



**CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.**  
na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

**CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH  
ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.**

61- 791 Poznań, ul. Reymonta 27/6  
Tel. (0-61), 862 17 97, 862 17 98, fax. 867 58 00  
NIP 779 20 12 814 REGON 631166870

**Raport z badania:**

# **„ANALIZA KIERUNKÓW WSPIERANIA ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO W WIELKOPOLSCE”**

przygotowany dla:

**Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu**



**Centrum Badań Stosowanych  
UlteX Ankieter Sp. z o.o.**

Poznań, 15 września 2008 roku

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Chcielibyśmy podziękować wszystkim instytucjom, z którymi mieliśmy okazję współpracować przy okazji realizacji badania, za pomoc w zebraniu danych opisujących sytuację społeczno-gospodarczą w województwie wielkopolskim. Szczególne podziękowania kierujemy za wgląd i umożliwienie opracowania danych jeszcze nie publikowanych Pani Elżbiecie Leszczyńskiej - Wielkopolskiemu Kuratorowi Oświaty, Panu Dyrektorowi płk mgr Robertowi Bulakowi z Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Poznaniu oraz Panu Dyrektorowi dr Janowi Tadeuszowi Głębockiemu z Wydziału Polityki Społecznej Urzędu Wojewódzkiego.

Zespół Badawczy Centrum Badań Stosowanych Ultext Ankieter Sp. z o.o.

## SPIS TREŚCI

<a href="#">ULTEXT ANKIETER Sp. z o.o.....</a>	<a href="#">1</a>
<a href="#">61- 791 Poznań, ul. Reymonta 27/6 .....</a>	<a href="#">1</a>
<a href="#">przygotowany dla:.....</a>	<a href="#">1</a>
<b>STRESZCZENIE.....</b>	<b>4</b>
<b>I. Skrócony opis metodologii badania.....</b>	<b>11</b>
I.1. Główny cel badania.....	11
I.2. Struktura programu badania.....	11
I.3. Zakres badania, próby badawcze.....	12
I.3.1. Badanie 1.....	12
I.3.2. Badanie 2.....	13
I.3.3. Badanie 3.....	13
I.4. Narzędzia badawcze.....	13
<b>II. Prezentacja wyników badań dla Priorytetu VI PO KL „Rynek Pracy otwarty dla wszystkich”.....</b>	<b>14</b>
II.1. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej – badanie desk research.....	14
II.2. Analiza wyników ewaluacji ex-ante i on-going – badanie kwestionariuszowe.....	24
II.2.1. Problemy i potrzeby ze znalezieniem pracy.....	24
II.2.2. Trendy społeczne w obszarze rynku pracy 2008-2013.....	26
II.2.3. Skuteczność form wsparcia.....	27
II.2.4. Skuteczność samozatrudnienia.....	30
II.2.5. Skuteczność kanałów informacji dotarcia do BO.....	32
II.2.6. Charakterystyka instytucji i organizacji zainteresowanych aktywizacją osób bezrobotnych.....	33
II.2.7. Zainteresowanie zawodami pozarolniczymi na terenach wiejskich.....	33
II.2.8. Wymagania pracodawców dot. umiejętności absolwentów.....	34
II.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu VI PO KL.....	35
II.4. Podsumowanie.....	42
<b>III. Charakterystyka wyników badań dla Priorytetu VII PO KL „Promocja integracji społecznej”.....</b>	<b>43</b>
III.1. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej – badanie desk research.....	43
III.2. Analiza wyników ewaluacji ex-ante i on-going – badanie kwestionariuszowe.....	48
III.2.1. Trendy społeczne w obszarze wykluczenia społecznego 2008-2013.....	49
III.2.2. Zainteresowanie poszczególnymi formami wsparcia oraz skuteczność form wsparcia.....	51
III.2.3. Skuteczność kursów i szkoleń.....	53
III.2.4. Skuteczność kanałów informacji dotarcia do BO.....	54
III.2.5. Charakterystyka instytucji i organizacji zainteresowanych aktywizacją osób bezrobotnych.....	55
III.2.6. Bariery w podjęciu zatrudnienia wśród osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.....	57

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





III.2.7. Zainteresowanie potencjalnych Beneficjentów realizacją projektów w formie partnerstwa.....	58
III.2.8. Preferowane formy wsparcia dla pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej. Pożądane tematy szkoleń.....	59
III.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu VII PO KL.....	62
III.4. Podsumowanie.....	70
<b>IV. Charakterystyka wyników badań dla Priorytetu VIII PO KL „Regionalne kadry gospodarki”.....</b>	<b>72</b>
IV.1. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej – badanie desk research.....	72
IV.2. Analiza wyników ewaluacji ex-ante i on-going – badanie kwestionariuszowe.....	79
IV.2.1. Problemy i potrzeby z nabywaniem kwalifikacji.....	79
IV.2.2. Trendy zawodowe w latach 2008-2013.....	80
IV.2.3. Skuteczność form wsparcia.....	81
IV.2.4. Preferowane kursy i szkolenia.....	82
IV.2.5. Skuteczność kanałów informacji dotarcia do BO.....	83
IV.2.6. Pożądane zmiany kwalifikacji zawodowych pracowników.....	84
IV.2.7. Partnerstwo przedsiębiorstw i jednostek naukowych.....	84
IV.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu VIII PO KL.....	88
IV.4. Podsumowanie.....	94
<b>V. Prezentacja wyników badań dla Priorytetu IX PO KL „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionie”.....</b>	<b>95</b>
V.1. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej – badanie desk research.....	95
V.2. Analiza wyników ewaluacji ex-ante i on-going – badanie kwestionariuszowe.....	102
V.2.1. Problemy i potrzeby związane ze zdobywaniem wykształcenia.....	102
V.2.2. Trendy edukacyjne w latach 2008-2013.....	104
V.2.3. Skuteczność form wsparcia.....	104
V.2.4. Preferowane kierunki kształcenia ustawicznego dla dorosłych w tym dokończanie się nauczycieli.....	106
V.2.5. Skuteczność kanałów informacji dotarcia do BO.....	107
V.2.6. Przeszkody w dostępie do usług edukacyjnych na terenach wiejskich.....	108
V.2.7. Możliwości poprawy jakości usług edukacyjnych.....	109
V.2.8. Problemy sprzętowe i materialne szkół rolniczych oraz szkolnictwa zawodowego.....	112
V.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu IX PO KL.....	113
V.4. Podsumowanie.....	122
<b>VI. Resume.....</b>	<b>123</b>
VI.1. Podsumowanie wyników.....	123
VI.2. Wnioski i rekomendacje.....	125





## STRESZCZENIE

Zasadnicza część programu badawczego została przygotowana z myślą o dostosowywaniu Planów Działań Priorytetów VI, VII, VIII i IX komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, na obszarze województwa wielkopolskiego, do rzeczywistych potrzeb i warunków na obszarach realizacji wskazanych Priorytetów, a tym samym do jak najefektywniejszego wykorzystania środków finansowych.

Program badawczy miał wyraźnie praktyczny charakter. Zgromadzone dane i informacje mają być w przyszłości punktem wyjścia dla sformułowania rekomendacji, które mogą zostać wykorzystane do doprecyzowania lub ewentualnej modyfikacji celów określonych w Planach Działania, uzupełniania kryteriów konkursowych oraz weryfikacji możliwości realizacji wyznaczonych celów.

Bazą dla tych rekomendacji, są informacje zgromadzone w wyniku trzech różnych, ale komplementarnych przedsięwzięć badawczych. Pierwsze z nich, to diagnoza sytuacji społeczno-ekonomicznej Wielkopolski, oparta na zestawie wskaźników demograficznych, społecznych i ekonomicznych, przyjętych z uwzględnieniem celów zawartych w poszczególnych Planach Działania. Diagnoza ta została zrealizowana w oparciu o badania typu *desk research*. Pozwoliła ona na określenie warunków demograficznych, społecznych i ekonomicznych, w jakich będą realizowane Priorytety komponentu regionalnego PO KL na terenie województwa wielkopolskiego. Drugie z nich, to badania ewaluacyjne zestawu zagadnień określonych przez Zleceniodawcę, a wyselekcjonowanych z perspektywy przyjętych Planów Działania. Badanie ewaluacyjne zostało wykonane z wykorzystaniem techniki wywiadu telefonicznego CATI i wywiadu pogłębionego IDI oraz wywiadu zogniskowanego FGI. Wyniki tego badania pozwoliły na ocenę trafności wskazanych Priorytetów, rozumianej, jako odpowiedniość celów Priorytetów do sytuacji społecznej, ekonomicznej i demograficznej opisywanej z jednej strony, przez zgromadzone wskaźniki dostępne w statystyce publicznej, z drugiej natomiast, przez potrzeby, oczekiwania i preferencje, scharakteryzowane w wyniku badań ewaluacyjnych. Trzecie przedsięwzięcie badawcze, to analiza wskaźnikowa realizacji poszczególnych Priorytetów. Zadaniem analizy wskaźnikowej, było określenie stopnia trafności oraz realności celów w poszczególnych Priorytetach.

Połączenie informacji zgromadzonych w wyniku diagnozy, badań ewaluacyjnych i analizy wskaźnikowej pozwoliło na sformułowanie praktycznych rekomendacji w obszarach wskazanych przez Zleceniodawcę, a w konsekwencji na odniesienie założonych celów do faktycznego zapotrzebowania na poszczególne Działania, a – w przyszłości – monitorowanie skuteczności wpływu prowadzonych Działań, na poprawę sytuacji w dziedzinach wyznaczonych przez Priorytety komponentu regionalnego PO KL.

### **Priorytet VI**

Przeprowadzone w ramach badań dla Priorytetu VI PO KL analizy opierały się na trzech komplementarnych przedsięwzięciach badawczych. W pierwszym, podjęto próbę zdiagnozowania sytuacji społeczno-ekonomicznej opartej na analizie zastanych danych statystycznych, odpowiadających swym zakresem Działaniom i Poddziałaniom w ramach Priorytetu VI. W drugim, opartym na badaniach ewaluacyjnych, zdiagnozowano kluczowe dla realizacji całego przedsięwzięcia kwestie takie jak problemy i potrzeby ze znalezieniem pracy, skuteczność poszczególnych form wsparcia, efektywność projektów zorientowanych na samozatrudnienie osób bezrobotnych, skuteczność kanałów dotarcia do potencjalnych BO, charakterystyka instytucji i organizacji zainteresowanych aktywizacją osób bezrobotnych, zainteresowanie zawodami pozarolniczymi na terenach wiejskich oraz próby określenia trendów społecznych na obszarze rynku pracy. Wreszcie trzecie – ostatnie przedsięwzięcie badawcze – obejmowało analizę wskaźnikową, która

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





pozwoiliła ocenić realność osiągnięcia założonych w ramach ustalonych działań wartości wskaźników zarówno w sensie osobowym jak i finansowym.

W ramach analizy sytuacji na rynku pracy oraz przygotowania wsparcia dla osób bezrobotnych, najważniejszym wynikiem badania, są zarejestrowane nierówności rozłożenia terytorialnego problemu, a tym samym potrzeba wyraźnej alokacji przestrzennej projektów unijnych. Stopa bezrobocia na obszarze miasta Poznania jest dwu i trzykrotnie niższa niż na pozostałych obszarach Wielkopolski i nie wymaga interwencji. Najgorsza sytuacja pod tym względem odnotowana została na terenie Podregionu 41 (koniński) (rozdział II.1.). Wyniki badania dają podstawy do rekomendacji zintensyfikowania nakładów wsparcia w tym właśnie regionie oraz alokacji pozostałych środków pomiędzy kolejne Podregiony proporcjonalnie do zarejestrowanej stopy bezrobocia. Bariery zatrudnienia, z punktu widzenia bezrobotnych, to niedostosowanie kwalifikacji oraz problemy z odszukaniem właściwych ogłoszeń (rozdział II.2.1.). Wsparcie jakiego oczekują, to pomoc w poszukiwaniu pracy oraz szkolenia językowe i komputerowe (rozdział II.2.3.). Sami pracodawcy wskazują na potrzebę zmiany postawy bezrobotnych wobec pracy, na mniej roszczeniową a bardziej biorącą pod uwagę własne możliwości i przygotowanie zawodowe oraz warunki rynku pracy.(rozdział II.2.1.). Zadaniem instytucji otoczenia rynku pracy osoby, które w obecnej, tak dobrej sytuacji na rynku pracy, pozostają wciąż niezatrudnione, wymagają szerszego wsparcia, uwzględniającego często złożoną sytuację życiową (rozdział II.2.1.)

Pytania dotyczące wsparcia urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych pokazały mocne i słabe strony funkcjonowania tych instytucji. Kwestia, na którą zwrócili uwagę sami pracodawcy, to niska ocena współpracy z powiatowymi urzędami pracy, pojawił się również zarzut wskazywania zbyt dużej liczby bezrobotnych kandydatów o niedostosowanych kwalifikacjach (rozdział II.2.1.). Problem pogłębia fakt istnienia wyjątkowo niewydolnego systemu zbierania podpisów przez bezrobotnych, który uczy bezrobotnych działań pozorowanych (rozdział II.2.1.). Mocną stroną urzędów pracy, która może być wykorzystana w zakresie projektów unijnych, to wypracowane, bardzo dobre kanały komunikacji z osobami bezrobotnymi, które mogą być wykorzystywane do informowania o projektach unijnych, do nich skierowanych (II. 2.5.). Kolejną mocną stroną jest dobra pozycja wyjściowa w środowisku lokalnym, która może stanowić pomoc przy budowaniu lub wspieraniu partnerstw na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych.

Projekty służące wsparciu samozatrudnienia osób bezrobotnych są bardzo cenione zarówno wśród osób bezrobotnych, jak i pracowników powiatowych urzędów pracy, jako przynoszące wysokie efekty. Polem do modelowania tego typu przedsięwzięć jest podniesienie poziomu otwierania własnych działalności gospodarczych. W dotychczasowych projektach udawało się to co drugiemu uczestnikowi (rozdział II.2.4.). O wysokiej jakości zarówno projektów, jak i ich efektów świadczy fakt trwałości powstałych firm, w prawie wszystkich zbadanych przypadkach funkcjonują one do dziś (rozdział II.2.4.).

