen jest dużo większe**. Jak wykazano w dalszym rozdziale, poświęconym analizie czynników wpływających na skuteczność wsparcia, skuteczność kształcenia jest powiązana z jego jakością.

W przypadku osób wspartych jako niepracujące, **skuteczność szkoleń językowych** (przybliżana pytaniem, czy dzięki udziałowi w szkoleniach językowych rozwinęli oni swoją znajomość języka obcego) była **tym niższa, im starsi byli uczestnicy**. Stwierdzenie, że starsze osoby uczące się języków obcych mają związane z wiekiem potrzeby odnośnie do sposobu kształcenia, jest przyjmowane jako prawdziwe przez większość badaczy nauczania języków obcych. Jest to zjawisko związane z naturalnymi zmianami zdolności poznawczych człowieka, przy czym badania wykazują, że także starsze osoby uczące się mogą opanować języki obce na wysokim poziomie, jeżeli spełnione są warunki związane z metodyką kształcenia, składem grup i warunki po stronie samych osób uczących się. Przegląd zaleceń w zakresie metodyki nauczania języków obcych przekraczałby ramy niniejszego opracowania. Natomiast można stwierdzić, że wiek, jako czynnik różnicujący potrzeby, jakie mają osoby uczące się, by osiągać porównywalne kompetencje, jest zmienną ciągłą i oddziałuje stopniowo. Wszelkie przedziały wieku, jakie można wyróżnić, są umowne – przykładowo nie następuje nagła zmiana pomiędzy wiekiem 49 a 50 lat, podczas gdy mogą występować różnice pomiędzy grupami wieku sytuującymi się przykładowo w przedziałach np. 40-49 i 50-59 lat. W badaniach dotyczących związku pomiędzy wiekiem a osiągnięciami i potrzebami osób uczących się granice grup (przedziałów) wieku są przyjmowane umownie i badania te nie dają jednoznacznych podstaw do wskazania twardych rekomendacji odnośnie do przedziałów wiekowych na które należałoby dzielić uczestników dla osiągnięcia najlepszych rezultatów. Natomiast wyniki naszego badania i innych badań dają podstawy do rekomendowania, by dzielić uczestników według wieku i dostosowywać metodykę nauczania do potrzeb związanych z wiekiem. W szczególności w badaniach wykazano, że skuteczność różnorodnych metod dydaktycznych w nauczaniu języków obcych zmienia się wraz z wiekiem⁹⁹¹⁰⁰¹⁰¹, a dojrzały dorośli uczestnicy nie czują się komfortowo ucząc się języków obcych w jednej grupie z młodszymi uczestnikami, m. in. ze względu na to, że gdy

⁹⁹ Ozfidan, B.; Burlbaw, L. M. (2019) A Literature-Based Approach on Age Factors in Second Language Acquisition: Children, Adolescents, and Adults; *International Education Studies*, v12 n10 p27-36 2019

¹⁰⁰ Doughty, C. J. (2019) Cognitive Language Aptitude; *Language Learning*, v69 suppl 1 p101-126 Mar 2019.

¹⁰¹ Kacetyl, J.; Klímová, B. (2021) Third-Age Learners and Approaches to Language Teaching; *Education Sciences*, v11 Article 310 2021.

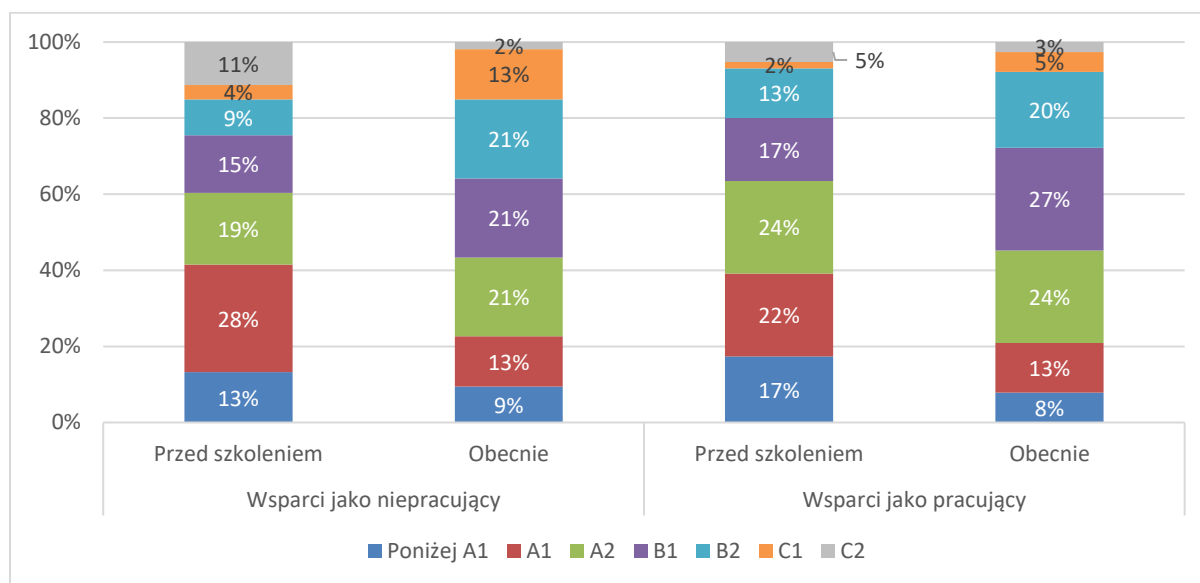
porównują to, jak sobie sami radzą na zajęciach, do młodszych uczestników, cierpi ich samocena i motywacja¹⁰².

Z kolei wśród korzystających z kursów językowych jako pracujący, oceny były istotnie wyższe w przypadku mężczyzn niż kobiet, co jest wynikiem niemającym podstaw w badaniach dotyczących nauczania języków obcych i może być zależnością pozorną, wynikającą z powiązania innych czynników z płcią. **Możliwe, że na części kursów językowych zabrakło dopasowania metod i tempa kształcenia do zróżnicowanych potrzeb uczestników, zwłaszcza tych w średnim i dojrzałym wieku.** Przemawiają za tym wyniki analizy wieloczynnikowej (regresji), która wykazuje, że wiek i płeć uczestników nie mają znaczenia, gdy w analizie uwzględnić oceny tego, czy wg uczestników prowadzący wszystko tłumaczyli w sposób zrozumiały. Natomiast wpływ szkoleń z zakresu **kompetencji cyfrowych** był podobny niezależnie od cech społeczno-demograficznych uczestników.

Aby zobiektywizować ocenę, poproszono uczestników o wskazanie swojego poziomu znajomości danego języka obcego przed szkoleniem i w okresie realizacji badania. W kwestionariuszu podano respondentom opis umiejętności charakterystyczny dla poszczególnych poziomów (nie przytaczamy go w tym miejscu ze względu na jego obszerność, ale wszystkie narzędzia badawcze są dostępne w Aneksie).

¹⁰² Bernal Castañeda, S. (2017) Affective Limitations in Second Language Acquisition by Spanish Adult Learners in Vocational Training Programs; Latin American Journal of Content and Language Integrated Learning, v10 n1 p133-160 Jan-Jun 2017.

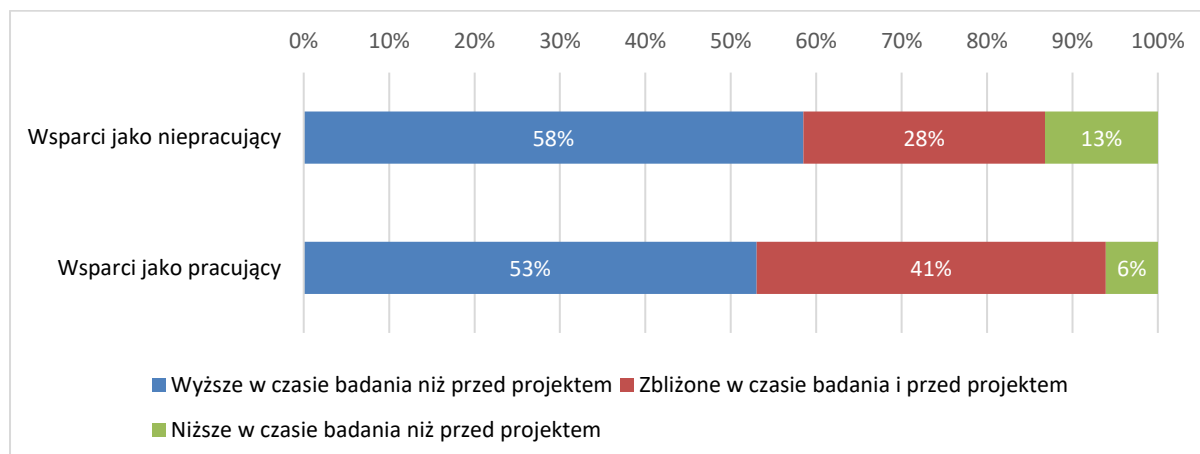
Wykres 18 Deklarowany poziom znajomości języka obcego przed szkoleniem i w okresie badania



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników szkoleń językowych (N wspartych jako niepracujący = 53, N wspartych jako pracujący = 115). C2 oznacza najwyższy poziom.

Według deklaracji respondentów uczestniczących w szkoleniach jako niepracujący, aż 11% z nich przed udziałem w szkoleniu znało język obcy, którego się uczyli, na poziomie C2 (tj. niemal natywnym), a w okresie badania odsetek ten spadł do 2%. Odpowiedzi te wskazują najprawdopodobniej na deficyty kompetencji kluczowych w zakresie języka polskiego, tj. umiejętności czytania pytań ankietowych ze zrozumieniem. Przeprowadzoną samoocenę znajomości języka obcego należy więc uznać za szacunkową. Z tym zastrzeżeniem, można stwierdzić, że zarówno w zbiorowości osób wspartych jako niepracujące, jak i tych wspartych jako pracujące, zwiększył się udział deklarujących wzrost kompetencji językowych co najmniej o jeden poziom.

Wykres 19 Porównanie poziomów kompetencji językowych przed i po szkoleniu językowym



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników szkoleń językowych (N wspartych jako niepracujący = 53, N wspartych jako pracujący = 115)¹⁰³

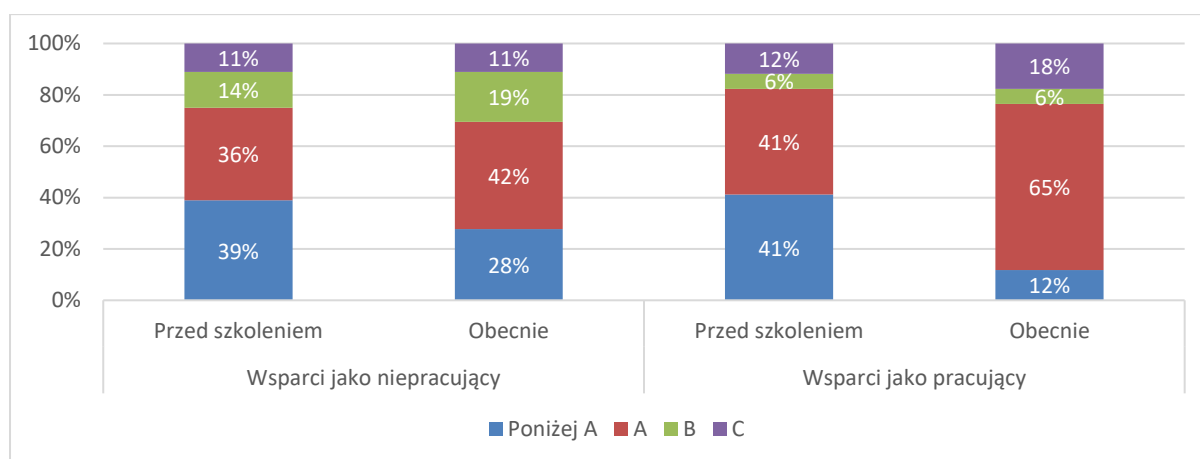
W obu zbiorowościach uczestników przeważały deklaracje zmiany kompetencji językowych co najmniej o jeden poziom w górę (wg europejskiej klasyfikacji poziomów kompetencji językowych). Taka zmiana wystąpiła u 58% uczestników szkoleń językowych wspartych jako niepracujący i 53% wspartych jako pracujący. W przypadku tych, którzy deklarowali wzrost kompetencji co najmniej o jeden poziom, wpływ wsparcia kształceniowego był znaczny: średnia ocena w podgrupie wspartych jako niepracujący wyniosła 6,5, a w podgrupie wspartych jako pracujący 6,6, to jest w obu grupach różnica o ok. 1 punkt na skali ocen w porównaniu do średniej dla całych grup uczących się języka obcego jako pracujący i jako niepracujący.

Jeżeli zaś chodzi o tych uczestników, którzy zadeklarowali, że ich kompetencje mieściły się w ramach tego samego poziomu przed szkoleniem i w okresie realizacji badania, to nie oznacza to, jakoby ich kompetencje nie wzrosły dzięki szkoleniom. Przejście na kolejny poziom kompetencji językowych wymaga dłuższego okresu nauki, zwłaszcza w przypadku wyższych poziomów, a uczestnicy mogli poprawić swoje kompetencje językowe w ramach danego poziomu, ale też utracić część z nich od czasu szkolenia. Osoby deklarujące ten sam

¹⁰³ Wartości procentowe sumują się do 100%, a ewentualne pozorne niesumowanie się wynika z zaokrągleń wyświetlanych wartości dziesiętnych do całkowitych.

poziom kompetencji przed projektem i w okresie realizacji badania oceniały wpływ wsparcia średnio na 3,8 (wsparci jako niepracujący) i 4,4 (wsparci jako pracujący). Są to oceny umiarkowanie niskie, wskazujące, że wsparcie to było przydatne dla mniejszości osób z tych podgrup.

Wykres 20 Deklarowany poziom kompetencji cyfrowych przed szkoleniem i w okresie badania

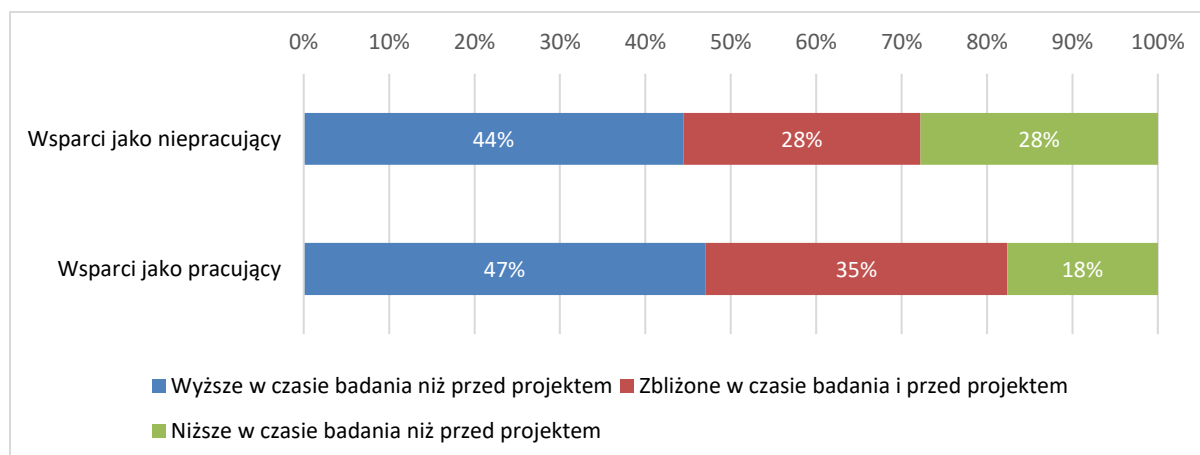


Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników szkoleń TIK (N wspartych jako niepracujący = 72, N wspartych jako pracujący = 17)¹⁰⁴. C oznacza najwyższy poziom.

Według deklaracji respondentów profil kompetencji cyfrowych przed szkoleniami kształtował się podobnie wśród uczestników wsparciem jako niepracujące i jako pracujące, natomiast w tej drugiej grupie do czasu realizacji badania zaszły znacznie większe zmiany. Jeżeli jednak porównać udział osób, których poziom kompetencji w okresie badania był wyższy co najmniej o jeden poziom niż przed projektem, to okazuje się on zbliżony w zbiorowości uczestników szkoleń cyfrowych wspartych jako niepracujący (44%) i jako pracujący (47%).

¹⁰⁴ Wartości procentowe sumują się do 100%, a ewentualne pozorne niesumowanie się wynika z zaokrągleń wyświetlanych wartości dziesiętnych do całkowitych.

Wykres 21 Porównanie poziomów kompetencji cyfrowych przed i po szkoleniu z TIK

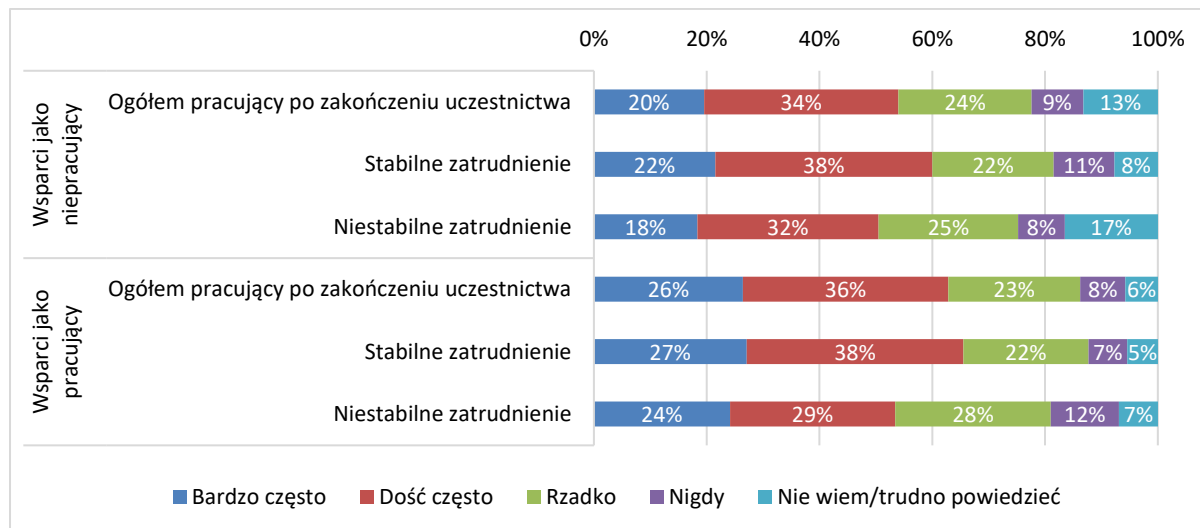


Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników szkoleń TIK (N wspartych jako niepracujący = 72, N wspartych jako pracujący = 17)¹⁰⁵

Inaczej niż w przypadku oceny wpływu wsparcia na kompetencje językowe, średnie oceny wpływu wsparcia na kompetencje cyfrowe nie były statystycznie istotnie zróżnicowane w zależności od tego, czy uczestnicy deklarowali wyższy poziom kompetencji w okresie badania przed szkoleniem / kursem niż w okresie badania. Zestawiając to ustalenie z opisanymi wcześniej przeważająco wysokimi ocenami wsparcia w zakresie kompetencji cyfrowych można sądzić, że szkolenia / kursy były dla uczestników przydatne, ale też ci, którzy mniej skorzystali ze szkolenia / kursu, rozwijali swoje umiejętności cyfrowe po szkoleniu / kursie i osiągnęli nie mniejszą poprawę kompetencji.

¹⁰⁵ Wartości procentowe sumują się do 100%, a ewentualne pozorne niesumowanie się wynika z zaokrągleń wyświetlanych wartości dziesiętnych do całkowitych.

Wykres 22 Wykorzystywanie rozwiniętych kompetencji w pracy



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 174, N wspartych jako pracujący = 261)¹⁰⁶

Uczestnicy, którzy po zakończeniu udziału w projektach mieli pracę, w przeważającej części wykorzystywali w niej kompetencje rozwinięte w projektach. Według deklaracji, zdobytą wiedzę i umiejętności wykorzystywał większy odsetek wspartych jako pracujący, niż wspartych jako niepracujący, a także więcej osób mających stabilne niż niestabilne zatrudnienie¹⁰⁷. Jednak obserwowane różnice **nie** okazały się istotne statystycznie. A zatem rozwinięte kompetencje były w podobnym stopniu przydatne w pracy niezależnie od rodzaju zatrudnienia.

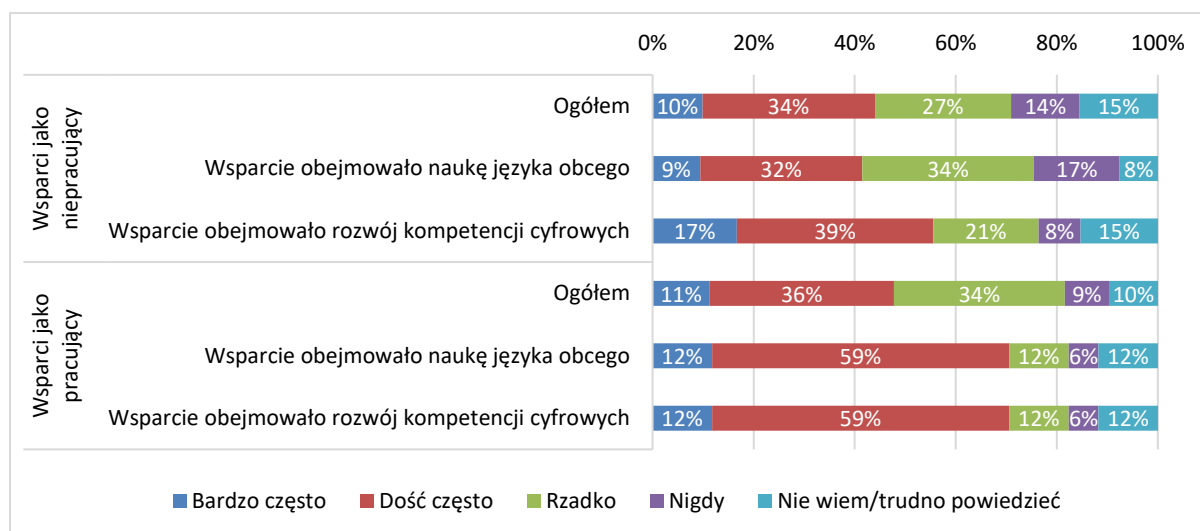
Jak wynika z analizy wielozmiennej, w przypadku uczestników objętych wsparciem jako niepracujący, którzy pracowali po zakończeniu uczestnictwa w projektach, rozwinięte kompetencje były tym częściej wykorzystywane w pracy, im **starsi** byli uczestnicy i w im **mniejszych miejscowościach** mieszkali. Wsparcie to było więc szczególnie przydatne dla osób będących w trudniejszej sytuacji na rynku pracy ze względu na starszy wiek lub na gorszy dostęp do ofert pracy. Pozostałe cechy społeczno-demograficzne (płeć,

¹⁰⁶ Wartości procentowe sumują się do 100%, a ewentualne pozorne niesumowanie się wynika z zaokrąglenia wyświetlanych wartości dziesiętnych do całkowitych.

¹⁰⁷ Zatrudnieni na umowę o pracę, inną pracę na stałe lub własną działalność gospodarczą, mający tę samą pracę zarówno 6 m-cy po zakończeniu udziału jak i w czasie badania.

wykształcenie, przynależność do grup w szczególnie trudnej sytuacji), jak i deklarowana gotowość do doksztalcania się bez możliwości nieodpłatnego uczestnictwa, oraz zróżnicowanie stabilności zatrudnienia, nie różnicowały ocen przydatności rozwiniętych kompetencji. Natomiast w przypadku osób objętych wsparciem jako pracujące, przydatność kompetencji rozwiniętych w projektach była niezależnie od wszystkich ww. czynników.

Wykres 23 Wykorzystywanie rozwiniętych kompetencji poza pracą zarobkową



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników (N wspartych jako niepracujący = 375, N wspartych jako pracujący = 310)¹⁰⁸

Uczestnicy wykorzystywali rozwinięte kompetencje także w życiu pozazawodowym. Jeżeli rozpatrywać uczestników łącznie, niezależnie od tego, czy zostali wsparci jako pracujący czy jako niepracujący (bo nie ma to znaczenia dla pozazawodowej przydatności wsparcia), to można stwierdzić, że istotnie częściej wykorzystywali oni zdobytą wiedzę i umiejętności poza pracą zarobkową, jeżeli wsparcie obejmowało szkolenie językowe lub z zakresu kompetencji cyfrowych. Można więc w przybliżeniu wnioskować, że to kompetencje językowe i cyfrowe (czyli kluczowe, horyzontalne, a nie specyficzne dla określonego zawodu) były najbardziej przydatne w życiu pozazawodowym. Jest to ustalenie zgodne z przewidywaniami, nie dziwi

¹⁰⁸ Wartości procentowe sumują się do 100%, a ewentualne pozorne niesumowanie się wynika z zaokrągleń wyświetlanych wartości dziesiętnych do całkowitych.

bowiem niższa przydatność wsparcia w życiu pozazawodowym, jeśli uczestnicy rozwijali umiejętności związane z konkretnym zawodem.

Wpływ interwencji na zachowania migracyjne

W 2021 roku województwo kujawsko-pomorskie należało do 11 regionów w Polsce notujących ujemne saldo migracji na pobyt stały, które wyniosło -2189 osoby¹⁰⁹. W latach 2013-2021 wskaźnik migracji był zmienny. Od 2013 do 2017 roku saldo migracji zmniejszało się, następnie w latach 2018-2019 wzrosło, by w 2020 roku znów ulec zmniejszeniu, a następnie ponownie wzrosnąć w roku 2021. Pomimo wahań salda migracji, należy zauważyć, że w czasie trwania Programu region przekształcił się z emigracyjnego, w imigracyjno-emigracyjny. W województwie nastąpił wzrost liczby cudzoziemców, szczególnie osób pochodzących z Ukrainy, co jest szasną dla regionu w wypełnianiu luk na rynku pracy¹¹⁰.

W 2021 saldo migracji w regionie było stosunkowo wysokie na tle całego kraju – wyższy wskaźnik notowały tylko 4 województwa tj. lubelskie, śląskie, warmińsko-mazurskie i świętokrzyskie. Warto zaznaczyć, że pomimo ogólnej znacznej skali emigracji, przy niewielkiej imigracji w regionie, powiaty aleksandrowski, grudziądzki, toruński, włocławski i żniński odnotowały dodatnie saldo migracji. W ramach migracji wewnętrznych, więcej (o 3366) osób wyemigrowało na wieś niż do miast, co jest stałą od 2013 roku tendencją w regionie, natomiast odwrotną do tendencji krajowej, gdzie z wyjątkiem roku 2020 rokrocznie więcej osób migrowało ze wsi do miast. Dane BDL GUS za rok 2021 na temat migracji wskazują, że najwięcej osób przenosi się do powiatu toruńskiego i bydgoskiego przy relatywnie wysokim odpływie ludności z miast Bydgoszcz i Toruń. Może to wskazywać na przenoszenie się mieszkańców największych miast na przedmieścia. Ta tendencja jest

¹⁰⁹ Na podstawie danych BDL GUS. Warto jednak zaznaczyć, że dane GUS na temat migracji mogą być niedoszacowane, ponieważ część osób migrujących szczególnie za granicę, ale również wewnątrz regionu nie wymeldowuje się z dawnego miejsca zamieszkania.

¹¹⁰ Moduł 2, „Ocena wpływu interwencji ze środków EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 na zatrudnienie” Ewaluacja RPO WK-P 2014-2020, Openfield, EDBAD Pracownia doradczo – badawcza, Instytut Badawczy IPC, Opole, marzec 2022

silniejsza w powiecie bydgoskim, gdzie saldo migracji na 1000 ludności jest najwyższe w regionie i wynosi 15,7, przy średniej wojewódzkiej -1,1¹¹¹.

Co istotne, region od 2016 roku notuje dodatnie saldo migracji zagranicznych, choć w latach 2019-2021 uległo ono znacznemu zmniejszeniu (z 255 osób w 2019 do 15 w 2021 roku), co może być spowodowane pandemią COVID-19 i czasowymi ograniczeniami w przemieszczeniu się ludności. Ujemne saldo migracji zagranicznych na 1000 ludności notują powiaty: aleksandrowski, grudziądzki, inowrocławski, mogileński, nakielski, świecki, tucholski, wąbrzeski i włocławski. Warto zauważyć, że w dużej mierze są to powiaty o najwyższej stopie bezrobocia w regionie. Wyjątkiem jest powiat świecki, w którym stopa bezrobocia w 2021 roku była niższa niż średnia wojewódzka¹¹². W powiatach grudziądzkim, włocławskim, aleksandrowskim, wąbrzeskim i inowrocławskim stopa bezrobocia wyniosła ponad 11%. Można przypuszczać zatem, że jedną z przyczyn migracji zagranicznych są względy ekonomiczne. Potwierdza to inne badanie realizowane w regionie, gdzie wskazano, że niskie zarobki mieszkańców województwa przekładają się na wysoką skalę emigracji, szczególnie osób przedsiębiorczych i wykwalifikowanych¹¹³. Z kolei osoby przyjeżdżające z zagranicy osiedlają się raczej w dużych miastach¹¹⁴.

Migranci to przede wszystkim osoby w wieku produkcyjnym, w tym najbardziej skłonne do zmiany miejsca zamieszkania na stałe są osoby w wieku 25–29 lat¹¹⁵. W 2019 roku stanowiły one 15,4% napływu i 16,8% odpływu migracyjnego w ruchu wewnętrznym na pobyt stały. Drugą najliczniejszą grupą były osoby w wieku 30–34 lata. Jak wynika z wywiadów z przedstawicielami IP/IZ, osoby młode często wyjeżdżają do innych regionów. Analizując kierunek migracji, dostrzegalne jest, że najwięcej osób, zgodnie z najnowszymi danymi tj. na ok 2020, wyemigrowało do województw ościennych tj. pomorskiego, wielkopolskiego i

¹¹¹ Na podstawie danych BDL GUS za 2021 rok

¹¹² Stopa bezrobocia dla regionu wg danych BDL GUS wyniosła w 2021 roku 7.7%.

¹¹³ Wpływ interwencji RPO WK-P 2014-2020 na zatrudnienie i rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim, Lider Projekt, DGA, 2019

¹¹⁴ Wg danych BDL GUS w 2021 najwięcej osób z zagranicy zameldowało się w Bydgoszczy (116) i Toruniu (75)

¹¹⁵ Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie kujawsko-pomorskim w 2019 r., Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

mazowieckiego. Z kolei najczęstszym kierunkiem zagranicznym była Wielka Brytania i Niemcy (odpowiednio 32,3% i 29,8% wszystkich migracji zagranicznych)¹¹⁶.

Wysokie ujemne saldo migracji w połączeniu z ubytkiem naturalnym¹¹⁷ świadczy o niekorzystnej sytuacji demograficznej województwa i konieczności podejmowania wysiłków na rzecz ograniczenia emigracji. Jak wskazują dane zebrane przez Urząd Marszałkowski, najwyższy ubytek ludności obserwuje się na terenach najbardziej oddalonych od dużych miast, z kolei pozytywne zmiany obserwowalne są na przedmieściach¹¹⁸. Przyczyną może być stosunkowo mała liczba miejsc pracy na obszarach wiejskich i w małych miastach w porównaniu do dużych ośrodków miejskich. Odpowiedzią na ten problem może być podnoszenie kwalifikacji i kompetencji dorosłych mieszkańców regionu, w celu poprawy ich sytuacji na lokalnym rynku pracy. Mogłoby to przyczynić się do wzrostu społeczno-gospodarczego regionu, co pośrednio miałyby wpływ na zmniejszenie zjawiska migracji zewnętrznych. Ponadto, w opinii przedstawicieli IP/IZ ważne jest, aby młodzi ludzie mieli świadomość możliwości dokończania się w regionie, a co z tym związane zdobycia dobrej pracy na miejscu.

Warto zaznaczyć, że sam już udział w projekcie może świadczyć o tym, że dana osoba planuje pozostać w regionie tj. przekwalifikowuje się/dokończy na potrzeby lokalnego rynku pracy. Potwierdzają to beneficjenci uczestniczący w IDI. Według beneficjentów osoby, które uczestniczyły w szkoleniach/kursach zazwyczaj nie zmieniały swojego miejsca zamieszkania. Jak wynika z badania ilościowego wśród uczestników projektów, w zdecydowanej większości nie zmienili oni swojego miejsca zamieszkania¹¹⁹. Skala opuszczania województwa jest niewielka - jedynie 3,8% uczestników projektów wyjechało

¹¹⁶ Stan i ruch naturalny ludności w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 r, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

¹¹⁷ W ostatnich latach znacząco zmniejszył się przyrost naturalny: w 2019 roku wynosił -2754 w porównaniu do -11 563 osób w roku 2021.

¹¹⁸ Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa kujawsko-pomorskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2017-2019, Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu

¹¹⁹ 90,6% ankietowanych odpowiedziało, że mieszka w tej samej miejscowości co wtedy, gdy rozpoczynali szkolenie.

poza region. Większość tj. 85,5% osób, które nadal mieszkają w województwie kujawsko-pomorskim nie rozważyły wyprowadzki przed rozpoczęciem udziału w szkoleniu. Wśród osób, które planowały emigrację 40,2% wskazało, że udział w szkoleniu/kursie, lub inne późniejsze związane z nim korzyści, np. zawodowe, przyczyniły się do tego, że pozostały w województwie kujawsko-pomorskim. Jest to odsetek nieco wyższy niż w populacji osób aktywnych zawodowo. Jak wynika z badania na temat migracji zarobkowych 32,6% osób rozważających emigrację zarobkową zatrzymałaby w kraju satysfakcjonująca praca¹²⁰. Z kolei 46% aktywnych zawodowo badanych deklaruje, że nie wyjdzie do innego miejsca w Polsce z uwagi na atrakcyjną pracę w miejscu zamieszkania. Oznacza to, że adekwatna do potrzeb praca lub perspektywa znalezienia takiej pracy są istotnym czynnikiem wpływającym na emigrację. Warto jednak podkreślić, że otrzymane wsparcie w obszarze kształcenia osób dorosłych w większym stopniu miało wpływ na decyzję o pozostaniu w regionie w przypadku osób starszych. Jedynie 20% uczestników w wieku 18-25 lat i 26% w wieku 26-33 lat w porównaniu do 35% w wieku 34-41 lat i 66% w wieku 42 do 49 lat oraz tyle samo w wieku 50 lat i więcej, które planowało emigrację i pozostało w regionie, nie wyjechało w wyniku otrzymanego wsparcia lub późniejszych korzyści wynikających z udziału w projekcie. Można zatem powiedzieć, że wsparcie z zakresu kształcenia osób dorosłych miało pozytywny wpływ na migrację w regionie, jednak dotyczy to głównie osób powyżej 33 roku życia. Udział w projekcie i zmiana w miejscu pracy w znaczącym stopniu zniechęciły tych uczestników projektów do opuszczania województwa. Można szacować, że gdyby nie udział w projekcie to region opuściłoby (niezależnie od kategorii wiekowej) około 6% uczestników projektów¹²¹.

Nieplanowane skutki interwencji

Planowane skutki interwencji wyrażone w celach ewaluowanych Działań i Poddziałań dotyczą przede wszystkim zwiększenia zatrudnienia oraz poprawy sytuacji zawodowej i/lub poprawy sytuacji na rynku pracy, zwiększenia kompetencji, uzyskiwania i uzupełniania

¹²⁰ ARC Rynek i Opinia na zlecenie Gi Group Polska, Migracje zarobkowe Polaków, Edycja X, listopad 2021

¹²¹ Na podstawie badania CAWI: 37 osób, które rozważyły zmianę miejsca zamieszkania nie zrobiły tego dzięki uzyskanemu wsparciu. Próba wszystkich osób, które pozostały w regionie wynosi 658.

wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych przez osoby z poszczególnych grup docelowych, a także zapewnienia dostępu do usług rozwojowych dla MŚP i ich pracowników.

Efekty planowane są wyrażone wskaźnikami rezultatu – chodzi o uzyskanie kwalifikacji, wiedzy, umiejętności lub kompetencji po opuszczeniu programu, podjęcie pracy lub kontynuowanie zatrudnienia, podjęcie działalności gospodarczej przez osoby z poszczególnych grup docelowych, a także realizację celu rozwojowego przez MŚP dzięki udziałowi w programie. Informacje o celach szczegółowych i wskaźnikach rezultatu dla ewaluowanych Działań i Poddziałań przedstawiono w tabeli poniżej.