W ramach pytań badawczych, dotyczących podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich zarejestrowana została rażąco słaba sytuacja na obszarze Podregionu 41 (koniński). Charakteryzuje się on wyjątkowo wysokim na tle województwa wielkopolskiego stosunkiem bezrobotnych z obszarów wiejskich do bezrobotnych z obszarów miejskich (rozdział II.1.). Biorąc pod uwagę i tak bardzo wysoki poziom stopy bezrobocia na tym obszarze, sytuacja mieszkańców wsi wymaga wyjątkowego wsparcia. Wyniki badań pokazują, iż tak jak w przypadku całego województwa, również na obszarach wiejskich największe zapotrzebowanie rejestrowane jest na pracowników z branży budowlanej. Zarejestrowany popyt na inne zawody pozarolnicze to handel, usługi oraz pracownicy produkcji.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## **Priorytet VII**

Przeprowadzone w ramach badań dla Priorytetu VII PO KL analizy opierały się na trzech komplementarnych przedsięwzięciach badawczych. W pierwszym, podjęto próbę zdiagnozowania sytuacji społeczno-ekonomicznej opartej na analizie zastanych danych statystycznych odpowiadających swym zakresem Działaniom i Poddziałaniom w ramach Priorytetu VII. W drugim, opartym na badaniach ewaluacyjnych, zdiagnozowano kluczowe dla realizacji całego przedsięwzięcia problemy. Wreszcie trzecie obejmowało analizę wskaźnikową, która pozwoliła ocenić realność osiągnięcia założonych w ramach ustalonych działań wartości wskaźników zarówno w sensie osobowym jak i finansowym. Zarejestrowane w badaniach *desk research* trendy zmian instytucji pomocy i integracji społecznej (rozdział III.1) są bardzo wyraźnie ukształtowane i korzystne z punktu widzenia procesów integracji. Zgromadzone dane wskazują na: wzrost liczby instytucji pomocy i integracji społecznej, różnicowanie się i pogłębiająca specjalizacja instytucji pomocy i integracji społecznej oraz wzrost zatrudnienia w instytucjach pomocy i integracji społecznej. Równocześnie wskaźniki korzystania ze wsparcia wskazują na znaczący wzrost liczby osób korzystających z głównych form wsparcia oraz kształtowanie się coraz bardziej zróżnicowanych i efektywnych form wsparcia. Wobec poprawy sytuacji społecznej w województwie oraz zarejestrowanym wzroście liczby i efektywności instytucji pomocy i integracji społecznej, rozwiązywanie problemów pomocy i integracji będzie szybsze i skuteczniejsze, niż w przeszłości.

Zarejestrowane w badaniach *desk research* obszary zagrożone wykluczeniem (rozdział III.1) wskazują, że wprawdzie liczba osób korzystających z pomocy społecznej w kolejnych latach rośnie, jednakże pojawiły się trendy wskazujące na zmniejszanie się obszarów zagrożonych wykluczeniem. Wskazuje na to spadek liczby przypadków pomocy społecznej z powodu: ubóstwa, bezdomności, bezrobocia, przy równoczesnym wzroście z powodu: niepełnosprawności, długotrwałej lub ciężkiej choroby, przemocy w rodzinie. Jest to trend towarzyszący poprawie sytuacji społecznej i ekonomicznej, który równocześnie wskazuje na orientowanie się instytucji pomocy i integracji na środowiska, w których zasadniczym zagrożeniem nie są niekorzystne czynniki ekonomiczne. Inne zagrożenie wykluczeniem (choroby psychiczne, uzależnienia) utrzymują się na podobnym poziomie.

W badaniach *desk research* zarejestrowano równocześnie utrzymywanie średnich wydatków instytucji na pomoc jednej rodzinie przy równoczesnym spadku średnich wydatków samorządowych na jedno zadanie zlecone (rozdział III.1).

Zarejestrowane w badaniach kwestionariuszowych trendy zmian w zakresie zagrożenia wykluczeniem społecznym są umiarkowanie optymistyczne, sygnalizujące zmniejszenie oczekiwań pomocy. Wyrażają się one w takich wskaźnikach, jak: spadek bezrobocia, wzrost zapotrzebowania na nisko wykwalifikowaną siłę roboczą, stabilizacja zatrudnienia i zmniejszenie „szarej strefy”, pewien wzrost zamożności i niewielkie ograniczenie sfery ubóstwa. Równocześnie jednak znaczenia nabierają nowe trendy: zagrożenie wykluczeniem z rynku pracy osób o niskich motywacjach, o niskiej samoocenie, o niskich kompetencjach społecznych, o ograniczonej zdolności do funkcjonowania w sieciach społecznych z powodu pobytu w zakładach karnych. Będzie to wiązało się z koniecznością istotnej reorientacji instytucji pomocy i integracji społecznej i głównych kierunków alokacji środków.

W badaniach kwestionariuszowych zarejestrowano (rozdział III.2.1.) przewidywane oczekiwania dotyczące głównych kierunków wsparcia: wzrost motywacji do uczestniczenia w rynku pracy i funkcjonowania w sieciach społecznych (dla trwale bezrobotnych, niepełnosprawnych i opuszczających zakłady karne), wzrost kompetencji osobistych, własnej oceny (dla osób niepełnosprawnych i osób opuszczających zakłady karne), wzrost wiedzy i kwalifikacji zawodowych oraz różnicowanie kwalifikacji

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



zawodowych, dla lepszej adaptacji do zmieniającego się rynku pracy (dla osób trwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, osób opuszczających zakłady karne). Przy coraz większym nacisku na konkretne kwalifikacje zawodowe.

W badaniach kwestionariuszowych scharakteryzowano (rozdział III.2.2) najbardziej oczekiwane i skuteczne formy wsparcia: *e-learning*, dotacje na otwarcie firmy, staże, warsztaty, szkolenia, doradztwo i pomoc w poszukiwaniu pracy. Przy czym warto zwrócić uwagę, iż *e-learning* preferowany jest tylko w przypadku osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, dla osób pracujących przedstawia on już o wiele mniejszą wartość. Najwyżej preferowane są szkolenia trwające od kilku dni do dwóch tygodni, a w drugiej kolejności szkolenia weekendowe.

Zrealizowane badania pokazują, że najefektywniejszymi formami upowszechniania informacji o szkoleniach są: bezpośrednie kontakty z instytucjami organizującymi szkolenia, przekazy w lokalnych mediach (prasa lokalna), przekazy skierowane na środowisko potencjalnych BO (rodzina, sąsiedzi) oraz poprzez instytucje pomocy i integracji społecznej, ogłoszenia na tablicach ogłoszeń.

We wszystkich głównych typach instytucji pomocy i integracji społecznej zarejestrowano, że pracownicy mają świadomość konieczności zmian funkcjonowania tych instytucji, w celu lepszego dostosowania ich działalności do zmieniających się warunków społecznych, demograficznych, ekonomicznych i zdrowotnych społeczeństwa. Dostrzegają zarówno główne trendy zmian tych instytucji, deklarując równocześnie gotowość do uczestniczenia w tych zmianach poprzez dalsze kształcenie i podnoszenie własnych kwalifikacji.

Spośród trzech grup barier poddanych ocenie w badaniach kwestionariuszowych, respondenci największe znaczenie przywiązują do barier psychologicznych. Programy zorientowane na eliminację tych barier mają stosunkowo wysoką akceptację. Bariery prawne i organizacyjne mniej koncentrują uwagę badanych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, są jednak traktowane jako ważny element przyszłych programów (wykresy C.VII.1., C.VII.2. i C.VII.3.).

Dotychczasowe doświadczenia z partnerstwem instytucji realizujących projekty są bardzo ograniczone, ale doświadczenia z tym związane w większości przypadków są pozytywne. Dlatego przedstawiciele badanych instytucji przewidują dużą gotowość do podejmowania partnerstwa w przypadku przyszłych programów. Istotnym czynnikiem przyczyniającym się do wzrostu liczby układów partnerskich są niewątpliwie dodatkowe punkty przy ocenie projektu, ale znacznie większe znaczenie odgrywają inne przewidywane korzyści (rozdział III.2.6.).

Badani w instytucjach pomocy i integracji społecznej zauważają przede wszystkim potrzebę wsparcia pod względem uzupełnienia i pogłębienia kompetencji w zakresie przygotowania projektów unijnych i zarządzania tymi sektorami. Ponadto zgłaszane zapotrzebowania na szkolenia odnoszą się do działania w tych obszarach, w których przewidywana jest największa koncentracja zaangażowania w najbliższych latach.

### **Priorytet VIII**

W latach 2008 – 2013 należy spodziewać się wzrostu zainteresowania udziałem w szkoleniach organizowanych w ramach projektów unijnych. Największą popularnością będą się cieszyły tematy specjalistyczne – na takie kursy najchętniej swoją kadrę będą wysyłać pracodawcy, ponieważ postrzegają je jako najbardziej praktyczne. Ze szkoleń miękkich zapotrzebowanie będzie w zakresie poprawy efektywności organizacji pracy oraz obsługi klienta. Respondenci podkreślali, że w trakcie procesu rekrutacji pracowników wiele zależy od charakteru danej osoby, tego jak pokonuje bariery psychologiczne w środowisku pracy. Potrzebne są więc szkolenia z zakresu nauki funkcjonowania w środowisku pracy. Na szkolenia będą wysyłani głównie wysoko wykwalifikowani pracownicy, ponieważ dla firm są najcenniejsi. Inwestowanie w ich

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





kapitał, ma również na celu zwiększenie ich zadowolenia z pracy, które przełoży się na lojalność pracowników.

Dodatkowym efektem udziału w szkoleniach w ramach projektów europejskich jest wzrost chęci i ambicji dotychczasowych BO, co zostało zarejestrowane w trakcie badania ilościowego i jakościowego.

W latach 2008 – 2013 na rynku pracy mniejszą rolę będzie odgrywać tytuł naukowy, a większą praktyczność zdobytych umiejętności. Mniejszą popularnością będą się cieszyć absolwenci kierunków ogólnych, a prace łatwiej będzie znaleźć osobom, które będą miały bardzo sprecyzowane plany zawodowe, a także umiejętności osobowościowe odnalezienia się w nowej sytuacji.

Warto podkreślić, że częstą przyczyną braku dotychczasowego udziału w szkoleniach jest brak informacji. Zdecydowana większość badanych czuje niedosyt w zakresie bycia poinformowanym o tym, co jest organizowane w Wielkopolsce.

W najbliższych latach przewiduje się wzrost zainteresowania korzystaniem z programów stypendialnych dla zdolnych studentów oraz z kursów i szkoleń pracowniczych. Stosunkowo najmniej osób pracujących będzie zainteresowanych szkoleniem *e-learning*. Kursy preferowane przez pracodawców to takie, których organizacja nie zaburza pracy zawodowej uczestników. Kursy intensywne, codzienne można z powodzeniem organizować dla osób bezrobotnych, które dysponują większą ilością czasu, i dla których codzienne zajęcie jest mobilizujące i pobudzające aktywność.

Najbardziej preferowane kanały dystrybucji informacji, to Internet, *e-mail* oraz bezpośrednia informacja od organizatorów. Istotne jest więc promowanie stron internetowych projektów oraz kierowanie informacji bezpośrednio do kadry zarządzającej. Chociaż Internet jest bezdyskusyjnie najlepszym medium informacji, to jednak należy pamiętać, że wszelkie nowe informacje powinny być odpowiednio promowane i dystrybuowane, np. w formie *newsletter'a*.

Główną przyczyną stosunkowo niewielkiego rozmiaru współpracy typu B+R w Wielkopolsce jest zasadnicza niechęć naukowców do działalności komercyjnej oraz nieumiejętność praktycznego zastosowania osiągnięć. Potrzebne jest wypełnienie niszy pomiędzy nauką i biznesem, co mogłyby uczynić prywatne firmy zajmujące się pozyskiwaniem i handlowaniem patentami.

Dotychczasowe kontakty B+R opierają się raczej na współpracy jednostkowej, a nie na połączeniu całego środowiska naukowego z biznesem. Bariery ciągle jest brak świadomości, że współpraca zwiększa innowacyjność i wpływa na rozwój, zapewnia korzyści obydwu stronom. Szkolenia oraz konferencje, zorganizowane dla przedstawicieli biznesu i nauki ułatwiłyby wzajemne zapoznanie i zintegrowanie obu środowisk. Badane instytucje mają ogólnie dobry stosunek do praktyk i staży organizowanych w ramach współpracy B+R. Brakuje jednak szczebla pośredniczącego, pomostów łączących świat nauki i biznesu, struktur zajmujących się informowaniem, łączeniem tych środowisk oraz promowaniem tego typu współpracy.

### **Priorytet IX**

Przeprowadzone w ramach badań dla Priorytetu IX PO KL analizy opierały się na trzech komplementarnych przedsięwzięciach badawczych. W pierwszym, podjęto próbę zdiagnozowania sytuacji społeczno-ekonomicznej, opartej na analizie zastanych danych statystycznych odpowiadających swym zakresem działaniom i Poddziałaniom w ramach Priorytetu IX. W drugim, opartym na badaniach ewaluacyjnych, zdiagnozowano kluczowe dla realizacji całego przedsięwzięcia problemy takie jak potrzeby i oczekiwania potencjalnych BO; skuteczność poszczególnych form wsparcia, preferowane kierunki kształcenia, przeszkody w dostępie do usług edukacyjnych na terenach wiejskich oraz możliwości poprawy jakości usług edukacyjnych w województwie wielkopolskim. Wreszcie trzecie – ostatnie przedsięwzięcie badawcze – obejmowało analizę wskaźnikową, która

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







pozwoiliła ocenić realność osiągnięcia założonych w ramach ustalonych działań wartości wskaźników zarówno w sensie osobowym jak i finansowym.

W wyniku przeprowadzonych badań zaobserwowano bardzo niskie upowszechnienie edukacji przedszkolnej na terenach wiejskich, którego najważniejszym powodem jest duży niedobór liczby miejsc w przedszkolach na terenach wiejskich. W opinii badanych osób głównym ograniczeniem powszechności edukacji przedszkolnej, są bariery finansowe (wysokie opłaty za przedszkole), mało elastyczne godziny pracy przedszkoli, nieprzystosowane do godzin pracy rodziców, oraz brak przedszkoli w najbliższej okolicy. W rekomendacjach zaproponowano zatem, aby wsparcie ukierunkować na tereny wiejskie a zwłaszcza na obszar podregionu 41 (konińskiego), gdzie niedobór liczby miejsc w przedszkolach jest największy. Działania powinny wspierać otwieranie nowych placówek na terenach wiejskich, a dofinansowanie istniejących powinno promować elastyczne godziny pracy oraz zatrudnianie dodatkowego personelu. Ważne są też akcje promujące zalety wynikające z posyłania dzieci do przedszkoli. Analiza wskaźnikowa pokazała, że nie będzie problemów z osiągnięciem ustalonych wartości wskaźników zarówno w aspekcie osobowym jak i finansowym.

Analiza danych statystycznych wykazała, że poprawia się wprawdzie sytuacja szkół, jeżeli chodzi o wyposażenie w komputery, ale nadal zgłaszane są problemy związane z wyposażeniem szkół w nowoczesny sprzęt oraz pomoce dydaktyczne. Badani przedstawiciele placówek dydaktycznych wskazywali również, że brakuje wykwalifikowanej kadry psychologiczno-pedagogicznej oraz środków finansowych na prowadzenie dodatkowych zajęć wyrównawczych oraz kółek zainteresowań. Należy wyrównywać również szanse edukacyjne uczniów z terenów wiejskich, ze względu na dużo niższy współczynnik skolaryzacji na terenach wiejskich. Działania powinny być tutaj nastawione na pomoc finansową w organizacji dodatkowych zajęć wyrównawczych dla uczniów mniej zdolnych oraz dodatkowych zajęć pozalekcyjnych dla uczniów zdolnych. Pomoc finansowa dla szkół powinna dotyczyć w głównej mierze doposażenia placówek w pomoce dydaktyczne oraz wdrożenia nowych form nauczania, a także zapewnieniu lepszej opieki psychologiczno-pedagogicznej. Analiza wskaźnikowa ukazała pewne zagrożenie w osiągnięciu ustalonych jednostkowych wartości wskaźników w planach działań, ale jednocześnie nie powinno być problemów z zaspokojeniem finansowym takich działań.

Badania ewaluacyjne wskazały na dużą akceptację, zainteresowanie i przekonanie o skuteczności dla rozwoju, wsparcia w postaci programów stypendialnych dla uczniów szczególnie uzdolnionych.

Wywiady z przedstawicielami placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe pokazały, że największymi problemami szkolnictwa zawodowego jest niedostateczne wyposażenie szkół w sprzęt do nauki zawodu oraz brak wykwalifikowanej kadry do nauczania przedmiotów zawodowych. Jest to główną przyczyną spadającej atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Projekty powinny obejmować wsparcie finansowe placówek dydaktycznych szkolnictwa zawodowego w nowy sprzęt. Zaproponowano również akcje informacyjne i finansowe skierowane do przedsiębiorców promujące współpracę ze szkołami zawodowymi np. poprzez udostępnianie sprzętu do nauki zawodu i organizację praktyk. Bardzo ważnym przedsięwzięciem powinny być działania, w efekcie których zwiększona będzie liczba nauczycieli kształcenia zawodowego. Ze względu na duże zainteresowanie uzyskaniem wsparcia, nie przewiduje się problemów z jednostkową realizacją założonych wskaźników. Planowane dofinansowanie jest adekwatne do potrzeb realizacji projektów.

Badania ewaluacyjne wskazywały na bardzo wysokie zainteresowanie udziałem w szkolnych formach kształcenia ustawicznego osób pomiędzy 25 a 64 rokiem życia. Podmioty realizujące projekty wskazywały jednak, że istniała bariera wieku

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





uczestniczenia w projektach i wynosiła ona mniej więcej 50 rok życia. Analiza wskaźnikowa wskazała, że nie powinno być problemów z realizacją założonych wartości wskaźników w ujęciu osobowym i finansowym.

Ciekawą obserwacją opartą na analizie danych statystycznych, jest to, iż w Podregionie 42 - obejmującym miasto Poznań zanotowano istotnie niższy niż w pozostałych regionach Wielkopolski odsetek nauczycieli posiadających najwyższy stopień awansu zawodowego. Gotowość udziału nauczycieli w projektach doszkalających kształtuje się na przeciętnym poziomie, lecz pomimo tego nie powinno być problemów z osiągnięciem założonych wartości wskaźników. Preferowane przez nauczycieli formy wsparcia obejmują bezpłatne kursy i szkolenia oraz studia podyplomowe i magisterskie. Zaproponowano, by działania ukierunkować na przekwalifikowanie zawodowe w kierunku pozyskiwania kadry pedagogiczno-psychologicznej oraz nauczycieli zawodu. Warto zastanowić się również nad formą wsparcia kadry zarządzającej placówkami oświatowymi ukierunkowanej na pozyskiwanie dodatkowych dotacji finansowych i programów pomocowych ze strony programów unijnych.

Szczegółowe wyniki zaprezentowane zostały w Raporcie z badania oraz w Aneksie do raportu z badania. Przyjęty został porządek analizy podyktowany z jednej strony przez układ Priorytetów, a z drugiej przez poszczególne pytania badawcze. Dane ilościowe zaprezentowane zostały na wykresach w Raporcie w postaci prostych rozkładów procentowych oraz w Aneksie w postaci tabel krzyżowych prezentujących wszystkie zebrane wyniki w poszczególnych kategoriach społeczno - demograficznych respondentów. W obu dokumentach przygotowany został spis treści, przy czym w Aneksie obejmuje on również spis wszystkich tabel. Numeracja wykresów i tabel pokrywa się, tj. każdy wykres ma swój odpowiednik o tym samym numerze w postaci tabeli w Aneksie. Odpowiedzi na pytania otwarte poddane zostały kategoryzacji i zaprezentowane w postaci liczebności w tabelach w Aneksie (numeracja również pokrywa się z wykresami i tabelami krzyżowymi). Zebrany materiał jakościowy zaprezentowany został w skróconej formie w poszczególnych rozdziałach Raportu a w rozbudowanej formie w postaci uporządkowanych cytatów z wypowiedzi respondentów w Aneksie. Aneks obejmuje również przeprowadzone bardziej zaawansowane analizy statystyczne.

Z punktu widzenia czytelnika Raportu, jeżeli zainteresuje Państwa którykolwiek wynik procentowy badania, polecamy skorzystać z Aneksu w celu poznania określonego rozkładu w poszczególnych kategoriach społeczno - demograficznych. Z drugiej strony, każda informacja jakościowa przedstawiona w Raporcie, ma swoje odzwierciedlenie w oryginalnych cytatach z wypowiedzi respondentów zamieszczonych w Aneksie.





## **I. Skrócony opis metodologii badania**

### **I.1. Główny cel badania**

Głównymi celami programu badawczego było zgromadzenie danych z badań oraz informacji niezbędnych dla określenia trafności celów analizowanych Priorytetów i realności ich osiągnięcia, w świetle zdefiniowanej sytuacji demograficznej, społecznej i ekonomicznej województwa wielkopolskiego oraz zdiagnozowanych potrzeb, oczekiwań i preferencji kategorii społecznych rzeczywistych i potencjalnych BO. Ocena trafności i realności wiązała się z koniecznością:

- a. stworzenia diagnozy sytuacji społecznej i ekonomicznej, opartej o wskaźniki demograficzne, społeczne i ekonomiczne dostępne w statystyce publicznej, tych obszarów sytuacji społecznej i ekonomicznej, które są istotne z punktu widzenia Priorytetów wskazanych przez Zleceniodawcę,
- b. przedstawienia analizy oraz rekomendacji dotyczących ewentualnej reorganizacji celów, wskaźników i alokacji finansowej dla Priorytetów VI, VII, VIII, IX komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim,
- c. stworzenia bazy informacyjnej mającej służyć stworzeniu Planów Działań dla wskazanych Priorytetów na kolejne lata realizacji PO KL w województwie wielkopolskim.

### **I.2. Struktura programu badania**

Cały program badawczy oparty jest na dwóch autonomicznych, ale komplementarnych strukturach: strukturze organizacyjno - metodologicznej badania i strukturze merytorycznej badania.

Struktura organizacyjno - metodologiczna badania skonstruowana została z myślą o optymalizacji procesu badawczego. Zgodnie z tą strukturą projekt badania składa się z trzech szczegółowych projektów badawczych:

1. Badania *desk research* danych zastanych w statystyce publicznej. Badanie 1.  
Obejmuje ono analizę sytuacji społeczno - ekonomicznej w ujęciu wskaźnikowym w obszarze rynku pracy, integracji społecznej, regionalnych kadr gospodarki oraz rozwoju wykształcenia i kompetencji. Analiza ta jest oparta na danych ekonomicznych, demograficznych, społecznych wyselekcjonowanych w oparciu o kryteria istotne dla realizacji poszczególnych Priorytetów. Wyniki analizy są zaprezentowane w ujęciu subregionalnym.
2. Badania kwestionariuszowe z wykorzystaniem techniki wywiadu telefonicznego CATI i techniki wywiadu pogłębionego IDI. Badanie 2.  
Gromadzone dane opisują warunki realizacji poszczególnych Priorytetów z perspektywy wiedzy, doświadczeń, preferencji, potrzeb i oczekiwań BO poprzednich programów operacyjnych, potencjalnych BO oraz instytucji uczestniczących w realizacji poszczególnych Priorytetów, ze szczególnym uwzględnieniem instytucji rynku pracy. Dane są zaprezentowane w ujęciu podziału na Priorytety.
3. Analiza wskaźnikowa realizacji poszczególnych Priorytetów. Badanie 3.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Punktem wyjścia tej analizy są dane zgromadzone w wyniku diagnozy wskaźnikowej i informacji zgromadzonych w wyniku badań kwestionariuszowych. Badanie zawiera odniesienie zestawów wskazanych przez Zleceniodawcę wskaźników realizacji Priorytetów do rzeczywistej sytuacji społecznej, demograficznej i gospodarczej scharakteryzowanej w wyniku diagnozy i badań kwestionariuszowych.

Struktura merytoryczna badania skonstruowana została z myślą o uporządkowaniu struktury Raportu końcowego i uwzględnieniu Priorytetów VI, VII, VIII, IX jako zasadniczego elementu sterującego projektem badawczym, bowiem cele tych Priorytetów są przedmiotem działań optymalizacyjnych z perspektywy warunków demograficznych, społecznych i ekonomicznych z jednej strony, a wartości, oczekiwań, potrzeb i preferencji społecznych z drugiej. Zgodnie z tą strukturą projekt badania składa się z czterech szczegółowych opracowań badawczych i eksperymentalnych:

1. Opracowanie dotyczące Priorytetu VI.
2. Opracowanie dotyczące Priorytetu VII.
3. Opracowanie dotyczące Priorytetu VIII.
4. Opracowanie dotyczące Priorytetu IX.

	<b>Badanie 1. Desk research</b>	<b>Badanie 2. Badania CATI i IDI</b>	<b>Badanie 3. Analiza wskaźnikowa</b>
Priorytet VI	Desk research dla Priorytetu VI	Badania CATI, IDI i FGI dla Priorytetu VI	Analiza wskaźnikowa dla Priorytetu VI
Priorytet VII	Desk research dla Priorytetu VII	Badania CATI, IDI i FGI dla Priorytetu VII	Analiza wskaźnikowa dla Priorytetu VII
Priorytet VIII	Desk research dla Priorytetu VIII	Badania CATI, IDI dla Priorytetu VII	Analiza wskaźnikowa dla Priorytetu VIII
Priorytet IX	Desk research dla Priorytetu IX	Badania CATI, IDI dla Priorytetu IX	Analiza wskaźnikowa dla Priorytetu IX

Szczegółowy opis metodologii każdego z projektów badawczych, przedstawiony został w Aneksie do raportu końcowego.

### **I.3. Zakres badania, próby badawcze**

#### **I.3.1. Badanie 1**

Zasadniczy trzon badania oparty został na danych dostępnych w polskiej statystyce publicznej wytworzonej przez GUS – źródłem danych był Bank Danych Regionalnych GUS oraz publikacje książkowe GUS dla Województwa Wielkopolskiego. Materiał ten w miarę możliwości i dostępności danych, uzupełniony został o dane z Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Powiatowych Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej, Ośrodków Pomocy Rodzinie, Wielkopolskiego Kuratorium Oświaty, Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Poznaniu, Wydziału Polityki Społecznej Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu, Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Poznaniu, oraz w oparciu o inne źródła. Warunkiem włączenia danych do projektu badawczego była wiarygodność ich wytworzenia.

Wybrane zostały wskaźniki odpowiadające przedmiotowo swym zakresem, problemom badawczym koniecznym do opisanie sytuacji społeczno – ekonomicznej w ramach VI, VII, VIII oraz IX Priorytetu komponentu regionalnego PO KL.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Zgodnie z wymaganiami Zamawiającego dane analizowane są w ujęciu subregionalnym zgodnie z podziałem terytorialnym Polski w systemie NUTS 3.

### **I.3.2. Badanie 2**

#### Priorytet VI

- a. Próba losowa BO z ostatnich lat, N=90 CATI
- b. Próba celowa potencjalnych BO, N=510 CATI
- c. Próba celowa instytucji otoczenia rynku pracy, N=20 IDI
- d. Próba celowa Beneficjentów z ostatnich lat, N=10 IDI
- e. Próba celowa przedsiębiorców, N=2 FGI

#### Priorytet VII

- a. Próba losowa BO z ostatnich lat, N=90 CATI
- b. Próba celowa potencjalnych BO, N=510 CATI
- c. Próba celowa instytucji działających na rzecz integracji społecznej, N=20 IDI
- d. Próba celowa Beneficjentów z ostatnich lat, N=10 IDI
- e. Próba celowa przedsiębiorców, N=2 FGI

#### Priorytet VIII

- a. Próba losowa BO z ostatnich lat, N=90 CATI
- b. Próba celowa potencjalnych BO, N=510 CATI
- c. Próba celowa instytucji otoczenia biznesu i nauki, N=20 IDI
- d. Przedsiębiorcy, N=20 IDI
- e. Próba celowa Beneficjentów z ostatnich lat, N=10 IDI

#### Priorytet IX

- a. Próba losowa BO z ostatnich lat, N=90 CATI
- b. Próba celowa potencjalnych BO, N=510 CATI
- c. Próba celowa placówek dydaktycznych, N=20 IDI
- d. Próba celowa Beneficjentów z ostatnich lat, N=10 IDI

### **I.3.3. Badanie 3**

W badaniu 3. źródłem danych były:

1. Dane statystyczne GUS w celu ustalenia liczby potencjalnych BO spełniających kryteria formalne wyznaczone przez Plany Działania w ramach Priorytetów komponentu regionalnego PO KL
2. Dane WUP w Poznaniu w celu ustalenia liczby osób objętych działaniami w latach 2008 - 2013 w ramach Priorytetów komponentu regionalnego PO KL
3. Badania *desk research* odpowiadające swym zakresem Badaniu 1. w celu określenia trafności Planów Działań dla Priorytetów w ramach komponentu regionalnego PO KL
4. Badania kwestionariuszowe odpowiadające swym zakresem Badaniu 2. w celu określenia gotowości udziału potencjalnych BO w programach wyznaczonych przez Plany Działania w ramach Priorytetów komponentu regionalnego PO KL oraz określenia szacowanej kwoty koniecznej na przeszkolenie jednego BO

### **I.4. Narzędzia badawcze**

Dla potrzeb realizacji badania, dla każdej próby respondentów (rozdział I.4.2.) stworzone zostały osobne narzędzia badawcze. W efekcie powstało czternaście różnych narzędzi, w tym cztery kwestionariusze wywiadu telefonicznego CATI (każdy z pytaniami wspólnymi i wariantowymi ukierunkowanymi do dotychczasowych i potencjalnych BO określonego Priorytetu), dziewięć scenariuszy indywidualnego wywiadu pogłębionego IDI oraz jeden







scenariusz grupowego wywiadu zogniskowanego FGI. Wszystkie narzędzia zaprezentowane są w Aneksie do raportu końcowego.