Tabela 10 Cele szczegółowe oraz wskaźniki rezultatu ewaluowanych Działań i Poddziałań

	Cele szczegółowe	Wskaźniki rezultatu	Wartość zakładana <small>122</small>	Wartość osiągnięta <small>123</small>
Działanie 8.1	Zwiększenie zatrudnienia osób powyżej 29 r. ż. znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób powyżej 50 r. ż., osób z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotnych i o niskich kwalifikacjach oraz poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy	Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, po opuszczeniu programu (CR04)	16 010	23 591
		Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu	1 240	886
		Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej	5 041	4 335
Poddziałanie 8.2.1	Zwiększenie zatrudnienia osób powyżej 29 r. ż. znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób powyżej 50 r. ż., osób z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotnych i o niskich kwalifikacjach oraz poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy	Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, po opuszczeniu programu (CR04)	1 438	1 783

¹²² Dane z CST SL 2014 (wnioski o płatność), stan na 1 czerwca 2022 r.

¹²³ Dane z CST SL 2014 (wnioski o płatność), stan na 1 czerwca 2022 r.

	Cele szczegółowe	Wskaźniki rezultatu	Wartość zakładana <small>122</small>	Wartość osiągnięta <small>123</small>
		Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu ¹²⁴	1 695	1 777
Poddziałanie 8.2.2	Poprawa sytuacji zawodowej osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych oraz pracujących w ramach umów cywilnoprawnych oraz ubogich pracujących	Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu	1 044	703
		Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej	321	289
Działanie 8.3	Wzrost liczby przedsiębiorstw zdolnych do trwałego funkcjonowania	Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej	1601	608
Poddziałanie 8.5.1	Zapewnienie dostępu do usług rozwojowych dla MŚP i ich pracowników	Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu	2 343	1 364

¹²⁴ W sumowaniu uwzględniono także wskaźniki: Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu; Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu [osoby]; Liczba osób, które uzyskały kompetencje po opuszczeniu programu; Liczba osób, które uzyskały kompetencje po opuszczeniu programu [osoby].

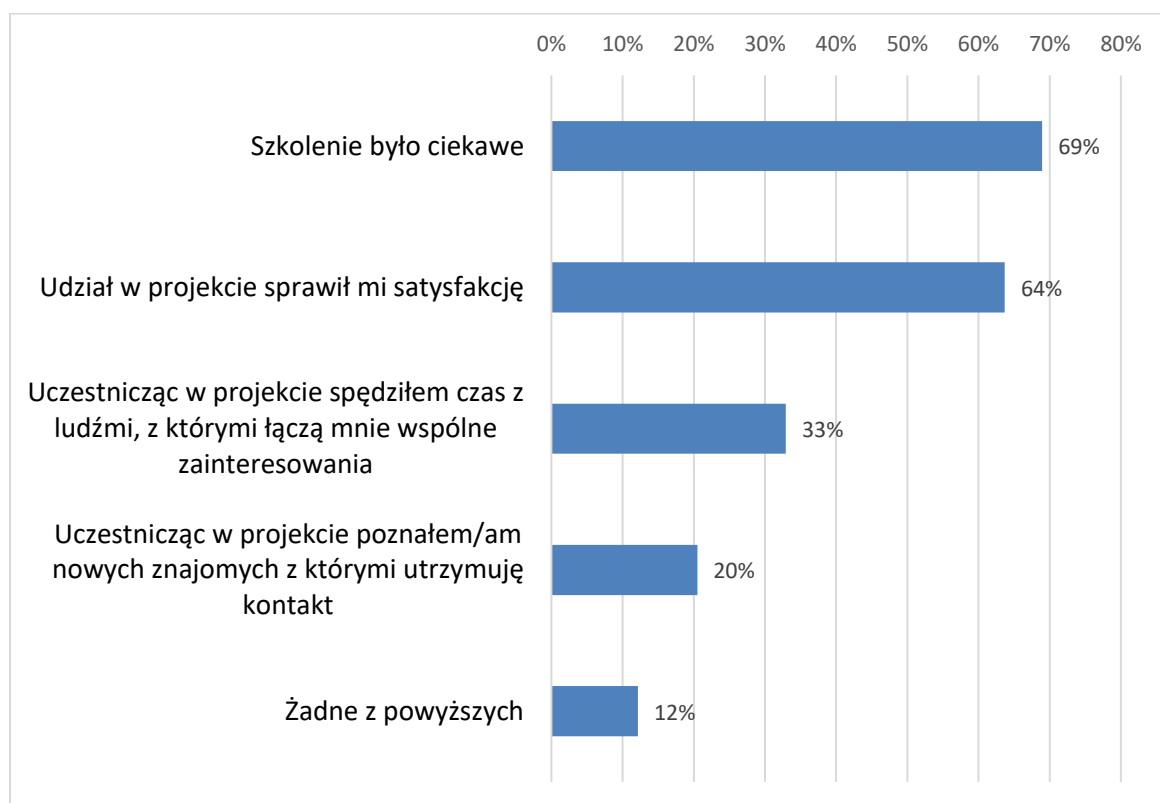
	Cele szczegółowe	Wskaźniki rezultatu	Wartość zakładana <small>122</small>	Wartość osiągnięta <small>123</small>
		Liczba mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, które zrealizowały swój cel rozwojowy dzięki udziałowi w programie	3 168	3 715
Poddziałanie 8.5.2	Poprawa sytuacji na rynku pracy osób zwolnionych w okresie nie dłuższym niż 6 m-cy, zagrożonych zwolnieniem lub przewidzianych do zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy poprzez udział we wsparciu outplacementowym	Liczba osób, które po opuszczeniu programu podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie	1 290	996
Poddziałanie 10.4.1	Zwiększenie kompetencji osób dorosłych należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy z zakresu ICT i języków obcych	Liczba osób w wieku 25 lat i więcej, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu	8 596	1 387
		- Liczba osób o niskich kwalifikacjach, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu	4 340	602
		Liczba osób w wieku 50 lat i więcej, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu	4 067	597

	Cele szczegółowe	Wskaźniki rezultatu	Wartość zakładana <small>122</small>	Wartość osiągnięta <small>123</small>
Poddziałanie 10.4.2	Uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe należące do grup defaworyzowanych na rynku pracy poprzez udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych, kursach umiejętności zawodowych oraz innych formach pozaszkolnych	Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje w ramach pozaszkolnych form kształcenia	10 039	4 051
		Liczba osób, które zdobyły wiedzę, umiejętności lub kompetencje w ramach pozaszkolnych form kształcenia	5 650	1 580

Źródło: opracowanie własne na podstawie SzOOP 2014-2020 oraz CST SL 2014 (wnioski o płatność) stan na 1 czerwca 2022 r.

Za dodatkowe efekty należy uznać takie zmiany, które nie zostały wyrażone w powyższych celach ani wskaźnikach. Zdaniem uczestników projektów **wartością dodaną udziału w projektach było to, że szkolenie było ciekawe (69%), a sam udział w projekcie był dla nich satysfakcjonujący (64%)**. Co trzecia osoba uczestnicząca w projekcie spędziła czas z ludźmi, z którymi łączy ją wspólne zainteresowania (33%), co piąta przy tej okazji poznała nowych znajomych, z którymi utrzymuje kontakt (20%).

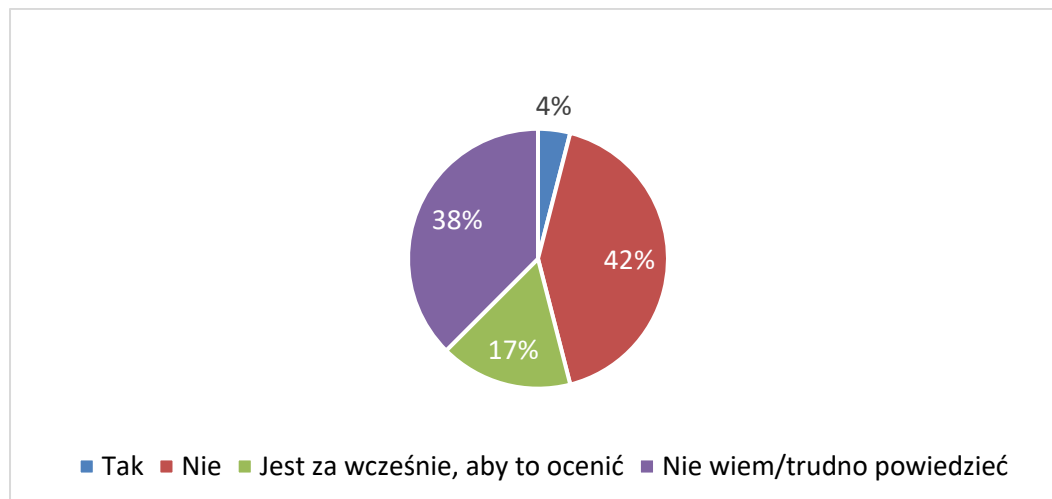
Wykres 24 Dodatkowe efekty wsparcia w opinii uczestników projektów



Źródło: CAWI/CATI z uczestnikami (N=683)

Jeśli chodzi o perspektywę beneficjentów, to łącznie **80% z nich nie odnotowało lub nie było w stanie wskazać na nieplanowane, dodatkowe efekty projektu (ani pozytywne, ani negatywne)**, a dodatkowo 17% jest zdania, że jest za wcześnie, żeby można było to ocenić.

Wykres 25 Nieplanowane, dodatkowe efekty projektu w opinii beneficjentów



Źródło: CAWI/CATI z beneficjentami (N=176)

Pojedynczy beneficjenci (4%) dostrzegają dodatkowe, nieplanowane efekty – przede wszystkim pozytywne, takie jak **wyższe niż zakładane wartości wskaźników czy skuteczna aktywizacja zawodowa**. Wśród **innych pozytywnych efektów** beneficjenci dostrzegają nawiązanie i utrzymywanie dobrych kontaktów z uczestnikami projektów (którzy mogą liczyć na ich wsparcie), zwiększenie zainteresowania szkoleniami i kursami ze strony osób pracujących oraz „przełamanie stereotypu, iż ze szkoleń i kursów dofinansowanych mogą skorzystać tylko osoby bezrobotne”.

Za korzyści można uznać też niektóre aspekty tego, co beneficjenci opisywali jako sukces projektu, np. korzyści dla lokalnego rynku pracy – dzięki udzieleniu dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej na lokalnym rynku pracy powstały nowe przedsiębiorstwa, które w przyszłości mogą również zatrudniać pracowników. Sukcesem jest też zmiana mentalności, wyższa samoocena i poczucie własnej wartości uczestników oraz gotowość do podjęcia zatrudnienia – zwłaszcza u osób, które w momencie rozpoczęcia projektu były bezrobotne. Zdaniem beneficjentów przykładem korzyści dla uczestników jest korzystanie przez nich z nowych umiejętności w sytuacjach poza pracą, np. osoby 50+ zyskują umiejętności załatwiania spraw urzędowych, medycznych czy bankowych przez internet. Dodatkową kompetencją jest umiejętność pracy zdalnej – np. obsługa Zooma, MS Teams itd.

Podobnie znajomość języka obcego przydaje się w życiu codziennym – beneficjenci podawali przykład oglądania filmów na YouTube po angielsku.

Do dodatkowych pozytywnych efektów realizacji projektów przedstawiciele IZ dodają trwałość partnerstw – partnerstwa nawiązane podczas realizacji projektów po ich zakończeniu czasami znajdują kontynuację we wspólnie realizowanych przedsięwzięciach lokalnych, w tym pozyskiwaniu środków unijnych. Wartość dodaną widzą także w motywacji dorosłych do uczenia się – nawet jeśli celem nie jest zdobycie kwalifikacji czy kompetencji przydatnych na rynku pracy, to istotny jest wzrost świadomości znaczenia uczenia się przez całe życie.

Pracodawcy, których pracownicy brali udział w projektach w ramach Poddziałań 8.5.1 i 8.5.2 – oprócz nabycia nowych kwalifikacji i kompetencji przez uczestników projektów (oraz ich potwierdzenia np. egzaminem czy certyfikatem) – widzą następujące dodatkowe pozytywne efekty wsparcia:

- Ułatwienie powrotu do pracy stacjonarnej po czasie pracy zdalnej,
- Poprawa relacji oraz komunikacji w zespole, integracja zespołu przy okazji udziału w szkoleniach grupowych, które umożliwiają zebranie rozproszonego zespołu w jednym miejscu i czasie;
- Zwiększenie motywacji do inwestowania w dalsze podnoszenia kompetencji oraz do wspólnego uczenia się w zespole;
- Brak lub mniejsza rotacja pracowników, co ma wpływ m. in. na jakość produktu (przy dużej rotacji jest ryzyko obniżenia jakości);
- Zakup kolejnego szkolenia – bez dofinansowania z projektu – u firmy, która prowadziła szkolenie w ramach projektu.

Na pytanie, czy udział w projekcie / szkoleniu przyniósł jakieś skutki negatywne, **97% uczestników projektów odpowiedziało przecząco**. Te nieliczne osoby, które odpowiedziały twierdząco, **na ogół dostrzegały nie tyle niepożądane efekty, ile negatywne aspekty projektów**, np. miały zastrzeżenia dotyczące organizacji i prowadzenia zajęć (tryb zdalny

zamiast stacjonarnego, nieplanowe przerwy, zakończenie kursu po terminie). Efektem negatywnym był wtedy często „zmarowany czas”, „strata czasu”. Inne osoby opisywały przypadki, kiedy np. nie dostały dofinansowania z powodu dodatkowych poręczeń i zbyt krótkiego czasu na utworzenie biznesplanu (Działanie 8.3), nie otworzyły działalności gospodarczej lub nie znalazły pracy (Działanie 8.1).

Po stronie **negatywnych efektów** beneficjenci wskazali wpływ pandemii koronawirusa na sytuację rynkową, a także wzrost cen i inflacji jako zagrożenie dla trwałości projektów.

Podsumowując, pozytywnie należy ocenić to, że negatywne efekty wsparcia można było zaobserwować tylko w pojedynczych przypadkach, a pozytywne efekty – chociaż czasami „miękkie”, a przez to trudno mierzalne – są różnorodne, często mają długofalowy charakter i dotyczą dużej liczby badanych uczestników.

Determinanty skuteczności wsparcia

Analizując determinanty skuteczności wsparcia wzięto pod uwagę te czynniki, na które albo beneficjenci, albo uczestnicy mogą mieć wpływ. Nie jest więc determinantą skuteczności wsparcia np. płeć. Opisane wcześniej zróżnicowania skuteczności wsparcia ze względu na płeć, wiek czy poziom wykształcenia przynoszą informacje o tym, na ile wsparcie jest pomocne dla podgrup w różnej sytuacji społecznej, których szanse na rynku pracy nie są jednakowe. Nie można natomiast twierdzić, by np. starszy wiek albo płeć żeńska „działały na niekorzyść skuteczności”, gdyż byłoby to pomylenie problemu (lub niesprawiedliwe lokowanie go „po stronie uczestnika”) z wyzwaniem, na jakie wsparcie ma odpowiadać, a ma ono pomagać w szczególności osobom, których dotyczą czynniki obniżające ich szanse na rynku pracy.

Jako potencjalne czynniki różnicujące wpływ wsparcia na kompetencje uczestników i na ich sytuację na rynku pracy, przeanalizowano po stronie beneficjentów – formy wsparcia towarzyszące szkoleniom i kursom oraz cechy szkoleń i kursów, a po stronie uczestników – ich motywacje do uczestnictwa oraz zaangażowanie w naukę.

Jeżeli chodzi o **wpływ** kompetencji rozwiniętych na szkoleniach / kursach **na znalezienie pracy** (przez osoby, które nie korzystały z dotacji na założenie działalności gospodarczej), to w przypadku **objętych wsparciem jako niepracujący** oceny wpływu kompetencji (zdobytych podczas szkoleń/kursów) na zatrudnienie były wyższe, jeżeli uczestnicy **przygotowywali własne projekty (np. prezentacje, teksty itp.)**, a więc **uczyli się metodami aktywnymi**. Ponadto ocena wzrastała, jeżeli kształceniu towarzyszyło **doradztwo**. Przyjmując, że doradztwo miało charakter edukacyjno-zawodowy, czyli dotyczyło dopasowania kształcenia do sytuacji uczestnika, sugeruje to, że wsparcie jest bardziej skuteczne, jeżeli jest adekwatne. Natomiast ocena wpływu kompetencji zdobytych na kursach i szkoleniach na znalezienie pracy istotnie obniżała się, jeżeli towarzyszyły im także staże i praktyki – co prawdopodobnie można wiązać z tym, że uczestnicy odbywający staże i praktyki, a więc zdobywający umiejętności w miejscu pracy, relatywnie niżej od staży/praktyk oceniali kursy i szkolenia.

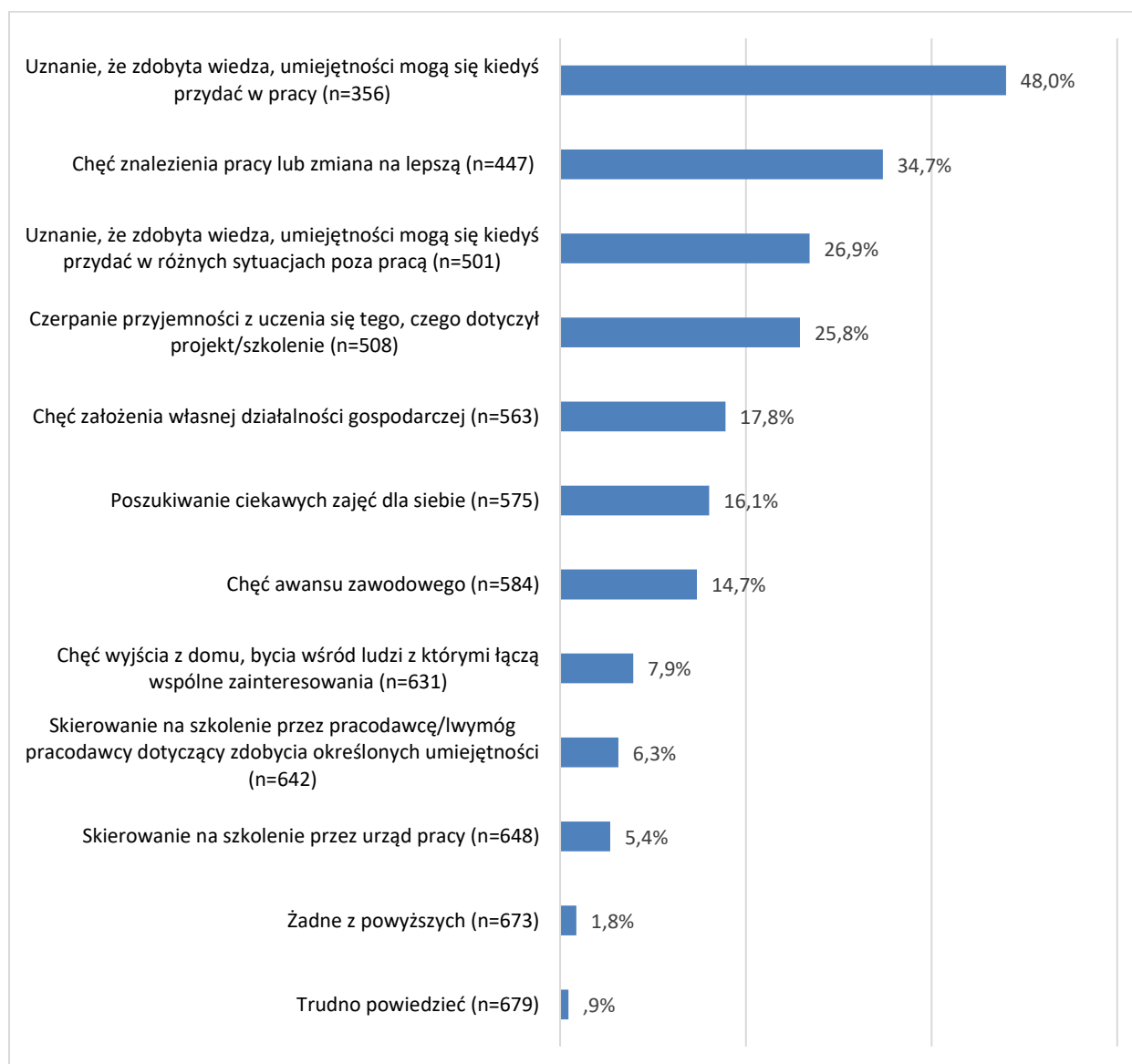
Natomiast w przypadku osób **objętych wsparciem jako pracujące**, które zmieniły pracę, oceniona przydatność zdobytych kompetencji do znalezienia nowej pracy była niezależna od cech wsparcia (być może w związku z małą badaną próbą), ale istotne okazały się czynniki związane z **motywacją uczestników**: wpływ zdobytej wiedzy i umiejętności na zmianę pracy został oceniony istotnie wyżej przez tych, których motywacją do udziału w projektach była zmiana pracy, oraz tych, którzy odrabiali prace domowe (o ile były zadawane).

Z kolei oceny wpływu rozwiniętych na szkoleniach / kursach kompetencji na założenie działalności gospodarczej w przypadku uczestników wspartych jako niepracujący były istotnie wyższe, jeżeli szkolenie/kurs obejmowało **przygotowanie własnych projektów, prezentacji itp.** przez uczestników, a w przypadku wspartych jako pracujący liczyła się **motywacja**: oceny były istotnie wyższe u tych, którzy wzięli udział w projekcie dlatego, że chcieli założyć działalność gospodarczą.

Czynniki związane z jakością wsparcia i z motywacją uczestników nie różnicowały istotnie prawdopodobieństwa, że osoby wsparte jako niepracujące, które pracowały w okresie po

zakończeniu projektu, poprawią swoją pozycję zawodową. Natomiast **wsparci jako pracujący istotnie częściej poprawili swoją pozycję zawodową** jeżeli oprócz szkoleń/kursów korzystali też z **doradztwa**, oraz jeżeli byli **zmotywowani do takiej poprawy**, to znaczy zgłosili się na szkolenia/kursy, ponieważ chcieli awansować zawodowo lub założyć własną działalność gospodarczą.

Wykres 26 Motywacje uczestników do udziału w projektach z obszaru kształcenia osób dorosłych



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników

Znaczenie czynników związanych z jakością kształcenia na ocenę wpływu wsparcia na poziom kompetencji językowych i cyfrowych przeanalizowano łącznie dla wspartych jako pracujący i jako niepracujący, gdyż kształcenie dotyczyło w tym przypadku kompetencji ogólnych. Analiza wykazała, że **jakość kształcenia** ma istotne znaczenie dla oceny tego, na ile uczestnicy rozwinęli swoje **kompetencje językowe** dzięki szkoleniom/kursom. Jak wynika z analizy wielozmiennej oceny te są istotnie wyższe, jeżeli uczestnicy przygotowywali **własne prace** (np. teksty, prezentacje) i jeżeli szkolenie było **ciekawie** prowadzone.

Dodatkowo analizy korelacji wykazały, że oceny były istotnie wyższe także, jeżeli uczestnicy pracowali w małych grupach i mieli zadawane zadania, ale te dwie cechy szkoleń nie okazały się statystycznie istotne w analizie wielozmiennej, najprawdopodobniej dlatego, że są umiarkowanie silnie skorelowane z oceną szkoleń jako ciekawych i z przygotowywaniem prac przez uczestników. Ze względu na skorelowanie wykorzystywania poszczególnych elementów metodyki oraz oceny, czy zajęcia były ciekawe, można uznać, że liczą się nie tyle poszczególne elementy takie jak zastosowanie metod aktywnych czy zajmujące prowadzenie zajęć, ale w szerszym sensie jakość kształcenia, na którą te cząstkowe aspekty się składają.

Badanie wskazuje na **zróżnicowanie** szkoleń, kursów i studiów podyplomowych pod względem **jakości kształcenia**. Dominuje kształcenie dobrze prowadzone, ale udział tego o niższej jakości nie jest marginalny. W szczególności:

- 16% badanych wspartych jako niepracujący i 14% wspartych jako pracujący **nie** zgodziło się ze zdaniem, że „szkolenie (kurs) było ciekawe” (tj. wybrali odpowiedzi negatywne lub „ani tak ani nie”);
- Odpowiednio 12% i 11% **nie** zgodziło się ze stwierdzeniem, że „prowadzący wszystko zrozumiale tłumaczył / tłumaczyli”;
- Większe były braki zastosowania bardziej złożonych metod aktywnego uczenia się: aż szkolonych jako niepracujący 32% i 52% szkolonych jako pracujący **nie** potwierdziło, by w oparciu o zdobytą wiedzę wykonywali własny projekt (np. prezentację, tekst, program lub inne), który był oceniany przez prowadzącego.

Z analizy wielozmiennowej wynika też, że dla oceny skuteczności kształcenia miało znaczenie też to, czy uczestnicy mieli **dostęp do szczegółowego programu szkolenia/kursu** przed jego rozpoczęciem (a więc mogli je wybrać świadomie).

Ponadto oceny wpływu szkolenia/kursu na wzrost kompetencji językowych były wyższe, jeżeli uczestnicy zgłosili się do projektu ze względu na **motywacje zawodowe** (chęć znalezienia lub zmiany pracy, awansu lub oczekiwanie, że umiejętności przydadzą się w pracy).

Z kolei w przypadku kształcenia **kompetencji cyfrowych** na poziomie korelacji istotne okazało się: ze strony prowadzących jasne tłumaczenie i ciekawe prowadzenie, a ze strony uczestników – odrabianie prac domowych jeśli były zadawane. (Odpowiedzi było zbyt mało, by było można przeprowadzić analizę wielozmiennową).

Podobnie kształtowały się czynniki różnicujące prawdopodobieństwo **wykorzystywania w pracy** kompetencji rozwiniętych na kursach i szkoleniach. Jak wykazały analizy wielozmiennowe, było ono istotnie wyższe, jeżeli zajęcia były **ciekawie prowadzone**, co dotyczyło zarówno uczestniczących wspartych jako niepracujący, jak i uczestniczących jako pracujący. Ponadto ci ostatni częściej wykorzystywali zdobyte umiejętności w pracy, jeżeli w ich ocenie osoba prowadząca wszystko **jasno tłumaczyła**, było możliwe zadawanie jej **pytań** oraz uczestnicy przygotowywali **własne prace** (np. prezentacje, teksty). Dodatkowo na poziomie korelacji istotne było to, czy uczestnicy mieli możliwość poznać szczegółowy program szkolenia/kursu przed jego rozpoczęciem oraz wykonywali zadania i pracowali w małych grupach. Bardzo podobnie kształtowało się też zróżnicowanie prawdopodobieństwa wykorzystywania zdobytej wiedzy i umiejętności w sytuacjach **pozazawodowych**.

Biorąc pod uwagę fakt, że aktywna praca uczestników na zajęciach ma znaczenie dla efektów uczenia się, należy pozytywnie ocenić fakt, że wśród uczestników kursów i szkoleń niemal nie było osób, które kształciłyby się tylko w formie pracy własnej z materiałami otrzymanymi online (pytanie zadano tym, którzy uczestniczyli w kształceniu po rozpoczęciu

pandemii), a prawie wszyscy pracowali w grupach z osobą prowadzącą, czy to stacjonarnie, czy przez aplikację do spotkań online.

Ocena wsparcia przez pracodawców

Oceny wsparcia przez pracodawców, których pracownicy uczestniczyli w aktywnościach w ramach Poddziałań 8.5.1 i 8.5.2, dokonano na podstawie danych jakościowych zebranych w trakcie wywiadów grupowych i indywidualnych. W badaniu wzięło udział łącznie 12 osób reprezentujących różne branże i firmy różnej wielkości¹²⁵. Pozwoliło to zyskać wgląd w perspektywę pracodawców, jednak należy pamiętać, że badanie jakościowe nie mówi o skali zjawiska, tylko pozwala na pogłębienie niektórych kwestii – w tym przypadku głównym celem była ocena skuteczności szkoleń.

Pracodawcy objęci badaniem jakościowym byli bardzo zadowoleni z efektów szkoleń, w których wzięli udział ich pracownicy, lub czasem także oni sami. Jeżeli chodzi o szkolenia z zakresu konkretnych umiejętności zawodowych, to zauważali poprawę pracy pracowników, co czasem też wiązało się z poszerzeniem oferty usług i poszerzeniem grona klientów.

Dziewczyny wróciły bardzo zadowolone, fachowo przeszkolone. I nie ukrywam, że sprzedaje nam się to zupełnie dobrze, panie klientki są zadowolone, więc myślę, że dziewczyny robią to dobrze. (...) Drugie szkolenie (...) to było szkolenie, jeśli chodzi o social media, (...) Facebook, czy Instagram wygląda dużo lepiej, niż wcześniej. (...) Zdecydowanie też przychodzą panie zupełnie nowe, potrafimy lepiej wypromować te posty, jest OK. [Pracodawczynie]

Pracownica (...) Widziałam, że bardzo dobrze radzi sobie z badaniem skóry głowy, więc wysłałam ją tutaj na szkolenie trychologiczne. (...) radzi sobie w tym bardzo dobrze. (...) Rozwijamy taką usługę barberingu właśnie tą częścią trychologiczną. [Pracodawczynie]

Korzyścią dla pracodawców jest także to, że pracownika, który podniósł swoje kompetencje, można wdrożyć do nowych zadań lub przesunąć na inne stanowisko, a także nie trzeba

¹²⁵ Szczegółowe informacje o doborze próby zamieszczono w rozdziale metodologicznym.

szukać specjalistów na zewnątrz, tylko można przeszkolić dotychczasowych pracowników (rekrutacja wewnętrzna). Z perspektywy rozmówców jest to bezpieczniejsza inwestycja oraz widzą pozytywną zmianę w nastawieniu pracownika, a pracownicy doceniają możliwość rozwijania się, są zmotywowani i otwarci, dostają podwyżki. Co ciekawe, pojawiła się też opinia, że nawet jeśli pracownik po odbyciu szkolenia zmieni pracę, to nadal jest to wartość dodana, ponieważ potwierdza rynkową wartość takiej osoby.

Pracodawcy wysoko oceniali też szkolenia dotyczące procesów zarządzania i organizacji pracy w całych działach lub całych przedsiębiorstwach, jak np. ujednolicenia wykorzystywanych rozwiązań informatycznych, wdrożenia normy ISO czy zarządzania poprzez cele.

Skuteczność wsparcia była wysoka, ponieważ badane przedsiębiorstwa wdrożyły to, czego pracownicy nauczyli się na szkoleniach.

Tam był taki problem, że każdy pracował na innym programie (...) i nie było tej takiej kompatybilności (...). I postanowiliśmy ich przeszkolić z takiego kompleksowego oprogramowania (...). Wszyscy na tym programie pracują, to zostało ujednolicone, usprawnione. [Pracodawca]

Naszym głównym celem było przeszkolenie... taka usługa doradcza, a wdrożenie po naszej stronie, nowej normy ISO 1406 (...). Mamy audytorów wewnętrznych, szkolenie już jest zamknięte, wdrożenie również, będziemy mieli w sierpniu z tego kontrolę, certyfikację, więc super. [Pracodawca]

Zarówno właściciel przedsiębiorstwa, jak i kadra zarządzająca skorzystały ze szkoleń (...) jeżeli chodzi o motywowanie pracowników pod kątem właśnie celów i osiągnięcia tych wskaźników. (...) jest różnica, tutaj jakby inny sposób zarządzania (...). Wcześniej jakby te cele nie były pracownikom stawiane, teraz jest właśnie inaczej, i te cele rzeczywiście skutkują, motywują pracowników też w pewien sposób. [Przedstawicielka pracodawcy]

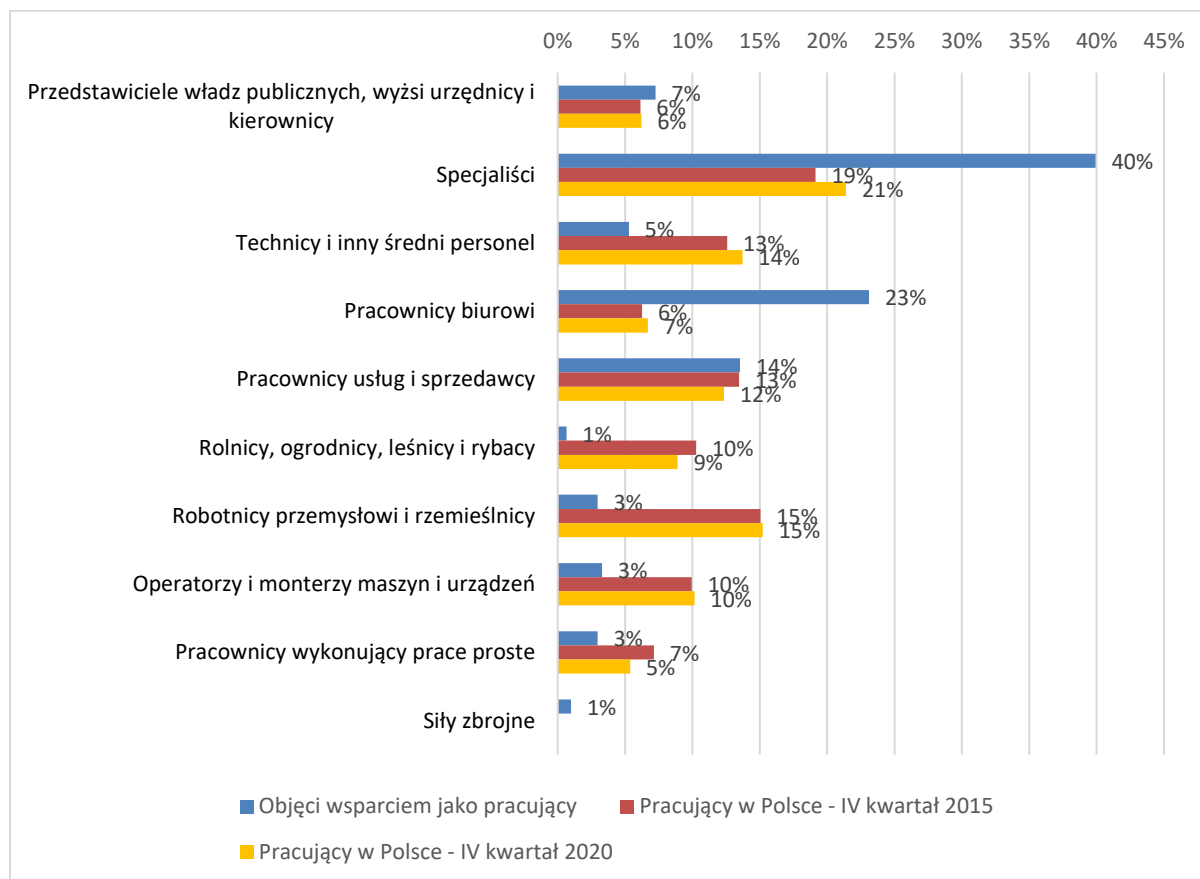
Realizowano też szkolenia, które albo były skoncentrowane na rozwoju kompetencji psychospołecznych, albo zawierały w sobie taki komponent, w tym elementy integrujące zespoły zostały ocenione pozytywnie, a ich efekty były widoczne dla pracodawców.

Te szkolenia z team-buildingu, zarządzania stresem, emocjami, pozwoliły nam sobie wzajemnie poznać w jakimś aspekcie. (...) taka integracja pocovidowa (...). Te szkolenia pozwoliły nam na nowo wzmocnić te pracownicze więzi [Pracodawca]

Pracodawcy, którzy wzięli udział w projektach i w badaniu jakościowym niewątpliwie odróżniają się tym od wielu pracodawców w Polsce, że nie sądzą, by wysłanie pracowników na szkolenia było „stratą dnia pracy”. Oczywiście mieli na uwadze to, że szkolenie nie może być prowadzone w okresie dużego obłożenia pracą, oraz przyznawali, że trudniej jest skierować na szkolenie pracowników produkcyjnych, gdyż musi być zachowana ciągłość produkcji. Niemniej ci, którzy wzięli udział w projektach, poradzi sobie z takim zaplanowaniem szkoleń, by udział w nich pracowników był możliwy.

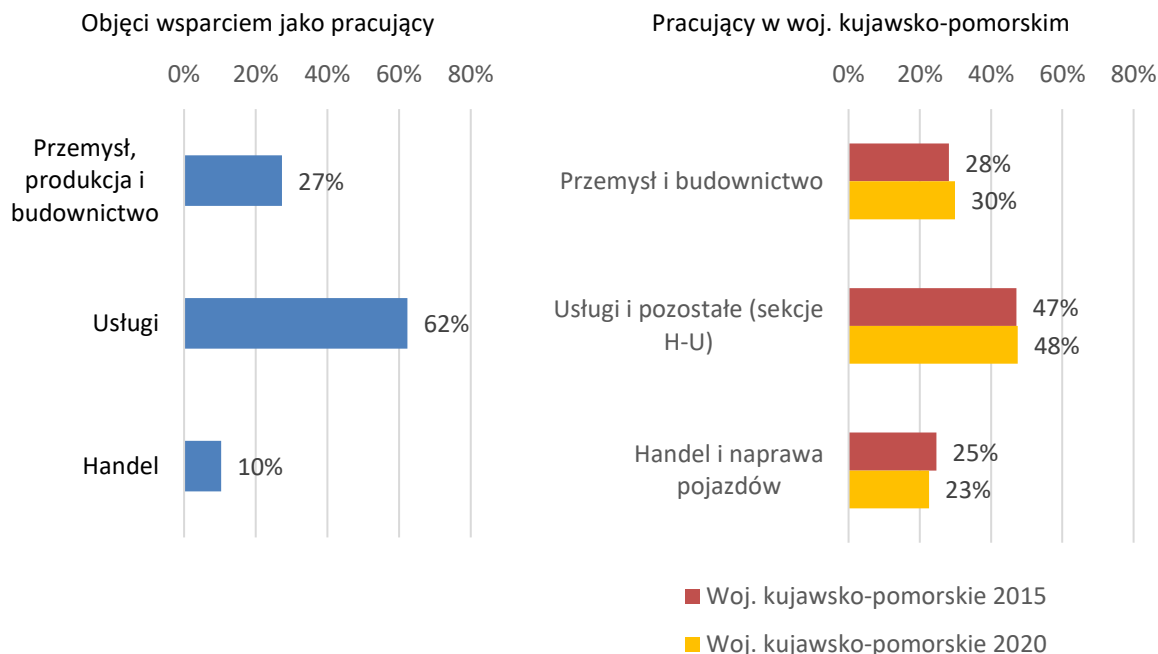
O ile skuteczność i użyteczność przeprowadzonych szkoleń była przez pracodawców wysoko oceniana, to problemy występowały w zakresie adekwatności. Po pierwsze oferta kształceniowa jest w nierównym stopniu dopasowana do branż i zawodów, o czym świadczy także struktura uczestników według zawodów.

Wykres 27 Uczestnicy projektów objęci wsparciem jako pracujący a osoby pracujące w Polsce – porównanie wg grup zawodowych



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników wspartych jako niepracujący (N = 277) oraz Obliczenia własne na podstawie: GUS, Rocznik statystyczny pracy 2017, Rocznik statystyczny pracy 2021. W rocznikach nie podano liczny pracowników sił zbrojnych. (Brak danych GUS dla woj. kujawsko-pomorskiego).

Wykres 28 Uczestnicy projektów objęci wsparciem jako pracujący a osoby pracujące w woj. kujawsko-pomorskim poza rolnictwem – porównanie wg branż



Źródło: Badanie CAWI / CATI uczestników wspartych jako niepracujący (N = 277) oraz Obliczenia własne na podstawie: GUS, Bank Danych Lokalnych. Dla zapewnienia porównywalności grup pominięto sekcję A (rolnictwo).

Porównanie wyników badania ankietowego uczestników objętych wsparciem jako pracujący i danych GUS wskazuje na bardzo duże niedoreprezentowanie zawodów robotniczych wśród osób objętych wsparciem. Podczas gdy łącznie robotnicy, rzemieślnicy, operatorzy, monterzy i pracownicy wykonujący prace proste stanowili 32% pracujących w Polsce w 2015 r. i 31% w 2020 r., to wśród uczestników było ich tylko 9%.

Jednocześnie jeżeli porównać strukturę uczestników i ogółu pracujących w woj. kujawsko-pomorskim według branż, to okazuje się, że sektor – łącznie – przemysłu, produkcji i budownictwa nie był niedoreprezentowany. Niedoreprezentowana natomiast okazała się branża handlowa. A zatem udział pracowników z sektora przemysłowo-produkcyjno-budowlanego był wysoki, ale byli to głównie pracownicy administracyjni (w zawodach nierobotniczych), co potwierdzają także przeprowadzone wywiady jakościowe z pracodawcami.

Z doświadczeń pracodawców, których pracownicy podnosili kwalifikacje przy wsparciu Poddziałów 8.5.1 i 8.5.2 RPO WKP 2014-2020, wynika, że względnie szeroka wydaje się oferta kształcenia z zakresu kompetencji psychospołecznych i zarządczych (choć niektórzy pracodawcy byli zdania, że niewystarczająca), a także oferta z zakresu szeroko wykorzystywanych, popularnych programów komputerowych i mediów społecznościowych. Natomiast oferta szkolenia zawodowego dla osób pracujących w przemyśle w zawodach robotniczych jest zbyt uboga. Owszem, zdarzało się, że szkolono pracowników produkcyjnych z zakresu umiejętności zawodowych:

firma tutaj pewne nowe technologie wprowadza (...), więc przede wszystkim efektem... główny efekt szkoleń to zdobywanie wiedzy merytorycznej (...) i praktycznej, która docelowo tutaj przyniesie efekty, jeżeli chodzi o samą produkcję. [Przedstawiciel pracodawcy]

W szczególności zdarzało się, że pracownicy byli kierowani na szkolenia w praktyce tylko po to, by otrzymali formalne uprawnienia niezbędne do wykonywania zawodu (a więc potwierdzili, ewentualnie uzupełnili już posiadane kompetencje), bez czego firma nie mogłaby funkcjonować.

Jednak z wywiadów z pracodawcami wynika, że szkolenia w zawodach robotniczych były zbyt rzadkie względem ich potrzeb, ponieważ pracownicy produkcji, pracujący w bardzo zróżnicowanych zawodach, potrzebują doksztalcenia w zakresie specjalistycznych kompetencji. Dotyczy to zarówno początkujących pracowników, którzy wynoszą niewystarczające umiejętności praktyczne ze szkół kształcenia zawodowego, jak i pracowników doświadczonych, ale potrzebujących przeszkolenia zwłaszcza w związku z wprowadzaniem do zakładów nowych technologii czy rozszerzaniem działalności. Chcąc doszkolić pracowników produkcyjnych pracodawcy mają do dyspozycji głównie szkolenia oferowane przez dystrybutorów maszyn oraz uczenie się pracowników od siebie wzajemnie. Natomiast jeżeli chodzi o kształcenie pracowników produkcyjnych przy wsparciu EFS, to uczestniczyli oni w szkoleniach np. dotyczących budowania zespołu i komunikacji, ale zbyt rzadko pracodawcy znajdowali dla nich ofertę doksztalcenia zawodowego.

Jeżeli chodzi o pracowników produkcyjnych, no niestety (...) ze względu na specyfikę, specjalizację poszczególnych stanowisk, czy działów, no jest tam też dużo mniejsza baza dostępnych szkoleń dla tego obszaru. [Pracodawca]

No często są to jakieś (...) szkolenia oferowane przez dostawców maszyn, sprzętu, bądź samodoszkalanie, z pomocą kolegów. Takich typowo specjalistycznych szkoleń dla pracowników produkcyjnych nie ma aż tak wiele na rynku i ubolewamy nad tym (...) i to też jest jakby sugestia na przyszłość, że być może udałoby się znaleźć jakieś pomysły na rozwój obszarów szkoleniowych (...) dla stanowisk pracowniczych, produkcyjnych. [Pracodawca]

W opinii uczestników wywiadów brak potrzebnych szkoleń wysoce specjalistycznych występuje nie tylko w odniesieniu do zawodów robotniczych. Dotyczy to też np. obsługi wysoce specjalistycznych programów komputerowych, jak np. programu do projektowania w przemyśle.

Jeżeli chodzi o kwestię prowadzenia przez te placówki szkoleń, które byłyby na rynku pracy pożądane. Czyli takie, powiedzmy, że bardziej nowoczesne. Ja mogę tak powiedzieć odnośnie programu, który mieliśmy, czyli AutoCad. Jest to program już nieco starszy, są nowsze wersje. (...) Warto by było (...) uderzyć w te takie nowsze technologie. [Pracodawca]

Najprawdopodobniej podmiotom oferującym szkolenia nie opłaca się oferować ich w zakresie wysoce specjalistycznych kompetencji z zakresu kształcenia zawodowego dla przemysłu z uwagi na rozdrobnienie zapotrzebowania (potencjalnie małe grupy uczestników) i wysokie koszty. Problemy szkół branżowych i techników w znalezieniu instruktorów praktycznej nauki zawodu wskazują, że trudno o osoby gotowe przekazywać swoją wiedzę, gdy mogą lepiej zarobić pracując na produkcji czy też jako inżynierowie. Nie powinno więc dziwić, że jeżeli takie szkolenia pojawiają się na rynku, to są drogie.

Innym problemem w obszarze adekwatności wsparcia jest nieprzyjazność Bazy Usług Rozwojowych dla użytkownika, o czym mówili pracodawcy korzystający z Poddziałania 8.5.1. Pracodawcy zgłaszali duże problemy z wyszukaniem interesujących ich tematów szkoleń po

słowach kluczowych, które wpisywali do wyszukiwarki, oraz z faktem, że w odróżnieniu od np. wyszukiwarki Google, w BUR brak jest wyszukiwania kontekstowego, które zwracałoby wyniki zbliżone tematycznie do wpisanego hasła, nawet jeśli nie zawierają go w dosłownym brzmieniu. W konsekwencji aby znaleźć interesujące ich szkolenia, musieli ręcznie przejrzeć bardzo wiele wyników wyszukiwania.

Jest (...) mało czytelna, bo musimy naprawdę wpisywać taką pełną nazwę... (...) W Google wpisujemy (...) „szkolenia, medycyna estetyczna”, wyskakuje nam bardzo dużo propozycji, a tutaj w tej bazie usług rozwojowych to już nie przejdzie. No nie wiem, może państwo mnie poprawią, ale trzeba naprawdę pełną nazwę wpisać konkretnego, albo szkolenia, albo firmy, żeby tutaj nam się jakaś oferta pokazała. [Pracodawca]

Tak jak większość z państwa mówiła, no to wyszukiwanie jest dosyć uciążliwe. Jeśli miałem za zadanie wyszukać jakieś konkretne szkolenia, no to zazwyczaj polegało to na scrollowaniu kilkunastu stron i wyszukiwaniu tego jednego, którego się chce. No hasłowo po prostu nie da rady, to jest męczarnia. [Pracodawca]

Gdyby lepiej otagować te informacje, żeby łatwiej można było szukać, bezwzględnie mogłoby to pomóc. Być może zespół krótkich słów, kluczowych, które pozwoliłyby łatwiej przefiltrować proces poszukiwań, mógłby być pomocny. [Pracodawca]

Jest też element BUR, który pracodawcy sobie chwalą – jest nim ocenianie szkoleń. Badani mówili o tym, że wybierając usługodawcę zwracali uwagę na te oceny.

Inną kwestią jest to, że w BUR pewnych ofert nie ma dlatego, że w ogóle brak ich na rynku (np. specjalistyczne szkolenia zawodowe) lub są na rynku, ale podmioty szkolące nie zgłosiły się do BUR. Zdarza się więc, że pracodawcy znający określone podmioty szkolące zachęcają ich do zgłoszenia się do BUR, by mogli skorzystać z dofinansowania szkoleń.

Znaleźliśmy szkoleniowca, gdzie poprosiliśmy o wpisanie danych usług, które były dla nas dedykowane, do Bazy Usług Rozwojowych. (...) My już kiedyś pracowaliśmy z nim, wiele lat

temu, prowadził dla nas pewien obszar szkoleniowy, i jesteśmy z nim w kontakcie.

[Pracodawca]

BUR jest niewystarczająco dobrze znana nie tylko podmiotom szkoleniowym, ale i pracodawcom oraz pracownikom. Badani dowiadawali się o możliwościach skorzystania z dofinansowanych szkoleń nierzadko dlatego, że współpracowali z instytucjami otoczenia biznesu (np. TARR czy Polskie Towarzystwo Ekonomiczne) albo z firmami piszącymi wnioski o dofinansowanie albo bezpośrednio od beneficjentów prowadzących rekrutację.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na specyficzne wykorzystanie wsparcia z Poddziałania 8.5.2 czyli outplacementowego. Wśród badanych byli pracodawcy, którzy rozważali zwolnienia pracowników, a doszkolenie uchroniło tych pracowników przed zwolnieniem.

Byli przewidziani do zwolnienia, ale dzięki temu, że zostały poszerzone ich kwalifikacje to mogliśmy ich zostawić, było wtedy dla nich miejsce pracy. [Pracodawca]

Było wiadomo, którzy pracownicy stracą to stanowisko pracy. Wtedy zastanawialiśmy się nad tym co zrobić, żeby jednak nie tracili, jakie inne stanowisko, jak ich doszkolić żeby ich zostawić w firmie. [Pracodawca]

Tam miała być redukcja, aczkolwiek jeden z nich zrobił uprawnienia i odszedł, to dwóch zostało. - Mod: Czyli oni byli przewidziani do zwolnienia, ale jakby rozumiem, że dwóch z nich zostało dzięki temu, że te uprawnienia zrobili? - R: Tak. [Pracodawca]

Byli pracownicy zagrożeni, to jak już wspominałem, czyli było wiadomo, którzy pracownicy stracą to stanowisko pracy. Wtedy zastanawialiśmy się nad tym co zrobić, żeby jednak nie tracili, jakie inne stanowisko, jak ich doszkolić żeby ich zostawić w firmie. No i tak zostali oni wytypowani do tego szkolenia, bo byli zagrożeni. [Pracodawca]

Jednak niektórzy badani pracodawcy mówili wprost o tym, że ich firma nie była w takiej sytuacji. Dzięki przeszkoleniu pracodawcy mogli na nowe stanowisko przenieść dotychczasowego pracownika, zamiast poszukiwać kandydatów na zewnątrz.

Mieliśmy po prostu potrzebę dostrudnienia pracownika na operatora obrabiarek sterowanych numerycznie (...) widzieliśmy potencjał w jednym (...) i (...) właśnie dlatego skierowaliśmy.

[Pracodawca]

Pracodawcy zauważyli, że pozytywnym efektem szkoleń była zauważanie niższa rotacja pracowników.

Sytuacja jest bardzo ciężka, jeżeli chodzi o rynek właśnie specjalistów (...), więc nie chcemy ich wypuszczać z firmy. Wręcz przeciwnie, próbujemy ich zatrzymać w jakikolwiek możliwy sposób, podwyższając im kwalifikacje. [Pracodawca]

W naszym przypadku efektem szkoleń jest to, że nie mamy dużej rotacji, jeżeli chodzi o pracowników. Staramy się działać na osobach, które generalnie u nas są zatrudnione i na nich właściwie opieramy swoją całościową produkcję, prawda. Bo to jest też ważne, żeby im mniejsza rotacja, im mniejsza ilość osób, która się u nas przewija, tym mamy pewność większą, że produkt, który wypuszczamy na rynek, jest stuprocentowo dobry. [Pracodawca]

Z badania pracodawców wynika, że choć kryzys wywołany pandemią został zażegnany, to potrzeba wsparcia outplacementowego może się ponownie pojawić wskutek bardzo dużego wzrostu kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, zwłaszcza kosztów paliwa, energii elektrycznej, ale też kosztów płac. Jednocześnie tym, co chroni wykwalifikowanych robotników przed zwolnieniami, jest fakt, że jest ich za mało na rynku.

Teraz strasznym obciążeniem dla pracodawców są rosnące koszty, czyli ZUS-y, wypłaty, prąd, na przykład nam podnieśli prąd 8 razy, paliwo poszło 100%, kupowaliśmy je po 3 zł jak wybuchął COVID, a w tej chwili płacimy przeszło 7 zł. (...)człowiek nie chce zwalniać ludzi, ale jak ma się do wyboru powiedzmy zostawić człowieka wykwalifikowanego, który ma uprawnienia... (...) Ja (...) zazwyczaj staram się nie zwalniać tych ludzi, (...) ale wiadomo, że trzeba podjąć tak zwane mniejsze zło. I szykuje nam się znowu to na horyzoncie, bo budowlanka w tej chwili siadła. (...) [Za] prąd (...) już będziemy płacić 8 razy więcej, ceny

materiału nie możemy podnieść, bo już odchodzą klienci, a więc stanie nam widmo może przed oczami zwolnień. [Pracodawca]

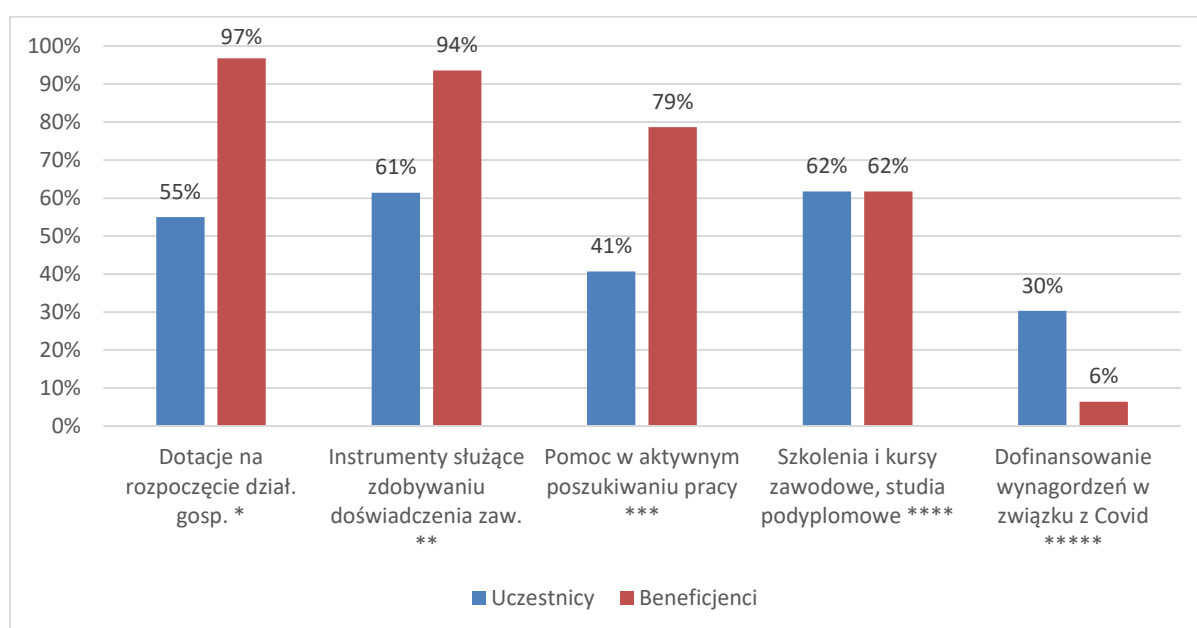
4 Wnioski na przyszłą perspektywę finansową 2021-2027

Respondenci badania ilościowego – zarówno przedstawiciele beneficjentów, jak i uczestnicy projektów – zostali poproszeni o wskazanie, które typy wsparcia powinny być kontynuowane w perspektywie 2021-2027. Poniższy rozdział przedstawia wyniki tych badań oraz wnioski dotyczące preferencji beneficjentów i uczestników dotyczące kontynuacji poszczególnych typów wsparcia.

Działanie 8.1

W ramach Działania 8.1 w ramach projektów realizowanych przez PUP w zakresie kształcenia osób dorosłych udzielano wsparcia w postaci szkoleń, kursów, studiów podyplomowych, staży, dotacji na rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Poniższy wykres przedstawia rozkłady odpowiedzi dotyczących preferowanych form wsparcia w przyszłości.

Wykres 29 Preferowane typy wsparcia do realizacji w latach 2021-27 – Działanie 8.1



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CAWI/CATI

**Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz doradztwo i szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej*

*** Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców, w tym staże*

**** Wsparcie ukierunkowane na pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, w tym: opracowanie Indywidualnych Planów Działań; pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy*

***** Działania ukierunkowane na rozwijanie kwalifikacji zawodowych poprzez m.in. organizację szkoleń zawodowych, specjalistycznych kursów, finansowanie studiów podyplomowych*

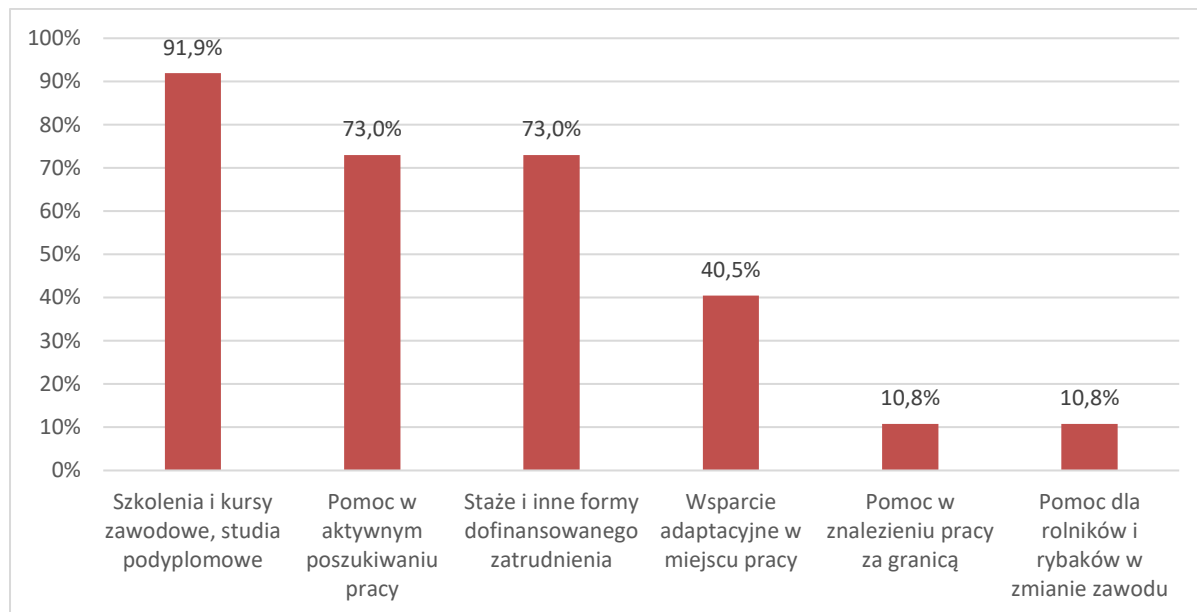
****** Działania związane z łagodzeniem skutków „COVID-19”, tj. Dofinansowanie do wynagrodzenia lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej*

Wśród uczestników projektów największy odsetek chciałby żeby wsparcie w kolejnych latach dotyczyło szkoleń i kursów zawodowych oraz studiów podyplomowych (62%) i jest to odsetek taki sam jak w przypadku beneficjentów. Niemal wszyscy beneficjenci postulują realizację projektów dotyczących dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej połączonej z doradztwem i szkoleniami (97%) oraz dofinansowania staży i innych form dofinansowania zatrudnienia (94%). W przypadku uczestników odsetki respondentów wskazujących na te typy wsparcia jest niższa i wynosi odpowiednio 61% i 55%. W obydwu kategoriach respondentów najniższym zainteresowaniem cieszy się dofinansowanie do wynagrodzeń mające na celu łagodzenie skutków pandemii (wskazania 6% beneficjentów i 30% uczestników).

Poddziałanie 8.2.1

W przypadku Poddziałania 8.2.1 na pytanie o preferowane w przyszłości formy wsparcia, wykres przedstawia jedynie przedstawicieli beneficjentów (liczebność próby uczestników była zbyt niska by tworzyć zestawienia statystyczne). Największy odsetek (91,9) wskazuje na szkolenia, kursy zawodowe i studia podyplomowe. Blisko ¼ badanych chciałoby, żeby w najbliższych latach realizowane było także wsparcie na pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz staże i inne formy dofinansowania zatrudnienia. Pozostałe formy wsparcia cieszyły się mniejszym zainteresowaniem.

Wykres 30 Preferowane typy wsparcia do realizacji w latach 2021-27 – Poddziałanie 8.2.1

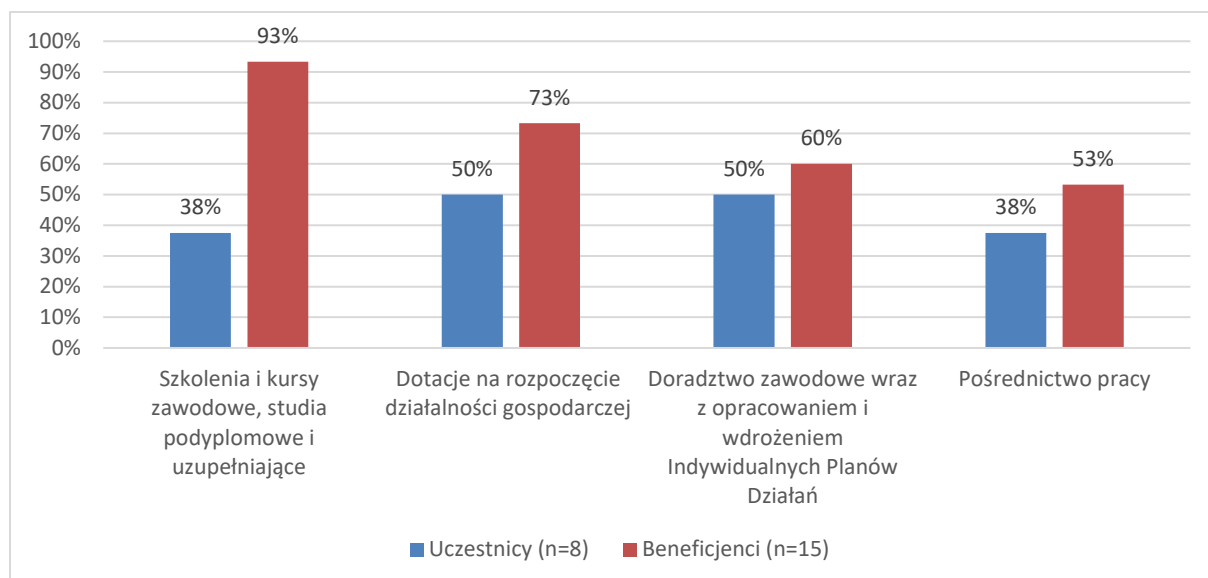


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CAWI/CATI (beneficjenci, n=37)

Poddziałanie 8.2.2

Opinie beneficjentów Poddziałania 8.2.2 i uczestników projektów odnośnie do preferowanych form wsparcia, są rozbieżne, choć należy zauważyć, że liczebność próby w obydwu grupach jest na tyle niska, że ciężko wyciągać z nich silne wnioski. W opinii beneficjentów największym uznaniem cieszą się szkolenia, kursy zawodowe oraz studia podyplomowe (93%), następnie dotacje na rozpoczęcie działalności (73%), doradztwo zawodowe wraz z IPD (60%) oraz pośrednictwo pracy (53%).

Wykres 31 Preferowane typy wsparcia do realizacji w latach 2021-27 – Poddziałanie 8.2.2

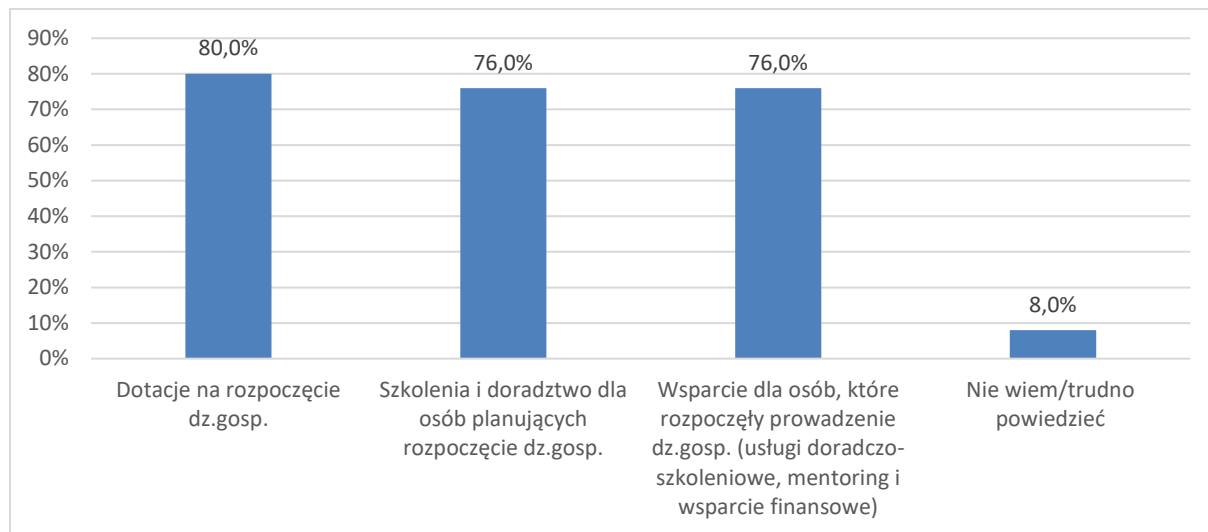


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CAWI/CATI

Działanie 8.3

Wszystkie typy wsparcia oferowane w dotychczasowym Działaniu 8.3 cieszą się dużym zainteresowaniem uczestników (przedstawiciele beneficjentów byli badani w trakcie wywiadów pogłębionych), a różnice są niewielkie. Badani widzą więc silną potrzebę kontynuacji wsparcia w zakresie zakładania działalności gospodarczej w kolejnych latach. Co istotne, wsparcie to nie powinno ograniczać się do samej dotacji, lecz ze strony samych uczestników obserwuje się potrzebę projektów kompleksowych obejmujących także dodatkowe szkolenia i usługi doradcze.

Wykres 32 Preferowane typy wsparcia do realizacji w latach 2021-27 – Działanie 8.3

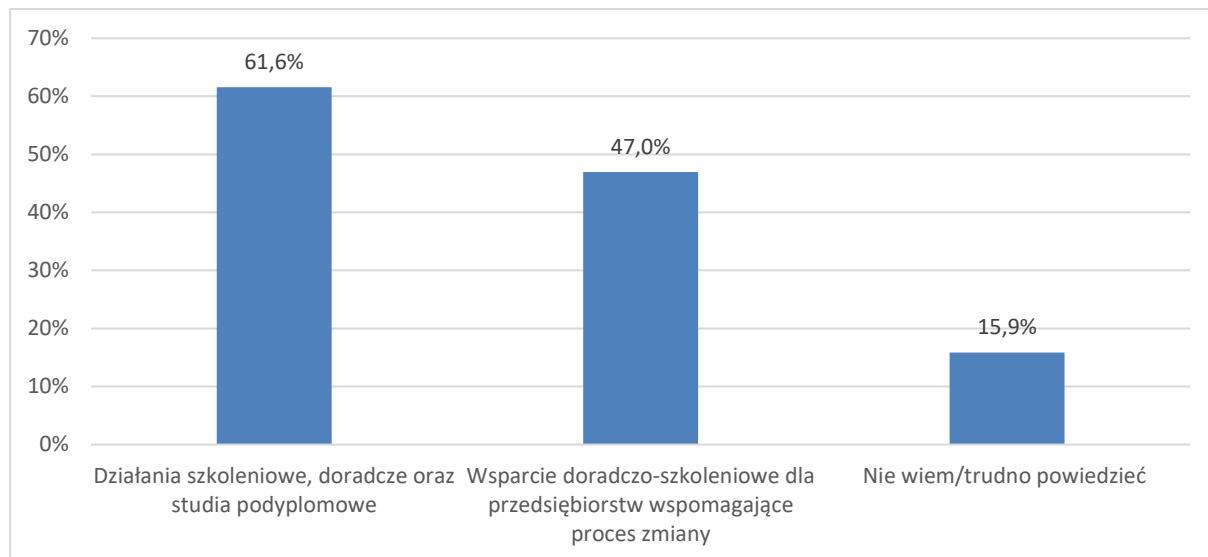


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CAWI/CATI (uczestnicy, n=50)

Poddziałanie 8.5.1

W odniesieniu do pożądaných form wsparcia związanych ze wsparciem dostępu do usług rozwojowych, w badaniu ankietowym odpowiedzi udzielali uczestnicy (beneficjentów było zbyt mało, by przedstawiać wyniki ilościowe). Większym zainteresowaniem cieszą się działania szkoleniowe, doradcze oraz studia podyplomowe (61,6%), choć potrzebę dalszego wsparcia doradczo-szkoleniowego w przedsiębiorstwach wspomagające proces zmiany wskazała blisko połowa badanych (47%).

Wykres 33 Preferowane typy wsparcia do realizacji w latach 2021-27 – Działanie 8.5.1

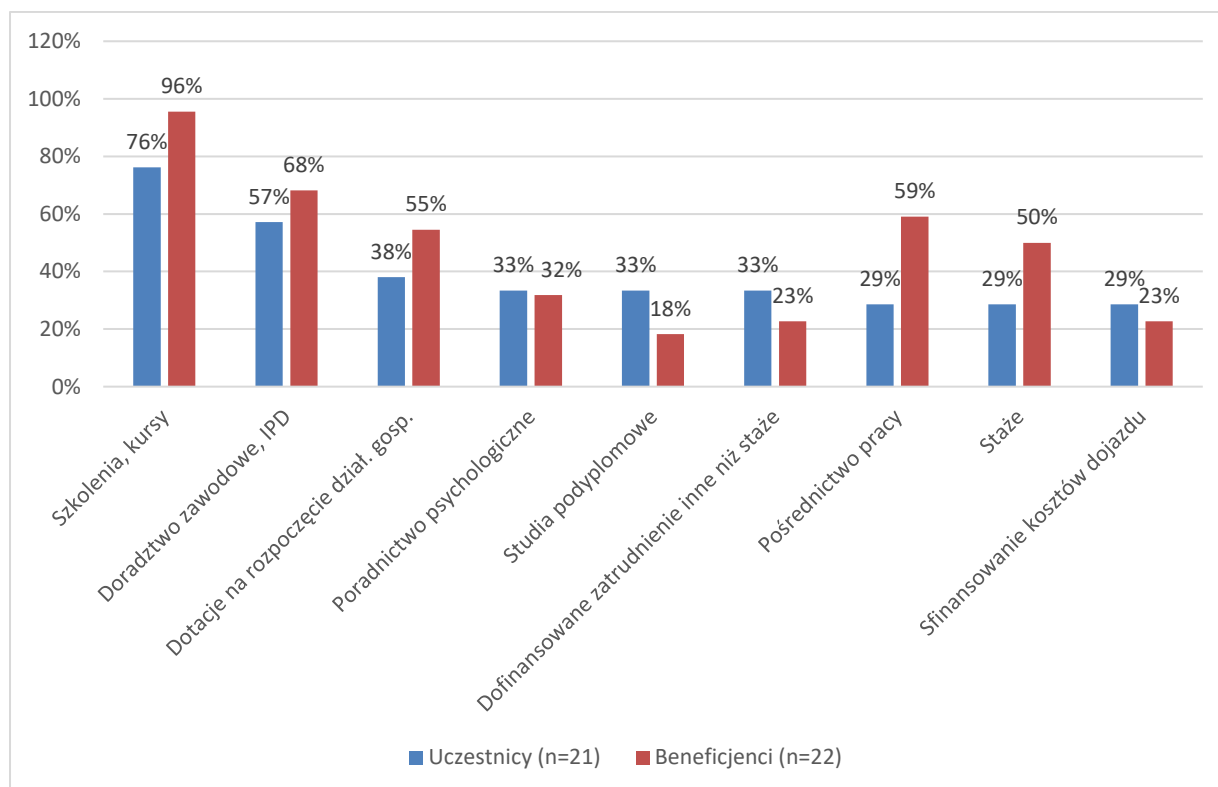


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CAWI/CATI (uczestnicy, n=164)

Poddziałanie 8.5.2

Bardziej zróżnicowane są odpowiedzi respondentów, którzy realizowali projekty jako beneficjenci lub brali w nich udział w ramach Poddziałania 8.5.2. W obydwu grupach respondentów największym zainteresowaniem cieszy się kontynuacja wsparcia w formie szkoleń i kursów (76% uczestników i aż 96% beneficjentów). W drugiej kolejności wskazywano doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnych Planów Doradczych (odpowiednio 57% i 68%), a w dalszej kolejności dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (38% i 55%). Wśród pozostałych form wyróżnia się jeszcze stosunkowo duże zainteresowanie beneficjentów pośrednictwem pracy (59%) oraz stażami (50%).

Wykres 34 Preferowane typy wsparcia do realizacji w latach 2021-27 – Poddziałanie 8.5.2

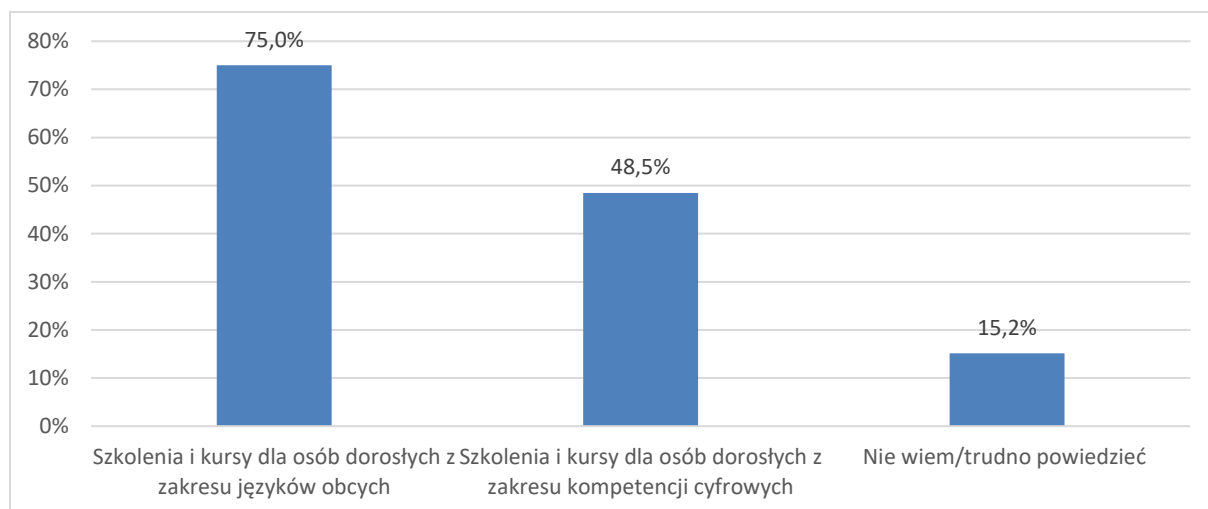


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CAWI/CATI

Poddziałanie 10.4.1

Podobnie jak w przypadku Poddziałania 8.5.1, w badaniu Poddziałania 10.4.1 udział wzięli jedynie uczestnicy projektów. W ich ocenie bardziej istotna jest kontynuacja wsparcia w zakresie szkoleń i kursów językowych (75% wskazań) niż podnoszenie kompetencji cyfrowych (48,5%).