## **II. Prezentacja wyników badań dla Priorytetu VI PO KL „Rynek Pracy otwarty dla wszystkich”**

### **II.1. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej – badanie *desk research***

Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej dla Priorytetu VI PO KL przeprowadzona została w oparciu o wskaźniki dostępne w statystyce publicznej GUS-u. Diagnoza prowadzona jest w porządku odpowiadającym poszczególnym Działaniom 6.1. – 6.3. w ramach Priorytetu VI PO KL. Pełne wyniki zaprezentowano w formie graficznej i tabelarycznej na kolejnych stronach opracowania, w poniższym opisie zarysowano najważniejsze obserwacje i wnioski z analizy.

**Poddziałanie 6.1.1 i 6.1.3** - stopa bezrobocia na obszarze województwa wielkopolskiego spada. Warto jednak podkreślić, iż obserwowane są trwałe nierówności pomiędzy poszczególnymi Podregionami. Najlepszą sytuację ma Podregion 42 (m. Poznań) – 5,0%, od którego pozostałe Podregiony dzieli znacząca różnica, stopy bezrobocia są tu dwu – i trzykrotnie wyższe. Dane te pokazują wagę potrzeby nierównej alokacji terytorialnej wsparcia, ukierunkowanego na zdecydowanie słabiej funkcjonujące rynki pracy w województwie wielkopolskim, z minimalizacją wsparcia dla m. Poznania. Dynamika zmian już w chwili obecnej działa w kierunku wyrównywania szans bezrobotnych w poszczególnych podregionach i warto dołożyć starań by ją wzmacniać. Najwyższa stopa bezrobocia rejestrowana jest na obszarze Podregionu 41 (koniński) – 18,9% i podregionu 38 (pilski) 16,7%. Liczba kobiet bezrobotnych w perspektywie badanych lat, zawsze była większa w stosunku do liczby bezrobotnych mężczyzn. Mimo korzystnej sytuacji na rynku pracy, kobietom jest trudniej niż mężczyznom znaleźć zatrudnienie, czego wyrazem jest mniejsza dynamika spadku liczby bezrobotnych kobiet od mężczyzn. Ich sytuacja jest tym gorsza, im większe bezrobocie panuje na ich obszarze zamieszkania, tak więc w konsekwencji, mimo że sytuacja w Podregionie 41 (koniński) i 42 (pilski) jest ogólnie najgorsza, to sytuacja kobiet jest jeszcze trudniejsza.

**Poddziałanie 6.1.2** – Publiczne Służby Zatrudnienia w Wielkopolsce na tle innych województw charakteryzują się niskim odsetkiem pracowników z wykształceniem wyższym (52%<sup>1</sup>) i wyprzedzają pod tym względem jedynie województwo łódzkie i lubuskie. Rozkład wiekowy pracowników PSZ z województwa wielkopolskiego jest zbliżony do wyników dla całej Polski. Wyjątek stanowi odsetek najmłodszych pracowników do 24 roku życia (14%<sup>2</sup>), który jest najwyższy wśród wszystkich województw.

**Działanie 6.3** – Stosunek osób bezrobotnych z terenów wiejskich do osób bezrobotnych z terenów miejskich z perspektywy ostatnich lat utrzymuje się na tym samym poziomie 20% – 30% w poszczególnych Podregionach. Wyjątek stanowi Podregion koniński (41), który charakteryzuje się najwyższym odsetkiem osób bezrobotnych z terenów wiejskich z wyraźną tendencją wzrostową, która w 2006 roku osiągnęła wysokość 48%. Wynik ten wyraźnie sygnalizuje potrzebę zintensyfikowanego wsparcia na wskazanym obszarze. Podobnie jak i w wynikach dotyczących całego województwa, na terenach wiejskich obowiązuje również ten sam mechanizm upośledzenia sytuacji kobiet na rynku pracy, pogarszającej się jeszcze bardziej na

<sup>1</sup> Tablica 4 załącznika do „Informacji o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy 2006” MPiPS

<sup>2</sup> Tablica 3 załącznika do „Informacji o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy 2006” MPiPS  
Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza

kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





---

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





---

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





---

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





---

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







---

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



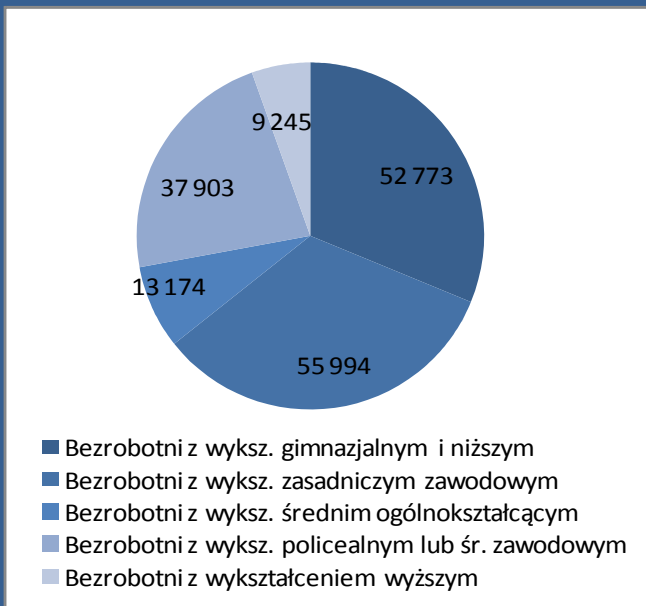


obszarach ze słabszą sytuacją gospodarczą.

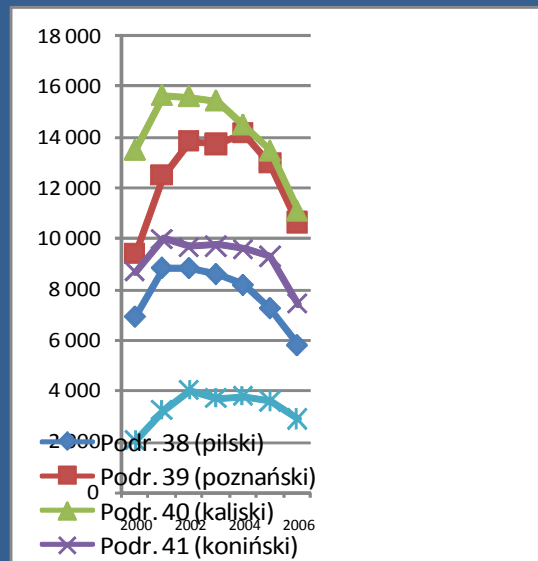
Aspekt: Podziałanie: 6.1.1.	Liczebność osób bezrobotnych w kategoriach wykształcenia
--------------------------------	--

ZAKRES DANYCH	
Wskaźniki:	Definicja
1. Liczebność osób bezrobotnych w kategoriach wykształcenia	NUTS-3 2000-2006 <b>Bezrobotny</b> - osoba w wieku 15 lat i więcej, niezatrudniona, niewykonywująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, w tym osoba zarejestrowana we właściwym dla miejsca zamieszkania (stałego lub czasowego) powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna

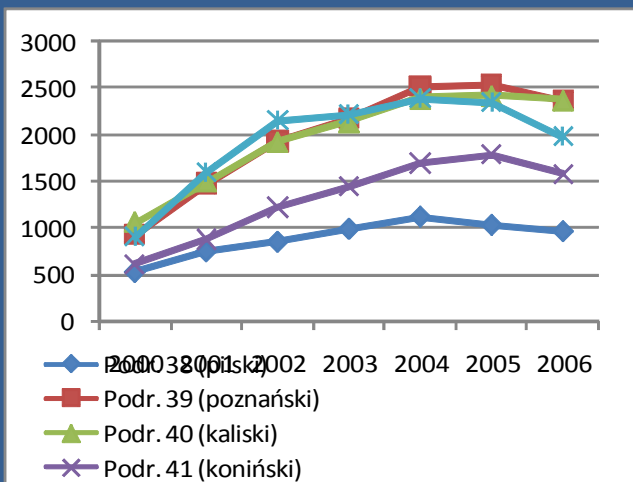
Wykres 1. Liczebność bezrobotnych w woj. wielkopolskim ze względu na poziom wykształcenia, w roku 2006



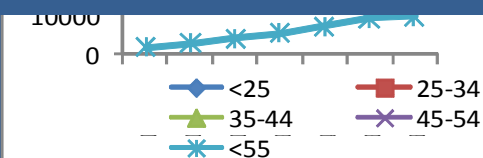
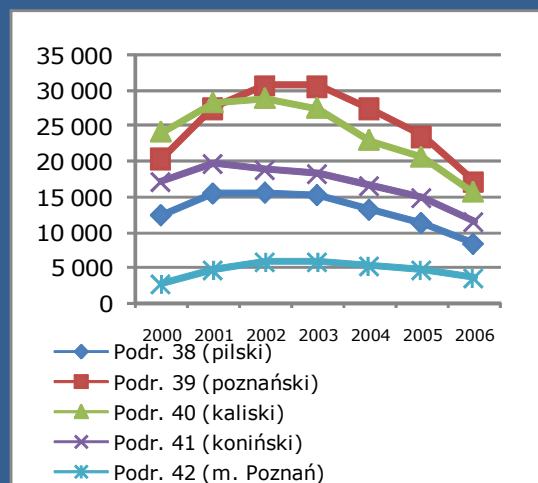
Wykres 3. Liczebność bezrobotnych z wyk. średnim ze względu na Podregiony w latach 2000-2006



Wykres 2. Liczebność bezrobotnych z wykształceniem wyższym ze względu na Podregiony w latach 2000-2006



Wykres 3. Liczebność bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym ze względu na Podregiony w latach 2000-2006



**ZAKRES DANYCH**

Wskaźniki:

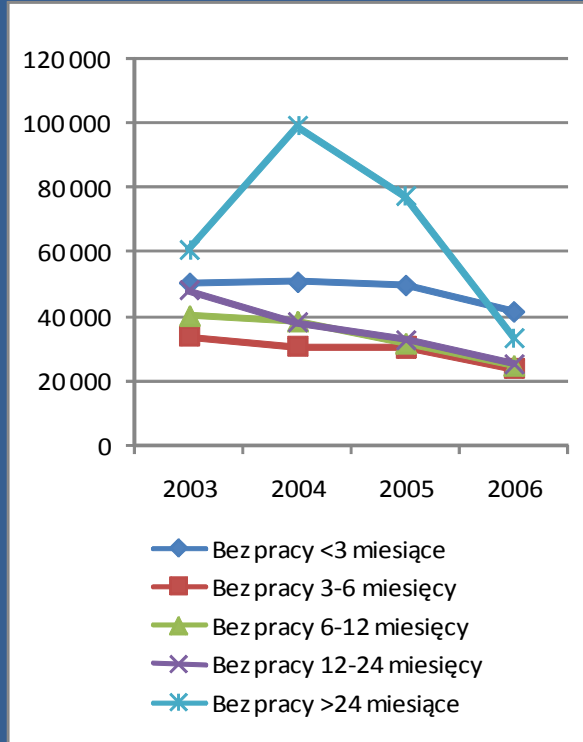
1. Liczebność osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim ze względu na długość pozostawiania bez pracy

NUTS-3  
2000-2006

Definicja

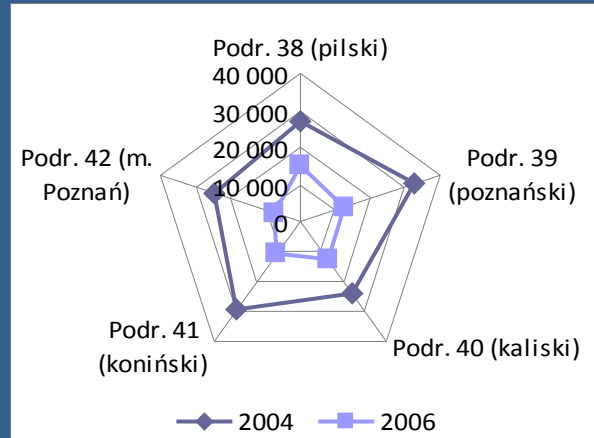
**Bezrobotny** - osoba w wieku 15 lat i więcej, niezatrudniona, niewykonywająca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, w tym osoba zarejestrowana we właściwym dla miejsca zamieszkania (stałego lub czasowego) powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna

Tabela 1. Liczebność bezrobotnych w województwie wielkopolskim ze względu na długość pozostawiania bez pracy w latach 2003-2006

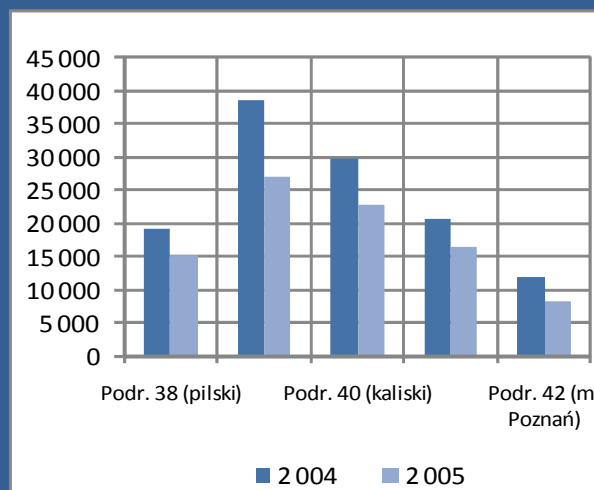


Wykres 1. Liczebność bezrobotnych w województwie wielkopolskim ze względu na długość pozostawiania bez pracy w latach 2003-2006

Wykres 2. Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy z uwzględnieniem podziału na Podregiony, w latach 2004 i 2006.