Wykres 35 Preferowane typy wsparcia do realizacji w latach 2021-27 – Poddziałanie 10.4.1

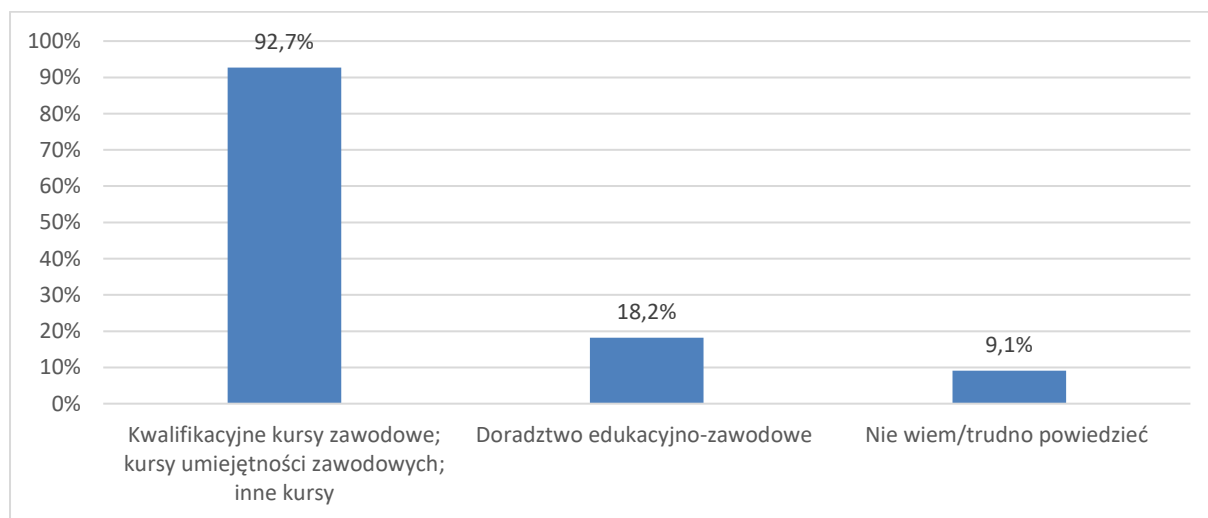


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CAWI/CATI (uczestnicy, n=132)

Poddziałanie 10.4.2

W przypadku wsparcia z zakresu Poddziałania 10.4.2. uczestnicy projektów zdecydowanie preferują udział w kursach zawodowych (92,7%), niż korzystanie z doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Wykres 36 Preferowane typy wsparcia do realizacji w latach 2021-27 – Poddziałanie 10.4.2



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CAWI/CATI (uczestnicy, n=55)

Podsumowując wyniki badania ankietowego można stwierdzić, że zarówno wśród uczestników, jak i beneficjentów odczuwa się silną potrzebę kontynuacji wsparcia w

zakresie, który był wdrażany dotychczas. Można określić, że wśród beneficjentów bardziej istotne jest kompleksowe wspieranie zakładania działalności gospodarczej łączącej dotację z usługami szkoleniowymi i doradczymi. W przypadku uczestników liczy się przede wszystkim wiedza i kompetencje, które uzyskują w związku z udziałem w projekcie, stąd preferowane są wszelkiego rodzaju kursy, szkolenia, w tym kursy językowe. Ważne jest również wsparcie umożliwiające wykorzystanie nabytych kompetencji w praktycznej pracy, stąd pozytywnie ocenia się możliwość skorzystania z dofinansowanych staży. Nawiązując do innych wniosków z niniejszego raportu, warto zaznaczyć, że z jednej strony istotne jest formalne potwierdzenie nabycia kwalifikacji lub podniesienia twardych kompetencji, zaś z drugiej – podnoszenie kompetencji miękkich, których również brakuje na rynku pracy.

Projekt programu Fundusze Europejskie dla Kujaw i Pomorza na lata 2021-2027¹²⁶ w zakresie Celu Szczegółowego 4(a) zakłada możliwość finansowania projektów polegających na realizacji działań związanych z identyfikacją potrzeb grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, pomocą w poszukiwaniu pracy, podnoszeniem i nabywaniem kwalifikacji, nabywaniem doświadczenia zawodowego, wsparciem rozpoczęcia działalności gospodarczej itp. W przypadku Celu Szczegółowego 4(d) wymienia się projekty polegające m.in. dofinansowaniu szkoleń, kursów, studiów podyplomowych, realizacji wsparcia outplacementowego itd. Wśród założeń Celu Szczegółowego 4(g) wskazuje się zwiększenie poziomu uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu pozaformalnym i podniesienie poziomu kompetencji podstawowych w społeczeństwie. Będzie on realizowany m.in. poprzez dofinansowanie doradztwa zawodowego oraz realizację i upowszechnianie usług rozwojowych służących podnoszeniu kompetencji lub nabywaniu kwalifikacji z wykorzystaniem systemu popytowego i Bazy Usług Rozwojowych. Drugim wymienianym typem projektów jest wsparcie służące podnoszeniu umiejętności lub kompetencji podstawowych, w tym cyfrowych. Cel Szczegółowy 4(i) zakłada wsparcie integracji społeczno-gospodarczej obywateli państw trzecich. Z punktu widzenia przyszłego systemu wsparcia edukacji osób dorosłych istotne jest dofinansowanie projektów polegających na

¹²⁶ Fundusze Europejskie dla Kujaw i Pomorza na lata 2021-2027. Wersja 4.0, zatwierdzona Uchwałą nr 32/1353/22 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dn. 17.08.2022

kompleksowych działaniach na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej (wsparcie w wejściu i obecności na rynku pracy), a także tych, które zakładają edukację osób dorosłych. Warto w tym miejscu podkreślić, że cele 4(f) oraz 4(g) będą także realizowane w ramach Priorytetu 7 w ramach instrumentu RLKS.

Wachlarz możliwych działań związanych z kształceniem osób dorosłych zapisany w projekcie Programu jest więc bardzo szeroki. Jednocześnie ocenia się, że każda z tych form wsparcia jest trafna, co potwierdzają wyniki niniejszego badania. W świetle wyników badania w zakresie preferencji użytkowników i beneficjentów, zapisy projektu FEdKP 2021-27 odnośnie do form kształcenia osób dorosłych należy uznać za bardzo szerokie i elastyczne. Jest to zaletą, gdyż umożliwi dostosowanie rodzajów wsparcia do aktualnych potrzeb mieszkańców i regionalnego rynku pracy. Jest to istotne w obliczu czynników zewnętrznych, które mogą dynamicznie kształtować potrzeby – konsekwencji przedłużającej się wojny w Ukrainie, w tym konieczności aktywizacji zawodowej uchodźców, ryzyka recesji, powracających fal pandemii Covid-19.

5 Rekomendacje

Zestawienie wniosków i rekomendacji

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
1	s. 41 Wsparcie w zakresie kształcenia osób dorosłych jest adekwatne do potrzeb określonych w dokumentach strategicznych województwa, jednak interwencje w zakresie edukacji dorosłych mogłyby w większym stopniu wspierać rozwój nowoczesnych dziedzin gospodarki regionu dzięki kształceniu kadr	<u>Rekomendacja dotyczy:</u> cs 4(g) FEdKP; osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą nabywać kompetencje lub kwalifikacje; BUR. Interwencje mające na celu podnoszenie kompetencji i kwalifikacji oraz wsparcie w przekwalifikowaniu się osób dorosłych (w tym osób z wyższym wykształceniem do 30 roku życia oraz osób pracujących) powinno w większym stopniu odpowiadać na potrzeby	IZ FEdKP 2021-2027 (Biuro ds. Społecznych, Departament Funduszy Europejskich)	Uwzględnienie w dokumentacji naboru zobowiązania beneficjenta do określenia preferencji (przy rekrutacji lub wsparciu) dla osób dorosłych zamierzających podnosić kompetencje w obszarach, które odpowiadają na potrzeby regionalnej gospodarki, zwłaszcza regionalnych inteligentnych	IV kw. 2023	Programowa operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	pożądanych przez chłonny i atrakcyjny rynek pracy bazujący na inteligentnych specjalizacjach.	regionalnej gospodarki, zwłaszcza regionalnych inteligentnych specjalizacji (RIS).		specjalizacji (z wyłączeniem podnoszenia kompetencji podstawowych osób dorosłych).		
2	s. 50 W perspektywie 2014- 2020 wysoka trafność wsparcia w stosunku do aktualnych potrzeb regionu została zapewniona m.in. poprzez odpowiednie zapisy w dokumentacjach konkursowych, w szczególności w doborze kryteriów oceny wniosków.	<u>Rekomendacja dotyczy:</u> cs 4(g) FEdKP; wszystkich grup docelowych objętych tymi CS, w szczególności osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą nabywać kompetencje lub kwalifikacje; dotyczy także BUR. Rekomenduje się kontynuowanie podejścia, zgodnie z którym ukierunkowanie wsparcia na grupy aktualnie najbardziej defaworyzowane następuje	IZ, IP oraz Komitet Monitorujący FEdKP 2021-2027	Uwzględnienie preferencyjnego udziału w projektach osób z grup defaworyzowanych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy: a) w przypadku trybu konkursowego – poprzez zastosowanie w dokumentacjach naborów kryteriów premiujących;	IV kw. 2023	Programowa operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
		na etapie tworzenia dokumentacji konkursowej, w szczególności poprzez dobór odpowiednich kryteriów oceny.		<p>b) w przypadku trybu niekonkurencyjnego – poprzez zobowiązanie beneficjenta do określenia i uwzględnienia preferencji przy rekrutacji do udziału w projekcie.</p> <p>Decyzja o preferowaniu poszczególnych grup powinna być oparta na aktualnej analizie ich sytuacji na rynku pracy.</p>		
3	s. 62 Struktura osób bezrobotnych uczestniczących w kształceniu dorosłych w ramach Programu jest	<u>Rekomendacja dotyczy:</u> cs 4(a) FE dKP, osób poszukujących pracy za pośrednictwem PUP	IP WUP w Toruniu	- Bieżące monitorowanie na podstawie danych SL, struktury osób bezrobotnych uczestniczących w	IV kw. 2023	Programowa operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	zbliżona do struktury osób bezrobotnych w regionie, co świadczy o wysokim stopniu trafności wsparcia kierowanego do tej grupy. Dzięki odpowiednim zapisom w dokumentach programowych, zapewniono osobom w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy dostęp do wsparcia i uniknięto tzw. efektu creamingu. Jednocześnie dane statystyczne na temat struktury osób bezrobotnych wskazują, że w regionie nadal są grupy, które z uwagi na	Rekomenduje się bieżące monitorowanie struktury osób bezrobotnych uczestniczących w projektach w ramach celu szczegółowego 4(a) FEdKP 2021-2027. W przypadku stwierdzenia nieadekwatnego do aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej, udziału osób z poszczególnych grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, zaleca się wprowadzenie środków zaradczych mających na celu zwiększenie udziału danej grupy w ogóle uczestników wsparcia.		projektach w ramach celu szczegółowego 4(a). - W przypadku stwierdzenia nieadekwatnego do aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej, udziału osób z poszczególnych grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, wprowadzenie środków zaradczych np. w postaci skierowania działań promocyjnych do danej grupy i/lub beneficjentów wsparcia.		

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	swoją sytuację na rynku pracy szczególnie potrzebują wsparcia i/lub będą go potrzebować w trakcie trwania perspektywy finansowej 2021-2027.					
4	s. 63 W projektach z obszaru kształcenia osób dorosłych w niedostatecznym stopniu uczestniczyły osoby pracujące w wieku powyżej 50 lat. Jednocześnie w regionie obserwuje się niekorzystne tendencje demograficzne, tj. wzrost odsetka osób w wieku 65 lat i więcej w	<u>Rekomendacja dotyczy:</u> cs 4(g), osoby dorosłe, które z własnej inicjatywy chcą nabywać kompetencje lub kwalifikacje, BUR Rekomenduje się skierowanie do pracujących osób w wieku powyżej 50 lat działań promocyjnych mających na celu zwiększenie ich udziału w projektach w ramach celu	IZ FEdKP 2021-2027 (Biuro ds. Społecznych, Departament Funduszy Europejskich)	Uwzględnienie w ramach celu szczegółowego 4(g) FEdKP 2021-2027 działań promocyjnych skierowanych do osób, w wieku powyżej 50 lat, w szczególności pracujących.	IV kw. 2023	Programowa operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	populacji, co wskazuje na konieczność dłuższego niż dotychczas pozostawania osób na rynku pracy. Wobec tego konieczne jest dalsze zwiększanie wysiłków w celu zachęcenia osób pracujących 50+ do udziału w kształceniu.	szczegółowego 4(g) FEdKP 2021-2027				
5	s. 64 Pracodawcy w niedostatecznym stopniu dostrzegają korzyści z zatrudniania i kształcenia osób w wieku powyżej 50 lat.	<u>Rekomendacja dotyczy:</u> cs 4(d), pracodawcy, BUR Rekomenduje się przeprowadzenie działań promocyjnych skierowanych do pracodawców z regionu, przedstawiających korzyści wynikające z uczenia się przez całe życie i	IP WUP w Toruniu	W ramach celu szczegółowego 4(d) FEdKP 2021-2027 uwzględnienie w realizowanych projektach działań promocyjnych mających na celu wzrost świadomości potrzeby uczenia się przez całe	III kw. 2023	Programowa operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
		pokazujących możliwości udziału w projektach z EFS+.		życie skierowanych do pracodawców.		
6	s. 77 Dzięki zdalnej realizacji części szkoleń/kursów/zajęć, wsparcie stało się bardziej powszechne tj. możliwie było objęcie nim uczestników z dalszych części województwa bez ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z finansowaniem dojazdu. Ponadto, zdalna realizacja projektów pozwoliła na obniżenie kosztów projektów np. poprzez brak	<u>Rekomendacja dotyczy:</u> cs a, d oraz g FEdKP; cs d oraz g - BUR Realizacja części działań mogłaby pozostać w formie online, jeśli uczestnicy wyrażają taką wolę (niezależnie czy w kraju ogłoszony jest stan epidemii lub stan zagrożenia epidemicznego). Ostrożnie należałoby podchodzić do realizacji niektórych działań w formie online, m.in. związanych z indywidualnym doradztwem czy pomocą psychologiczną, jak i do kształcenia osób o niskich	IZ FEdKP 2021-2027 (Biuro ds. Społecznych w Departamencie Funduszy Europejskich), IP WUP.	Uwzględnienie w dokumentacji naborów braku wykluczenia realizacji części działań w formie zdalnej w uzasadnionych przypadkach.	IV kw. 2023	Programowa operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	<p>konieczności rezerwacji sal. Dodatkowym plusem realizacji działań online jest znaczne polepszenie kompetencji cyfrowych wśród dużej części społeczeństwa.</p> <p>Nie wszystkie działania realizowane w formie online przynoszą tak samo dobre rezultaty i nie zawsze są chętnie wybierane przez uczestników.</p> <p>Doświadczenie czasu ograniczeń pandemicznych sprawiło, że beneficjenci oraz uczestnicy przywykli do realizacji</p>	<p>kompetencjach cyfrowych.</p> <p>Warto pamiętać, że ewentualna realizacja działań w formie zdalnej zależna jest także od możliwości podmiotu świadczącego dane usługi.</p>				

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	działań w formie zdalnej o czym świadczy m.in. skuteczność w osiągnięciu celów projektów wyrażona wskaźnikami produktu i rezultatu.					
7	s. 127 Pracownicy w zawodach robotniczych (tj. łącznie robotnicy, rzemieślnicy, operatorzy, monterzy i pracownicy wykonujący prace proste) są silnie niedoreprezentowani wśród uczestników objętych wsparciem jako pracujący. Według pracodawców z sektora przemysłu brakuje oferty szkoleń specjalistycznych dla	Rekomendacja dotyczy celu szczegółowego 4d oraz 4g w zakresie przedsięwzięć realizowanych przez BUR. Rekomenduje się podjęcie aktywnych wysiłków, by wzbogacić ofertę szkoleniową z zakresu specjalistycznych kompetencji w zawodach robotniczych, szczególnie w dziedzinach przemysłu zgodnych z Krajowymi i Regionalnymi Inteligentnymi Specjalizacjami. W	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości i IZ FEdKP	PARP: - Badania sektora szkoleniowego nt. przyczyn rzadkiego oferowania szkoleń i kursów w zawodach robotniczych (w tym we współpracy z Sektorowymi Radami ds. Kompetencji); - Rewizja stawek za szkolenia i – w przypadku gdyby były poniżej rynkowych – ich urynkowanie we	IV kw. 2023	Programowa strategiczna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	<p>pracowników produkcyjnych. Przedsiębiorstwa posiłkują się szkoleniami organizowanymi przez dostawców maszyn i wzajemnym uczeniem się pracowników od siebie, ale są to rozwiązania niewystarczające. W kontekście wiedzy o tym, że specjalizacje robotników są bardzo zróżnicowane, i że zarazem nie brakuje szkoleń, na które jest duży popyt niezależny od branż i zawodów, np. z kompetencji miękkich, można przypuszczać, że</p>	<p>szczególności warto rozważyć takie rozwiązania jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktywne zachęty kierowane do instytucji prowadzących kształcenie dorosłych, by zgłaszały swoje usługi do BUR; - Zbadanie przyczyn, dla których w BUR jest niewiele ofert kształcenia w zawodach robotniczych; - Jeżeli wśród tych przyczyn znajdzie się nieopłacalność organizacji takich szkoleń – rewizja stawek szkoleniowych (widetek), tak, by były zgodne z rynkowymi. 		<p>współpracy z instytucjami szkoleniowymi / instytucjami kształcenia dorosłych;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wprowadzenie nowych mechanizmów ustalania stawek, w oparciu o rekomendacje z badania DANA E „Badanie cen rynkowych usług rozwojowych”; PARP, 2020; <p>PARP oraz IZ FEdKP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - W działaniach informacyjnych i zachętach kierowanych do podmiotów wyeksponowanie 		

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	<p>oferta szkoleń zawodowych dla robotników jest zbyt mała, bo instytucjom szkoleniowym może nie opłacać się ich oferowanie z powodu braku efektu skali. Dodatkowo na podstawie wiedzy o tym, że na rynku pracy brakuje wykwalifikowanych robotników, oraz że w szkolnictwie zawodowym trudno jest o instruktorów praktycznej nauki zawodu z powodu braku osób zainteresowanych uczeniem za niskie</p>			tematyki kształcenia w zawodach robotniczych.		

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	wynagrodzenie, można sądzić, że brak takich szkoleń jest związany z nieoferowaniem przez instytucje szkoleniowe dostatecznie wysokich stawek potencjalnym trenerom.					
8	s. 129 Z perspektywy użytkowników Bazy Usług Rozwojowych poważną barierą w dostępie do wsparcia jest niska funkcjonalność wyszukiwarki usług. Różni badani pracodawcy powtarzali, że nie sprawdza się wyszukiwanie po słowach kluczowych, i że	Rekomenduje się ulepszenie wyszukiwarki w Bazie Usług Rozwojowych, tak aby skuteczniej wyszukiwała co najmniej w oparciu o dosłowne brzmienie słowa kluczowego, a optymalnie, by skutecznie wyszukiwała w oparciu o słowa powiązane gramatycznie (np. odmiany słów) i semantycznie (zbliżona tematyka).	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	Wykonanie prac informatycznych, czy to wewnątrz w PARP, czy poprzez zamówienie specjalistycznej usługi zewnętrznej.	III kw. 2023	Horyzontalna operacyjna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	<p>w związku z tym musieli przeglądać po kolei wiele wyników wyszukiwania, by znaleźć interesującą ich usługę. Dla porównania podawali przykład wyszukiwarki Google, w którą wystarczy wpisać hasło np. „szkolenia + dziedzina” i znajduje się wiele ofert. Badani sugerowali rozwiązania które w ich opinii mogłyby rozwiązać te problemy techniczne, np. dodanie tagów, z tym, że należy te sugestie potraktować jako robocze, a analizę i rozwiązanie problemu</p>					

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	lepiej powierzyć specjalistom.					
9	s. 120 Skuteczność kształcenia jest silnie zróżnicowana, zwłaszcza w przypadku kursów języków obcych. Jakość kształcenia w projektach jest zróżnicowana, a zarazem ma ona znaczenie dla skuteczności kształcenia. Przypadki niskiej jakości występują pomimo wymagań dot. doświadczenia. Szczególnie ważne dla osiąganych rezultatów okazało się wykorzystanie	Rekomendacja horyzontalna, dotycząca wsparcia szkoleniowego z EFS (wszystkie cele): Zmiana ustawy wdrożeniowej i powiązanych rozporządzeń w taki sposób, by Instytucje Zarządzające i Pośredniczące uzyskały prawo do tego, by na etapie po zawarciu umowy z beneficjentem oraz po zgłoszeniu usługi rozwojowego do BUR, ale przed rozpoczęciem realizacji form kształcenia (szkolenia, kursy i in.) właściwa instytucja (IZ/IP, a w przypadku usług	W odniesieniu do zmian prawnych – systemowych: Ministerstwo Funduszy i Rozwoju Regionalnego. W odniesieniu do celu BUR – Ministerstwo Funduszy i Rozwoju Regionalnego oraz PARP.	Ad.: Zmiany systemowe: przeprowadzenie przez MFiPR analizy możliwości zmian prawnych które pozwoliłyby na dopuszczanie trenerów/lektorów do prowadzenia zajęć. W przypadku wyniku pozytywnego – Opracowanie projektu zmian w ustawie wdrożeniowej i powiązanych rozporządzeniach kształtujących system realizacji.	IV kw. 2023	Programowa strategiczna

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	<p>aktywnych metod uczenia się, ciekawy sposób prowadzenia szkoleń i wyjaśnianie materiału w sposób dopasowany do potrzeb i tempa nauki uczestników.</p> <p>Te potrzeby i tempo różnią się m. in. w zależności od wieku uczestników, a niedopasowanie dydaktyki do potrzeb związanych z wiekiem miało wpływ na ich nierówne wyniki w przypadku kursów językowych. Na podstawie niniejszego badania ani badań dot.</p>	<p>realizowanych przez BUR – PARP) mogła dopuścić lub nie dopuścić prowadzących (lektorów, trenerów) do prowadzenia kształcenia. W związku z dużym zróżnicowaniem tematycznym kształcenia, rekomenduje się, by taka weryfikacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - była możliwa przynajmniej w przypadku nauczania: <ul style="list-style-type: none"> a) języków obcych oraz b) kompetencji cyfrowych w zakresie objętym ramą kompetencji DigComp 2.2. - a była realizowana w ramach projektu finansowanego z Pomocy Technicznej, z którego IZ/IP/PARP sfinansowałaby 	<p>W odniesieniu do celu 4a (podział na grupy) IZ FEoKP 2021-2027.</p>	<p>Ad.: Wzmocnienie zapewniania jakości w BUR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zlecenie ekspertyzy dot. możliwych zmian w wymienionym rozporządzeniu i dokumentach zgłoszeniowych; - Zgłoszenie przez PARP do MFiPR ew. propozycji zmian wynikających z ww. prac eksperckich. <p>Ad.: Podział na grupy wg wieku:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PARP: modyfikacja wymagań dot. opisu usług w przypadku kursów językowych; 		

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	<p>metodyki nauczania języków obcych nie można wskazać konkretnych przedziałów wiekowych, wg których powinny być wyodrębnione grupy, natomiast stwierdzono że podział, taki, jaki będzie możliwy, jest korzystny.</p> <p>Jednocześnie Instytucja Zarządzająca i Instytucja Pośrednicząca mają możliwość wpływu na jakość kształcenia tylko poprzez wymagania na etapie naboru (kryteria wyboru projektów) i na etapie kontroli a weryfikacja spełnienia</p>	<p>usługę zewnętrzną specjalistów metodyków, którzy przeprowadzą proces kwalifikacji trenerów (z zastosowaniem adekwatnych środków przykładowo takich jak rozmowy kwalifikacyjne, testy kompetencji, analizy portfolio dydaktycznego i in.).</p> <p>W odniesieniu do usług realizowanych za pośrednictwem BUR (cele 4d i 4g)</p> <p>Rekomenduje się dokonanie – we współpracy z ekspertami ds. metodyki kształcenia dorosłych i zapewniania jakości</p>		- IZ: zapisy umów z PUP w ramach celu 4a.		

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
	wymagań musi się ograniczać do dokumentów (np. takich jak CV). System realizacji Programów nie pozwala na to, by IZ/IP mogły, poprzez metodyków, weryfikować kompetencje prowadzących i móc nie dopuścić ich do nauczania.	<p>kształcenia – przeglądu zapisów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 29 sierpnia 2017 r. w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe, oraz formularzy zgłoszenia usługodawcy i usługi, i powiązanych wymagań (np. dot. certyfikatów) w celu wypracowania możliwych do wdrożenia zmian, które uprawdopodobnią zapewnianie wysokiej jakości usług rozwojowych.</p> <p>Rekomenduje się zapewnienie – w sposób odpowiedni do specyfiki wdrażania celów</p>				

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
		<p>szczegółowych – że kursy języków obcych będą prowadzone w grupach podzielonych wg wieku uczestników:</p> <ul style="list-style-type: none"> - W przypadku usług realizowanych przez BUR (Cel szczegółowy 4d i część przedsięwzięć w celu 4g) wprowadzenie wymagania, by w opisie usługi będącej kursem językowym organizator gwarantował dobór grup uczestników zbliżonych wiekiem. - W przypadku celu szczegółowego 4a rekomenduje się, by powiatowe urzędy pracy (PUP) zapewniały, że uczestnicy projektów uczący 				

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji
		się języków obcych, będą się kształcić w grupach dobranych nie tylko pod względem poziomu znajomości języka, ale też wieku, w przypadkach, w których liczba uczestników będzie wystarczająco duża, by podział na grupy wg wieku był możliwy.				

Aneksy

Tabela zawierająca syntetyczne odpowiedzi na pytania badawcze

Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź na pytanie badawcze
<p>Jakiego rodzaju wsparcie w zakresie kształcenia osób dorosłych zostało udzielone i w jakiej skali? Jaka jest charakterystyka osób uczestniczących w kształceniu (wiek, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania itp.)?</p>	<p>Doradztwo, a także szkolenia zawodowe i specjalistyczne kursy są rodzajami wsparcia/działaniami/zadaniami w zakresie kształcenia dorosłych, które były możliwe do realizowania w największej liczbie poddziałaniach objętych działaniem. Do rodzajów wsparcia/zadań/działań najrzadziej możliwych do realizacji zaliczyć można: Wsparcie finansowe wypłacane miesięcznie, asystenturę z wykorzystaniem mentoringu oraz dofinansowanie do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (STW).</p> <p>Charakteryzując uczestników projektów warto zwrócić uwagę na kilka cech:</p> <ul style="list-style-type: none"> - średnia wieku wyniosła 40,6 lat - nieznacznie przeważały kobiety – 53,2% - największy odsetek uczestników zamieszkiwał obszary DEGURBA 3 -obszary wiejskie (obszary słabo zaludnione) – 49,1%. - największy odsetek uczestników posiadało wykształcenie ponadgimnazjalne (52,3%) oraz wyższe (22%), najmniejszy odsetek niższe niż podstawowe (0,2%) - Ponad połowa uczestników była w chwili dołączenia do projektów osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi – 50,3%.

Czy wsparcie kierowane do tej pory w zakresie kształcenia osób dorosłych jest adekwatne do potrzeb określonych w dokumentach strategicznych województwa?

Wsparcie kierowane do tej pory w zakresie kształcenia osób dorosłych jest adekwatne do potrzeb określonych w dokumentach strategicznych województwa. „Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2030 – Plan modernizacji 2030+” (oraz wcześniejsza „Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2020 – Plan modernizacji 2020+”) wskazuje na kluczowe wyzwania związane z niskim poziomem wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, aktywności społecznej oraz przedsiębiorczości mieszkańców, niższą aktywnością gospodarczą osób fizycznych oraz koniecznością rozwijania kompetencji korzystania z technologii informacyjnych, a także z ryzykiem wykluczenia (zwłaszcza w odniesieniu do osób starszych, osób z niepełnosprawnościami) – w tym cyfrowego – oraz negatywnymi konsekwencjami pandemii, które znajdują odpowiedź w ramach ewaluowanych interwencji osi 8 i 10. Potrzeby zdiagnozowane w „Regionalnym Planie Kształcenia przez całe życie dla województwa Kujawsko- Pomorskiego 2017+” są adekwatne wobec wsparcia w ramach osi 10. Potrzebą, która mogłaby być w większym stopniu uwzględniona w ramach wsparcia, jest konieczność rozwijania kompetencji i kwalifikacji odpowiadających na potrzeby regionalnej gospodarki, w tym inteligentnych specjalizacji województwa.

Czy kryteria wyboru projektów i regulaminy konkursów z zakresu kształcenia osób dorosłych w ramach RPO WK-P 2014-2020 zapewniają wybór projektów, które odpowiadają na aktualne potrzeby wynikające z sytuacji społeczno-gospodarczej regionu?

Aktualne potrzeby regionu dotyczące kształcenia osób dorosłych były w ostatnich latach poddane wpływowi czynników zewnętrznych takich jak pandemia Covid-19 oraz wojna w Ukrainie. Pierwszy z nich sprawił, że zwiększyła się rotacja pracowników, w szczególności w branżach narażonych na negatywne skutki wprowadzonych obostrzeń. Pandemia wymusiła także zmianę formy kształcenia i czasowe odejście od kształcenia stacjonarnego. Natomiast w związku z wybuchem wojny, do Polski licznie przybyli uchodźcy, którzy w średniej perspektywie wchodzi na rynek pracy. Identyfikowane potrzeby za strony pracodawców są jednak wciąż podobne – co czwarty z nich nie jest w stanie finansować szkoleń pracowników, więc wsparcie ze strony funduszy europejskich jest w tym przypadku niezbędne. Pracodawcy poszukują osób o konkretnych kwalifikacjach i kompetencjach, zazwyczaj oczekując formalnego potwierdzenia ich nabycia. Wśród odbiorców wsparcia najbardziej priorytetowo powinny być traktowane osoby z niepełnosprawnościami, osoby powyżej 50 roku życia, kobiety, osoby o niskich kompetencjach. Możliwe, że do tej grupy w najbliższych miesiącach powinni zostać dołączeni migranci, z związku z czym sytuacja wymaga stałego monitoringu i analiz. Kryteria wyboru projektów stosowane w konkursach dotyczących kształcenia osób dorosłych uwzględniają aktualne potrzeby regionu. Instytucje organizujące konkursy stosują kryteria szczegółowe (dostępu oraz premiujące), które pozwalają ukierunkować wsparcie tak, aby zapewniały udział przedstawicieli grup najbardziej potrzebujących. Są to przede wszystkim zapisy mówiące o minimalnym udziale osób z niepełnosprawnościami lub powyżej 50 roku życia. Inne kryteria pozwalają skierować wsparcie na obszary najbardziej potrzebujące (np. powiaty o najwyższym poziomie bezrobocia lub miasta średniej wielkości tracące funkcja społeczno-gospodarcze) lub przynajmniej zapewnić równomierne rozlokowanie projektów w regionie, co pozwala uniknąć koncentracji wsparcia w największych miastach. Rekomenduje się kontynuację podejścia, zgodnie z którym ukierunkowanie wsparcia na grupy

	<p>aktualnie najbardziej potrzebujące odbywa się na etapie tworzenia dokumentacji konkursowej. Kryteria oceny wniosków o dofinansowanie powinny priorytetowo traktować te projekty, które zapewniają udział przedstawicieli tych grup. W związku z dynamiczną sytuacją społeczno-gospodarczą, zaleca się stały monitoring i analizę sytuacji grup defaworyzowanych i cykliczne identyfikowanie tych, które w pierwszej kolejności wymagają wsparcia.</p>
<p>W jakim stopniu wsparcie w zakresie kształcenia osób dorosłych dopasowane jest do potrzeb oraz problemów odbiorców (w szczególności osób starszych, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami oraz pracodawców)?</p>	<p>Uczestnicy deklarują, że tempo oraz stopień trudności zajęć/kursu/szkolenia, w których brali udział było odpowiednie. Uczestnicy dostrzegają także związek wsparcia ze wzrostem swoich umiejętności, co również pozytywnie świadczy o trafności działań projektowych. Beneficjenci deklarują, że projekty w dużym stopniu odpowiedziały na potrzeby poszczególnych grup docelowych. Ponadto, analiza danych z SL 2014 wykazała adekwatny do struktury osób biernych zawodowo, bezrobotnych i pracujących w regionie udział w projektach osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Opinie zarówno beneficjentów, jak i uczestników wsparcia, a także wyniki analizy danych zastanych świadczą o tym, że wsparcie w zakresie kształcenia osób dorosłych jest w dużym stopniu dopasowane do potrzeb oraz problemów odbiorców, w tym osób starszych, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami oraz pracodawców. Niemniej jednak należy dążyć do zwiększenia udziału w kształceniu dorosłych osób pracujących w wieku powyżej 50 lat.</p>

Jaki jest wpływ interwencji na sytuację osób dorosłych uczestniczących w kształceniu? Jakie czynniki determinują w największym stopniu skuteczność wsparcia w zakresie edukacji dorosłych, a jakie je ograniczają?

Wpływ umiejętności zdobytych na szkoleniach i kursach na sytuację uczestników na rynku pracy jest bardzo zróżnicowany. W szczególności uczestnicy, którzy znaleźli pracę lub ją zmienili, zostali poproszeni o ocenę na skali od 0 do 10, na ile pomogły im w tym wiedza i umiejętności zdobyte na kursach i szkoleniach w projektach, i wśród wspartych jako niepracujący 18% wskazało ocenę 0 a 24% ocenę 10, a wśród wspartych jako pracujący: 24% - ocenę 0 i 24% ocenę 10. Średnia ocena wpływu na znalezienie pracy przez osoby wsparte jako niepracujące wyniosła 5,8, a wpływu na zmianę pracy przez wspartych jako pracujący – 5,3. Kompetencje rozwinięte na szkoleniach i kursach były bardzo przydatne do założenia działalności gospodarczej – średnie oceny wyniosły 7,1 (w skali od 1 do 10) u nowych przedsiębiorców wspartych jako osoby niepracujące i 6,8 u wspartych jako pracujące.

Jeżeli uczestnicy po zakończeniu udziału w projektach mieli pracę, to najczęściej ich pozycja zawodowa nie zmieniała się. Jeżeli jednak się poprawiła (czyli w okresie pracy od zakończenia uczestnictwa do czasu badania awansowali, zaczęli wykonywać bardziej odpowiedzialne / złożone zadania lub wzrosły ich zarobki), to w dużej mierze przyczynił się do tego ich udział w projektach. Wśród objętych wsparciem jako niepracujący, którzy później mieli pracę, 28% poprawiło swoją pozycję zawodową, w tym 16% pod wpływem wsparcia, a w uczestniczących w projektach jako pracujący – 36%, w tym 22% pod wpływem wsparcia.

Wsparcie było istotnie bardziej przydatne dla uczestników w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, niż dla niedotkniętych czynnikami wykluczenia. W szczególności kompetencje zdobyte na kursach i szkoleniach bardziej pomogły w znalezieniu pracy kobietom niż mężczyznom, osobom młodszym niż starszym oraz osobom z niższymi kwalifikacjami, a także tym w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy ze względu na niepełnosprawność, bezdomność, bycie migrantem lub przynależność do mniejszości narodowej / etnicznej. Rozwinięte kompetencje tym bardziej pomagały w zmianie

pracy wspartym jako pracujący, im niższe mieli kwalifikacje, i tym bardziej pomogły uczestnikom w założeniu własnej działalności gospodarczej, w im mniejszej miejscowości mieszkali.

Szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych wpłynęły na ich rozwinięcie w dużym lub średnim stopniu u większości ich uczestników. Z kolei skuteczność kursów językowych była dużo bardziej zróżnicowana. Według samooceny uczestników, od czasu zgłoszenia się do projektu 58% wspartych jako niepracujący i 53% wpartych jako pracujący podwyższyło swoją znajomość języka obcego (najczęściej angielskiego) o co najmniej jeden poziom (wg europejskiej klasyfikacji poziomów językowych), i w dużej mierze przyczyniły się do tego kursy językowe w projektach. Średnia ocena wpływu kursów językowych (w skali od 0 do 10) wyniosła 5,6 u ogółu uczestników tych kursów, wspartych jako niepracujący, a 6,5 u tych spośród nich, którzy osiągnęli poprawę o co najmniej 1 poziom. Podobne były średnie oceny wpływu u uczestniczących jako pracujący: 5,5 ogółem i 6,6 u osiagających zmianę o min. 1 poziom. Średnie oceny wpływu wsparcia na rozwój kompetencji cyfrowych były wyższe – wyniosły 6,5 u objętych wsparciem jako niepracujący i 7 u wspartych jako pracujący.

W analizie uwzględniono różne wymiary skuteczności wsparcia w zakresie edukacji dorosłych, w tym wpływ na podwyższenie kompetencji językowych, cyfrowych, wykorzystywanie zdobytych kompetencji w pracy i poza nią oraz znalezienie pracy, poprawę pozycji zawodowej, i założenie działalności gospodarczej. Co do czynników związanych ze sposobem prowadzenia szkoleń i kursów, to poszczególne aspekty jakości kształcenia uwidaczniały się jako istotne dla różnych wymiarów skuteczności. Niemniej, elementami, które się powtarzały, było zastosowanie metod aktywnego uczenia się, zwłaszcza przygotowywanie przez uczestników projektów, prezentacji, tekstów itp., które były następnie oceniane, praca w małych grupach oraz ciekawy sposób prowadzenia zajęć przez osobę prowadzącą i dokładne wyjaśnianie nauczanych zagadnień. Co

więcej, choć ogólnie kursy językowe w mniejszym stopniu pomagały rozwinąć znajomość języków obcych starszym uczestnikom, to taka niekorzystna zależność nie występowała, jeżeli zdaniem uczestników prowadzący wszystko dokładnie wyjaśniał (a więc zajęcia były dostosowane do możliwości uczestników i „nadążali” oni z materiałem).

Po drugie, jeżeli kształceniu towarzyszyło doradztwo, to zdobyta wiedza i umiejętności w większym stopniu przyczyniały się do znajdowania pracy przez uczestników i do poprawy ich pozycji zawodowej. Można sądzić, że doradztwo edukacyjno-zawodowe pomaga właściwie dobrać kształcenie do potrzeb i możliwości uczestników, co w konsekwencji zwiększa skuteczność kształcenia.

Z powyższego wynika, że czynnikami ograniczającymi skuteczność kształcenia są: niedopasowanie tematyki, poziomu lub tempa zajęć do potrzeb uczestników, nudny sposób prowadzenia zajęć i dominacja metody podawczej (podawania treści np. przez nauczyciela czy przez materiały e-learningowe) bez aktywnej, twórczej pracy uczestników.

Jeżeli chodzi o czynniki po stronie uczestników, to w przypadku osób objętych wsparciem jako pracujące liczyła się motywacja, a w szczególności uczestnicy szkoleń informatycznych bardziej skorzystali jeżeli odrabiali prace domowe, a osoby, które wzięły udział w szkoleniach i kursach dlatego, że chciały awansować lub założyć działalność gospodarczą, istotnie częściej poprawiły swoją pozycję zawodową dzięki kształceniu. Natomiast w przypadku wspartych jako niepracujący przyczyny, dla których wzięli udział w projektach nie miały znaczenia dla skuteczności wsparcia, warto więc mieć świadomość, że przy aktywizacji bezrobotnych/niepracujących wsparcie kształceniowe może pomóc także osobom mniej zmotywowanym do udziału w nim.

<p>W jakim stopniu interwencja wpłynęła na zwiększenie kompetencji osób dorosłych należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy w zakresie ICT i języków obcych?</p>	<p>Średnia ocena wpływu wsparcia (w skali od 0 do 10) na rozwinięcie znajomości języków obcych wyniosła 5,6 u uczestników wspartych jako niepracujący i 5,5 u wspartych jako pracujący. Wpływ na zwiększenie kompetencji językowych osób należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy był podobny, jak w przypadku osób niebędących w gorszym położeniu, jeżeli jako czynniki defaworyzujące rozpatrywać niższe poziomy wykształcenia i zamieszkanie w mniejszych miejscowościach. Nie stwierdzono różnicowania skuteczności kursów językowych ze względu na przynależność uczestników do grupy w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tj. osób z niepełnosprawnościami, dotkniętych bezdomnością lub migrantów i przedstawicieli mniejszości narodowych i etnicznych. Możliwe, że w ich przypadku kształcenie językowe było równie skuteczne jak u pozostałych, nie można jednak wykluczyć, że ewentualne różnicowanie nie mogło być wychwycone z powodu bardzo małego udziału tych osób w próbie.</p> <p>Natomiast w przypadku osób uczestniczących w projektach jako niepracujący, kształcenie tym mniej przyczyniło się do podwyższenia znajomości języka obcego, im starsi byli uczestnicy, a w przypadku wspartych jako pracujący było mniej skuteczne dla kobiet. Wyniki analizy sugerują, że tempo lub metodyka kształcenia mogły nie być wystarczająco dopasowane do potrzeb starszych osób uczących się, gdyż różnicowanie ze względu na wiek znika przy kontrolowaniu poziomu oceny tego, na ile, wg uczestników, prowadzący wszystko jasno tłumaczyli. Znika wówczas także różnicowanie ze względu na płeć, co trudno jednoznacznie zinterpretować w kategoriach potrzeb osób uczących się, niemniej, biorąc także pod uwagę ogólnie duży rozrzut ocen skuteczności kształcenia językowego należy stwierdzić, że w przypadku kursów językowych występuje ryzyko niewystarczającej jakości kształcenia. Średnia ocena wpływu kształcenia na rozwój kompetencji cyfrowych wyniosła (w skali od 1 do 10) 6,7 wśród biorących udział w projektach jako niepracujący i 7 u uczestniczących jako pracujący. Oceny nie były różnicowane ze względu na cechy społeczno-</p>
---	---

	demograficzne uczestników, a zatem interwencja wpłynęła na rozwinięcie kompetencji cyfrowych osób należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy nie bardziej i nie mniej, niż w przypadku osób niedotkniętych defaworyzacją.
W jakim stopniu interwencja wpłynęła na zwiększenie kompetencji dorosłych, które inaczej nie podnosiłyby w ten sposób swoich kompetencji?	<p>Osoby, które nie podnosiłyby swoich kompetencji, zidentyfikowano zadając im pytania o to, czy gdyby nie spotkały się z możliwością udziału w szkoleniu lub kursie w ramach projektu, to wzięłyby udział w innym podobnym szkoleniu lub kursie, oraz jeżeli tak, to pod jakimi warunkami. Te, które nie kształciłyby się bez wsparcia, lub kształciłyby się tylko, gdyby kształcenie było bezpłatne, zakwalifikowano jako uczestników, którzy nie podnosiliby swoich kompetencji bez wsparcia ze środków publicznych.</p> <p>Jak wykazały analizy, deklaracje respondentów w tej kwestii nie różnicowały istotnie ocen wpływu wsparcia na wzrost kompetencji. A zatem interwencja wpłynęła na zwiększenie kompetencji dorosłych, które inaczej nie podnosiłyby w ten sposób swoich kompetencji, w analogicznym stopniu, jak wpłynęła na osoby, które gdyby nie spotkały się z oferta w ramach projektu, tak czy inaczej by się kształciły. Średnie oceny wpływu podano w odpowiedzi na poprzednie pytania badawcze.</p>

<p>Jak pracodawcy oceniają użyteczność wsparcia w zakresie kształcenia osób dorosłych?</p>	<p>Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniach jakościowych, uznali szkolenia, w których wzięli udział ich pracownicy i czasem też oni sami, za bardzo użyteczne. Dostrzegali wiele bardzo konkretnych korzyści zarówno ze szkoleń w określonych zawodach (np. poszerzenie oferty firmy, przygotowanie pracowników do obsługi nowych maszyn, przyciągnięcie nowych klientów) jak i ze szkoleń dotyczących kompetencji psychospołecznych i budowania zespołu, zarządzania firmą czy promocji w mediach społecznościowych. Pracodawcy ocenili natomiast negatywnie duże braki w ofercie szkoleń zawodowych dla pracowników przemysłu, szczególnie specjalistycznych szkoleń w zawodach robotniczych. W sytuacji zbyt małej liczby wykwalifikowanych robotników na rynku pracy, doszkolenie tych, pracowników, którzy już są zatrudnieni, jest konieczne dla rozwoju czy choćby przetrwania badanych firm, ma też znaczenie dla zatrzymania pracownika, by nie odszedł do konkurencji. Robotnicy byli szkoleni w ramach Działania 8.5, ale nie w takiej skali, jak by tego potrzebowali pracodawcy, z powodu braku oferty szkoleniowej. Po drugie pracodawcy zgłaszali niską funkcjonalność wyszukiwarki w Bazie Usług Rozwojowych, co znacząco utrudniało im dostęp do oferty szkoleniowej.</p>
<p>Jaki jest wpływ interwencji na zachowania migracyjne uczestników projektów? W jakim stopniu udział w projekcie i zmiana w miejscu pracy zniechęciły uczestników projektów do opuszczania województwa oraz jaka jest skala wyciekania – czyli opuszczania województwa przez uczestników projektów?</p>	<p>Wsparcie z zakresu kształcenie osób dorosłych miało pozytywny wpływ na migracje w regionie. Udział w projekcie i zmiana w miejscu pracy w znaczącym stopniu zniechęciły uczestników projektów do opuszczania województwa. Skala opuszczania województwa jest niewielka - jedynie 3,8% uczestników projektów wyjechało poza region. Wśród osób, które planowały emigrację 40,2% wskazało, że udział w szkoleniu/kursie, lub inne późniejsze związane z nim korzyści, np. zawodowe, przyczyniły się do tego, że pozostały w województwie kujawsko-pomorskim. Można szacować, że gdyby nie udział w projekcie to region opuściłoby około 6% uczestników projektów.</p>

Jaki wpływ miała pandemia Covid-19 na realizację projektów dotyczących kształcenia osób dorosłych?

Pandemia COVID-19 miała znaczący wpływ na realizację projektów w działaniach i poddziałaniach objętych badaniem. Najważniejsze elementy na jakie wpływała pandemia to zmiany alokacji (w największym stopniu dotyczyły działania 8.1, w którym alokacja znacznie się zwiększyła i w ramach której realizowane było tzw. wsparcie covidowe).

Innym istotnym elementem, na który wpłynęła pandemia były opóźnienia w realizacji projektów wywołane m.in. zachorowaniami, ograniczeniami w przemieszczaniu, trudnościami w funkcjonowaniu urzędów oraz potrzebą zmiany formy realizacji na zdalną.

Zdalna forma realizacji projektów to kolejne istotne zagadnienie, które można rozpatrywać częściowo jako pozytywny wpływ pandemii. Przymusowa, zdalna forma realizacji projektów przyczyniła się do wzrostu kompetencji cyfrowych wśród beneficjentów i uczestników oraz sprawdzeniu, że taka forma rzeczywiście może efektywnie zastępować formę stacjonarną.

Jakie typy wsparcia w opinii uczestników projektów i beneficjentów powinny być kontynuowane w nowej perspektywie finansowej?

W opinii beneficjentów i uczestników projektów, większość typów wsparcia realizowanych w latach 2014-2020 powinna być kontynuowana w przyszłej perspektywie finansowej. Wśród beneficjentów bardziej istotne jest kompleksowe wspieranie zakładania działalności gospodarczej łączącej dotację z usługami szkoleniowymi i doradczymi. W przypadku uczestników liczy się przede wszystkim wiedza i kompetencje, które uzyskają w związku z udziałem w projekcie, stąd preferowane są wszelkiego rodzaju kursy, szkolenia, w tym kursy językowe. Ważne jest również wsparcie umożliwiające wykorzystanie nabytych kompetencji w praktycznej pracy, stąd pozytywnie ocenia się możliwość skorzystania z dofinansowanych staży. Warto zaznaczyć, że dla uczestników z jednej strony istotne jest formalne potwierdzenie nabycia kwalifikacji lub podniesienia twardych kompetencji, zaś z drugiej – podnoszenie kompetencji miękkich, których również brakuje na rynku pracy.

Projekt FEdKP na lata 2021-2027 zakłada szeroki wachlarz możliwych typów wsparcia, co zapewnia wysoki stopień elastyczności na etapie wdrażania. Jest to oceniane pozytywnie, gdyż będzie umożliwiało ukierunkowanie rodzajów wsparcia i uwzględnienie aktualnych potrzeb regionu w tym zakresie.

Jakie są nieplanowane skutki interwencji (niewyrazone w jej celach), zarówno pozytywne (stanowiące wartość dodaną), jak i negatywne (uboczne)? Jakie inne korzyści identyfikują beneficjenci i odbiorcy wsparcia w związku z udziałem w projektach objętych ewaluacją?

Nieplanowane negatywne efekty wsparcia niemal nie występowały (zdaniem 97% uczestników udział w projekcie / szkoleniu nie wiązał się z żadnymi negatywnymi skutkami), a pozytywne efekty są różnorodne, często mają długofalowy charakter i dotyczą dużej liczby badanych uczestników. Zdaniem uczestników projektów wartością dodaną udziału w projektach było to, że szkolenie było ciekawe (69%), udział w projekcie satysfakcjonujący (64%) i umożliwił spędzenie czasu z ludźmi o wspólnych zainteresowaniach (33%) oraz poznanie nowych osób (20%). Beneficjenci dostrzegają pozytywne efekty w postaci wyższych niż zakładane wartości wskaźników, skutecznej aktywizacji zawodowej, dobrych kontaktów z uczestnikami projektów oraz większego zainteresowania osób pracujących szkoleniami i kursami, a także korzyści dla lokalnego rynku pracy oraz dla uczestników (zmiana mentalności, wyższa samoocena i poczucie własnej wartości oraz gotowość do podjęcia zatrudnienia oraz korzystanie z nowych umiejętności także w sytuacjach poza pracą). Pozytywnymi efektów realizacji projektów, na które wskazywali przedstawiciele IZ i IP, są także trwałość partnerstw oraz większa motywacja dorosłych do uczenia się. Także pracodawcy dostrzegają dodatkowe pozytywne efekty wsparcia, z którego skorzystali ich pracownicy – m.in. ułatwienie powrotu do pracy stacjonarnej po czasie pracy zdalnej, poprawę relacji oraz komunikacji w zespole, brak lub mniejszą rotację pracowników oraz możliwość prowadzenia wewnętrznej rekrutacji.

W jaki sposób zapewnione jest wypełnienie w projektach w obszarze edukacji dorosłych realizowanych w ramach RPO WK-P 2014-2020 zasad horyzontalnych, tj. zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, zasady równości szans kobiet i mężczyzn, zasady zrównoważonego rozwoju?

Jak wynika z analizy WoD, WoP oraz odpowiedzi beneficjentów w CAWI, a także beneficjentów biorących udział w IDI, realizacja zasad horyzontalnych nie różni się znacząco w zależności od Działania/Poddziałania. Zasada równości szans i niedyskryminacji była realizowana głównie poprzez: zapewnianie dostępności cyfrowej materiałów promocyjnych i szkoleniowych; organizację wsparcia w obiektach dostępnych architektonicznie; analizę potrzeb szkoleniowych osób z niepełnosprawnościami; premiowanie udziału osób z niepełnosprawnością w projektach poprzez przyznawanie im dodatkowych punktów na etapie rekrutacji; dostosowanie tempa pracy podczas szkolenia/kursu/zajęć do potrzeb osób z niepełnosprawnością. W ramach realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn: zachęcano kobiety do podejmowania kształcenia w niestereotypowych zawodach; stosowano tzw. język wrażliwy na płęć; zatrudniano osoby prowadzące zajęcia potrafiące stosować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn; organizowano wsparcie w miejscu zamieszkania uczestników; w uzasadnionych diagnozą przypadkach premiowano udział kobiet w projektach lub angażowano do projektów taki sam odsetek kobiet, jak ich odsetek w populacji grupy docelowej. Beneficjenci realizowali także zasadę zrównoważonego rozwoju, głównie poprzez: ograniczenie liczby wydruków; stosowanie materiałów pochodzących z recyklingu w biurze projektu; poinformowanie personelu projektu o sposobach oszczędzania energii i segregacji odpadów; organizację szkolenia/kursu/zajęć w pobliżu zamieszkania uczestnika lub z dogodnym dojazdem komunikacją publiczną; w uzasadnionych przypadkach treści kursu/szkolenia podejmowały tematykę ochrony środowiska i oszczędzania zasobów; stosowanie ekologicznych materiałów promocyjnych i korzystanie z produktów oznaczonych jako fairtrade. Ponadto, beneficjenci nie wskazywali na trudności w wypełnianiu powyższych zasad, a analiza dostępnych źródeł informacji wskazuje, że beneficjenci rozumieją cel stosowania zasad horyzontalnych.

Spis tabel

Tabela 1 Działania / Poddziałania RPO WK-P 2014-2020 objęte badaniem.....	21
Tabela 2 Dane o pracodawcach uczestniczących w badaniu	25
Tabela 3 Zestawienie rodzajów wsparcia/zadań/działań oraz Działań, Poddziałań.....	29
Tabela 4 Liczba uczestników poszczególnych rodzajów wsparcia w zakresie kształcenia dorosłych.....	30
Tabela 5 Charakterystyka uczestników projektów (wszystkie działania i poddziałania).....	32
Tabela 6 Charakterystyka uczestników projektów w podziale na Działania/Poddziałania	33
Tabela 8 Alokacja na poddziałania/działania przed pandemią COVID-19 i obecnie.	74
Tabela 9 Wydatki związane z COVID-19 w poszczególnych poddziałaniach, a także liczba osób objętych wsparciem	75

Bibliografia

a) Dokumenty programowe i strategiczne:

- Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020
- Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020 (z Załącznikami)
- Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2020 – Plan modernizacji 2020+
- Regionalny Plan Kształcenia Przez Całe Życie dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2017+
- Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+
- Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020
- Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030
- Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – Umowa Partnerstwa
- Umowa Partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce – projekt/dokument
- Linia demarkacyjna EFRR i EFS+ (projekt/projekty)
- Fundusze Europejskie dla Kujaw i Pomorza na lata 2021-2027. Projekt, wersja 3.0
- Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności
- Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030
- Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych
- Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych
- 2019 European Semester Country Specific Recommendation/Commission Recommendation - Poland

b) Rozporządzenia, ustawy, wytyczne:

- Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020
- Ustawa z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych
- Ustawa z dnia 3 kwietnia 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach wspierających realizację programów operacyjnych
- Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 roku - Prawo oświatowe
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r.

- Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020
- Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 wraz z Załącznikami
- Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności na lata 2014-2020
- Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020
- Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014-2020
- Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020

c) Badania ewaluacyjne i inne opracowania powiązane z tematyką analizy:

- Opracowania własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu: z cyklu „Informacja wstępna o sytuacji na rynku pracy” oraz „Informacja o rynku pracy województwa kujawsko-pomorskiego (województwo na tle kraju)”; Barometr zawodów 2022 oraz 2021 – raporty podsumowujące badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Niepełnosprawni bezrobotni i poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 roku; Oferty pracy publikowane na portalu Zielona Linia w województwie kujawsko-pomorskim w II półroczu 2020 roku i I półroczu 2021 roku; Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim w 2020 roku; Kujawsko-pomorski rynek pracy w 2021 roku
- Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa kujawsko-pomorskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2015-2017, 2018
- Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa. Opracowanie programu rozwoju gospodarczego województwa określającego rolę MŚP w jego rozwoju we współdziałaniu i kooperacji z kluczowymi firmami regionu oraz przeprowadzenie pilotażu opracowanego programu, PwC Advisory, 2020
- Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko-pomorskim do roku 2020, Agrotec, IBS, 2013
- Wpływ pandemii COVID-19 na zapotrzebowanie na pracowników (na zawody), w tym na pracowników-cudzoziemców oraz potrzeby szkoleniowe pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim, Market Research World, Toruń 2021
- K. Krajewski, T. Zalega, Program „Rodzina 500+” a aktywność zawodowa kobiet w Polsce w: Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Nr 63 (2020)

- M. Dziembała, Rola funduszy UE w promowaniu inkluzji cyfrowej w polskich regionach w: Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Nr 66 (2/2021)
- A. Surówka, Zróżnicowanie kapitału ludzkiego w województwach Polski w świetle badań własnych w: Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Nr 64 (4/2020);
- Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie kujawsko-pomorskim w 2019 r., GUS
- Analiza społeczno-gospodarcza wraz z diagnozą obszarów interwencji EFS, Evalu, Warszawa, grudzień 2020
- Moduł 2 „Ocena wpływu interwencji ze środków EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 na zatrudnienie”, Openfield, EDBAD Pracownia doradczo – badawcza, Instytut Badawczy IPC, Opole, marzec 2022 r.
- Moduł 1 „Pomiar wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”, Openfield, EDBAD Pracownia doradczo – badawcza, Instytut Badawczy IPC, Opole, listopad 2021 r.
- Ewaluacja podsumowująca system realizacji RPO WK-P na lata 2014-2020, Pracownia Badań i Doradztwa “Re-Source” Korczyński Sarapata
- Wpływ interwencji RPO WK-P 2014-2020 na zatrudnienie i rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim, Lider Projekt, DGA Spółka Akcyjna, listopad 2019
- Ewaluacja mid-term dotycząca postępu rzeczowego RPO WK-P na lata 2014-2020 dla potrzeb przeglądu śródkresowego, w tym realizacji zapisów ram i rezerwy wykonania, Imapp, kwiecień 2019
- Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz edukacji w ramach RPO WK-P na lata 2014-2020, Evalu, 2018
- Ewaluacja bieżąca kryteriów i systemu wyboru projektów RPO WK-P na lata 2014-2020, Pracownia Badań i Doradztwa Re-Source Korczyński Sarapata, 2017
- Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych, Piotr Fuchs, Poznań, 2018
- Penszko P. (red.), Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS – raport końcowy, 2019
- Rynek pracy w czasie pandemii, Working Paper, nr 2, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa
- Bilans Kapitału Ludzkiego 2019: Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat; PARP
- Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+, Raport tematyczny, PARP, 2020
- Migracje Zarobkowe Polaków. Edycja X, ARC Rynek i Opinia, 2021
- Jak wspierać osoby dorosłe o niskich umiejętnościach podstawowych? Raport

- z badania jakościowego w ramach projektu „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2019
- Raport z mappingu sytuacji osób dorosłych o niskich umiejętnościach podstawowych w Polsce, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
- SMART SKILLS – ewaluacja potencjału i możliwości rozwoju kwalifikacji dla inteligentnej gospodarki Raport końcowy, IBC Group Central Europe Holding, 2022

Narzędzia badawcze

Scenariusze wywiadów

Scenariusz IDI 1 – wywiad przekrojowy z przedstawicielem Instytucji Zarządzającej (Departament Funduszy Europejskich)

Instrukcja dla moderatora

Wyświetl/pokaż w trakcie wywiadu listę i nazwy działań/poddziałów objętych badaniem.

Eksploruj wypowiedzi respondenta. W przypadku uzyskania odpowiedzi, które wymagają uzasadnienia, pogłębienia, poproś o wyjaśnienie, podanie przykładu, podanie podstaw podjęcia decyzji, doprecyzowanie, przedstawienie argumentów.

Zgodnie z zasadami prowadzenia wywiadów pogłębionych, traktuj scenariusz wywiadu elastycznie, dostosowując każdorazowo pytania do wiedzy i doświadczeń respondenta, wcześniej udzielonych odpowiedzi, potrzeby rozpoznania nowych wątków, które nie zostały wprost ujęte w pytaniach, ale są istotne dla wyników badania.

W trakcie rozmowy przywołuj informacje pozyskane podczas analizy danych zastanych w celu ich weryfikacji oraz otrzymania komentarza ze strony respondenta.

Wprowadzenie

Przedstaw się. Poinformuj o celach i zakresie badania.

Poinformuj o RODO.

Pragniemy zapewnić, że przetwarzanie powierzonych Ecorys Polska danych osobowych realizowane jest zgodnie z wymaganiami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych RODO. Powierzone nam dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji badania i po jego zakończeniu zostaną usunięte z naszych rejestrów. Mają Państwo prawo dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania oraz wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także prawo do przenoszenia swoich danych i bycia zapomnianym oraz wniesienia skargi do organu nadzorczego. Państwa dane są przetwarzane na podstawie art. 6 i innych przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Informujemy, iż Państwa dane osobowe nie będą przekazywane do Państw trzecich oraz nie będą podlegały profilowaniu. Państwa dane osobowe będą przetwarzane przez podmioty zaangażowane w realizację ww. projektu oraz jedynie w zakresie niezbędnym do jego realizacji. Państwa dane osobowe będą przechowywane

jedynie przez okres niezbędny do realizacji niniejszego badania. Po tym czasie mogą być przetwarzane przez okres przedawnienia ewentualnych roszczeń. Jako administrator Państwa danych, z najwyższą starannością dbamy o ich prawidłowe zabezpieczenie i ochronę. Wszelkie pytania związane z przetwarzaniem i ochroną danych osobowych prosimy kierować na adres rodo@ecorys.com

Chciał/abym poinformować, że zgodnie z wymogami dotyczącymi tego badania, nasza rozmowa będzie nagrywana, a zanonimizowana transkrypcja z wywiadu będzie przekazana Zamawiającemu. Informacje uzyskane w trakcie wywiadu mogą być wykorzystane w raportach lub opracowaniach zbiorczych – bez imiennego wskazania rozmówcy/rozmówców.

Czy wyraża Pan(i) zgodę na nagrywanie?

W przypadku braku zgody na nagranie należy sporządzić notatkę z wywiadu. Poinformuj respondenta, że notatka zostanie przekazana Zamawiającemu.

Ocena sytuacji w regionie pod względem kształcenia osób dorosłych

- 1) Jak ocenia P. sytuację w regionie w zakresie zarówno oferty kształcenia osób dorosłych, przystawalności tej oferty do potrzeb rynku pracy, jak i korzystania z tej oferty przez osoby dorosłe (bezrobotne, jak i pracujące)?
 - Jakie są w tym zakresie mocne i słabe strony (wyzwania)?
- 2) A jak ocenia P. sytuację w regionie osób powyżej 29 roku życia znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, tj. osób powyżej 50 roku życia, osób z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotnych i o niskich kwalifikacjach?
 - Jakie są w tym zakresie mocne i słabe strony (wyzwania)?

Ocena zakresu interwencji

- 3) Jak ocenia P. stopień adekwatności celów i typów projektów przewidzianych w ramach Działań i Poddziałań: 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.3, 8.5.1, 8.5.2, 10.4.1, 10.4.2 względem identyfikowanych - na przestrzeni lat - potrzeb w regionie w zakresie kształcenia osób dorosłych, w tym także poprawy sytuacji osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy?
 - Czy w zakresie interwencji udało się uwzględnić wszystkie potrzeby i wyzwania, jakie były w regionie? Jeśli nie – jakich elementów zabrakło na etapie projektowania/aktualizowania interwencji i dlaczego?
- 4) A w jakim stopniu zakres omawianego wsparcia (cele i typy projektów) odpowiada celom i potrzebom ujętym w dokumentach strategicznych?
 - *[Dopytać o: Strategie rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2020 roku, Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020, Regionalny Plan Kształcenia przez całe życie dla*

województwa Kujawsko- Pomorskiego 2017+ oraz o Strategie rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku]

- Których potrzeb/celów z tych dokumentów nie udało się uwzględnić w ramach omawianych tu Działań/Poddziałań? Z czego to wynikało? Czy (a jeśli tak, to jaki) miało/ma to wpływ na uzyskiwane efekty 8 i 10 osi RPO?
- 5) Jak zatem ocenia P. dopasowanie form wsparcia/typów projektów do potrzeb odbiorców ostatecznych?
- Potrzeby których grup odbiorców (w tym osób starszych, osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, długotrwale bezrobotnych, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami oraz pracodawców) są w P. ocenie uwzględnione w największym stopniu, a których grup w mniejszym?
 - Z czego to wynika?

Ocena efektów interwencji

- 6) Jakie są najważniejsze zakładane/planowane efekty omawianej interwencji?
- A jakie efekty dodatkowe wystąpiły?
 - Czy wystąpiły jakieś efekty negatywne? Jak i dlaczego?
- 7) Czy uważa P., że któreś z tych efektów by nie wystąpiły, lub wystąpiłyby w mniejszej skali, gdyby nie wsparcie środkami RPO WK-P?
- A czy można wskazać efekty, które i tak by wystąpiły – niezależnie od realizowanych projektów, a np. w związku ze zmianami sytuacji społeczno-gospodarczej (w tym zmianami na rynku pracy)?
- 8) Czy posiada P. wiedzę/dane o tym, jaki był wpływ interwencji/wsparcia na zachowania migracyjne uczestników projektów? Czy uczestnicy po zakończeniu udziału w projektach opuszczali województwo czy w nim pozostawali?
- A jaka jest skala takiego zjawiska tj. opuszczania województwa w poszukiwaniu pracy?

Realizacja polityk horyzontalnych

- 9) Jakie rozwiązania przyjęto na poziomie Programu, a przede wszystkim w ramach omawianych działań i poddziałań w celu zapewnienia zgodności projektów z politykami horyzontalnymi, tj. zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, zasady równości szans kobiet i mężczyzn, zasady zrównoważonego rozwoju?
- Jak ocenia P. skuteczność tych rozwiązań? [*Dopytać o ocenę w stosunku do każdej z trzech polityk*]

- Czy widzi P. potrzebę modyfikacji tych rozwiązań w nowym programie? Jakie mogłyby to być modyfikacje?

10) Czy kojarzy P. jakieś ciekawe przykłady uwzględniania polityk horyzontalnych w projektach realizowanych w ramach Działań i Poddziałań: 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.3, 8.5.1, 8.5.2, 10.4.1, 10.4.2? Jak te przykłady? [*Dopytać o każdą z trzech polityk*]

Czynniki wpływające na wdrażanie interwencji i uzyskiwane efekty

11) Jak te przyjęte - w systemie zarządzania i wdrażania - rozwiązania w P. ocenie zwiększały trafność i skuteczność omawianej interwencji względem potrzeb odbiorców, ale także względem sytuacji społeczno-gospodarczej regionu? A jakie czynniki osłabiały trafność/skuteczność interwencji?

- [*Dopytać o: zasady aplikowania przyjęte w RPO i regulaminach konkursu, harmonogram naborów, system oceny i wyboru*]
- A czy w P. ocenie obowiązujące kryteria wyboru pozwalały na wybór projektów najwyższej jakości – tzn. takich, które najlepiej odpowiadały na aktualne potrzeby odbiorców i regionu wynikające z sytuacji społeczno-gospodarczej województwa? Które grupy kryteriów /konkretne kryteria były kluczowe w P. ocenie?
- Czy z perspektywy czasu uważa P., że wprowadzane zmiany w kryteriach nadążały za zmianami społeczno-gospodarczymi w regionie? Dlaczego?

12) Jak natomiast czynniki zewnętrzne wpływały na skuteczność interwencji (w tym uzyskiwane efekty)?

- Które z nich wpływały pozytywnie, a które negatywnie? W jaki sposób?
- A jaki wpływ na wdrażanie interwencji i uzyskiwane efekty miała pandemia Covid-19? Jakie problemy wywołała? A czy w jakichś aspektach jej wpływ był pozytywny?

13) Jak te działania zaradcze wprowadzano w odpowiedzi na pojawiające się trudności (zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne)? Czy były one skuteczne?

Podsumowanie i rekomendacje

14) Które z dotychczasowych typów wsparcia powinny być/będą kontynuowane w ramach FEKP 2021-2027? Dlaczego?

15) Mając na uwadze proces programowania FEKP 2021-2027, proszę powiedzieć, jakie główne zmiany w omawianym obszarze interwencji zostały już lub będą jeszcze wprowadzone? [*Dopytać o: grupy docelowe, typy beneficjentów, typy projektów, formy wsparcia, stosowane preferencje*]

- W jakim stopniu zmiany te wynikają z uwarunkowań wewnętrznych (zależnych od Państwa), a w jakim od uwarunkowań zewnętrznych (przepisów szczebla unijnego i krajowego)?
- Czy identyfikuje P. jakieś ryzyka dla wdrażania interwencji związane z tymi właśnie zmianami? Jakie? Jakie środki zaradcze można byłoby podjąć, by je ograniczyć?

16) A jakie zmiany powinny być jeszcze wprowadzone w FEKP 2021-2027, by lepiej dostosować zakres wsparcia do potrzeb odbiorców i sytuacji społeczno-gospodarczej regionu? [*Dopytać o: grupy docelowe, typy beneficjentów, typy projektów, formy wsparcia, stosowane preferencje – w tym np. obszarów tematycznych: obszar zdrowotny, silver economy, obszar zielonej czy niebieskiej gospodarki*]

17) Z mojej strony to już wszystkie pytania. Czy chciał(a)by P. coś jeszcze dodać?

Dziękuję za rozmowę!

Scenariusz IDI 2 – wywiad dot. wdrażania z przedstawicielami z IZ/IP RPO WK-P 2014-2020

Instrukcja dla moderatora

Scenariusz wywiadu do zastosowania z przedstawicielami:

- *Departamentu Wdrażania RPO w UM (Wydziału Wyboru Projektów EFS i Wydziału Wdrażania Projektów EFS);*
- *Wydziału ds. Wdrażania i Monitorowania, Oddziału ds. Projektów Konkursowych, Zespołu ds. Projektów Pozakonkursowych w WUP*

Wyświetl/pokaż w trakcie wywiadu listę i nazwy działań/poddziałań objętych badaniem/konkretnym wywiadem.

Eksploruj wypowiedzi respondenta. W przypadku uzyskania odpowiedzi, które wymagają uzasadnienia, pogłębienia, poproś o wyjaśnienie, uzasadnienie, podanie przykładu, podanie podstaw podjęcia decyzji, doprecyzowanie, przedstawienie argumentów.

Zgodnie z zasadami prowadzenia wywiadów pogłębionych, traktuj scenariusz wywiadu elastycznie, dostosowując każdorazowo pytania do wiedzy i doświadczeń respondenta, wcześniej udzielonych odpowiedzi, potrzeby rozpoznania nowych wątków, które nie zostały wprost ujęte w pytaniach, ale są istotne dla wyników badania.

W trakcie rozmowy przywołuj informacje pozyskane podczas analizy danych zastanych w celu ich weryfikacji oraz otrzymania komentarza ze strony respondenta.

Rozmówców pytaj o Działania i Poddziałania, za wdrażanie których odpowiadają:

- *Przedstawiciele Departamentu Wdrażania RPO w UM: Działanie/Poddziałanie 8.3, 8.5.1, 10.4.1, 10.4.2,*
- *Przedstawiciele Wydziału ds. Wdrażania i Monitorowania, Oddziału ds. Projektów Konkursowych, Zespołu ds. Projektów Pozakonkursowych w WUP: Działanie/Poddziałanie 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.5.2.*

Wprowadzenie

Przedstaw się. Poinformuj o celach i zakresie badania.

Poinformuj o RODO.

Pragniemy zapewnić, że przetwarzanie powierzonych Ecorys Polska danych osobowych realizowane jest zgodnie z wymaganiami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych RODO. Powierzone nam dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji badania i po jego zakończeniu zostaną usunięte z naszych rejestrów. Mają Państwo prawo dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania oraz wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także prawo do przenoszenia swoich danych i

bycia zapomnianym oraz wniesienia skargi do organu nadzorczego. Państwa dane są przetwarzane na podstawie art. 6 i innych przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Informujemy, iż Państwa dane osobowe nie będą przekazywane do Państw trzecich oraz nie będą podlegały profilowaniu. Państwa dane osobowe będą przetwarzane przez podmioty zaangażowane w realizację ww. projektu oraz jedynie w zakresie niezbędnym do jego realizacji. Państwa dane osobowe będą przechowywane jedynie przez okres niezbędny do realizacji niniejszego badania. Po tym czasie mogą być przetwarzane przez okres przedawnienia ewentualnych roszczeń. Jako administrator Państwa danych, z najwyższą starannością dbamy o ich prawidłowe zabezpieczenie i ochronę. Wszelkie pytania związane z przetwarzaniem i ochroną danych osobowych prosimy kierować na adres rodo@ecorys.com

Chciał/abym poinformować, że zgodnie z wymogami dotyczącymi tego badania, nasza rozmowa będzie nagrywana, a zanonimizowana transkrypcja z wywiadu będzie przekazana Zamawiającemu. Informacje uzyskane w trakcie wywiadu mogą być wykorzystane w raportach lub opracowaniach zbiorczych – bez imiennego wskazania rozmówcy/rozmówców.

Czy wyraża Pan(i) zgodę na nagrywanie?

W przypadku braku zgody na nagranie należy sporządzić notatkę z wywiadu. Poinformuj respondenta, że notatka zostanie przekazana Zamawiającemu.

Ocena zakresu interwencji

- 1) Jak ocenia P. stopień adekwatności typów projektów i form wsparcia przewidzianych w ramach wdrażanych przez Państwa Działań i Poddziałań względem identyfikowanych na przestrzeni lat potrzeb w regionie w zakresie kształcenia osób dorosłych, w tym także poprawy sytuacji osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy?

[- Przedstawicielei Departamentu Wdrażania RPO w UM pytać o:

Działanie/Poddziałanie 8.3, 8.5.1, 10.4.1, 10.4.2,

- Przedstawicielei Wydziału ds. Wdrażania i Monitorowania, Oddziału ds. Projektów Konkursowych, Zespołu ds. Projektów Pozakonkursowych w WUP pytać o:

Działanie/Poddziałanie 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.5.2.]

- Czy w zakresie interwencji udało się uwzględnić wszystkie potrzeby i wyzwania, jakie były w regionie? Jeśli nie – jakich elementów zabrakło na etapie projektowania/aktualizowania interwencji i dlaczego?

- 2) A w jakim stopniu zakres omawianego wsparcia (cele i typy projektów) odpowiada celom i potrzebom ujętym w dokumentach strategicznych?
- [Dopytać o: Strategie rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2020 roku, Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020, Regionalny Plan Kształcenia przez całe życie dla województwa Kujawsko-Pomorskiego 2017+ oraz o Strategie rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku]
 - Których potrzeb/celów z tych dokumentów nie udało się uwzględnić w ramach omawianych tu Działań/Poddziałań? Z czego to wynikało? Czy (a jeśli tak, to jaki) miało/ma to wpływ na uzyskiwane efekty 8 i 10 osi RPO?
- 3) Jak zatem ocenia P. dopasowanie form wsparcia/typów projektów do potrzeb odbiorców ostatecznych?
- Potrzeby których grup odbiorców (w tym osób starszych, osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, długotrwale bezrobotnych, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami oraz pracodawców) są w P. ocenie uwzględnione w największym stopniu, a których w mniejszym?
 - Z czego to wynika?
- 4) Które typy projektów/formy wsparcia cieszyły się największym zainteresowaniem ze strony beneficjentów/realizatorów projektów, a które najmniejszym?
- Z czego mogło to wynikać?

Ocena efektów interwencji

- 5) Jakie są najważniejsze efekty omawianej interwencji?
- A czy identyfikuje P. jakieś efekty dodatkowe?
 - Czy wystąpiły jakieś efekty negatywne? Jakie i dlaczego?
- 6) Czy uważa P., że któreś z tych efektów by nie wystąpiły, lub wystąpiły w mniejszej skali, gdyby nie wsparcie środkami RPO WK-P?
- A czy można wskazać efekty, które i tak by wystąpiły – niezależnie od realizowanych projektów, a np. w związku ze zmianami sytuacji społeczno-gospodarczej (w tym na rynku pracy)?
- 7) Czy posiada P. wiedzę/dane o tym, jaki był wpływ interwencji/wsparcia na zachowania migracyjne uczestników projektów? Czy uczestnicy po zakończeniu udziału w projektach opuszczali województwo czy w nim pozostawali?
- A jaka jest skala takiego zjawiska tj. opuszczania województwa w poszukiwaniu pracy?

Realizacja polityk horyzontalnych

- 8) Jakie rozwiązania przyjęto na poziomie wdrażania Programu, przede wszystkim w ramach omawianych działań i poddziałań w celu zapewnienia zgodności realizowanych projektów z politykami horyzontalnymi, tj. zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, zasady równości szans kobiet i mężczyzn, zasady zrównoważonego rozwoju?
- Jak ocenia P. skuteczność tych rozwiązań, w tym kryteriów wyboru? [*Dopytać o ocenę w stosunku do każdej z trzech polityk*]
 - Czy widzi P. potrzebę modyfikacji tych rozwiązań w nowym programie? Jakie mogłyby to być modyfikacje?
- 9) Jakie było podejście beneficjentów omawianych Działań/Poddziałań do wypełniania tychże zasad? [*Pytać o Działania/Poddziałania zgodnie z podziałem wyżej*]
- Czy najczęściej zakładali realizację minimum wynikającego np. z wytycznych, czy może często uwzględniali działania niestandardowe, wykraczające poza standard minimum?
- 10) Jakie działania/rozwiązania beneficjenci zakładali w swoich projektach w celu uwzględniania polityk horyzontalnych? [*Dopytać o każdą z trzech polityk*]
- Jakie ciekawe przykłady wypełniania zasad horyzontalnych z poziomu projektów można wskazać? [*Dopytać o każdą z trzech polityk*]

Czynniki wpływające na wdrażanie interwencji i projektów

- 11) Jakie przyjęte rozwiązania - w systemie zarządzania i wdrażania - w P. ocenie zwiększały trafność i skuteczność omawianej interwencji względem potrzeb odbiorców, ale także względem zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej w regionie? A jakie czynniki osłabiały trafność/skuteczność interwencji?
- [*Dopytać o: zasady aplikowania przyjęte w RPO, zapisy przyjęte w regulaminach konkursów, harmonogram naborów, system oceny i wyboru*]
- 12) Jak ocenia P. obowiązujące kryteria wyboru w omawianych obszarach? [*Dopytać przede wszystkim o kryteria szczegółowe: dostępu i premiujące*]
- W jakim stopniu kryteria te odpowiadają na identyfikowane problemy w obszarze rynku pracy i kształcenia osób dorosłych?
 - Na ile kryteria te uwzględniają sytuację społeczno-gospodarczą, w tym sytuację na rynku pracy?
 - Czy z perspektywy czasu uważa P., że wprowadzane zmiany w kryteriach nadążały za zmianami społeczno-gospodarczymi w regionie? Dlaczego?
 - Czy zatem w P. ocenie kryteria wyboru pozwalały na wybór projektów najwyższej jakości – tzn. takich, które najlepiej odpowiadały na potrzeby odbiorców i regionu (w ujęciu społeczno-gospodarczym)? Które grupy kryteriów /konkretne kryteria były w tym zakresie kluczowe?

- 13) Jakie zmiany w samych kryteriach lub w procesie ich uchwalania i aktualizacji by P. proponował/a na przyszłość, by trafniej odpowiadały one na bieżące wyzwania?
- 14) Jakie natomiast czynniki zewnętrzne wpływały na wdrażanie projektów i interwencji?
- Które z nich wpływały pozytywnie, a które negatywnie? W jaki sposób?
 - A jaki wpływ na wdrażanie interwencji i projektów miała pandemia Covid-19? Jakie problemy wywołała? A czy w jakichś aspektach jej wpływ był pozytywny?
- 15) Jakie działania zaradcze wprowadzono w odpowiedzi na pojawiające się trudności (zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne)?

Podsumowanie i rekomendacje

- 16) Które z dotychczasowych typów wsparcia powinny być/będą kontynuowane w ramach FEKP 2021-2027? Dlaczego?
- 17) Mając na uwadze doświadczenia RPO WK-P 2014-2020 (przede wszystkim w zakresie omawianych działań i poddziałań) proszę powiedzieć, jakie zmiany w P. ocenie powinny zostać wprowadzone w tych obszarach i sposobie ich wdrażania?
- *[Dopytać o: grupy docelowe, typy beneficjentów, typy projektów, formy wsparcia, stosowane preferencje – w tym np. obszarów tematycznych: obszar zdrowotny, silver economy, obszar zielonej czy niebieskiej gospodarki]*
- 18) Z mojej strony to już wszystkie pytania. Czy chciał(a)by P. coś jeszcze dodać?

Dziękuję za rozmowę!

Scenariusz IDI 3 – wywiad przekrojowy z przedstawicielem Instytucji Pośredniczącej – Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Instrukcja dla moderatora

Wyświetl/pokaż w trakcie wywiadu listę i nazwy działań/poddziałów objętych badaniem/konkretnym wywiadem.

Eksploruj wypowiedzi respondenta. W przypadku uzyskania odpowiedzi, które wymagają uzasadnienia, pogłębienia, poproś o wyjaśnienie, uzasadnienie, podanie przykładu, podanie podstaw podjęcia decyzji, doprecyzowanie, przedstawienie argumentów.

Zgodnie z zasadami prowadzenia wywiadów pogłębionych, traktuj scenariusz wywiadu elastycznie, dostosowując każdorazowo pytania do wiedzy i doświadczeń respondenta, wcześniej udzielonych odpowiedzi, potrzeby rozpoznania nowych wątków, które nie zostały wprost ujęte w pytaniach, ale są istotne dla wyników badania.

W trakcie rozmowy przywołuj informacje pozyskane podczas analizy danych zastanych w celu ich weryfikacji oraz otrzymania komentarza ze strony respondenta.

Wprowadzenie

Przedstaw się. Poinformuj o celach i zakresie badania.

Poinformuj o RODO.

Pragniemy zapewnić, że przetwarzanie powierzonych Ecorys Polska danych osobowych realizowane jest zgodnie z wymaganiami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych RODO. Powierzone nam dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji badania i po jego zakończeniu zostaną usunięte z naszych rejestrów. Mają Państwo prawo dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania oraz wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także prawo do przenoszenia swoich danych i bycia zapomnianym oraz wniesienia skargi do organu nadzorczego. Państwa dane są przetwarzane na podstawie art. 6 i innych przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. W sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Informujemy, iż Państwa dane osobowe nie będą przekazywane do Państw trzecich oraz nie będą podlegały profilowaniu. Państwa dane osobowe będą przetwarzane przez podmioty zaangażowane w realizację ww. Projektu oraz jedynie w zakresie niezbędnym do jego realizacji. Państwa dane osobowe będą przechowywane jedynie przez okres niezbędny do realizacji niniejszego badania. Po tym czasie mogą być przetwarzane przez okres przedawnienia ewentualnych roszczeń. Jako administrator Państwa danych, z najwyższą starannością dbamy o ich prawidłowe zabezpieczenie i

ochronę. Wszelkie pytania związane z przetwarzaniem i ochroną danych osobowych prosimy kierować na adres rodo@ecorys.com

Chciał/abym poinformować, że zgodnie z wymogami dotyczącymi tego badania, nasza rozmowa będzie nagrywana, a zanonimizowana transkrypcja z wywiadu będzie przekazana Zamawiającemu. Informacje uzyskane w trakcie wywiadu mogą być wykorzystane w raportach lub opracowaniach zbiorczych – bez imiennego wskazania rozmówcy/rozmówców.

Czy wyraża P. Zgodę na nagrywanie?

W przypadku braku zgody na nagranie należy sporządzić notatkę z wywiadu. Poinformuj respondenta, że notatka zostanie przekazana Zamawiającemu.

Rynek pracy i kształcenie dorosłych – sytuacja w regionie

- 1) Jakie są aktualne potrzeby wynikające z sytuacji społeczno-gospodarczej regionu, jeśli chodzi o rynek pracy i kształcenie dorosłych?
- 2) A jak wyglądała sytuacja na początku perspektywy finansowania 2014-2020?
 - W których gminach/powiatach zidentyfikowane potrzeby były największe?
 - A jak ocenia P. zapisy w dokumentach strategicznych województwa w odniesieniu do rynku pracy i kształcenia dorosłych w kontekście potrzeb regionu? [*Dopytać o: Strategię rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2020 roku, Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020, Regionalny Plan Kształcenia przez całe życie dla województwa Kujawsko-Pomorskiego 2017+ oraz o Strategie rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku*]
 - Jak ocenia P. ofertę kształcenia dla osób dorosłych? Jakie jest zainteresowanie ofertą ze strony osób dorosłych?

Logika interwencji RPO WK-P 2014-2020 w obszarze rynku pracy i kształcenia dorosłych

- 3) Jak ocenia P. konstrukcję wsparcia (logikę interwencji) RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych?
 - Czy wsparcie jest adekwatne do potrzeb i sytuacji społeczno-gospodarczej regionu? Dlaczego tak, dlaczego nie? [*Dopytać o: rodzaje wsparcia, typy beneficjentów*]
 - Czy wsparcie jest adekwatne do potrzeb oraz problemów odbiorców? Dlaczego tak, dlaczego nie? [*Dopytać o: osoby powyżej 29 roku życia, powyżej 50 roku życia osoby starsze, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby z niepełnosprawnościami, pracodawców*]

- Czy są jakieś obszary, tematy, grupy docelowe, które nie zostały objęte wsparciem, a powinny? Jakie to obszary, tematy czy grupy docelowe? Czy takie wsparcie należałoby zaplanować w nowej perspektywie finansowej?
- 4) Czy w RPO WK-P zabrakło jakichś działań, które mogłyby przyczynić się do poprawy sytuacji grup docelowych interwencji? Jakie to działania? Czy należałoby je wprowadzić w nowej perspektywie finansowej?
- 5) Jak ocenia P. kryteria wyboru projektów i regulaminy konkursów Osi 8?
 - Czy te zasady zapewniają wybór projektów, które pozwolą odpowiedzieć na potrzeby regionu w odniesieniu do rynku pracy i kształcenia dorosłych?
- 6) Jakie zasady, rozwiązania, typy wsparcia należy kontynuować w przyszłej perspektywie finansowej, a co należałoby zmienić? Jakie zmiany należałoby wprowadzić, jeśli chodzi o kryteria wyboru projektów i regulaminy konkursów?

Realizacja interwencji w ramach RPO WK-P 2014-2020

- 7) Czy z realizacją przez WUP działań 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.5.2 wiązały się jakieś trudności lub problemy? Jakież? W jaki sposób je rozwiązywano? Czy można było im zapobiec? W jaki sposób?
 - Jaki był wpływ pandemii Covid-10 na realizację projektów? Jakie problemy wywołała? A czy w jakichś aspektach jej wpływ był pozytywny?

Realizacja zasad horyzontalnych w ramach RPO WK-P 2014-2020

- 8) W jaki sposób WUP zapewnił wypełnienie zasad horyzontalnych w projektach w obszarze edukacji dorosłych realizowanych w ramach RPO WK-P 2014-2020?
[Dopytać o: zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, zasady równości szans kobiet i mężczyzn, zasady zrównoważonego rozwoju]

Skuteczność wsparcia i wpływ interwencji RPO WK-P 2014-2020 na sytuację osób dorosłych uczestniczących w kształceniu

- 9) Jakie są efekty interwencji prowadzonych w ramach RPO WK-P 2014-2020 w obszarze rynku pracy i kształcenia dorosłych? [Dopytać o: działania i poddziałania 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.5.2]
 - A jakie efekty dodatkowe wystąpiły?
 - Czy wystąpiły jakieś efekty negatywne? Jakież i dlaczego?
- 10) Jaki jest wpływ interwencji na osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu? [Dopytać o: osoby powyżej 29 roku życia, powyżej 50 roku życia, osoby starsze, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby z niepełnosprawnościami]
 - Jaki był wpływ na ich sytuację na rynku pracy?

- Jaki był wpływ na poziom kompetencji?
- Jaki był wpływ na zachowania migracyjne uczestników projektów? Czy uczestnicy projektu opuszczali województwo czy w nim pozostawali?
- A jaka jest skala zjawiska tj. Opuszczania województwa w poszukiwaniu pracy?

11) Jakie czynniki wpływają na skuteczność wsparcia w zakresie edukacji dorosłych?

- Jakie są czynniki sprzyjające, a jakie bariery skutecznego wsparcia? [*Dopytać o: czynniki wewnętrzne – instytucjonalne – i zewnętrzne*]

Rekomendację na nową perspektywę finansową

12) Jakie można sformułować rekomendacje dla okresu programowania 2021-2027 w zakresie kształcenia osób dorosłych?

- Czy należałoby rozważyć zmianę grup docelowych? Na czym mogłyby polegać zmiany?
- Czy należałoby rozważyć zmianę rodzajów wsparcia?
- Jakie inne zmiany mogłyby zostać wprowadzone w nowej perspektywie?

13) Z mojej strony to już wszystkie pytania. Czy chciał(a)by P. coś jeszcze dodać?

Dziękuję za rozmowę!

Scenariusz IDI 4 – z przedstawicielem Beneficjenta

Instrukcja dla moderatora

Scenariusz wywiadu do zastosowania z przedstawicielami:

- *Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego,*
- *Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego,*
- *województwa kujawsko-pomorskiego – jako beneficjenta Poddziałania 10.4.1.*

Wyświetl/pokaż w trakcie wywiadu listę i nazwy działań/poddziałania objętych badaniem/konkretnym wywiadem.

Eksploruj wypowiedzi respondenta. W przypadku uzyskania odpowiedzi, które wymagają uzasadnienia, pogłębienia, poproś o wyjaśnienie, uzasadnienie, podanie przykładu, podanie podstaw podjęcia decyzji, doprecyzowanie, przedstawienie argumentów.

Zgodnie z zasadami prowadzenia wywiadów pogłębionych, traktuj scenariusz wywiadu elastycznie, dostosowując każdorazowo pytania do wiedzy i doświadczeń respondenta, wcześniej udzielonych odpowiedzi, potrzeby rozpoznania nowych wątków, które nie zostały wprost ujęte w pytaniach, ale są istotne dla wyników badania.

W trakcie rozmowy przywołuj informacje pozyskane podczas analizy danych zastanych w celu ich weryfikacji oraz otrzymania komentarza ze strony respondenta.

Wprowadzenie

Przedstaw się. Poinformuj o celach badania.

Poinformuj o RODO.

Pragniemy zapewnić, że przetwarzanie powierzonych Ecorys Polska danych osobowych realizowane jest zgodnie z wymaganiami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych RODO. Powierzone nam dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji badania i po jego zakończeniu zostaną usunięte z naszych rejestrów. Mają Państwo prawo dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania oraz wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także prawo do przenoszenia swoich danych i bycia zapomnianym oraz wniesienia skargi do organu nadzorczego. Państwa dane są przetwarzane na podstawie art. 6 i innych przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Informujemy, iż Państwa dane osobowe nie będą przekazywane do Państw trzecich oraz nie będą podlegały profilowaniu. Państwa dane osobowe będą przetwarzane przez podmioty zaangażowane w realizację ww. projektu oraz jedynie w

zakresie niezbędnym do jego realizacji. Państwa dane osobowe będą przechowywane jedynie przez okres niezbędny do realizacji niniejszego badania. Po tym czasie mogą być przetwarzane przez okres przedawnienia ewentualnych roszczeń. Jako administrator Państwa danych, z najwyższą starannością dbamy o ich prawidłowe zabezpieczenie i ochronę. Wszelkie pytania związane z przetwarzaniem i ochroną danych osobowych prosimy kierować na adres rodo@ecorys.com

Chciał/abym poinformować, że zgodnie z wymogami dotyczącymi tego badania, nasza rozmowa będzie nagrywana, a zanonimizowana transkrypcja z wywiadu będzie przekazana Zamawiającemu. Informacje uzyskane w trakcie wywiadu mogą być wykorzystane w raportach lub opracowaniach zbiorczych – bez imiennego wskazania rozmówcy/rozmówców.

Czy wyraża P. zgodę na nagrywanie?

W przypadku braku zgody na nagranie należy sporządzić notatkę z wywiadu. Poinformuj respondenta, że notatka zostanie przekazana Zamawiającemu.

Rynek pracy i kształcenie dorosłych – sytuacja w regionie

- 1) Jakie są aktualne potrzeby wynikające z sytuacji społeczno-gospodarczej regionu, jeśli chodzi o rynek pracy i kształcenie dorosłych?
 - A jak ocenia P. zapisy w dokumentach strategicznych województwa w odniesieniu do rynku pracy i kształcenia dorosłych w kontekście potrzeb regionu? [Dopytać o: Strategię rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2020 roku, Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020, Regionalny Plan Kształcenia przez całe życie dla województwa Kujawsko-Pomorskiego 2017+ oraz o Strategię rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku]
 - Jak ocenia P. ofertę kształcenia dla osób dorosłych? Jakie jest zainteresowanie ofertą ze strony osób dorosłych? Jak na tym tle prezentuje się oferta projektów realizowanych przez Państwa instytucję?

Logika interwencji RPO WK-P 2014-2020 w obszarze rynku pracy i kształcenia dorosłych

- 2) Jak ocenia P. konstrukcję wsparcia (logikę interwencji) RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych?
 - Czy wsparcie jest adekwatne do potrzeb i sytuacji społeczno-gospodarczej regionu? Dlaczego tak, dlaczego nie? [Dopytać o: rodzaje wsparcia, typy beneficjentów]
 - Czy wsparcie jest adekwatne do potrzeb oraz problemów odbiorców? Dlaczego tak, dlaczego nie? [Dopytać o: osoby powyżej 29 roku życia, powyżej

50 roku życia osoby starsze, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby z niepełnosprawnościami, pracodawców]

- Czy są jakieś obszary, tematy, grupy docelowe, które nie zostały objęte wsparciem, a powinny? Jakie to obszary, tematy czy grupy docelowe? Czy takie wsparcie należałoby zaplanować w nowej perspektywie finansowej?
- 3) Jak ocenia P. kryteria wyboru projektów i regulaminy konkursów Osi 8 i 10?
- Czy te zasady zapewniają na wybór projektów, które pozwolą odpowiedzieć na potrzeby regionu w odniesieniu do rynku pracy i kształcenia dorosłych?
- 4) Jakie zasady, rozwiązania, typy wsparcia należy kontynuować w przyszłej perspektywie finansowej, a co należałoby zmienić? Jakie zmiany należałoby wprowadzić, jeśli chodzi o kryteria wyboru projektów i regulaminy konkursów?

Realizacja interwencji w ramach RPO WK-P 2014-2020

- 5) Jakie są doświadczenia z realizacji projektów na rzecz osób dorosłych prowadzonych przez Państwa instytucję w ramach RPO WK-P 2014-2020?

Moderator: W zależności od typu beneficjenta, zadawaj pytania dotyczące odpowiednich projektów.

Pytania do przedstawiciela TARR:

- Jak przebiegała realizacja projektu „Praca na własny rachunek, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (Działanie 8.3)?
- Jak przebiegała realizacja projektu „Regionalny Fundusz Szkoleniowy – usługi rozwojowe dla MŚP województwa kujawsko-pomorskiego i ich pracowników (Poddziałanie 8.5.1 Wsparcie dostępu do usług rozwojowych)?
- Jak przebiega realizacja projektu pn. „Kurs na edukację. Rozwój Kompetencji i Kwalifikacji Zawodowych osób dorosłych z województwa kujawsko-pomorskiego” (Poddziałanie 10.4.2 Edukacja dorosłych na rzecz rynku pracy)?
- Jak przebiega realizacja projektu „Certyfikowane szkolenia komputerowe dla osób dorosłych z województwa kujawsko-pomorskiego” (Poddziałanie 10.4.1 Edukacja dorosłych w zakresie kompetencji cyfrowych i języków obcych)?
- Jak przebiegała realizacja projektu „Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji” (Poddziałanie 10.4.1)?

Pytania do przedstawiciela Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego:

- Jak przebiegała realizacja projektu „Praca na własny rachunek, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (Działanie 8.3)?

Pytania do przedstawiciela województwa kujawsko-pomorskiego:

- Jak przebiegała realizacja projektu „Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji” (Poddziałanie 10.4.1)?

Pytania do wszystkich:

- 6) Jakże grupy docelowe były/są objęte wsparciem? Jakże rodzaje wsparcia były/są dostępne?
- 7) Czy z realizacją ww. projektów wiązały/wiążą się jakieś trudności lub problemy? Jakże? W jaki sposób je rozwiązywano/są rozwiązywane? Czy można było im zapobiec? W jaki sposób?
 - Jaki był/jest wpływ pandemii Covid-10 na realizację projektów? Jakże problemy wywołała? A czy w jakichś aspektach jej wpływ był pozytywny?
 - Czy pojawiły się trudności z pozyskaniem/rekrutacją uczestników?
 - Czy uczestnicy rezygnowali/rezygnują ze wsparcia w trakcie projektu?
 - Jak przebiega/przebiegała współpraca z partnerami?

Realizacja zasad horyzontalnych w ramach RPO WK-P 2014-2020

- 8) W jaki sposób Państwa instytucja zapewniła/zapewnia wypełnienie zasad horyzontalnych w projektach w obszarze edukacji dorosłych realizowanych w ramach RPO WK-P 2014-2020? [*Dopytać o: zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, zasady równości szans kobiet i mężczyzn, zasady zrównoważonego rozwoju*]

Skuteczność wsparcia i wpływ interwencji RPO WK-P 2014-2020 na sytuację osób dorosłych uczestniczących w kształceniu

- 9) Jakże są efekty interwencji prowadzonych przez Państwa instytucję w ramach RPO WK-P 2014-2020 w obszarze rynku pracy i kształcenia dorosłych?
 - A jakże efekty dodatkowe wystąpiły?
 - Czy wystąpiły jakże efekty negatywne? Jakże i dlaczego?

10) Jaki jest wpływ interwencji na osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu? [*Dopytać o: osoby powyżej 29 roku życia, powyżej 50 roku życia, osoby starsze, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby z niepełnosprawnościami*]

- Jaki był/jest wpływ na ich sytuację na rynku pracy?
- Jaki był/jest wpływ na poziom kompetencji?
- Jaki był/jest wpływ na zachowania migracyjne uczestników projektów? Czy uczestnicy projektu opuszczali/opuszczają województwo czy w nim pozostawali/pozostają?

11) Jakie czynniki wpływają na skuteczność wsparcia w zakresie edukacji dorosłych?

- Jakimi są czynniki sprzyjające, a jakie bariery skutecznego wsparcia? [*Dopytać o: czynniki wewnętrzne – instytucjonalne – i zewnętrzne*]

Rekomendację na nową perspektywę finansową

12) Jak można sformułować rekomendacje dla okresu programowania 2021-2027 w zakresie kształcenia osób dorosłych?

- Czy należałoby rozważyć zmianę grup docelowych? Na czym mogłyby polegać zmiany?
- Czy należałoby rozważyć zmianę rodzajów (typów) wsparcia albo zakres wsparcia?
- Jakimi innymi zmianami mogłyby zostać wprowadzone w nowej perspektywie?

13) Z mojej strony to już wszystkie pytania. Czy chciał(a)by P. coś jeszcze dodać?

Dziękuję za rozmowę!

Scenariusz IDI 5 – z przedstawicielem Komitetu Monitorującego

Instrukcja dla moderatora

Wyświetl/pokaż w trakcie wywiadu listę i nazwy działań/poddziałań objętych badaniem.

Eksploruj wypowiedzi respondenta. W przypadku uzyskania odpowiedzi, które wymagają uzasadnienia, pogłębienia, poproś o wyjaśnienie, uzasadnienie, podanie przykładu, podanie podstaw podjęcia decyzji, doprecyzowanie, przedstawienie argumentów.

Zgodnie z zasadami prowadzenia wywiadów pogłębionych, traktuj scenariusz wywiadu elastycznie, dostosowując każdorazowo pytania do wiedzy i doświadczeń respondenta, wcześniej udzielonych odpowiedzi, potrzeby rozpoznania nowych wątków, które nie zostały wprost ujęte w pytaniach, ale są istotne dla wyników badania.

W trakcie rozmowy przywołuj informacje pozyskane podczas analizy danych zastanych w celu ich weryfikacji oraz otrzymania komentarza ze strony respondenta.

Wprowadzenie

Przedstaw się. Poinformuj o celach i zakresie badania.

Poinformuj o RODO.

Pragniemy zapewnić, że przetwarzanie powierzonych Ecorys Polska danych osobowych realizowane jest zgodnie z wymaganiami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych RODO. Powierzone nam dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji badania i po jego zakończeniu zostaną usunięte z naszych rejestrów. Mają Państwo prawo dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania oraz wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także prawo do przenoszenia swoich danych i bycia zapomnianym oraz wniesienia skargi do organu nadzorczego. Państwa dane są przetwarzane na podstawie art. 6 i innych przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Informujemy, iż Państwa dane osobowe nie będą przekazywane do Państw trzecich oraz nie będą podlegały profilowaniu. Państwa dane osobowe będą przetwarzane przez podmioty zaangażowane w realizację ww. projektu oraz jedynie w zakresie niezbędnym do jego realizacji. Państwa dane osobowe będą przechowywane jedynie przez okres niezbędny do realizacji niniejszego badania. Po tym czasie mogą być przetwarzane przez okres przedawnienia ewentualnych roszczeń. Jako administrator Państwa danych, z najwyższą starannością dbamy o ich prawidłowe zabezpieczenie i ochronę. Wszelkie pytania związane z przetwarzaniem i ochroną danych osobowych prosimy kierować na adres rodo@ecorys.com

Chciał/abym poinformować, że zgodnie z wymogami dotyczącymi tego badania, nasza rozmowa będzie nagrywana, a zanonimizowana transkrypcja z wywiadu będzie przekazana Zamawiającemu. Informacje uzyskane w trakcie wywiadu mogą być wykorzystane w raportach lub opracowaniach zbiorczych – bez imiennego wskazania rozmówcy/rozmówców.

Czy wyraża Pan(i) zgodę na nagrywanie?

W przypadku braku zgody na nagranie należy sporządzić notatkę z wywiadu. Poinformuj respondenta, że notatka zostanie przekazana Zamawiającemu.

[Na etapie umawiania wywiadu poinformuj rozmówcę o przedmiocie rozmowy wskazując jakie dokładnie działania i poddziałania RPO WK-P są objęte przedmiotowym badaniem]

Ocena sytuacji w regionie pod względem kształcenia osób dorosłych

- 1) Jak ocenił(a)by P. sytuację w regionie w zakresie oferty kształcenia osób dorosłych, przystawalności tej oferty do potrzeb rynku pracy, jak i korzystania z tej oferty przez osoby dorosłe (bezrobotne, jak i pracujące)?
 - Jakie są w tym zakresie mocne i słabe strony (wyzwania)?
- 2) A jak ocenia P. sytuację w regionie osób powyżej 29 roku życia znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, tj. osób powyżej 50 roku życia, osób z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotnych i o niskich kwalifikacjach?
 - Jakie są w tym zakresie mocne i słabe strony (wyzwania)?

Ocena zakresu interwencji i warunków wsparcia

- 3) W jakim stopniu zakres omawianego wsparcia (Działań i Poddziałań: 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.3, 8.5.1, 8.5.2, 10.4.1, 10.4.2) odpowiadał wskazywanym wcześniej wyzwaniom?
 - Jakie luki w poszczególnych obszarach wsparcia były/są identyfikowane w trakcie wdrażania RPO?
- 4) Mając na uwadze temat oraz zakres wsparcia (w ramach Działań i Poddziałań: 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.3, 8.5.1, 8.5.2, 10.4.1, 10.4.2) proszę powiedzieć, na ile były to istotne tematy w dotychczasowej działalności KM RPO WK-P, w tym Grupy roboczej ds. EFS?
 - Jakie zagadnienia były omawiane i dyskutowane? Jakie problemy były podnoszone?
 - Jakie były efekty tych dyskusji? Jakie zmiany wprowadzono w ich wyniku?
- 5) Jak ocenia P. obowiązujące kryteria wyboru w omawianych obszarach [*Dopytać przede wszystkim o kryteria szczegółowe: dostęp i premiujące*]?
 - W jakim stopniu kryteria te odpowiadają na identyfikowane problemy w obszarze rynku pracy i kształcenia osób dorosłych?
 - Na ile kryteria te uwzględniają sytuację społeczno-gospodarczą, w tym sytuację na rynku pracy?

- Czy z perspektywy czasu uważa P., że wprowadzane zmiany w kryteriach nadążały za zmianami społeczno-gospodarczymi w regionie? Dlaczego?
- Czy w takim razie katalog tych kryteriów w P. ocenie zapewniał wybór projektów najlepszej jakości?
- Jakie zmiany w samych kryteriach lub w procesie ich uchwalania i aktualizacji by P. proponował/a na przyszłość, by trafniej odpowiadały one na bieżące wyzwania?

Czynniki wpływające na realizację projektów

- 6) Jakież, w P. ocenie, czynniki w największym stopniu wpływały (ułatwiały lub utrudniały) realizację projektów w ramach Działań i Poddziałań: 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.3, 8.5.1, 8.5.2, 10.4.1, 10.4.2?
- *[Dopytać osobno o czynniki wpływające pozytywnie i negatywnie]*
 - A jaki wpływ na realizację projektów miała pandemia Covid-19? Dlaczego taki?
 - *[Dla czynników negatywnych]* Czy Grupa robocza ds. EFS oraz KM RPO WK-P podejmowały jakieś działania zaradcze w stosunku do identyfikowanych trudności? Jakież? Z jakim skutkiem?

Podsumowanie i rekomendacje

- 7) Mając na uwadze omawiany zakres tematyczny wsparcia, proszę powiedzieć czy przychodzi P. na myśl propozycje zmian, jakie powinny/mogłyby zostać wprowadzone do FEKP 2021-2027? *[Dopytać o: grupy docelowe, typy projektów, stosowane preferencje – w tym np. obszarów tematycznych: obszar zdrowotny, silver economy, obszar zielonej czy niebieskiej gospodarki, stosowane kryteria wyboru]*
- 8) Z mojej strony to już wszystkie pytania. Czy chciał(a)by P. coś jeszcze dodać?

Dziękuję za rozmowę!

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) z pracodawcami

CZĘŚĆ WSPÓLNA SCENARIUSZY:

Instrukcja dla moderatora

Eksploruj wypowiedzi respondentów. W przypadku uzyskania odpowiedzi, które wymagają uzasadnienia, pogłębienia, poproś o wyjaśnienie, uzasadnienie, podanie przykładu, podanie podstaw podjęcia decyzji, doprecyzowanie, przedstawienie argumentów.

Zgodnie z zasadami prowadzenia wywiadów pogłębionych, traktuj scenariusz wywiadu elastycznie, dostosowując każdorazowo pytania do wiedzy i doświadczeń respondentów, wcześniej udzielonych odpowiedzi, potrzeby rozpoznania nowych wątków, które nie zostały wprost ujęte w pytaniach, ale są istotne dla wyników badania.

Wprowadzenie

Przedstaw się. Poinformuj o celach i zakresie badania.

Poinformuj o RODO.

Pragniemy zapewnić, że przetwarzanie powierzonych Ecorys Polska danych osobowych realizowane jest zgodnie z wymaganiami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych RODO. Powierzone nam dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji badania i po jego zakończeniu zostaną usunięte z naszych rejestrów. Informacje o zakresie przetwarzania, sposobie przetwarzania oraz przysługujących Państwu prawach zostały do Państwa przesłane e-mailem wraz z zaproszeniem na wywiad.

Chciał/abym poinformować, że zgodnie z wymogami dotyczącymi tego badania, nasza rozmowa będzie nagrywana, a zanonimizowana transkrypcja z wywiadu będzie przekazana Zamawiającemu. Informacje uzyskane w trakcie wywiadu mogą być wykorzystane w raportach lub opracowaniach zbiorczych – bez imiennego wskazania rozmówcy/rozmówców.

Czy wyrażają Państwo zgodę na nagrywanie?

Scenariusz wywiadu z pracodawcami z Poddziałania 8.5.1 Wsparcie dostępu do usług rozwojowych

1. Na początek proszę opowiedzieć kilka słów o sobie i o Państwa przedsiębiorstwach, i o tym w jakich zawodach zatrudniają Państwo pracowników.
2. Porozmawiajmy o szkoleniach pracowników. Jakie podejście do decydowania o tym, których pracowników i z czego szkolić, najlepiej się sprawdziło w Państwa działalności?
 - Co by Państwo w tej kwestii doradzali innym pracodawcom?

- Co warto zrobić, a czego unikać kierując pracowników na szkolenia?
3. Państwa pracownicy uczestniczyli w szkoleniach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Jak się Państwo dowiedzieli o możliwości wysłania pracowników na te szkolenia? A może ktoś z Państwa realizował własny projekt zorientowany na przeszkolenie tylko własnych pracowników?
 4. Co w Państwa przypadku najlepiej się sprawdziło, gdy chcieli Państwo ustalić, czy szkolenia wpłynęły korzystnie na jakość pracy i rezultaty osiągnięte przez pracowników? Czy ustalenie tego jest dla Państwa łatwe czy trudne?
 5. Patrząc z perspektywy czasu, na ile są Państwo zadowoleni lub niezadowoleni z efektów tych szkoleń? Proszę opowiedzieć o największych korzyściach i największych rozczarowaniach.
 6. Dla jakich pracowników szkolenia były najbardziej przydatne, a jacy najmniej z nich skorzystali? Od czego to zależy?
 7. Czy w związku z udziałem pracowników w szkoleniach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego wprowadzili Państwo jakieś zmiany w przedsiębiorstwie, np. wprowadzili Państwo nowe rozwiązania, nowe technologie, zaczęli Państwo działać w nowym obszarze? Jeśli tak, proszę o tym opowiedzieć.
 8. W niektórych projektach, oprócz szkoleń lub studiów podyplomowych, było też oferowane doradztwo. Czy Państwo lub Państwa pracownicy mieli oprócz szkoleń spotkania z doradcą? Jeżeli tak, to proszę opowiedzieć o tym, czego dotyczyło to doradztwo i jak je Państwo oceniają?
 9. Czy gdyby mogli się Państwo cofnąć w czasie, zdecydowałiby Państwo ponownie o udziale pracowników w tych samych projektach (lub o wzięciu w nich udziału osobiście)? Dlaczego?
 10. Czy gdyby nie było możliwości skorzystania ze szkolenia dofinansowanego ze środków unijnych, to wystaliby Państwo pracowników na takie samo szkolenie pełnopłatne? A może tylko niektórych pracowników lub z tylko niektórych tematów? Jak jest w Państwa przypadku i dlaczego?
 11. W jaki sposób można ulepszyć szkolenia finansowane ze środków unijnych? Co się powinno zmienić, by szkolenie pracowników w projektach unijnych było bardziej korzystne dla pracodawców?
 12. Z mojej strony to już wszystkie pytania. Czy chciał(a)by P. coś jeszcze dodać?