Wykres 3. Liczebność bezrobotnych pozostających bez pracy poniżej 12 miesięcy z uwzględnieniem Podregionów w latach 2004 i 2006

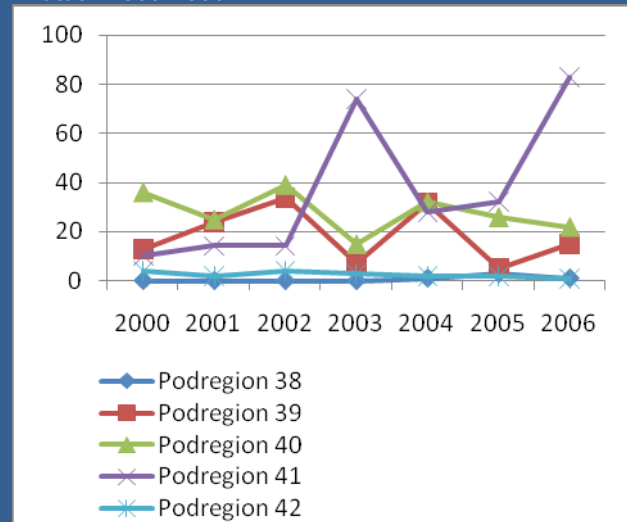


Aspekt: Dodatkowy	Liczba ofert pracy
<b>ZAKRES DANYCH</b>	
Wskaźniki: 1. Liczba ofert pracy	Definicja <b>Oferta pracy</b> - zgłoszone przez pracodawcę do urzędu pracy wolne miejsce zatrudnienia i miejsce przygotowania zawodowego na stanowisku pracy oraz przyjęte do realizacji miejsce pracy w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych i stażu a także w ramach umów zlecenia i umów o dzieło

Tabela 1. Liczba ofert pracy ze względu na Podregiony w latach 2000-2006

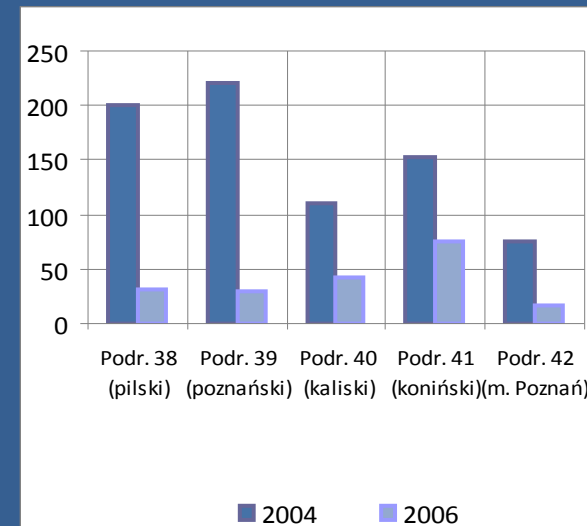
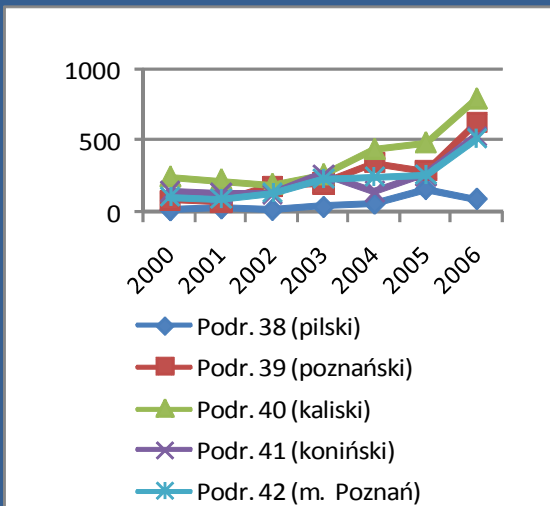
Wykres 2. Liczba ofert pracy dla osób niepełnosprawnych w latach 2000-2006

Tabela 2. Liczba ofert pracy dla niepełnosprawnych ze względu na Podregiony w latach 2000-2006



Wykres 1. Liczba ofert pracy ze względu na Podregiony w latach 2000-2006

Wykres 3. Liczba osób przypadających na jedną ofertę pracy wg Podregionów w latach 2004 i 2006





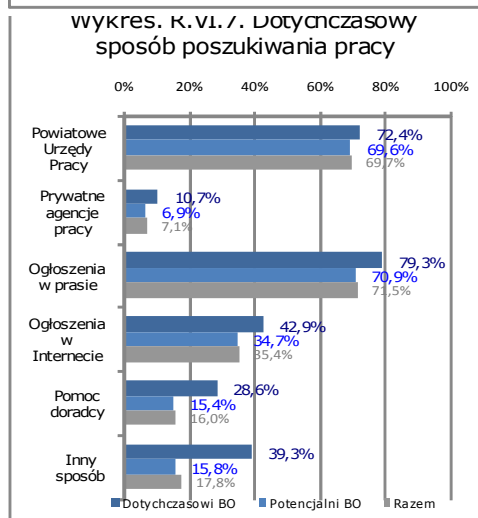
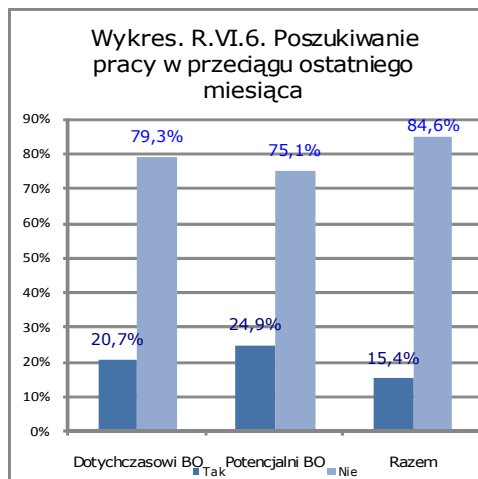
Aspekt: Podziałanie: 6.3		Liczebność osób bezrobotnych na terenach wiejskich	
ZAKRES DANYCH			
Wskaźniki:	Definicja		
1. Liczebność bezrobotnych na terenach wiejskich ze względu na płeć	NUTS-3 2003-2 006	<b>Bezrobotny</b> - osoba w wieku 15 lat i więcej, niezatrudniona, niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, w tym osoba zarejestrowana we właściwym dla miejsca zamieszkania (stałego lub czasowego) powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna <b>Obszar wiejski</b> - obszary skupione w ramach gmin wiejskich lub część gmin miejsko-wiejskich	
Tabela 1. Liczebność bezrobotnych kobiet na terenach wiejskich dla poszczególnych Podregionów województwa wielkopolskiego w latach 2003-2006		Wykres 3. Bezrobotni na terenach wiejskich jako odsetek ogółu bezrobotnych dla poszczególnych Podregionów	
Wykres 1. Liczebność bezrobotnych kobiet na terenach wiejskich dla poszczególnych Podregionów województwa wielkopolskiego w latach 2003-2006			
Tabela 2. Liczebność bezrobotnych mężczyzn na terenach wiejskich dla poszczególnych Podregionów województwa wielkopolskiego w latach 2003-2006		Wykres 4. Liczebność bezrobotnych na terenach wiejskich ze względu na płeć w poszczególnych Podregionach w roku 2006	
Wykres 2. Liczebność bezrobotnych mężczyzn na terenach wiejskich dla poszczególnych Podregionów województwa wielkopolskiego w latach 2003-2006			





## II.2. Analiza wyników ewaluacji ex-ante i on-going – badanie kwestionariuszowe

### II.2.1. Problemy i potrzeby ze znalezieniem pracy

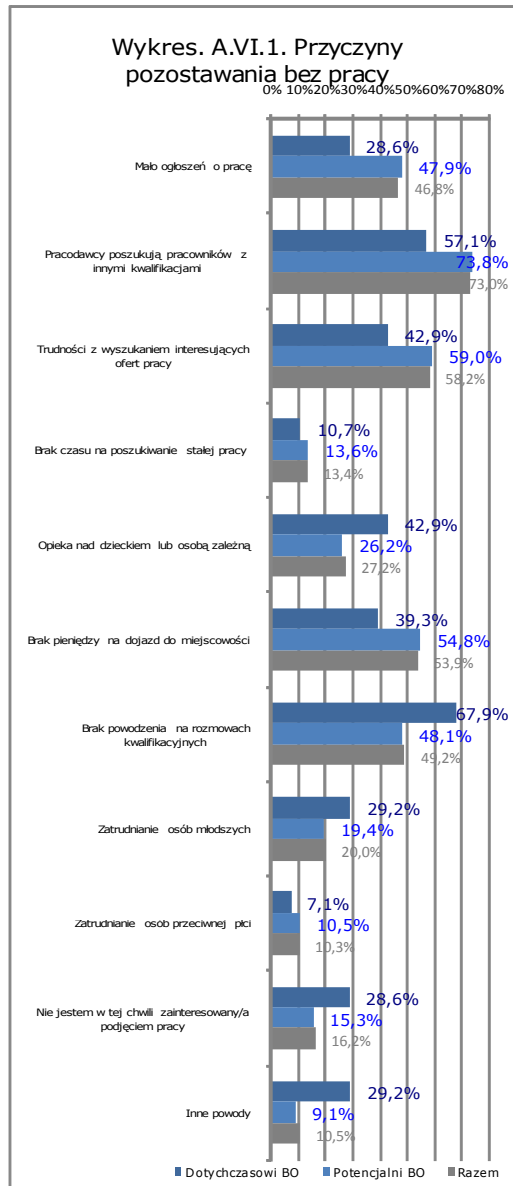


Rozdział II.2.1. poświęcony został problemom i potrzebom związanym z poszukiwaniem zatrudnienia z punktu widzenia osób pozostających bez pracy, czyli potencjalnych BO VI Priorytetu PO KL, jak i osób, które już otrzymały wcześniej wsparcie w zakresie poszukiwania pracy. Naturalną konsekwencją pytań o poszukiwanie pracy, były kwestie związane z efektywnością udostępniania osobom bezrobotnym kursów i szkoleń jako środka do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Analiza wyników została pogłębiona o spostrzeżenia instytucji otoczenia rynku pracy.

W świetle zebranych wyników osoby bezrobotne reprezentują, przynajmniej w podstawowym zakresie, stosunkowo umiarkowanie aktywną postawę w poszukiwaniu pracy. (Wykres R.VI.6.). Osoby te, z jednej strony, w widoczny sposób związane są z Powiatowymi Urzędami Pracy i to za ich pośrednictwem poszukują pracy, z drugiej strony, zdają się nie tylko na nie, ale również podejmują działania na własną rękę poprzez przeszukiwanie ogłoszeń prasowych (Wykres R.VI.7.). Spośród badanych, którzy już otrzymali wsparcie ze strony projektów unijnych widać zmianę postawy, zróżnicowanie sposobów poszukiwania pracy, korzystania z większej liczby narzędzi w postaci częstszego korzystania z Internetu, współpracy z doradcą oraz wykorzystywania innych sposobów poszukiwania pracy, np. poprzez znajomych lub poszukiwanie pracy na własną rękę (Aneks Tabela R.VI.7.T.)

Warto zwrócić uwagę, iż bezrobotni poproszeni o wskazanie przyczyny pozostawania bez pracy, za każdym razem wskazywali na kilka czynników, a więc sami postrzegają ten problem jako złożony, przy czym mała liczba ogłoszeń o pracę była dopiero piątą w kolejności barierą uzyskania zatrudnienia (Wykres A.VI.1). Osoby pozostające bez pracy w pierwszej kolejności są świadome niedostosowania własnych kwalifikacji do potrzeb pracodawców. Na drugim miejscu najczęściej pojawiają się trudności w wyszukiwaniu właściwych ofert pracy. Te dwie subiektywnie wskazywane, główne przyczyny pozostawania bez pracy, w przeciwieństwie do barier twardych, są możliwe do zlikwidowania, a na dodatek bardzo dobrze wpisują się w możliwości wsparcia ze strony projektów unijnych. Warto podkreślić, iż prawie połowa osób bez pracy deklaruje, iż własne możliwości finansowe nie pozwalają im na dojazd do miejscowości, w której mogliby otrzymać pracę – jest to jedna z bardzo poważnych barier, która jest przeszkodą w zmianie własnego statusu zawodowego. Stosunkowo częstą przyczyną pozostawania bez pracy jest opieka nad dzieckiem lub osobą starszą. W przypadku pytania o przyczyny pozostawania bez pracy, dotychczasowi BO odpowiadali

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



nico inaczej niż osoby, które jeszcze się nie zetknęły z projektami unijnymi. W ich przypadku widać, iż częściej dochodzi do rozmów kwalifikacyjnych, które jednak kończą się niepowodzeniem, co wskazywałoby na to, iż pierwsze kroki, czyli pomoc w wyszukaniu ofert pracy i zmiana kwalifikacji zawodowych wymagają uzupełnienia o wsparcie w przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych. Sami potencjalni pracodawcy mają nieco odmienny punkt widzenia na temat poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne. Główne przyczyny pozostawania bez pracy upatrują w niskim zaangażowaniu samych osób zainteresowanych, pasywnym podejściu do poszukiwania pracy, jak i do samej pracy. Część z nich jest uzależniona od różnego rodzaju form wsparcia i w ogóle nie jest zainteresowana pracą, a działania mające na celu jej znalezienie mają charakter pozorowany, mają na celu zaspokojenie oczekiwań dotychczasowych sponsorów wsparcia (PUP-ów, rodziny). Warto więc przy tej okazji zwrócić uwagę na bardziej szczerzy i weryfikujący autentyczne starania bezrobotnych system przyznawania wsparcia tylko tym osobom, które je rzeczywiście wykorzystują na poszukiwanie pracy. Bulwersujące dla pracodawców jest zbieranie przez bezrobotnych podpisów o braku miejsca pracy dla nich w przedsiębiorstwie. Opisane powyżej negatywne cechy bezrobotnych w oczach pracodawców trwale do nich przyłgnęły i nawet jeżeli w rzeczywistości dotyczą tylko części tej kategorii, to stały się nierozdzielalnym elementem wizerunkowym bezrobotnego. Drugą kategorię bezrobotnych stanowią osoby, które

chciały podjąć pracę, ale ich kompetencje zawodowe i osobowościowe wymagają poprawy aby uzyskać zatrudnienie. Bardziej odczuwany jest nawet brak kompetencji miękkich niż twardych. Przedsiębiorcy w głównej mierze narzekają na złą, roszczeniową postawę wobec pracy (bezrobotni najpierw pytają, czy praca jest blisko, za jakie wynagrodzenie i w jakich godzinach, a dopiero później ewentualnie jaką pracę mieliby wykonywać), wygórowane wymagania finansowe wywindowane przez zarobki w szarej strefie oraz brak podstawowych kompetencji komunikacyjnych (zdenerwowanie na rozmowie, nie odpowiadanie na pytania, nie wkładanie odpowiedniego wysiłku, by zrobić dobre wrażenie na potencjalnym pracodawcy, brak przygotowania do rozmowy). Ze strony przedsiębiorców, wielokrotnie padały również krytyczne uwagi w stosunku do Powiatowych Urzędów Pracy, które kierują do nich bardzo dużą liczbę bezrobotnych zupełnie nie spełniających oczekiwań pracodawcy. W konsekwencji buduje to uogólnioną niską ocenę wszystkich kandydatów do pracy, przysyłanych przez urząd, jak również rezygnację ze współpracy z urzędem. Ostatnią, trzecią kategorią bezrobotnych z punktu widzenia pracodawców, są osoby krótkotrwale pozostające bez pracy z przyczyn

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





niezależnych od nich (np. zamknięcie zakładu pracy). Osoby te, są postrzegane na równi z innymi kandydatami do pracy i są mile widziane przez pracodawców.