Dziękuję za rozmowę!

Scenariusz wywiadu z pracodawcami z Poddziałania 8.5.2 Wsparcie outplacementowe

1. Na początek proszę opowiedzieć kilka słów o sobie i o Państwa przedsiębiorstwach.
2. Wsparciem outplacementowym mogą zostać objęci zarówno pracownicy zagrożeni zwolnieniem przewidziani do zwolnienia, jak i ci, którzy już zostali zwolnieni – do pół roku od zwolnienia. W związku z tym chciał(a)bym zapytać, czy Państwa firmy były zaangażowane we wskazanie pracowników przewidzianych do zwolnienia, którzy skorzystają ze wsparcia, czy też nie brali w tym Państwo udziału a pracownicy zostali przyjęci do projektu za pośrednictwem urzędu pracy?
 - (Jeśli brali udział) Jak dowiedzieli się Państwo o możliwości skorzystania z takiego wsparcia? Jak oceniają Państwo sposób informowania nt. projektu?
 - Proszę opowiedzieć o tym jak przebiegał proces outplacementu w Państwa firmach. Jakie były etapy, jak komunikowali Państwo zmiany pracownikom i w jaki sposób starali się Państwo zadbać o to, by zarówno firma jak i pracownicy przeszli te niełatwe zmiany w najlepszy możliwy sposób.
3. Jak wytypowali Państwo pracowników, którzy zostaną objęci zwolnieniami Czym się Państwo kierowali podejmując decyzję kogo zwolnić, a kogo zostawić?
4. Myśląc o tych decyzjach z perspektywy czasu, co by Państwo doradzali innym pracodawcom – jak pracodawcy mogą najlepiej zdecydować, kiedy zwolnić pracownika i którego pracownika, a kiedy np. zmniejszyć wymiar czasu pracy lub przekwalifikować pracownika by mógł pozostać w firmie? Co by Państwo doradzali innym pracodawcom – jak najlepiej przeprowadzić proces outplacementu, zwłaszcza w zakresie komunikacji ze zwalnianymi pracownikami i zapewniania im pomocy w przejściu zmian?
5. Czy w Państwa przypadku w szkoleniach brali udział pracownicy, którzy mieli pozostać w przedsiębiorstwie, to znaczy zostali przeszkoleni po to by uchronić ich przed zwolnieniem?
 - Jeżeli tak – to czy dzięki szkoleniom udało się zachować ich miejsca pracy?
6. Czy w projekcie oprócz wsparcia dla pracowników, były też prowadzone działania dla Państwa jako pracodawców lub dla kadry zarządzającej? Chodzi o działania mające pomóc przedsiębiorstwom w przejściu zmian. Jeżeli tak, proszę opowiedzieć o tych działaniach. Co one Państwu dały?
7. Oprócz szkoleń, zwalniani pracownicy mogli korzystać z takich form wsparcia jak doradztwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne, pośrednictwo pracy (pomoc w

poszukiwaniu pracy), staże i inne rodzaje subsydiowanego zatrudnienia, oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

- Czy mają Państwo wiedzę o tym, z których spośród tych form wsparcia korzystali Państwa pracownicy?
 - Jeżeli tak, to proszę o tym opowiedzieć i proszę spróbować ocenić, które z tych form wsparcia były według Państwa obserwacji najbardziej przydatne dla pracowników, a z których można by zrezygnować w podobnych projektach w przyszłości?
8. Jak powinno wyglądać w przyszłości wsparcie outplacementowe? Jak można je ulepszyć w przyszłości?
9. Z mojej strony to już wszystkie pytania. Czy chciał(a)by P. coś jeszcze dodać?

Dziękuję za rozmowę!

Kwestionariusze do badania CAWI/CATI

Ekran powitalny kwestionariusza

Szanowni Państwo,

firma Ecorys Polska realizuje na zalecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego badanie ewaluacyjne pt. „Ocena wsparcia EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych”.

W ramach badania oceniana jest przede wszystkim trafność interwencji, jej skuteczność i jakość wsparcia w zakresie kształcenia osób dorosłych. Ważnym elementem badania jest sformułowanie wniosków na przyszłą perspektywę finansową (m.in. w zakresie grup docelowych, poszczególnych działań oraz form wsparcia realizowanych w projektach).

Aby wypełnić ankietę prosimy kliknąć w poniższy link i postępować zgodnie z instrukcjami pojawiającymi się na ekranie. Zajmie to Państwu ok. 20-30 minut. Bardzo prosimy o udzielanie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Państwa opinie i przekazane informacje posłużą wyłącznie do opracowania raportu ewaluacyjnego i będą prezentowane w postaci zbiorczych zestawień, bez możliwości identyfikacji podmiotu. Jako Wykonawca badania, zobowiązani jesteśmy do szczególnej ochrony danych osobowych i danych podmiotów objętych badaniem, zgodnie z obowiązującymi przepisami i umową z Ministerstwem. Udział w badaniu jest zgodny z warunkami zawartej przez Państwa umowy o dofinansowanie projektu na mocy, której zobowiązali się Państwo do uczestnictwa w badaniach ewaluacyjnych.

W przypadku pytań lub wątpliwości dotyczących ankiety prosimy o kontakt pod adresem: badania@internal.ecorys.pl.

Zespół badawczy Ecorys Polska

Kwestionariusz CAWI/CATI z beneficjentami RPO WK-P na lata 2014-2020

Ekran powitalny kwestionariusza

Szanowni Państwo,

firma Ecorys Polska realizuje na zalecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego badanie ewaluacyjne pt. „Ocena wsparcia EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych”.

W ramach badania oceniana jest przede wszystkim trafność interwencji, jej skuteczność i jakość wsparcia w zakresie kształcenia osób dorosłych. Ważnym elementem badania jest sformułowanie wniosków na przyszłą perspektywę finansową (m.in. w zakresie grup docelowych, poszczególnych działań oraz form wsparcia realizowanych w projektach).

Aby wypełnić ankietę prosimy kliknąć w poniższy link i postępować zgodnie z instrukcjami pojawiającymi się na ekranie. Zajmie to Państwu ok. 20-30 minut. Bardzo prosimy o udzielanie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Państwa opinie i przekazane informacje posłużą wyłącznie do opracowania raportu ewaluacyjnego i będą prezentowane w postaci zbiorczych zestawień, bez możliwości identyfikacji podmiotu. Jako Wykonawca badania, zobowiązani jesteśmy do szczególnej ochrony danych osobowych i danych podmiotów objętych badaniem, zgodnie z obowiązującymi przepisami i umową z Ministerstwem. Udział w badaniu jest zgodny z warunkami zawartej przez Państwa umowy o dofinansowanie projektu na mocy, której zobowiązali się Państwo do uczestnictwa w badaniach ewaluacyjnych.

W przypadku pytań lub wątpliwości dotyczących ankiety prosimy o kontakt pod adresem: badania@internal.ecorys.pl.

Zespół badawczy Ecorys Polska

METRYCZKA

M1. Działanie/poddziałanie /z bazy/

1. Działanie 8.1 Podniesienie aktywności zawodowej osób bezrobotnych poprzez działania powiatowych urzędów pracy
2. Poddziałanie 8.2.1 Wsparcie na rzecz podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia
3. Poddziałanie 8.2.2 Wsparcie osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy
4. Działanie 8.3 Wsparcie przedsiębiorczości i samozatrudnienia w regionie
5. Poddziałanie 8.5.1 Wsparcie dostępu do usług rozwojowych
6. Poddziałanie 8.5.2 Wsparcie outplacementowe
7. Poddziałanie 10.4.1 Edukacja dorosłych w zakresie kompetencji cyfrowych i języków obcych
8. Poddziałanie 10.4.2 Edukacja dorosłych na rzecz rynku pracy

M2. Typ beneficjenta

1. JST (gmina, powiat)
2. Organizacja pozarządowa (stowarzyszenie, fundacja)
3. Izba gospodarcza
4. Przedsiębiorstwo
5. Kościół Katolicki
6. Powiatowy Urząd Pracy
7. Inne, jakie?

M3. Data zakończenia projektu /z bazy/

M4. Powiat /z bazy/ – miejsce realizacji projektu

M5. Gmina/gminy /z bazy/ – miejsce realizacji projektu

M6. Tytuł projektu /z bazy/

M7. Numer umowy /z bazy/

REALIZACJA PROJEKTU

P1. Czy realizacja działań w projekcie /TYTUŁ PROJEKTU/ została zakończona?

Jako zakończenie działań projektowych mamy na myśli działania merytoryczne. Nie odnosimy się do formalnego zakończenia projektu, np. rozliczenia końcowego wniosku o płatność.

1. Tak
2. Nie
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P2. Które typy wsparcia są/były realizowane w Państwa projekcie? *Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

Poddziałanie	Typ działania/ wsparcia
M1=1 Działanie 8.1	<ol style="list-style-type: none">1. Wsparcie ukierunkowane na pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, w tym: opracowanie Indywidualnych Planów Działań, pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy2. Działania ukierunkowane na rozwijanie kwalifikacji zawodowych poprzez m.in. organizację szkoleń zawodowych, specjalistycznych kursów, finansowanie studiów podyplomowych

	<ol style="list-style-type: none">Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców, w tym staże.Wsparcie adaptacyjne, w tym w zakresie wyposażenia i wyposażenia stanowiska pracySubsydiowane zatrudnienieBezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz doradztwo i szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczejDziałania związane z łagodzeniem skutków „COVID-19”, tj. dofinansowanie do wynagrodzenia lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej
M1=2 Poddziałanie 8.2.1	<ol style="list-style-type: none">Wsparcie ukierunkowane na pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, w tym: opracowanie Indywidualnych Planów Działań, pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy.Działania ukierunkowane na rozwijanie kwalifikacji zawodowych poprzez m.in. organizację szkoleń zawodowych, specjalistycznych kursów, finansowanie studiów podyplomowych, finansowanie studiów uzupełniającychInstrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców, w tym staże.Wsparcie adaptacyjne w tym w zakresie wyposażenia i wyposażenia stanowiska pracySubsydiowane zatrudnienieDodatek relokacyjny. Wsparcie działań z zakresu reorientacji zawodowej rolników i rybaków oraz członków ich rodzin
M1=3 Poddziałanie 8.2.2	<ol style="list-style-type: none">Doradztwo zawodowe wraz z opracowaniem i wdrożeniem Indywidualnych Planów DziałańPośrednictwo pracyDziałania ukierunkowane na rozwijanie kompetencji/kwalifikacji zawodowych poprzez m.in. organizację szkoleń zawodowych, specjalistycznych kursów, finansowanie studiów podyplomowych, studiów uzupełniających (uzupełnienie kwalifikacji poprzez finansowanie nauki na studiach niestacjonarnych)

	4. Wsparcie w formie bezzwrotnych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej
M1=4 Działanie 8.3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Działania szkoleniowo-doradcze (w tym poradnictwo psychologiczne) dla osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej 2. Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej 3. Wsparcie pomostowe dla osób, które rozpoczęły prowadzenie działalności gospodarczej w ramach danego projektu, obejmujące: usługi doradczo-szkoleniowe, usługi asystentury z wykorzystaniem mentoringu, wsparcie finansowe wypłacane miesięcznie w kwocie nie większej niż równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę.
M1=5 Poddziałanie 8.5.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Działania szkoleniowe, doradcze oraz studia podyplomowe 2. Wsparcie doradczo-szkoleniowe dla właścicieli i kadry zarządzającej przedsiębiorstw wspomagające proces zmiany
M1=6 Poddziałanie 8.5.2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania 2. Poradnictwo psychologiczne 3. Pośrednictwo pracy 4. Szkolenia, kursy 5. Studia podyplomowe 6. Staże/praktyki zawodowe 7. Subsydiowane zatrudnienie 8. Sfinansowanie kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia lub dodatek relokacyjny 9. Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej
M1=7 Poddziałanie 10.4.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Szkolenia i kursy dla osób dorosłych z zakresu języków obcych, kończące się certyfikatem potwierdzającym zdobycie przez uczestników określonego poziomu biegłości językowej 2. Szkolenia i kursy dla osób dorosłych, które są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem, kwalifikacji lub kompetencji cyfrowych, kończące się uzyskaniem przez uczestników projektu certyfikatu zewnętrznego, potwierdzającego zdobycie określonych kompetencji cyfrowych

M1=8 Poddziałanie 10.4.2	<ol style="list-style-type: none">1. Doradztwo edukacyjno-zawodowe2. Kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych3. Projekty grantowe
--------------------------------	--

P3. Czy wprowadzaliście Państwo zmiany w projekcie w trakcie jego realizacji?

1. Tak
2. Nie
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P4. Jeżeli P3=1 Czego dotyczyły zmiany wprowadzone w trakcie realizacji projektu?

Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

1. Wydłużenie okresu realizacji projektu
2. Skrócenie okresu realizacji projektu
3. Rozszerzenie zakresu merytorycznego projektu
4. Zawężenie zakresu merytorycznego projektu
5. Modyfikacja działań w projekcie
6. Rezygnacja z niektórych działań
7. Zwiększenie wartości projektu
8. Zmniejszenie wartości projektu
96. Inne zmiany – PYTANIE OTWARTE
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P5. Czy realizacja Państwa projektu przebiega/ła zgodnie z harmonogramem załączonym do umowy o dofinansowanie projektu?

1. Tak, realizacja przebiegała zgodnie z harmonogramem
2. Nie, realizacja przebiegała z opóźnieniem
3. 99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P6. Jeżeli P5=2 Jak duże opóźnienia odnotowano?

1. Krótsze niż 3 miesiące
2. Między 3 miesiące a 6 miesięcy
3. Między 6 miesięcy a 12 miesięcy

4. Powyżej 12 miesięcy

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P7. Czy w trakcie realizacji projektu napotkaliście Państwo na jakieś trudności?

1. Tak

2. Nie

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P8. Jeżeli P7=1 Jakiego rodzaju trudności wystąpiły w projekcie? *Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

1. Późniejsze, niż przewidywaliśmy podpisanie umowy

2. Trudności związane z pandemią Covid-19

3. Trudności w realizacji zaplanowanych działań

4. Trudności z terminowością działań

5. Problemy z zamówieniami publicznymi

6. Problemy związane ze wzrostem cen

7. Trudności w pozyskaniu/rekrutacji uczestników

8. Rezygnacja uczestników ze wsparcia w trakcie projektu

9. Zmieniły się potrzeby/okoliczności w stosunku do założeń w projekcie

10. Braki kadrowe w zespole projektu

11. Trudności z rozliczaniem projektu

12. Trudności z monitorowaniem postępów projektu

13. Problemy we współpracy z partnerem

14. Problemy we współpracy z wykonawcą/podwykonawcami projektu

15. Problemy we współpracy z Instytucją Zarządzającą/Instytucją Pośredniczącą

16. Problemy z terminowym uzyskaniem płatności w ramach projektu

96. Inne, jakie? PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P9. Jeżeli P8=15 Na czym polegały problemy we współpracy z Instytucją Zarządzającą/Instytucją Pośredniczącą?

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P10. Jeżeli P8=2 Na czym polegały trudności związane z pandemią Covid-19? *Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

1. W projekcie wystąpiły opóźnienia
2. Brak możliwości realizacji wsparcia w zakładanej formie
3. Obniżyła się frekwencja w poszczególnych formach wsparcia
4. Trudności w rekrutacji uczestników do projektu
5. Trudności w wydatkowaniu środków
6. Braki kadrowe w zespole projektu
7. Trudności w osiągnięciu zakładanych wartości docelowych wskaźników
8. Trudności/brak możliwości realizacji wsparcia w formie online

96. Inne, jakie? PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P11. Czy pandemia Covid-19 miała w jakimś zakresie pozytywny wpływ na realizację Państwa projektu?

1. Tak
2. Nie

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P11.1 Jeżeli P11=1 W jaki sposób pandemia wpłynęła pozytywnie na realizację Państwa projektu? Proszę krótko opisać.

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P12. Jeżeli P8=7 Jak Państwo sądzicie, co było przyczyną trudności w rekrutacji?

1. Niedostateczna liczba osób, które spełniają definicję grupy docelowej
2. Poprawa sytuacji na rynku pracy powodująca mniejsze niż oczekiwano zainteresowanie projektem
3. Konkurencyjność pomocy społecznej i instrumentów polityki rodzinnej, np. 500+
4. Konkurencja innych projektów/działań skierowanych do tej grupy odbiorców
5. Trudności z dotarciem do grupy docelowej
6. Niska motywacja grupy docelowej
7. Niewystarczające środki/zasoby przeznaczone na rekrutację

8. Nieatrakcyjne warunki wsparcia w opinii potencjalnych uczestników

96. Inne, jakie? PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P13. Jeżeli P8=7 Jakiej grupy dotyczyły te trudności? *Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

Jeżeli M1=1 (Działanie 8.1)

1. Osób bezrobotnych – powyżej 50 roku życia
 2. Osób bezrobotnych – kobiet
 3. Osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami
 4. Osób długotrwale bezrobotnych
 5. Osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach
 6. Pracowników podmiotu objętego wsparciem
 7. Osób prowadzących samodzielnie działalność gospodarczą (niezatrudniających pracowników)
96. Trudności z rekrutacją nie były zależne od grupy docelowej
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

Jeżeli M1=2 (Poddziałanie 8.2.1)

1. Osób bezrobotnych i/albo biernych zawodowo – powyżej 50 roku życia
 2. Osób bezrobotnych i/albo biernych zawodowo– kobiet
 3. Osób bezrobotnych i/albo biernych zawodowo z niepełnosprawnościami
 4. Osób długotrwale bezrobotnych
 5. Osób bezrobotnych i/albo biernych zawodowo o niskich kwalifikacjach
 6. Reemigrantów
 7. Imigrantów
 8. Osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin
96. Trudności z rekrutacją nie były zależne od grupy docelowej
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

Jeżeli M1=3 (Poddziałanie 8.2.2)

1. Osób ubogich pracujących

2. Osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych i/lub pracujących w ramach umów cywilno-prawnych

96. Trudności z rekrutacją nie były zależne od grupy docelowej

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

Jeżeli M1=4 (Działanie 8.3)

1. Osób bezrobotnych i biernych zawodowo – powyżej 50 roku życia
2. Osób bezrobotnych i biernych zawodowo– kobiet
3. Osób bezrobotnych i biernych zawodowo z niepełnosprawnościami
4. Osób długotrwale bezrobotnych
5. Osób bezrobotnych i biernych zawodowo o niskich kwalifikacjach
3. Osób ubogich pracujących
4. Osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych i/lub pracujących w ramach umów cywilno-prawnych

Jeżeli M1=5 (Poddziałanie 8.5.1)

1. Pracowników przedsiębiorstw z sektora MŚP
 2. Przedsiębiorstw z sektora MŚP
96. Trudności z rekrutacją nie były zależne od grupy docelowej
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

Jeżeli M1=6 (Poddziałanie 8.5.2)

1. Osób zwolnionych w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z pracy
 2. Osób odchodzących z rolnictwa lub członków ich rodzin
96. Trudności z rekrutacją nie były zależne od grupy docelowej
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

Jeżeli M1=7-8 (Poddziałanie 10.4.1 i 10.4.2)

1. Osób powyżej 50. roku życia
 2. Osób o niskich kwalifikacjach
96. Trudności z rekrutacją nie były zależne od grupy docelowej
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P14. Jeżeli P7=1 Czy Państwa zdaniem wystąpienie trudności wpłynęło negatywnie na jakość projektu i/lub jego efekty?

Zdecydowanie tak

Raczej tak

Raczej nie

Zdecydowanie nie

96. Jest za wcześnie, aby to ocenić

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P15. Jeżeli P14=1 lub 2 W jaki sposób pojawienie się trudności wpłynęło negatywnie na jakość projektu i/lub jego efekty?

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P16. Jeżeli M1=1-3 Biorąc pod uwagę potencjał zatrudnieniowy uczestników projektów proszę wskazać, które kategorie uczestników zgłaszały się najczęściej do udziału w projekcie?

1. Osoby o wysokich możliwościach zatrudnienia/poprawy swojej sytuacji zawodowej również bez udziału w projekcie
2. Osoby o niskich możliwościach zatrudnienia/poprawy swojej sytuacji zawodowej przed wzięciem udziału w projekcie
3. Osoby o niskich możliwościach zatrudnienia/poprawy swojej sytuacji zawodowej nawet po wzięciu udziału w projekcie
4. W zgłoszeniach udziału w projekcie nie przeważała żadna z wymienionych kategorii

96. Inne, jakie? PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P17. Jeżeli P1=1 Czy udało się P. osiągnąć założone wartości docelowe wskaźników produktu i rezultatu? *Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź*

1. Tak, udało się osiągnąć wartości docelowe wszystkich wskaźników
2. Nie, udało się osiągnąć wartości tylko niektórych wskaźników produktu
3. Nie, udało się osiągnąć wartości tylko niektórych wskaźników rezultatu
4. Nie udało się osiągnąć wartości docelowych żadnych wskaźników produktu
5. Nie udało się osiągnąć wartości docelowych żadnych wskaźników rezultatu

96. Jest za wcześnie, aby to ocenić

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P18. Jeżeli P17=2-5 Proszę podać przyczyny, dla których nie udało się osiągnąć założonych wartości docelowych wskaźników

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P19. Jeżeli P1=2 Jak Państwo sądziecie, czy istnieje ryzyko nieosiągnięcia zakładanych w projekcie wartości docelowych wskaźników produktu i rezultatu? *Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

1. Tak, dla niektórych wskaźników produktu
2. Tak, dla niektórych wskaźników rezultatu
3. Tak, dla wszystkich wskaźników produktu
4. Tak, dla wszystkich wskaźników rezultatu
5. Nie, nie identyfikujemy takiego ryzyka
6. 96. Jest za wcześnie, aby to ocenić
7. 99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P20. Jeżeli P19=1-4 Proszę podać przyczyny spodziewanego nieosiągnięcia założonych wartości docelowych wskaźników.

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

EFEKTY PROJEKTU

P21. W jakim stopniu udało się dotychczas osiągnąć zakładane efekty projektu?

1. Zadowolającym
 2. Raczej zadowolającym
 3. Raczej niezadowolającym
 4. Niezadowolającym
96. Jest za wcześnie, aby to ocenić
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P22. W jakim stopniu wg Państwa wsparcie przyczyniło się do:

	1-W duży m stopniu	2-W średnim stopniu	3-W niewielkim stopniu	4 – w ogóle się nie przyczyniło	96. Jest za wcześnie, aby to ocenić	97. Nie dotyczy (to nie było)	99. Nie wiem/trudno powiedzieć

							celem projektu)	
1. Zwiększenia zatrudnienia osób powyżej 29 r. ż. znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy								
2. Zwiększenia zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia								
3. Zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami								
4. Zwiększenia zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach								
5. Zwiększenia zatrudnienia kobiet								
6. Poprawy sytuacji zawodowej osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy								
7. Zwiększenia zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych								
8. Poprawy sytuacji osób pracujących na umowach krótkoterminowych lub w ramach umów cywilnoprawnych i/lub ubogich pracujących								

9. Zapewnienia dostępu do usług rozwojowych dla MŚP i ich pracowników							
10. Poprawy sytuacji na rynku pracy osób zwolnionych w okresie nie dłuższym niż 6 m-cy, zagrożonych zwolnieniem lub przewidzianych do zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy							
11. Poprawy sytuacji na rynku pracy osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin							
12. Zwiększenia kompetencji osób dorosłych należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy z zakresu ICT i/lub języków obcych							
13. Uzyskiwania i uzupełniania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe należące do grup defaworyzowanych na rynku pracy							

P23. Które formy wsparcia były/są najbardziej użyteczne dla uczestników Państwa projektu? Proszę wybrać max. 3 odpowiedzi

1. Identyfikacja potrzeb osób bezrobotnych ukierunkowana na opracowanie i wdrożenie Indywidualnych Planów Działań
2. Pośrednictwo pracy
3. Poradnictwo zawodowe
4. Doradztwo edukacyjno-zawodowe
5. Doradztwo związane z działalnością gospodarczą
6. Poradnictwo psychologiczne
7. Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy
8. Szkolenia
9. Kursy
10. Finansowanie studiów podyplomowych lub/i uzupełniających
11. Staże i praktyki
12. Doposażenie i wyposażenie stanowiska pracy
13. Subsydiowane zatrudnienie
14. Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej
15. Doradztwo/szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej
16. Dofinansowanie do wynagrodzenia lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej
17. Dodatek relokacyjny
18. Wsparcie pomostowe
19. Usługi asystentury z wykorzystaniem mentoringu
20. Wsparcie finansowe wypłacane miesięcznie
21. Sfinansowanie kosztów dojazdów do miejsca zatrudnienia
96. Jest za wcześnie, aby to ocenić
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P24. W jakim stopniu projekt odpowiedział/odpowiada na potrzeby poszczególnych grup docelowych?

	1-W dużym stopniu	2-W średnim stopniu	3-W niewielkim stopniu	4 – w ogóle nie odpowiada/odpowiada	96. Jest za wcześnie, aby to ocenić	97. Nie dotyczy (projekt nie jest skierowany do tej grupy)	99. Nie wiem/trudno powiedzieć
1. Osób bezrobotnych							
2. Osób biernych zawodowo							
3. Osób długotrwale bezrobotnych							
4. Osób powyżej 50 roku życia							
5. Osób z niepełnosprawnościami							
6. Osób o niskich kwalifikacjach							
7. Osób o niskich kompetencjach							
8. Kobiet							
9. Osób ubogich pracujących							
10. Osób pracujących na umowach krótkoterminowych lub w ramach umów cywilnoprawnych							
11. Osób odchodzących							

z rolnictwa i ich rodzin							
12. Emigrantów							
13. Reemigrantów							
14. Przedsiębiorców							
15. Pracowników przedsiębiorstw							

P25. Jeżeli P24.1-15=3-4. Dlaczego projekt nie odpowiedział/odpowiedział w niewielkim stopniu na potrzeby tej grupy docelowej/tych grup docelowych?

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P26. Co będzie/jest największym sukcesem Państwa projektu?

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P27. Czy odnotowaliście Państwo jakieś nieplanowane, dodatkowe efekty projektu (zarówno pozytywne lub negatywne)?

1. Tak

2. Nie

96. Jest za wcześnie, aby to ocenić

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P28. Jeżeli P27=1 Jakie nieplanowane, dodatkowe efekty projektu Państwo odnotowaliście?

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

ZASADY HORYZONTALNE

P29. Które zasady horyzontalne wypełnialiście/wypełnacie P. w projekcie?

Zasada	1. Tak	2. Nie	99. Nie wiem/trudno powiedzieć
1. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn	1	2	

2. Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami	1	2	
3. Zasada zrównoważonego rozwoju	1	2	

P30. Jeżeli P29.1=1 lub P29.2=1 lub P29.3=1 W jaki sposób uwzględniono w projekcie zasady horyzontalne? Prosimy opisać jakie działania podjęto w ramach wypełniania zasad horyzontalnych.

[wyświetlają się zasady dla których w P29 wybrano odp. 1]

Zasada	Sposób uwzględnienia
1. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn	... [pytanie otwarte]
2. Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami	... [pytanie otwarte]
3. Zasada zrównoważonego rozwoju	... [pytanie otwarte]

P31. Jeżeli P29.1=1 Czy w ramach projektu realizowane są/były dodatkowe działania mające na celu realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn? (wykraczające poza minimalne wymogi umożliwiające uzyskanie wsparcia)

1. Tak, były realizowane dodatkowe działania wykraczające poza minimalne wymogi umożliwiające uzyskanie wsparcia
2. Nie, w ramach projektu zagwarantowano jedynie spełnienie minimalnych wymogów umożliwiających uzyskanie wsparcia

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P32. Jeżeli P29.2=1 Czy w ramach projektu realizowane są/były dodatkowe działania mające na celu realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami? (wykraczające poza minimalne wymogi umożliwiające uzyskanie wsparcia)

1. Tak, były realizowane dodatkowe działania wykraczające poza minimalne wymogi umożliwiające uzyskanie wsparcia
2. Nie, w ramach projektu zagwarantowano jedynie spełnienie minimalnych wymogów umożliwiających uzyskanie wsparcia

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P33. Jeżeli P29.3=1 Czy w ramach projektu realizowane są/były dodatkowe działania mające na celu realizację zasady zrównoważonego rozwoju? (wykraczające poza minimalne wymogi umożliwiające uzyskanie wsparcia)

1. Tak, były realizowane dodatkowe działania wykraczające poza minimalne wymogi umożliwiające uzyskanie wsparcia
2. Nie, w ramach projektu zagwarantowano jedynie spełnienie minimalnych wymogów umożliwiających uzyskanie wsparcia

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P34. Jeżeli P29.1=1 lub P29.2=1 lub P29.3=1 Czy realizacja projektu zgodnie z zasadami horyzontalnymi sprawiała/sprawia Państwu trudności?

[wyświetlają się zasady dla których w P29 wybrano odp. 1]

Zasada	1. Tak	2. Nie	96. Jest za wcześnie, aby to ocenić	99. Nie wiem/trudno powiedzieć
1. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn	1	2	96	99
2. Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami	1	2	96	99
3. Zasada zrównoważonego rozwoju	1	2	96	99

P35. Jeżeli P34.1=1 lub P34.2=1 lub P34.3=1. Prosimy krótko opisać, na czym polegały trudności w realizacji projektu zgodnie z zasadami horyzontalnymi.

Prosimy odnieść się do tych zasad, z którymi mieliście Państwo trudności na etapie realizacji.

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

REKOMENDACJE

P36. Oceniając z perspektywy czasu, jaki minął od złożenia wniosku o dofinansowanie i rozpoczęcia projektu, co zmienilibyście Państwo, gdybyście dziś jeszcze raz przystępowali do projektu /TYTUŁ/? *Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

1. Zmniejszylibyśmy zakres wsparcia
2. Zwiększylibyśmy zakres wsparcia
3. Skierowalibyśmy wsparcie do innych grup docelowych
4. Zastosowalibyśmy inne formy wsparcia
5. Zrealizowalibyśmy projekt w innej lokalizacji tj. gminie/powiecie
6. Aplikowalibyśmy o wyższe środki finansowe

7. Aplikowalibyśmy o niższe środki finansowe
8. Zwiększylibyśmy wkład własny projektu
9. Zmniejszylibyśmy wkład własny projektu
10. Zwiększylibyśmy zespół projektowy
11. Zmniejszylibyśmy zespół projektowy
12. Poświęcilibyśmy więcej czasu na przygotowanie wniosku
13. Nawiązalibyśmy partnerstwo
14. Niczego byśmy nie zmienili
96. Inne, jakie? PYTANIE OTWARTE
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P37. Obecnie w województwie kujawsko-pomorskim programowana jest perspektywa RPO WP na lata 2021-2027. Biorąc pod uwagę doświadczenie realizacji projektu w ramach RPO WP 2014-2020, czy widzicie Państwo potrzebę wprowadzenia zmian we wsparciu w zakresie aktywizacji zawodowej i kształcenia osób dorosłych w poszczególnych obszarach?

	1 – zdecydowanie tak	2 – raczej tak	3 – ani tak, ani nie	4 – raczej nie	5 – zdecydowanie nie	99 – nie wiem/trudno powiedzieć
1. Informacja i pomoc dla wnioskodawców w trakcie naboru wniosków						
2. Katalog możliwych do realizacji działań						
3. Dobór grup docelowych						
4. Czas trwania naboru wniosków						
5. Kryteria oceny wniosków						

6. Wsparcie w trakcie realizacji projektu						
7. Procedury monitorowania postępów w projekcie						
8. Procedury rozliczania projektu						

P38. Jeśli P37.1-8=1-2. Jakie zmiany, usprawnienia powinny zostać wg Państwa wdrożone?

PYTANIE OTWARTE

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P39. Które typy projektów wg Państwa powinny być kontynuowane w kolejnej perspektywie finansowej tj. 2021-2027? *Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

Poddziałanie	Typ działania/ wsparcia
M1=1 Działanie 8.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wsparcie ukierunkowane na pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, w tym: opracowanie Indywidualnych Planów Działań, pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy. 2. Działania ukierunkowane na rozwijanie kwalifikacji zawodowych poprzez m.in. organizację szkoleń zawodowych, specjalistycznych kursów, finansowanie studiów podyplomowych 3. Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców, w tym staże. 4. Wsparcie adaptacyjne w miejscu pracy, w tym w zakresie wyposażenia i wyposażenia stanowiska pracy 5. Subsydiowane zatrudnienie. 6. Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz doradztwo i szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej.

	<p>7. Działania związane z łagodzeniem skutków „COVID-19”, tj. Dofinansowanie do wynagrodzenia lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej</p> <p>99. Nie wiem/trudno powiedzieć</p>
<p>M1=2 Poddziałanie 8.2.1</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wsparcie ukierunkowane na pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, w tym: opracowanie Indywidualnych Planów Działań, pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy. 2. Działania ukierunkowane na rozwijanie kwalifikacji zawodowych poprzez m.in. organizację szkoleń zawodowych, specjalistycznych kursów, finansowanie studiów podyplomowych, finansowanie studiów podyplomowych 3. Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców, w tym staże 4. Wsparcie adaptacyjne w miejscu pracy w tym w zakresie doposażenia i wyposażenia stanowiska pracy. 5. Subsydiowane zatrudnienie. 6. Dodatek relokacyjny, realizacja ukierunkowanych schematów mobilności transnarodowej (USMT) EURES 7. Wsparcie działań z zakresu reorientacji zawodowej rolników i rybaków oraz członków ich rodzin <p>.99. Nie wiem/trudno powiedzieć</p>
<p>M1=3 Poddziałanie 8.2.2</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doradztwo zawodowe wraz z opracowaniem i wdrożeniem Indywidualnych Planów Działań 2. Pośrednictwo pracy 3. Działania ukierunkowane na rozwijanie kompetencji/kwalifikacji zawodowych poprzez m.in. organizację szkoleń zawodowych, specjalistycznych kursów, finansowanie studiów podyplomowych, studiów uzupełniających (uzupełnienie kwalifikacji poprzez finansowanie nauki na studiach niestacjonarnych) 4. Wsparcie w formie bezzwrotnych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej

	99. Nie wiem/trudno powiedzieć
M1=4 Działanie 8.3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Działania szkoleniowo-doradcze (w tym poradnictwo psychologiczne) dla osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej 2. Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej 3. Wsparcie pomostowe dla osób, które rozpoczęły prowadzenie działalności gospodarczej w ramach danego projektu, obejmujące: usługi doradczo-szkoleniowe, usługi asystentury z wykorzystaniem mentoringu, wsparcie finansowe wypłacane miesięcznie w kwocie nie większej niż równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę. <p>99. Nie wiem/trudno powiedzieć</p>
M1=5 Poddziałanie 8.5.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Działania szkoleniowe, doradcze oraz studia podyplomowe 2. Wsparcie doradczo-szkoleniowe dla właścicieli i kadry zarządzającej przedsiębiorstw wspomagające proces zmiany <p>99. Nie wiem/trudno powiedzieć</p>
M1=6 Poddziałanie 8.5.2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania 2. Poradnictwo psychologiczne 3. Pośrednictwo pracy 4. Szkolenia, kursy 5. Studia podyplomowe 6. Staże 7. Subsydowane zatrudnienie 8. Sfinansowanie kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia lub dodatek relokacyjny 9. Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej <p>99. Nie wiem trudno powiedzieć</p>
M1=7 Poddziałanie 10.4.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Szkolenia i kursy dla osób dorosłych z zakresu języków obcych, kończące się certyfikatem potwierdzającym zdobycie przez uczestników określonego poziomu biegłości językowej 2. Szkolenia i kursy dla osób dorosłych, które są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem, kwalifikacji lub

	kompetencji cyfrowych, kończące się uzyskaniem przez uczestników projektu certyfikatu zewnętrznego, potwierdzającego zdobycie określonych kompetencji cyfrowych 99. Nie wiem/trudno powiedzieć
M1=8 Poddziałanie 10.4.2	1. Doradztwo edukacyjno-zawodowe 2. Kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych 3. Projekty grantowe 99. Nie wiem/trudno powiedzieć

Kwestionariusz CAWI/CATI z uczestnikami projektów

Ekran powitalny kwestionariusza

Szanowni Państwo,

firma Ecorys Polska realizuje na zalecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego badanie ewaluacyjne pt. „Ocena wsparcia EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych”.