Dotychczasowi Beneficjenci programów odpowiadających obszarowi VI Priorytetu PO KL, czyli podmioty, jako organizatorzy szkoleń, uzupełniają kategoryzację osób bezrobotnych stworzoną przez pracodawców, o młode osoby bezrobotne do 25 roku życia, które prezentują bardzo aktywną postawę, chcąc podnosić swoje kwalifikacje i bardzo chętnie biorąc udział w projektach szkoleniowych. Okazuje się jednak, iż tak jak w przypadku spostrzeżeń pracodawców, również z punktu widzenia osób organizujących szkolenia, istnieje grupa bezrobotnych, którzy wykonują jedynie działania pozorowane i uczestniczą w projektach tylko dlatego, by nie utracić zasiłku. Beneficjenci w kontaktach z bezrobotnymi, w sytuacjach udzielania im wsparcia, mając duże możliwości zbliżenia się do nich, zwracają uwagę, że tak naprawdę tym bezrobotnym, którzy chcą podjąć pracę, często brakuje pewności siebie, poczucia własnej wartości, dokumentów potwierdzających podstawowe kwalifikacje lub odpowiedniego poziomu wykształcenia. Jako instytucje udzielające bezpośredniego wsparcia widzą, iż sytuacja na rynku pracy poprawia się nierówno, w szybszym tempie polepsza się dla mężczyzn i osób młodych, niż dla kobiet i osób starszych.

### **II.2.2. Trendy społeczne w obszarze rynku pracy 2008-2013**

Głównym trendem obserwowanym przez instytucje otoczenia rynku pracy (w głównej mierze pośredniczące w poszukiwaniu pracy), jest szybko polepszająca się sytuacja na rynku pracy dla osób bezrobotnych, zmiana relacji pracodawca - pracownik na rzecz tego drugiego: „generalnie w ostatnim okresie obserwujemy zmiany rynku z rynku pracodawcy na rynek pracownika”, „teraz to pracodawca poszukuje pracowników”, „tak jak kilka lat temu naprawdę o pracę trzeba było walczyć, trzeba było coś sobą reprezentować i starać się, tak teraz jest zupełnie odwrotnie; niedługo będzie tak, że pracodawcy będą chodzić i błagać tych ludzi, żeby do nich przyszli do pracy”.

W przypadku osób bezrobotnych zmienia się również stosunek do ich kwalifikacji. Częściej niż w latach ubiegłych zatrudnia się osoby bez kwalifikacji planując ich późniejsze przeszkolenie: „pracodawcy nawet zesłali z tych swoich wysokich wymagań i często pytają o osobę do przyuczenia”. Z drugiej strony dostrzeżone zostały również starania samych bezrobotnych i efekt wsparcia jakie otrzymują: „osoba poszukująca pracy na dzień dzisiejszy jest bardziej przygotowana do jej poszukiwania, tzn. zna różne źródła pozyskiwania pracy, umie napisać cv, list motywacyjny, umie się przedstawić w rozmowie kwalifikacyjnej”. Sami bezrobotni zdają sobie sprawę ze znaczenia przygotowania się do rozmów kwalifikacyjnych i wskazują je jako jedną z głównych barier w otrzymaniu pracy.

Trendem negatywnym obserwowanym wśród bezrobotnych przez instytucje otoczenia rynku pracy i pracodawców jest roszczeniowa postawa bezrobotnych lub brak autentycznej chęci podjęcia pracy: „są też tacy, którzy nigdy się nie zhańbili pracą i oni będą robili wszystko, żeby się utrzymać w naszych rejestrach”, „osoby mają za duże żądania płacowe, nie chcą byle jakiej pracy podjąć na chwilę, tylko szukają na etat z dużym so-cjalem”.

Osobny problem, który wart jest podkreślenia to profil osób chcących podjąć pracę a mających problem z jej otrzymaniem. Dobra sytuacja gospodarcza i zmiany na rynku pracy, powodują otrzymywanie pracy przez osoby nawet długotrwale bezrobotne, nie posiadające kwalifikacji. Te osoby, które mimo to nie otrzymują pracy, to osoby o bardziej złożonej sytuacji życiowej, które powstrzymują również inne bariery pozazawodowe. Dlatego warto zwrócić uwagę, iż do tych osób wsparcie powinno być bardziej zindywidualizowane i wszechstronne, niż klasyczne wsparcie dla osoby poszukującej pracy.

Obszar badawczy, obejmował również analizę trendów w zakresie zapotrzebowań na poszczególne zawody. Zebrany materiał jakościowy pokazuje, iż w chwili obecnej na-

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

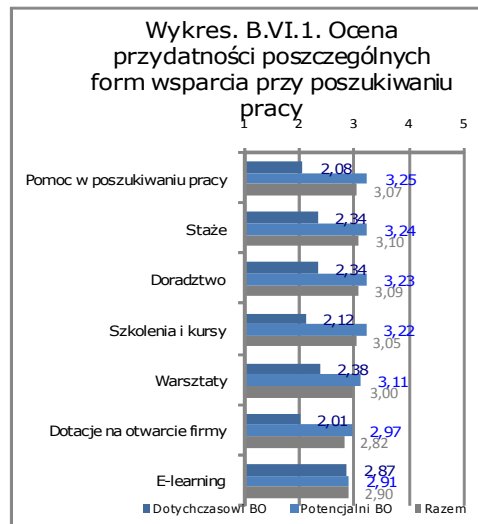


rasta praktycznie bez ograniczeń zapotrzebowanie na wszelkiego rodzaju pracowników z branży budowlanej, począwszy od wykwalifikowanych, przez pracowników do przyuczenia, a skończywszy na tych od których nie będą wymagane żadne kwalifikacje. Zarejestrowany został również wzrost zainteresowania kandydatami do wykonywania pracy w zakresie usług bezpośrednich. Pracownicy biurowi wciąż cieszą się sporym zainteresowaniem, ale tylko ci z nich, którzy są w stanie pochwalić się konkretnymi kwalifikacjami (np. rachunkowość, języki, sprzedaż). Odwrotna sytuacja obserwowana jest w przypadku niewykwalifikowanych pracowników biurowych. Dużo jest osób chętnych do pracy, szczególnie kobiet w wieku średnim, a mało ofert pracy. Na liście nowych pożądaných zawodów pojawiają się pracownicy call center, sprzedaży bezpośredniej i przez telefon, profesjonalne sprzątanie, goniec, ochrona, niewykwalifikowani pracownicy marketów, przedstawiciele handlowi oraz pracownicy związani z branżą internetową.

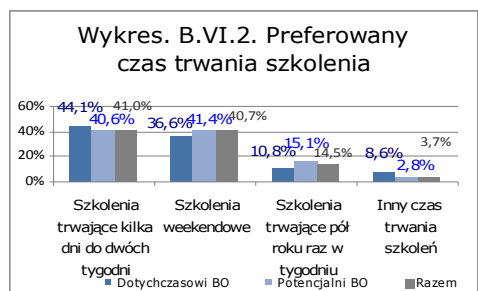
Kolejnym trendem obserwowanym przez instytucje otoczenia rynku pracy, nie są same, nowo pojawiające się zawody, czy zwiększenie zapotrzebowania na niektóre z nich, ale wymagania by kandydaci z określonych zawodów byli na bieżąco z trendami w obrębie własnych zawodów. Kwalifikacje zdobyte kilkanaście lat temu nie wystarczają. W związku z modernizacją prawie wszystkich branż oczekuje się od pracowników, iż będą oni na bieżąco z nowościami technicznymi, nowym sposobem organizacji pracy, co może być często trudne do wykonania w przypadku osób długotrwale bezrobotnych.

### II.2.3. Skuteczność form wsparcia

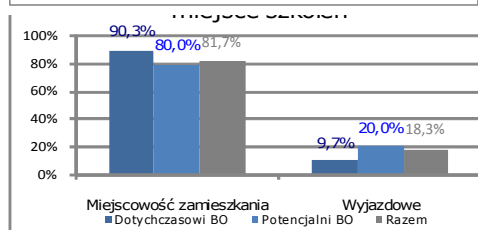
Jednym z kluczowych elementów ewaluacji był pomiar skuteczności i przydatności poszczególnych form wsparcia, wraz z uwzględnieniem obszarów tematycznych wsparcia z punktu widzenia osób bezrobotnych (potencjalnych BO) oraz dotychczasowych uczestników projektów unijnych (dotychczasowych BO), odpowiadających VI Priorytetowi PO KL. Analiza, pogłębiona została o punkty widzenia dotychczasowych Beneficjentów, instytucji otoczenia rynku pracy oraz przedsiębiorców.



Główne formy wsparcia proponowane osobom bezrobotnym w ramach Priorytetu VI PO KL otrzymały stosunkowo wyrównane oceny przydatności (Wykres B.VI.1.). Uszeregowane średnie ocen pokazują, iż najbardziej pożądana jest pomoc w poszukiwaniu pracy (średnia ocen 3,25 na skali 1-5), praktycznie równie wysoko plasują się staże (3,25), doradztwo (3,22) oraz szkolenia i kursy (3,22). Warto zwrócić uwagę, iż dotychczasowi BO, którzy mieli już okazję skorzystać z poszczególnych form wsparcia, podchodzą o wiele bardziej sceptycznie do ich skuteczności. Średnie ocen zanotowane zostały wyraźnie poniżej poziomu 3,0 co oznacza, iż respondenci częściej odpowiadali, iż dane formy wsparcia są nieprzydatne niż przydatne.



Osoby pozostające bez pracy preferują szkolenia w skondensowanej formie, trwające kilka do kilkunastu dni lub w weekendy (Wykres B.VI.2.). Szkolenia trwające pół roku interesują dopiero co 6 potencjalnego ich uczestnika, są to częściej kobiety, niż mężczyźni oraz osoby młodsze, przyzwyczajone



e ewaluacyjne pt. „Analiza w wspierania rozwoju kapitału w Wielkopolsce” finansowane w Unii Europejskiej w ramachkiego Funduszu Społecznego



do semestralnej organizacji nauki (Aneks Tabela B.VI.2.M.). Zarejestrowana została również zgodność co do tego, iż wygodniejsze są szkolenia organizowane w miejscu zamieszkania niż te wyjazdowe (Wykres B.VI.3.).

Spośród dotychczasowych BO najczęstszą formą wsparcia okazały się szkolenia i kursy (Wykres B.VI.4.) oraz „inne” formy wsparcia, pod którymi kryją się wyspecjalizowane kursy zawodowe (Aneks Tabela B.VI.4.T.). Czas trwania szkoleń, w przypadku ponad połowy badanych nie zamykał zaproponowanej kafeterii, 56,3% badanych wskazywało na odpowiedź inny czas trwania szkolenia (Wykres B.VI.5.). Skategoryzowane odpowiedzi zaprezentowanych w Aneksie w Tabeli B.VI.5.T.pokazują, iż trwały one najczęściej kwartał lub miesiąc. Prawie 40% dotychczasowych BO uczestniczyła w szkoleniach wyjazdowych (Wykres B.VI.6.), a tylko 10% wskazywałoby tą formułę szkolenia gdyby miało wybór (Wykres B.VI.3.).

Ocena przydatności tematów kursów i szkoleń pokazuje, tak jak i w przypadku formy wsparcia, duże lepsze opinie wśród potencjalnych BO niż wśród dotychczasowych BO. Może to być wyrazem pewnego rozczarowania osób, które już odbyły kurs lub szkolenie w zakresie przełożenia na konkretny efekt w postaci otrzymania pracy. Uszeregowane średnie ocen pokazują, iż wśród potencjalnych BO najwyższe cenią kursy językowe (średnia 3,33 na skali 1-5), szkolenia komputerowe (3,31), pomoc w przygotowaniu dokumentów (3,30) oraz dofinansowanie dojazdów do pracy (3,26), a najniższe umożliwienie pracy w domu (2,94), dofinansowanie do otwarcia firmy (2,87), oraz umożliwienie pracy rotacyjnej (2,81).

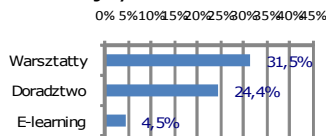
Z punktu widzenia podmiotów, które realizowały projekty w obszarze działania VI Priorytetu PO KL, najskuteczniejsze formy wsparcia to kursy w niewielkich grupach (np. do 10 osób). BO niechętnie korzystają i nie przykładają się do uczestnictwa w większych grupach, szczególnie jeśli mają one formę wykładów: „suche wykłady, nienawidzą tego; „szkolenia hurtowe, szkolenia gdzie siedzi na sali 100 osób czy 50 osób i tak na prawdę słuchają teorii, którą już im opowiadano pięć razy na innych szkoleniach, tak, więc z tego szybko się cofają”.

Dużą szansą dla osób bezrobotnych, zdaniem dotychczasowych Beneficjentów, jest przekazywanie wsparcia wielowymiarowego: „wszystkie formy wspólnie dopiero dają efekt; spotkania z psychologiem dają im taką podbudowę psychiczną, że oni rzeczywiście nabierają trochę innej motywacji, zaczynają funkcjonować w grupie i społeczeństwie, rozmawiać z ludźmi, a dodatkowo szkolenie z przedsiębiorczości daje im podstawy wiedzy, chociażby tego jaką umowę podpisują z pracodawcą; wsparcie całościowe”.

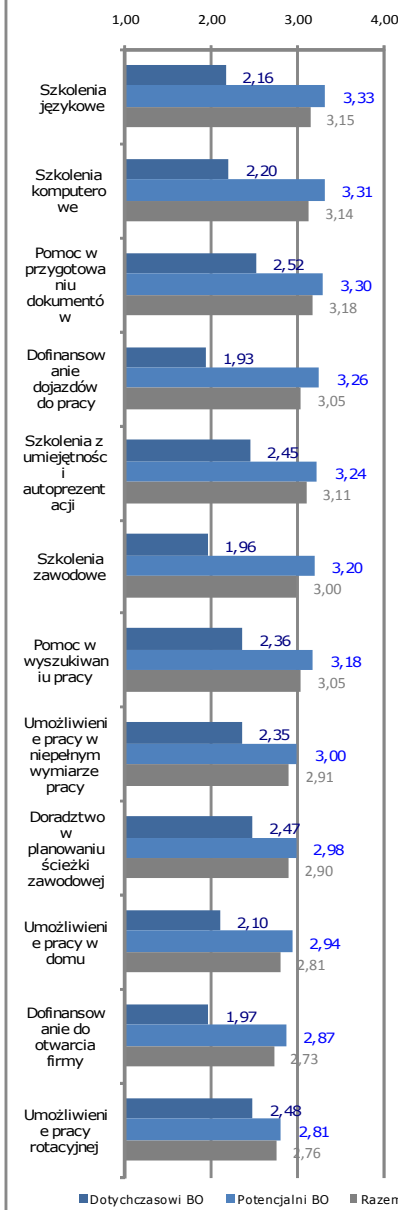
Na zaakcentowanie zasługuje fakt, iż zdaniem Beneficjentów, a w szczególności powiatowych urzędów pracy, jedną z najskuteczniejszych form wsparcia są dotacje na tworzenie miejsc pracy oraz wsparcie w uruchomieniu

adanie ewaluacyjne pt. „Analiza  
unków wspierania rozwoju kapitału  
kiego w Wielkopolsce” finansowane  
odków Unii Europejskiej w ramach  
pejskiego Funduszu Społecznego

Wykres. B.VI.4. Forma wsparcia otrzymana przez osoby, które już uczestniczyły w projektach unijnych



Wykres. A.VI.2. Ocena przydatności poszczególnych rodzajów wsparcia ze strony dofinansowanych projektów unijnych przy poszukiwaniu pracy



Szkolenie  
Pomoc w poszukiwaniu  
Dotacje na otwarcie

Wykres szkoleń

60%  
40%  
20%  
0%

Szkolenia weekendowe



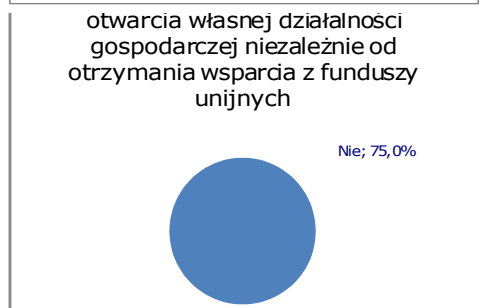
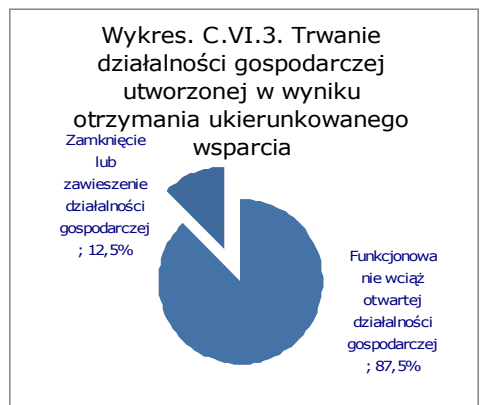
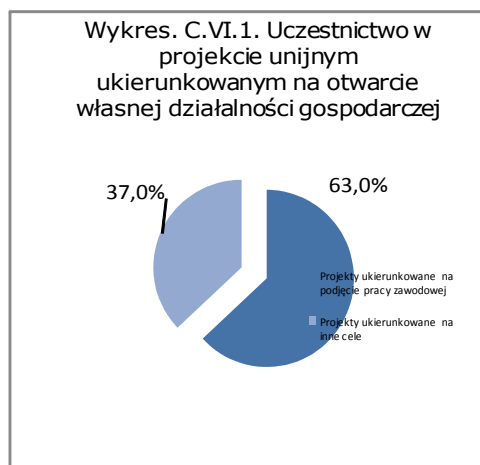
własnej działalności gospodarczej: „od kilku lat, najbardziej idzie na (...) dotacje na tworzenie miejsc pracy, to są jakby bardzo potężne narzędzia, bo w zeszłym roku gdzieś ok. 600 osób w ramach tego rodzaju form dostało wsparcie, znalazło zatrudnienie”, „największy odsetek bezrobotnych idzie na doposażenie stanowiska pracy”, „dotacje na działalność gospodarczą, to w ogóle bije wszelkie rekordy popularności”.

Instytucje otoczenia rynku pracy do powyższej listy dodają staże, jako skuteczną pożądaną formę wsparcia dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy: „jeżeli chodzi o bezrobotnych młodych to w naszym regionie jest zapotrzebowanie, zarówno ze strony pracodawców i bezrobotnych organizacją stażów; tutaj tych stażów sporo organizujemy”, „ta forma cieszy się dużą popularnością; dużo pracodawców pyta o możliwość utworzenia stanowiska pracy i przyjęcia osoby w ramach refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy, gdzie pracodawca ma możliwość otrzymania dużej kwoty”. Kolejną poruszoną skuteczną formą wsparcia są specjalistyczne, precyzyjnie dobrane szkolenia zawodowe oraz pojawiające się po raz kolejny kompleksowe, dopasowywane do osób bez pracy wsparcie: „więcej nacisku kładziemy na taką pracę indywidualną z człowiekiem, oczywiście tym zarejestrowanym, dlatego że ci ludzie mimo wszystko nie uświadamiają sobie, że są po tej gorszej stronie, ci ludzie często nie mają jakiejś umiejętności przygotowania się do tej rozmowy kwalifikacyjnej, nie umieją się odpowiednio ubrać. [...] ta miękka sfera tego uświadomienia sobie, że dzisiaj pracodawca to jest pracodawca”.





#### II.2.4. Skuteczność samozatrudnienia



Rozdział poświęcony skuteczności samozatrudnienia prezentuje w głównej mierze wyniki ilościowe badania zebrane wśród osób, które deklarowały, iż brały udział w projektach unijnych zorientowanych na wsparcie otwierania własnej działalności gospodarczej. Jak pokazuje Wykres C.VI.1. jest to 17% wszystkich dotychczasowych BO.

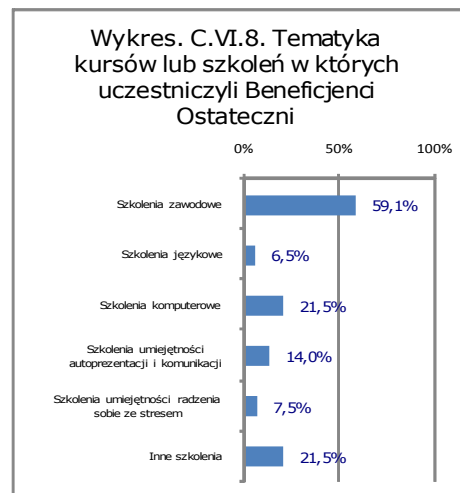
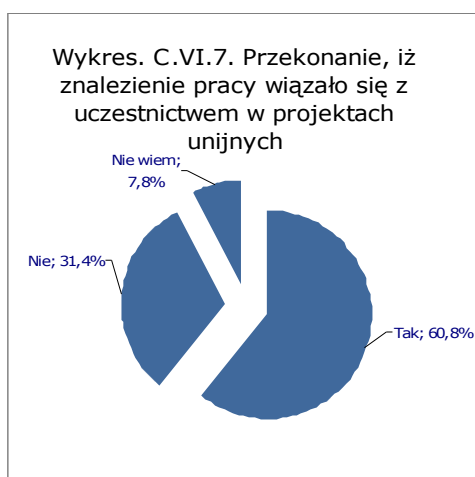
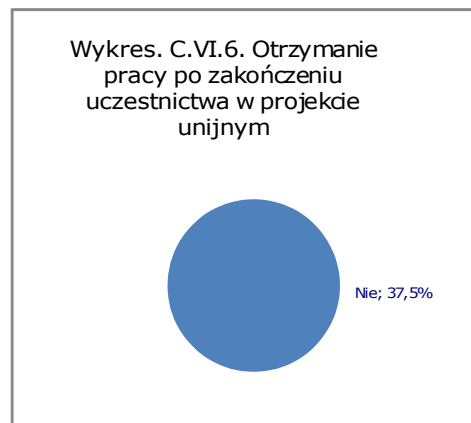
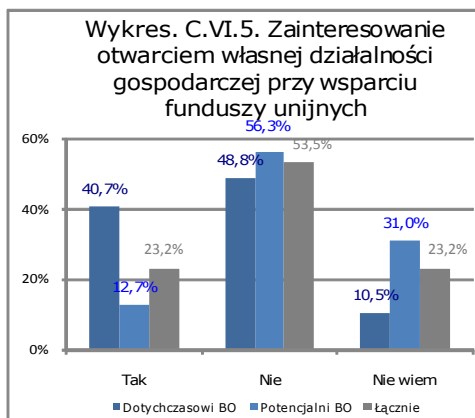
Skuteczność tego typu projektów zarejestrowana została na poziomie 50% - co drugi badany w efekcie otworzył własną działalność gospodarczą (Wykres C.VI.2.), która w prawie wszystkich przypadkach funkcjonuje do dziś (Wykres C.VI.3.). Spośród osób, którym udało się otworzyć firmę, trzy czwarte deklaruje, iż bez wsparcia ze strony projektów unijnych nie poradziłaby sobie (Wykres C.VI.4.). Ponad 40% dotychczasowych BO deklaruje chęć wzięcia udziału w projektach ukierunkowanych na otworzenie własnej działalności. Wśród bezrobotnych, którzy jeszcze nie uczestniczyli w żadnym projekcie, ta gotowość jest co najmniej trzy razy mniejsza i wynosi 12,7%. Jest to o wiele mniej niż w przypadku innych form wsparcia. Jednak pozostałe propozycje w obrębie projektów unijnych wymagają zdecydowanie skromniejszego zaangażowania ze strony BO (np. udział w szkoleniu zawodowym), a otwarcie własnej działalności gospodarczej oznacza podjęcie dużego ryzyka, włożenie o wiele większego wysiłku i nabycia nieznanych dotąd kwalifikacji. Dlatego wynik ten traktowany jest jako wysoki i sygnalizujący istnienie dużej grupy potencjalnych BO, szczególnie w stosunku do liczby możliwych miejsc. (Wykres C.VI.5.).

Instytucje otoczenia rynku pracy wysoko oceniają skuteczność i zainteresowanie projektami ukierunkowanymi na otwieranie własnej działalności gospodarczej. W związku z możliwością otrzymania bezpośredniej dotacji budzą one sporo emocji i autentycznej gotowości do uczestnictwa. Biorąc pod uwagę zdecydowanie większą liczbę chętnych, niż dotychczasowych miejsc w tego typu projektach, oraz trwałość otwieranych firm, warto w miarę możliwości poszerzać ich zakres: „na naszym terenie jest bardzo duże zainteresowanie, mamy bardzo dużo wniosków, wręcz za mało środków, żeby wszystkich zadowolić”. Oczywiście jako najskuteczniejszą formę wsparcia wskazywane są same dotacje. Podkreślany jest jednak również fakt potrzeby

doradztwa w zakresie otwierania prowadzenia własnej działalności, jak i towarzyszących specjalistycznych kursów.

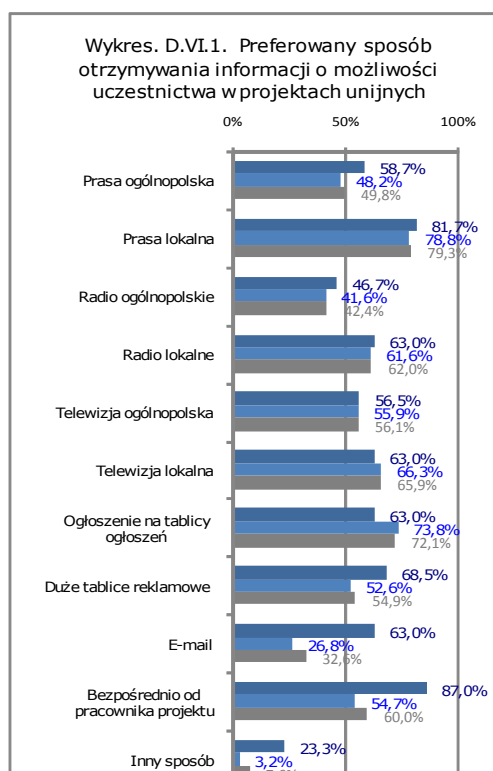
Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zebrane wyniki jakościowe znajdują potwierdzenie w wynikach ilościowych. Co ósma osoba pozostająca bez pracy jest zainteresowana możliwością podjęcia samozatrudnienia (Wykres C.VI.5). Wśród dotychczasowych BO wszystkich projektów, jest to już 40%, co pokazywałoby, iż mógłby to być kolejny etap rozwoju zawodowego dla osób, które już otrzymały wsparcie.



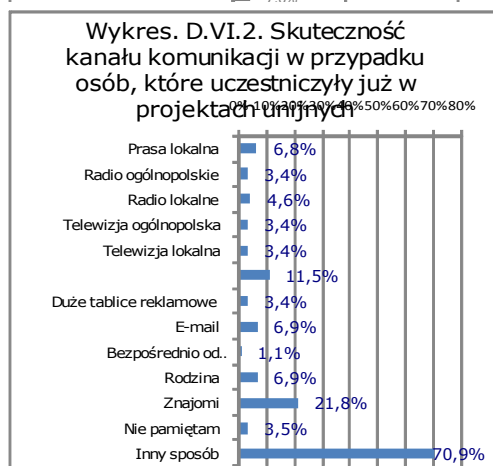
### II.2.5. Skuteczność kanałów informacji dotarcia do BO

Problem skuteczności poszczególnych kanałów komunikacji z potencjalnymi BO rozstrzygnięty został na dwa sposoby. W pierwszej kolejności, obie grupy badanych poproszone zostały o wskazanie preferowanego źródła informacji, o możliwości wzięcia udziału w projekcie, a w drugiej kolejności sami dotychczasowi BO zapytani zostali, w jaki sposób dowiedzieli się o projekcie w którym wzięli udział. Te same kwestie poruszone zostały w rozmowach z dotychczasowymi Beneficjentami.