W ramach badania oceniana jest przede wszystkim trafność interwencji, jej skuteczność i jakość wsparcia w zakresie kształcenia osób dorosłych. Ważnym elementem badania jest sformułowanie wniosków na przyszłą perspektywę finansową (m.in. w zakresie grup docelowych, poszczególnych działań oraz form wsparcia realizowanych w projektach).

Aby wypełnić ankietę prosimy kliknąć w poniższy link i postępować zgodnie z instrukcjami pojawiającymi się na ekranie. Zajmie to Państwu ok. 20-30 minut. Bardzo prosimy o udzielanie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Państwa opinie i przekazane informacje posłużą wyłącznie do opracowania raportu ewaluacyjnego i będą prezentowane w postaci zbiorczych zestawień, bez możliwości identyfikacji podmiotu. Jako Wykonawca badania, zobowiązani jesteśmy do szczególnej ochrony danych osobowych i danych podmiotów objętych badaniem, zgodnie z obowiązującymi przepisami i umową z Urzędem Marszałkowskim Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Udział w badaniu jest zgodny z warunkami zawartej przez Państwa umowy o dofinansowanie projektu na mocy, której zobowiązali się Państwo do uczestnictwa w badaniach ewaluacyjnych.

W przypadku pytań lub wątpliwości dotyczących ankiety prosimy o kontakt pod adresem: badania@internal.ecorys.pl.

Zespół badawczy

Status uczestnika w projekcie

Pytanie zadajemy tylko tym, dla których zmienna w bazie [Uczestnik zakończył udział w projekcie?] = 0

P0. Od [data rozp. udziału w projekcie] uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie pt. „[Tytuł projektu]” realizowanym przez [Nazwa beneficjenta]. Czy do chwili obecnej zakończył(a) Pan(i) swój udział w tym projekcie?

1. Tak
2. Nie -> zakończ ankietę

Sytuacja zawodowa na początku projektu

Osoby objęte wsparciem jako pracujące lub outplacement (pracujący=1 LUB outplacement =1)

P1. Prosimy Pana/Panią o odpowiedź na kilka pytań dotyczących tej pracy, którą miał(a) Pan(i) w dniu przystąpienia do projektu, czyli [data rozpoczęcia udziału w projekcie] lub – jeżeli wówczas Pan/i nie miał(a) pracy – tej pracy, którą wykonywał/a Pan/i jako ostatnią przed utratą pracy.

Na podstawie jakiego rodzaju umowy lub w jakiej formie wówczas Pan(i) pracował(a)?

1. Umowa o pracę
2. Umowa zlecenia
3. Umowa o dzieło
4. Kontrakt menadżerski
5. Umowa w formie mieszanej (równoczesne zawarcie z pracodawcą umowy o pracę i np. umowy zlecenia)
6. Inna umowa cywilno-prawna
7. Praca na własny rachunek (własna firma)
8. Pomagający członek rodziny
9. Praca bez umowy

P2. Czy to była praca:

1. stała, na czas nieokreślony

2. na czas określony

P3. W jakim wymiarze Pan(i) pracował(a)?

1. W pełnym wymiarze – przeciętnie 40 godzin w tygodniu, np. 8 godzin dziennie
2. W wyższym wymiarze (np. dużo nadgodzin, kilka etatów itp.)
3. W niższym wymiarze (np. pół etatu itp.)

Osoby objęte wsparciem jako pracujące lub outplacement.

P4. W jakim zawodzie Pan/i wówczas pracował/a?

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
2. Specjaliści
3. Technicy i inny średni personel
4. Pracownicy biurowi
5. Pracownicy usług i sprzedawcy
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
9. Pracownicy wykonujący prace proste
10. Siły zbrojne

Osoby objęte wsparciem jako pracujące lub outplacement.

P5. W jakiej branży Pan/i wówczas pracował/a?

1. Przemysł, produkcja
2. Budownictwo
3. Usługi
4. Handel

POTRZEBY I MOTYWACJE

P6. Od [data rozp. udziału w projekcie] uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie pt. „[Tytuł projektu]” realizowanym przez [Nazwa beneficjenta].

Prosimy wskazać, dlaczego wziął Pan udział / wzięła Pani udział w tym projekcie / szkoleniu/kursie. *Można wybrać kilka odpowiedzi.*

1. Chciałem/am znaleźć pracę lub znaleźć lepszą pracę
 2. Chciałem/am awansować zawodowo
 3. Spodziewałem/am się, że zdobyta wiedza, umiejętności mogą mi się kiedyś przydać w pracy
 4. Spodziewałem/am się, że zdobyta wiedza, umiejętności mogą mi się kiedyś przydać w różnych sytuacjach poza pracą
 5. Lubię się uczyć tego, czego dotyczy projekt / szkolenie
 6. Poszukiwałem/am ciekawych zajęć dla siebie
 7. Chciałem/am wyjść z domu, być wśród ludzi z którymi łączą mnie wspólne zainteresowania
 8. Pracodawca skierował mnie na to szkolenie lub wymagał ode mnie zdobycia określonych umiejętności
 9. Urząd pracy skierował mnie na to szkolenie
 10. Chciałem/am założyć własną działalność gospodarczą
- 98 Inne, jakie? PYTANIE OTWARTE
- 99 Żadne z powyższych
- 100 Trudno powiedzieć

P7. Czy gdyby nie spotkał(a) się Pan/i z możliwością udziału w szkoleniu lub kursie w ramach tego projektu, to wzięłyby Pan / wzięłyby Pani udział w innym podobnym szkoleniu lub kursie?

1. Tak / raczej tak, pod kilkoma warunkami (w następnym pytaniu może Pan(i) wskazać te warunki)
 2. Nie / raczej nie (nawet, gdybym znalazł(a) ofertę bezpłatnego szkolenia)
99. Nie mam zdania

P7=1

P8. Jakie warunki musiałyby być spełnione, żeby wziął Pan / wzięła Pani udział w innym podobnym szkoleniu, gdyby nie uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie „[Tytuł projektu]”?

	1 – To dla mnie zupełnie nieważne)	2 – To dla mnie raczej nieważne	3 – To dla mnie umiarkowanie ważne / nieważne	4 – To dla mnie raczej ważne	5 – To dla mnie bardzo ważne
1. Szkolenie musiałyby być bezpłatne					
2. Musiał(a)bym natrafić na informację o takim szkoleniu					
3. Szkolenie musiałyby się odbywać dogodnych dniach i godzinach					
4. Szkolenie musiałyby być zdalne (przez internet)					
5. Szkolenie musiałyby być na miejscu (stacjonarne)					
6. Program szkolenia musiałyby być bardzo szczegółowo opisany, żebym wiedział(a) dokładnie, czego się spodziewać					

CHARAKTERYSTYKA I JAKOŚĆ WSPARCIA

P9. W jakiej formie lub formach odbywało się szkolenie/kurs w którym Pan(i) uczestniczył(a) w projekcie? Proszę wskazać wszystkie te odpowiedzi, które pasują do tego szkolenia/kursu.

1. Zajęcia stacjonarne – na sali
2. Zajęcia przez internet „na żywo” – o określonej godzinie łączyliśmy się z prowadzącym za pomocą programu (np. Zoom, Teams, Google Meet)
3. Otrzymałem/am materiały do samodzielnej nauki lub miałem/am dostęp do platformy, gdzie mogłem się uczyć np. czytać teksty, oglądać filmy
4. Inna forma, jaka...?

Jeżeli data rozpoczęcia lub udziału w projekcie przypada po 19 marca 2020 r. i w P9 wskazano 2 lub 3

P10. Uczestniczył(a) Pan(i) w szkoleniu/kursie przez Internet. Czy gdyby nie pandemia Covid-19, to więcej zajęć lub wszystkie zajęcia odbywałyby się stacjonarnie – w sali?

1. Zdecydowanie wszystkie lub więcej zajęć odbywałyby się stacjonarnie. Wiem, że organizator zmieniał formę na zdalną w związku z pandemią.
2. Zdecydowanie nie – szkolenie było tak pomyślane, że te zajęcia, które odbywały się zdalnie, odbywałyby się zdalnie nawet gdyby nie było pandemii.

99 Nie wiem/trudno powiedzieć.

Jeżeli data rozpoczęcia lub udziału w projekcie przypada po 19 marca 2020 r. i w P9 wskazano 2 lub 3

P11. Uczestniczył(a) Pan(i) w szkoleniu/kursie przez Internet. Czy gdyby nie pandemia Covid-19, to wolał(a)by Pan(i) żeby więcej zajęć lub wszystkie zajęcia odbywały się stacjonarnie – w sali?

1. Zdecydowanie tak (chciał/a/bym, żeby odbywały się w sali)
2. Raczej tak
3. Raczej nie
4. Zdecydowanie nie (jestem zadowolony/a z tego, że odbywały się przez internet)

99 Nie wiem/trudno powiedzieć

P12. Czy zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami na temat tego szkolenia / kursu?

	1 – Zdecydowanie NIE	2 – Raczej NIE	3 – Ani tak ani nie	4 – Raczej TAK	5 – Zdecydowanie TAK
1. Przed zapisaniem się na szkolenie / kurs miałem/am dostęp do szczegółowych informacji o jego programie					
2. Szkolenie (kurs) było ciekawe					
3. Prowadzący wszystko zrozumiale tłumaczył / tłumaczyli					
4. Była możliwość zadania pytań prowadzącemu / prowadzącym					
5. Wykonywaliśmy zadania, ćwiczenia					
6. Współpracowaliśmy z innymi uczestnikami w małych grupach					
7. Były zadawane prace domowe					
8. Wykonywałem/am prace domowe					
9. Mieliśmy sprawdziany umiejętności lub testy					
10. W oparciu o zdobytą na szkoleniu/kursie wiedzę wykonywaliśmy własny projekt					

(np. prezentację, tekst, program lub inne), który był oceniany przez prowadzącego					
11. Nauczyłem/am się wielu przydatnych rzeczy					
12. Program szkolenia / kursu został zrealizowany przez prowadzącego / prowadzących					

P13. Czy udział w projekcie / szkoleniu przyniósł dla Pana/Pani jakieś skutki NEGATYWNE?

1. 1. Nie
2. 2. Tak – jakie?

P14. Czy tempo zajęć / szkolenia / kursu było odpowiednie do Pana/Pani potrzeb?

1. Zdecydowanie za wolne
2. Trochę za wolne
3. Odpowiednie
4. Trochę za szybkie
5. Zdecydowanie za szybkie

98 Nie dotyczy, bo mogłem/am uczestniczyć w szkoleniu / kursie we własnym tempie

P15. Na ile to szkolenie (kurs) było dla Pana / Pani łatwe lub trudne?

1. Zdecydowanie za łatwe
2. Trochę za łatwe
3. Odpowiednie
4. Trochę za trudne
5. Zdecydowanie za trudne

P16. Czy to szkolenie (kurs) obejmowało:

	1 Tak	2 Nie
1. Naukę języka obcego		
2. Naukę obsługi popularnych programów komputerowych, np. pakietu biurowego (Word, Libre Office itp.) arkusza kalkulacyjnego (Excel, Calc, itp.), poczty elektronicznej (e-mail), tzw. „chmury” (np. Dysk Google) lub mediów społecznościowych (np. Facebook, LinkedIn).		
3. Naukę zawodu lub podnoszenie kwalifikacji w określonym zawodzie		

P16_1=1

P17. Jakiego języka uczył(a) się Pan(i) na tym szkoleniu/kursie?

1. Angielskiego
2. Niemieckiego
3. Hiszpańskiego
4. Francuskiego
5. Innego

P16_3=1

P18. Jakie umiejętności zawodowe zdobywał/a Pan/i na tym szkoleniu?

.....

SYTUACJA PO PROJEKCIE I REZULTATY WSPARCIA

Rozwinięte kompetencje

¹²⁷P16_1=1

P19. Proszę wskazać odpowiedź, która najlepiej opisuje Pana/Pani znajomość tego języka.

Poniżej opisano poziomy znajomości języka od najwyższego do najniższego. Prosimy wskazać, który z nich opisuje Pana/Pani znajomość języka przed szkoleniem i który – obecną znajomość języka.

Może Pan(i) wskazać ten sam lub inny poziom przed udziałem w szkoleniu i obecnie.

	Przed udziałem w szkoleniu / kursie	Obecnie
C2. Potrafię napisać tekst jasny, płynny i stylistycznie dostosowany do kontekstu sytuacyjnego. Potrafię zredagować listy, sprawozdania, raporty i artykuły na złożone tematy. Rozumiem język mówiony bez żadnych trudności, tak w rozmowie bezpośredniej, jak i w mediach. Potrafię uczestniczyć bez żadnego wysiłku we wszelkich rozmowach,		

¹²⁷ Opracowano na podstawie tabeli samooceny Rady Europy

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168045bb62>

wyrażać precyzyjnie niuanse znaczeniowe oraz swobodnie stosuję idiomy i wyrażenia potoczne.		
C1. Czytam bez wysiłku wszelkie teksty, także specjalistyczne i literackie. Potrafię napisać jasny, dobrze skonstruowany list, esej lub sprawozdanie oraz rozwinąć mój punkt widzenia. Rozumiem programy telewizyjne i filmy bez specjalnego wysiłku. Rozumiem długie wypowiedzi ustne, nawet gdy są one nieprecyzyjne. W rozmowie potrafię wyrażać moje myśli oraz nawiązać do wypowiedzi moich rozmówców.		
B2. Potrafię zrozumieć artykuły i powieści opisujące współczesną problematykę oraz rozumiem punkt widzenia autorów. Potrafię napisać jasne i szczegółowe teksty na wiele tematów, przekazując informację lub mój pogląd. Potrafię zrozumieć większość filmów, jeśli ich język jest standardowy. Rozumiem stosunkowo długie wypowiedzi, jeżeli dotyczą znanych mi tematów. W rozmowie potrafię wypowiadać się jasno i szczegółowo na temat moich zainteresowań, przedstawić swój pogląd oraz wyjaśnić korzyści i niedogodności różnych rozwiązań.		
B1 Potrafię zrozumieć teksty w języku codziennym lub dotyczące mojej pracy. Rozumiem opis wydarzeń i przeżyć w prywatnych listach. Potrafię napisać zwięzły tekst na znany mi temat, oraz list opisujący moje doświadczenia i wrażenia. Kiedy słucham, rozumiem informacje w standardowym języku na temat domu, pracy i wolnego czasu. Potrafię zrozumieć główną treść większości programów telewizyjnych/radiowych dotyczących bieżących wydarzeń lub interesujących mnie tematów, jeśli rozmówcy mówią wględnie wolno i wyraźnie.		
A2. Rozumiem teksty krótkie i proste. Potrafię domyślić się sensu informacji w takich tekstach jak: reklamy, broszurki, menu, rozkłady jazdy. Potrafię zapisać proste i krótkie informacje. Potrafię napisać osobisty, bardzo prosty list, np. podziękowania. Kiedy słucham, potrafię zrozumieć bardzo często używane słowa i wyrażenia na temat tego co mi bliskie i znane (np. rodziny, zakupów), potrafię też zrozumieć główną informację komunikatów i wiadomości. Rozmawiając z innymi potrafię w kilku zdaniach opowiedzieć w prosty sposób o mojej rodzinie, innych ludziach lub o mojej pracy.		
A1. Kiedy czytam, potrafię zrozumieć niektóre nazwy, słowa i bardzo proste zdania. Potrafię wypełnić prosty formularz wpisując moje imię, nazwisko, adres oraz napisać krótką kartkę z wakacji. Kiedy słucham, Rozumiem słowa i bardzo		

proste zdania na temat tego co mi bliskie i znane, jeśli moi rozmówcy mówią powoli i wyraźnie. Kiedy mówię, potrafię użyć bardzo prostych słów i wyrażeń, by opisać siebie, swoje mieszkanie i ludzi, których znam.		
A0 Mniej, niż w poprzedniej odpowiedzi.		

P20. P16_1=1 Czy dzięki udziałowi w szkoleniu rozwinął Pan / rozwinęła Pani swoją znajomość języka obcego? Proszę wskazać odpowiedź na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „w ogóle nie rozwinąłem/-ęłam” a 10 „rozwinąłem/-ęłam w bardzo dużym stopniu”.

0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

P21. 16_2=1 Czy dzięki udziałowi w szkoleniu rozwinął Pan / rozwinęła Pani swoje umiejętności korzystania z komputera/smartfona? Proszę wskazać odpowiedź na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „w ogóle nie rozwinąłem/-ęłam” a 10 „rozwinąłem/-ęłam w bardzo dużym stopniu”.

0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

P22¹²⁸ P16_2=1 Proszę wskazać poziom, który najlepiej opisuje Pana/Pani umiejętności korzystania z komputera / smartfona – przed udziałem w szkoleniu / kursie i obecnie.

Poniżej opisano poziomy umiejętności od najwyższego do najniższego. Prosimy wskazać, który z nich opisuje Pana/Pani umiejętności przed szkoleniem i który – obecne umiejętności.

Może Pan(i) wskazać ten sam lub inny poziom przed udziałem w szkoleniu i obecnie.

Umiem...	Przed udziałem w szkoleniu / kursie	Obecnie
<p>C Potrafię zastosować różne strategie wyszukiwania w Internecie. Filtrować informacje oraz sprawdzić i ocenić ich wiarygodność. Zastosować różne metody i narzędzia do organizacji plików i informacji. Korzystać z wielu narzędzi komunikacji cyfrowej (w tym e-mail, czat, komunikatory, blogi, mikroblogi). Uczestniczyć w aktywnej wymianie informacji, treści i materiałów za pośrednictwem portali społecznościowych, sieci i platform współpracy. Często i biegle wykorzystywać cyfrowe narzędzia pracy grupowej przy tworzeniu oraz udostępnianiu zasobów, wiedzy i treści. Zarządzać kilkoma tożsamościami cyfrowymi odpowiednio do sytuacji oraz chronić swój wizerunek w internecie. Tworzyć materiały (w tym multimedialne) w różnych formatach, platformach i środowiskach cyfrowych.</p>		

¹²⁸ Opracowano na podstawie: „DigComp Ramy odniesienia dla rozwoju i rozumienia kompetencji cyfrowych w Europie” ponieważ rama 2.0 zawiera deskryptory kompetencji w znacznie prostszym języku niż rama 2.1.

<p>Programować w językach programowania. Stosować złożone i często aktualizowane strategie bezpieczeństwa.</p>		
<p>B Potrafię używać różnych wyszukiwarek oraz wybrać właściwą informację z wyników wyszukiwania i ocenić ją pod kątem wiarygodności. Zapisywać pliki i linki, oraz uporządkować je i z nich korzystać. Komunikować się za pomocą kilku narzędzi (e-mail, czat, połączenia głosowe przez Internet np. Skype). Korzystać z serwisów społecznościowych (np. Facebook, TikTok). Kształtować swój wizerunek w Internecie. Tworzyć na komputerze lub smartfonie materiały w różnych formatach, np. tekst, tabele, zdjęcia i nagrania, oraz edytować pliki stworzone przez innych. Zmieniać ustawienia zaawansowane programów/aplikacji. Rozwiązywać proste problemy oraz realizować nietypowe zadania badając możliwości programów. Współpracować z innymi przy użyciu komputera/smartfona. Chronić bezpieczeństwo swoich urządzeń oraz prywatność swoją i innych w Internecie.</p>		
<p>A. Potrafię wyszukiwać informacje w Internecie, zapisywać pliki (np. tekst, zdjęcia, muzykę, wideo) oraz ulubione strony internetowe, a następnie wracać do nich. Zwracać uwagę na to, że nie wszystkie informacje w Internecie są wiarygodne. Komunikować się z innymi za pomocą poczty elektronicznej (e-mail), czatu lub połączenia głosowego przez Internet (np. Skype). Udostępniać pliki i linki za pomocą tych narzędzi. Korzystając z komputera lub smartfona tworzyć tekst, tabele, zdjęcia lub nagrania, i w podstawowym zakresie je edytować. Modyfikować proste funkcje i ustawienia programów. Jeżeli wystąpi problem techniczny, potrafię go rozwiązać lub znaleźć pomoc. Potrafię używać programów antywirusowych i hasieť. Wiem, że w Internecie mogę udostępniać tylko określony rodzaj informacji o sobie i innych.</p>		
<p>Umiem / umiałem/am mniej niż w opisie powyżej.</p>		

Walidacja i certyfikacja efektów uczenia się

P23. Po zakończeniu szkolenia / kursu można było otrzymać jeden z dwóch rodzajów dokumentów. Który z nich Pan(i) uzyskał(a)?

1. Zaświadczenie o udziale w szkoleniu / kursie (zaświadczenie, dyplom uczestnictwa)
2. Certyfikat potwierdzający zdobycie określonych kompetencji (aby go uzyskać, trzeba wykazać swoje kompetencje np. podczas egzaminu, testu, prezentacji swojej pracy lub w innej formie)

99 Nie wiem, trudno powiedzieć

P23=2

P24. Czy aby zdobyć certyfikat potwierdzający zdobycie określonych kompetencji, zdawał(a) Pani egzamin, test, lub przedstawiał/a swoją pracę / prezentację...:

1. W tej samej instytucji, która prowadziła zajęcia (np. na ostatnich zajęciach lub po nich)
2. W innej instytucji, np. zewnętrznej jednostce certyfikującej/egzaminacyjnej. Nawet jeżeli było to w tym samym budynku, w którym prowadzono szkolenie, to wie Pan(i), że jednostka egzaminująca/certyfikująca była niezależna od prowadzącej szkolenie/kurs

99 Nie wiem, trudno powiedzieć

Sytuacja zawodowa przed projektem – cz. 2

Osoby objęte wsparciem jako niepracujące (pytanie nie jest kierowane do objętych outplacementem)

P25. Czy kiedykolwiek wykonywał(a) Pan(i) pracę przynoszącą zarobek lub dochód bądź pomagał(a) Pan(i) nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej?

1. Tak
2. Nie

Obecna sytuacja zawodowa

Jeżeli osoba objęta wsparciem jako pracująca lub P25=1 lub outplacement = 1

P26. Czy w bieżącym tygodniu wykonywał(a) Pan(i), przez przynajmniej 1 godzinę, pracę przynoszącą zarobek lub dochód, bądź pomagał(a) Pan(i) nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej?

1. Tak
2. Nie

Jeżeli P26=2

P27. Czy w bieżącym tygodniu miał(a) Pan(i) pracę, ale jej czasowo nie wykonywał(a) (np. z powodu urlopu, choroby, przerwy w działalności zakładu pracy, systemu pracy, podnoszenia kwalifikacji lub z innych powodów)?

1. Tak, miałem/am pracę, choć jej czasowo nie wykonywałem/am
2. Nie miałem/am pracy

Osoby objęte wsparciem jako pracujące lub outplacement (pracujący = 1 lub outplacement=1) **oraz** (P26=1 lub P27=1)

P28. Czy praca, którą miał(a) Pan(i) w bieżącym tygodniu, to ta sama praca, którą miał(a) Pan/i jako ostatnią przed rozpoczęciem udziału w projekcie?

1. Tak
2. Nie

(P26=1 lub P27=1) oraz P28 nie=1 (czyli = 1 lub brak danych))

P29. W jakim zawodzie Pan/i pracował/a w bieżącym tygodniu? Proszę wskazać grupę zawodową:

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
2. Specjaliści
3. Technicy i inny średni personel
4. Pracownicy biurowi
5. Pracownicy usług i sprzedawcy
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
9. Pracownicy wykonujący prace proste
10. Siły zbrojne

(P26=1 lub P27=1) oraz P28 nie=1 (czyli = 1 lub brak danych))

P30. W jakiej branży Pan/i pracował/a w bieżącym tygodniu?

1. Przemysł, produkcja
2. Budownictwo
3. Usługi
4. Handel

(P26=1 lub P27=1) oraz P28 nie=1 (czyli = 1 lub brak danych))

P31. Na podstawie jakiego rodzaju umowy lub w jakiej formie pracował(a) Pan(i) w bieżącym tygodniu?

1. Umowa o pracę
2. Umowa zlecenia
3. Umowa o dzieło
4. Kontrakt menadżerski
5. Umowa w formie mieszanej (równoczesne zawarcie z pracodawcą umowy o pracę i np. umowy zlecenia)
6. Inna umowa cywilno-prawna
7. Praca na własny rachunek (własna firma)
8. Pomagający członek rodziny
9. Praca bez umowy

(P26=1 lub P27=1) oraz P28 nie=1 (czyli = 1 lub brak danych))

P32. Czy to jest praca:

1. stała, na czas nieokreślony
2. na czas określony

Sytuacja zawodowa 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie

P33. Czy w dniu [data zakończenia udziału w projekcie + 183 dni] miał(a) Pan(i) pracę przynoszącą zarobek lub dochód, bądź pomagał(a) Pan(i) nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej?

1. Tak
2. Nie
3. Nie dotyczy - od mojego zakończenia udziału w projekcie nie minęło jeszcze 6 miesięcy

Jeżeli P33=1 oraz (P26=1 lub P27=1)

P34. Czy praca, jaką miał(a) Pan(i) w dniu [data zakończenia udziału w projekcie + 183 dni], to była to ta sama praca, co obecnie?

1. Tak
2. Nie

Osoby objęte wsparciem jako pracujące i P33=1

P35. Czy praca, jaką miał(a) Pan(i) w dniu [data zakończenia udziału w projekcie + 183 dni],
to była to ta sama praca, co bezpośrednio przed przystąpieniem do projektu?

1. Tak
2. Nie

P34=2 lub 0=2

P36 W jakim zawodzie Pan/i pracował/a w bieżącym tygodniu? Proszę wskazać grupę
zawodową:

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
2. Specjaliści
3. Technicy i inny średni personel
4. Pracownicy biurowi
5. Pracownicy usług i sprzedawcy
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
9. Pracownicy wykonujący prace proste
10. Siły zbrojne

P34=2 lub 0 =2

P37 W jakiej branży Pan/i pracował/a w bieżącym tygodniu?

1. Przemysł, produkcja
2. Budownictwo
3. Usługi
4. Handel

P34=2 lub 0=2

P38. Na podstawie jakiego rodzaju umowy lub w jakiej formie wykonywał(a) Pan(i) pracę w dniu [data zakończenia udziału w projekcie + 183 dni]?

1. Umowa o pracę
2. Umowa zlecenia
3. Umowa o dzieło
4. Kontrakt menadżerski
5. Umowa w formie mieszanej (równoczesne zawarcie z pracodawcą umowy o pracę i np. umowy zlecenia)
6. Inna umowa cywilno-prawna
7. Praca na własny rachunek (własna firma)
8. Pomagający członek rodziny
9. Praca bez umowy

P34=2 lub P35=2

P39. Czy praca, którą miał(a) Pan(i) w dniu [data zakończenia udziału w projekcie + 183 dni] była:

1. stała, na czas nieokreślony
2. na czas określony

Wpływ wsparcia na znalezienie lub zmianę pracy

Osoba objęta wsparciem jako niepracująca oraz (P26=1 lub P27=1) lub Osoba objęta wsparciem jako pracująca oraz P28=2

P40. Czy fakt, że zdobył(a) Pan(i) nową wiedzę, umiejętności na szkoleniu/kursie w ramach projektu przyczynił się do tego, że znalazł(a) Pan(i) nową pracę? Proszę wskazać odpowiedź na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „w ogóle się nie przyczynił” a 10 „przyczynił się w bardzo dużym stopniu”.

0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

P31=7 lub P38=7

P41. Czy fakt, że zdobył(a) Pan(i) nową wiedzę, umiejętności na szkoleniu/kursie w ramach projektu przyczynił się do tego, że założył/a Pan/i działalność gospodarczą? Proszę wskazać

odpowieź na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „w ogóle się nie przyczynił” a 10 „przyczynił się w bardzo dużym stopniu”.

0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

Zmiany jakości pracy i wpływ wsparcia na nie

P26=1 lub P27=1 lub 0=1

P42. Wskazał/a Pan/i, że pracował/a Pan/i po zakończeniu udziału w projekcie.

Czy od dnia zakończenia udziału w projekcie, przez cały ten okres kiedy Pan/i pracował/a, wykonywał/a Pan/i podobne obowiązki zawodowe, pracował/a Pan/i na takim samym stanowisku, i zarabiał/a Pan/i tyle samo?

UWAGA: proszę uwzględnić tylko okres wykonywania pracy. Utrata pracy lub rezygnacja z pracy w tym przypadku NIE oznacza zmiany zadań, stanowiska ani zarobków.

1. Tak – pracowałem/am na jednym stanowisku, miałem/am jeden zakres obowiązków i moje zarobki nie zmieniały się.
2. Nie. W tym okresie zmieniły się moje obowiązki zawodowe, stanowisko lub zarobki.

P42=2

P43. Czy od czasu zakończenia udziału w projekcie...

		1	2	99
		Tak	Nie	Trudno powiedzieć
1	Pana/Pani obowiązki w pracy zmieniły się na trudniejsze lub bardziej odpowiedzialne?			
2	Objął Pan / objęła Pani wyższe stanowisko?			
3	Pana/i zarobki wzrosły?			

P43_1 = 1

P44. Czy fakt, że wziął Pan / wzięła Pani udział w projekcie, lub wiedza i umiejętności zdobyte na szkoleniu przyczyniły się do tego, że zaczął Pan / zaczęła Pani wykonywać trudniejsze lub bardziej odpowiedzialne obowiązki?

1. Zdecydowanie tak
2. Raczej tak
3. Raczej nie
4. Zdecydowanie nie

99 Nie wiem/trudno powiedzieć

P43_2 = 1

P45. Czy fakt, że wziął Pan/wzięła Pani udział w projekcie lub wiedza i umiejętności zdobyte na szkoleniu przyczyniły się do tego, że objął Pan / objęła Pani wyższe stanowisko?

1. Zdecydowanie tak
2. Raczej tak
3. Raczej nie
4. Zdecydowanie nie
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P43_3 = 1

P46. Czy fakt, że wziął Pan/wzięła Pani udział w projekcie lub wiedza i umiejętności zdobyte na szkoleniu przyczyniły się do tego, że Pana/i zarobki wzrosły?

1. Zdecydowanie tak
2. Raczej tak
3. Raczej nie
4. Zdecydowanie nie
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P26=1 lub P27=1 lub 0=1

P47. Czy wykorzystywał/a Pan/i w pracy zarobkowej wiedzę lub umiejętności zdobyte w projekcie?

1. Bardzo często
2. Dość często
3. Rzadko
4. Nigdy
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

P48. Czy wiedza lub umiejętności zdobyte w projekcie przydały się Panu/i w życiu poza pracą zarobkową?

1. Bardzo często
2. Dość często
3. Rzadko

4. Nigdy

99 Nie wiem/trudno powiedzieć

Dodatkowe efekty wsparcia

Wielokrotny wybór

P49. Proszę wskazać stwierdzenia, z którymi się Pani zgadza odnośnie do udziału w tym projekcie. Może Pan/i wskazać kilka odpowiedzi.

1. Udział w projekcie sprawił mi satysfakcję
2. Szkolenie było ciekawe
3. Uczestnicząc w projekcie spędziłem czas z ludźmi, z którymi łączą mnie wspólne zainteresowania
4. Uczestnicząc w projekcie poznałem/am nowych znajomych z którymi utrzymuję kontakt

98 Żadne z powyższych

Zachowania migracyjne i wpływ wsparcia na nie

P50. Czy obecnie mieszka Pan(i)

1. W tej samej miejscowości co wtedy, gdy rozpoczynałem/-am szkolenie
2. W innej miejscowości w województwie kujawsko-pomorskim
3. Poza województwem kujawsko-pomorskim

P50 = 3 **oraz** Osoba objęta wsparciem jako niepracująca **oraz** P26=1
LUB

P50= 3 **oraz** Osoba objęta wsparciem jako niepracująca **oraz** P27=1
LUB

P50 = 3 **oraz** Osoba objęta wsparciem jako pracująca **oraz** P33=2

P51. Wskazał(a) Pan(i), że podjął Pan / podjęła Pani nową pracę i że mieszka Pan(i) poza województwem kujawsko-pomorskim. Co było główną przyczyną tej przeprowadzki?

1. Znalezienie tej pracy
2. Inne przyczyny, np. osobiste.

Jeżeli 50= 1 lub 2

P52. Wskazał(a) Pan(i), że mieszka Pan(i) nadal w województwie kujawsko-pomorskim. Czy bezpośrednio przed udziałem w szkoleniu rozważał(a) Pan(i) przeprowadzenie się do innego województwa lub za granicę?

1. Tak
2. Nie

Jeżeli P52= 1

P53. Czy umiejętności zdobyte na tym szkoleniu/kursie, lub inne późniejsze związane z nim korzyści, np. zawodowe, przyczyniły się do tego, że pozostał(a) Pan(i) w województwie kujawsko-pomorskim?

1. Tak
2. Nie

REKOMENDACJE

P54. Czy działania w projekcie, w którym brał(a) Pan(i) udział, można by było poprawić? Co można było zrobić lepiej?

15. Nic. Wszystko oceniam bardzo dobrze.
16. Można by poprawić następujące rzeczy:

P55. Proszę pomyśleć o osobach w podobnej sytuacji jak Pan(i), które chcą lub potrzebują się rozwijać. Które z wymienionych działań powinny być realizowane w takich projektach, a które nie są potrzebne? *Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

Działanie / Poddziałanie (filtr – pytania zadawane zgodnie z działaniem w którym brał udział uczestnik)	Typ działania/ wsparcia
Działanie 8.1	8. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, w tym: opracowanie Indywidualnych Planów Działań; pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy. 9. Szkolenia i kursy zawodowe, studia podyplomowe 10. Staże i inne formy dofinansowanego zatrudnienia

	<p>11. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz doradztwo i szkolenia na temat działalności gospodarczej.</p> <p>12. Dofinansowanie dla przedsiębiorców do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w związku z pandemią Covid-19</p> <p>99. Nie wiem/trudno powiedzieć</p>
Poddziałanie 8.2.1	<p>1. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, w tym: opracowanie Indywidualnych Planów Działań; pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy.</p> <p>2. Szkolenia i kursy zawodowe, studia podyplomowe</p> <p>3. Staże i inne formy dofinansowanego zatrudnienia</p> <p>4. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz doradztwo i szkolenia na temat działalności gospodarczej.</p> <p>5. Dofinansowanie dla przedsiębiorców do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w związku z pandemią Covid-19</p> <p>6. Pomoc w znalezieniu pracy za granicą</p> <p>7. Pomoc dla rolników i rybaków w zmianie zawodu</p> <p>99. Nie wiem/trudno powiedzieć</p>
Poddziałanie 8.2.2	<p>1. Doradztwo zawodowe wraz z opracowaniem i wdrożeniem Indywidualnych Planów Działań</p> <p>2. Pośrednictwo pracy</p> <p>3. Szkolenia i kursy zawodowe, studia podyplomowe i uzupełniające</p> <p>4. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej</p> <p>99. Nie wiem/trudno powiedzieć</p>
Działanie 8.3	<p>4. Szkolenia i doradztwo dla osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej</p> <p>5. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej</p> <p>6. Wsparcie dla osób, które rozpoczęły prowadzenie działalności gospodarczej w ramach projektu, w tym usługi doradczo-szkoleniowe, mentoring i wsparcie finansowe.</p> <p>99. Nie wiem/trudno powiedzieć</p>

Poddziałanie 8.5.1	3. Działania szkoleniowe, doradcze oraz studia podyplomowe 4. Wsparcie doradczo-szkoleniowe dla właścicieli i kadry zarządzającej przedsiębiorstw wspomagające proces zmiany 99. Nie wiem/trudno powiedzieć
Poddziałanie 8.5.2	10. Doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania 11. Poradnictwo psychologiczne 12. Pośrednictwo pracy 13. Szkolenia, kursy 14. Studia podyplomowe 15. Staże 16. Dofinansowane zatrudnienie inne niż staże 17. Sfinansowanie kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia lub dodatek relokacyjny 18. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej 99. Nie wiem/trudno powiedzieć
Poddziałanie 10.4.1	Szkolenia i kursy dla osób dorosłych z zakresu języków obcych, kończące się certyfikatem potwierdzającym zdobycie przez uczestników określonego poziomu biegłości językowej Szkolenia i kursy dla osób dorosłych z zakresu kompetencji cyfrowych, kończące się uzyskaniem przez uczestników projektu certyfikatu zewnętrznego, potwierdzającego zdobycie określonych kompetencji cyfrowych 99. Nie wiem/trudno powiedzieć
Poddziałanie 10.4.2	4. Doradztwo edukacyjno-zawodowe 5. Kwalifikacyjne kursy zawodowe; kursy umiejętności zawodowych; kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych 99. Nie wiem/trudno powiedzieć