Z punktu widzenia potencjalnych najskuteczniej można do nich dotrzeć z informacją poprzez artykuły i reklamy zamieszczone w prasie lokalnej (78,8%) oraz ogłoszenia na tablicy ogłoszeń (73,8%). Dotychczasowi BO w porównaniu do potencjalnych o wiele bardziej doceniają możliwość bezpośredniego kontaktu z pracownikiem projektu (odpowiednio 87,0% i 54,7%) oraz informacje przesyłane e-mailem (odpowiednio 63,0% i 26,8%) Dotychczasowi BO w porównaniu do potencjalnych, wskazywali podobne kanały komunikacji, równocześnie jednak za każdym razem wybierając ich większą liczbę, co może być pośrednim efektem uczestnictwa w projektach.

W zakresie wymiernej skuteczności poszczególnych kanałów komunikacji, dotychczasowi BO wskazywali w głównej mierze na odpowiedź „inne” kanały komunikacji (Wykres D.VI.2.). Okazało się, iż pod tą kategorią kryje się główne źródło informacji - powiatowe urzędy pracy (Tabela D.VI.2.T). Co piąty dotychczasowy BO dowiedział się o swoim projekcie drogą nieformalną od „znajomych”.



Z punktu widzenia instytucji, które organizowały projekty unijne wyłaniają się dwa zdecydowanie najskuteczniejsze kanały informacji, są to urzędy pracy oraz Internet: „bezpośrednie spotkanie przy rejestracji bezrobotnych UP”, „my, tak szczególnie przez Internet, mamy stronę internetową i dużo jest wejść na naszą stronę”, „byliśmy nawet bardzo zdziwieni bo strona internetowa, którą otworzyliśmy (...) odwiedziło ją 11 czy 12 tys. osób”. Urzędy pracy pozostają również najwygodniejszą dla Beneficjentów drogą komunikacji z BO. Zdaniem części z nich dobre rezultaty można również osiągnąć poprzez kontakt z samorządami, placówkami dydaktycznymi oraz Klubami Pracy. Dobrymi „ambasadorami” projektów są ośrodki pomocy społecznej, ośrodki wspierania przedsiębiorczości oraz parafie kościelne.

### **II.2.6. Charakterystyka instytucji i organizacji zainteresowanych aktywizacją osób bezrobotnych**

Rozdział II.2.6. to analiza wypowiedzi respondentów reprezentujących instytucje otoczenia rynku pracy w zakresie charakterystyki instytucji i organizacji zainteresowanych aktywizacją osób bezrobotnych.

Organizacje działające na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych można podzielić na dwie kategorie: instytucje związane z administracją publiczną oraz instytucje prywatne. W ramach pierwszej grupy, podkreślone zostało, iż najważniejsze to powiatowe urzędy pracy. Osobno wyodrębniane były obok nich lub w uzupełnieniu do ich oferty: Gminne Centra Informacji, Kluby Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Urzędy Miast, Urzędy Gminy, Ośrodki Pomocy Społecznej oraz Ośrodki Pomocy Rodzinie. Drugą kategorią instytucji zainteresowanych aktywizacją osób bezrobotnych są różnego rodzaju stowarzyszenia (np. Stowarzyszenie Bieda, Stowarzyszenie Działajmy dla Leszna) i organizacje pozarządowe oraz prywatne instytucje szkoleniowe (np. ATC Kaczmarek) i agencje pracy. Wymienione zostały również związki zawodowe.

Badani podkreślali, iż w związku z poprawą sytuacji gospodarczej oraz możliwością pozyskiwania funduszy unijnych, środowisko instytucji otoczenia rynku pracy przeżywa również intensywny rozwój. W sytuacji urzędów pracy dotyczy to poszerzenia oferty skierowanej do osób bezrobotnych o m.in. staże czy wyjazdy zagraniczne. Podkreślony został intensywny wzrost liczby agencji pracy stałej i tymczasowej oraz instytucji szkoleniowych.

Instytucje działające na rzecz aktywizacji osób pozostających bez pracy są zainteresowane tworzeniem projektów unijnych. Główne bariery jednak, na jakie napotykają te instytucje przy składaniu wniosków, to brak odpowiedniej kadry, która byłaby w stanie przygotować wnioski, obawa przed złożonym obiegiem biurokratycznym oraz niebezpieczeństwo opóźnionej refundacji kosztów, co może zagrażać niewielkim firmom czy organizacjom pozarządowym pod względem stabilności finansowej.

Wśród instytucji rynku pracy można zaobserwować stosunkowo wysoką gotowość do tworzenia partnerstw. Ich korzyści są doceniane w szczególności we współpracy mniejszych instytucji z większymi. Obawy jakie się rodzą, mają dwojaki charakter. Z jednej strony jest to uprzedzenie przed współpracą instytucji, dotychczas konkurujących ze sobą w lokalnym środowisku (posunięte nawet do niechęci), z drugiej strony są to różnego rodzaju bariery organizacyjne, takie jak niejasne przepisy, wysoki koszt organizacji partnerstwa (koszt spotkań), niejasne sposoby rozliczania i odpowiedzialności partnerów.

### **II.2.7. Zainteresowanie zawodami pozarolniczymi na terenach wiejskich**

Przebadane instytucje rynku pracy wskazują, iż na terenach wiejskich, podobnie jak na terenach miejskich, w zakresie zawodów pozarolniczych, najbardziej pożądanymi są pracownicy z branży budowlanej. Podkreślone zostało, iż obszary wiejskie, szczególnie w pobliżu większych miast, tracą swój pierwotny rolniczy charakter i widać to już na rynku pracy. Z jednej strony pełnią funkcje „sypialni” dla pracowników miejskich, z drugiej strony zaspokajają popyt na rynku pracy w zakresie pracowników produkcyjnych i usług, takich jak sprzedawcy, mechanicy samochodowi, blacharze, elektrycy, opiekunki dzieci i osób starszych czy fryzjerki. Osobną branżą, która bezpośrednio wiąże się z rolniczym charakterem terenów, jest przetwórstwo, czyli obserwowane zapotrzebowanie na rzeźników, masaży, pracowników produkcji w zakładach przetwórczych.

Potencjalni pracownicy z obszarów wiejskich charakteryzują się niższym poziomem wykształcenia. Ich atutem natomiast jest to, iż wybierają szkoły zawodowe i posiadają konkretny zawód, który często jest pożądanym w regionie. Oferty pracy dla mieszkańców obszarów wiejskich często pochodzą z pobliskich miast. Wywoływać to może nierówność

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



szans na rynku pracy z uwagi na to, iż nie każdy dysponuje możliwościami finansowymi na dojazd do miejscowości gdzie pracę mógłby otrzymać.

W zakresie zawodów rolniczych rozmówcy sygnalizują, iż obecnie oferowanych jest niewiele stanowisk pracy, a jeżeli są to i tak pracodawcy sami poszukują pracowników i nie korzystają z pośrednictwa urzędów czy agencji pracy. Poziom oraz charakter zatrudnienia w rolnictwie może być nie do końca znany z uwagi na nieformalne zatrudnianie pracowników.

Zdania respondentów na temat postaw osób zamieszkujących tereny wiejskie w stosunku do poszukiwania pracy są podzielone i jest to najprawdopodobniej konsekwencja zróżnicowania tych postaw w rzeczywistości. Z jednej strony, osoby te charakteryzują się jako zdecydowanie dobrych kandydatów, wyjątkowo zdeterminowanych do znalezienia pracy, muszących wykazać się dużym uporem, by pokonać wszystkie przeszkody opuszczenia gospodarstwa rolnego. Są to osoby bardzo pracowite, wykazujące większe zaangażowanie w porównaniu do pracowników z miasta. Z drugiej strony, zarejestrowane zostały głosy oceniające negatywnie osoby zamieszkujące tereny wiejskie, szczególnie obszary popegeerowskie, jako osoby dziedziczące postawę roszczeniową, posiadające pasywne podejście do poszukiwania pracy, mało mobilne i związane obowiązkami domowymi.

#### **II.2.8. Wymagania pracodawców dot. umiejętności absolwentów**

W ramach grupowych wywiadów zogniskowanych, tzw. fokusów, pracodawcy zostali poproszeni o sformułowanie oczekiwań w stosunku do absolwentów wchodzących na rynek pracy.

Z punktu widzenia pracodawców absolwenci, różnią się od potencjalnych pracowników nie tylko brakiem doświadczenia i umiejętności, ale również brakiem znajomości warunków pracy, przyzwyczajeniem do życia codziennego w pracy. Ich mocne strony, w których często przewyższają szeregowych pracowników, to znajomość języków obcych, komputera, świeże spojrzenie i ambicje.

Wymagania jakie pracodawcy stawiają absolwentom w pierwszej kolejności mają raczej miękki charakter, zależy im na cechach charakteru i postawach. Dobry absolwent powinien wykazywać się zaangażowaniem, chęcią do pracy, umiejętnością odpowiedniego zachowania się, odpornością w pracy, umiejętnością logicznego myślenia, poczuciem obowiązku, punktualnością i pracowitością.

Oczekiwanie w stosunku do umiejętności jakimi powinien wykazywać się absolwent to posiadanie konkretnego zawodu, prawo jazdy, znajomość języków i obsługi komputera.

W zakresie trendów rejestrowanych w sytuacji absolwentów na rynku pracy, co raz częściej obserwuje się oczekiwania absolwentów w stosunku do wynagrodzenia w okresie praktyk lub stażu. Status absolwenta w stosunku do lat ubiegłych zmienia się na lepsze.







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### II.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu VI PO KL

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie										
Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika a % (2013)	Budżet PLN do (2013)	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013)	Wskaźniki przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN
1) Liczba osób, które zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach działania w tym:	171 095 w roku 2006	72 885	87,2%	119 356	46 471	64%	518 827 788	7 118	4 337	850 - 7 000
- liczba osób w wieku 15-24 lata	38 332 w roku 2006	20 067	93,8%	28 764	8 697	43%				850 - 5 000
- liczba osób w wieku 15-24 lata zamieszkujących obszary wiejskie	Brak danych statystycznych	6 501	89,7%	-	-	-				7 000
- liczba osób długotrwale bezrobotnych	79 347 w roku 2002	8 287	89,8%	57 003	48 716	588%				4 000 - 5 000
- liczba osób niepełnosprawnych	Brak danych statystycznych	2 495	Brak danych	-	-	-				850 - 7 000
- liczba osób z terenów wiejskich	49 766 w roku 2006	13 425	91,2%	36 310	22 885	170%				5 000 - 7 000
- liczba osób w wieku 50-64 lata	ok. 22 700 w roku 2006	11 652	ok. 81%	14 710	3 058	26%				850 - 7 000
-liczba osób, które zostały objęte Indywidualnym Planem Działania	171 095 w roku 2006	18 130	Brak danych statyst.	-	-	-				5 000 - 15 000
2) Liczba kluczowych pracowników PSZ, którzy zakończyli udział w szkoleniach realizowanych w systemie pozaszkolnym, istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy	1 502 w roku 2006	271	Brak danych	-	-	-				

Tabela II.3.1. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu VI PO KL

#### WNIOSEK:

##### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

W świetle przeprowadzonych badań:

- Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 6.1 Priorytetu VI PO KL dla województwa wielkopolskiego wymagają interwencji publicznej. Wyniki analizy *desk research* pokazują wysoką liczbę potencjalnych BO na obszarze województwa wielkopolskiego.
- Należy zwrócić uwagę, iż zaplanowane obszary wsparcia w rzeczywistości charakteryzują się dużym zróżnicowaniem terytorialnym. Szczególnego wsparcia w zakresie

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Działania 6.1. Priorytetu VI PO KL wymagają Podregion koniński i pilski. Wprowadzenie podwyższonych obowiązkowych kwot na te Podregiony ułatwi rekrutację BO i zwiększy efektywność całości funduszy strukturalnych zaplanowanych w województwie wielkopolskim.

3. Warto podkreślić, iż wynik *desk research* pokazuje, że istotnym obszarem wsparcia w zakresie Działania 6.1 Priorytetu VI PO KL są potencjalni BO płci żeńskiej. Problem bezrobocia dotyka wyraźnie częściej kobiet niż mężczyzn a ich sytuacja pogarsza się wraz z słabą sytuacją na rynku pracy danego Podregionu. Dlatego w ramach Działania 6.1.1. warto wprowadzić podwyższone obowiązkowe kwoty kobiet (poza projektami ukierunkowanymi na zawody tradycyjnie męskie)

4. Zaplanowane formy wsparcia należy uznać za trafne z punktu widzenia potrzeb regionu, o czym świadczą dane zgromadzone zarówno w wyniku badań BO techniką CATI, jak i badań instytucji rynku pracy techniką wywiadu pogłębionego IDI.

5. Zaplanowane formy wsparcia należy uznać za trafne z punktu widzenia specyfiki regionu. Można oczekiwać, iż przyczynią się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu.

### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

W świetle przeprowadzonych badań oraz dostępnych nam informacji o alokacji finansowej w Priorytecie VI:

1. Planowany średni koszt 1 BO mieści się w górnych przedziałach zakresów kosztów jakie Beneficjenci wskazywali, co pozwala przypuszczać, iż zaplanowany budżet jest wystarczający dla osiągnięcia docelowych wartości wskaźników.

2. Szacowana liczba potencjalnych BO gotowych do wzięcia udziału w projektach przekracza o 60% docelową wartość wskaźnika, co uzasadnia potrzebę podniesienia docelowej wartości wskaźnika. Na szczególną uwagę w tym zakresie zasługują zainteresowani potencjalni BO z terenów wiejskich, których liczba jest ponad raz większa niż docelowa wartość wskaźnika.

3. Dane zebrane techniką *desk research* wskazują potrzebę alokacji finansowej dla poszczególnych Podregionów, z naciskiem na Podregion koniński i pilski.

### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

W świetle przeprowadzonych badań:

1. Szacunkowa liczba gotowych do udziału w projektach potencjalnych BO jest zdecydowanie większa niż przewidziany docelowy wskaźnik produktu, co pozwala stwierdzić, iż wyznaczone cele są realne do osiągnięcia. Co więcej liczba ta pokazuje, iż istnieje potrzeba podniesienia docelowej wartości produktu, tak by udzielone zostało wsparcie wszystkim osobom spełniającym kryteria i chcącym wziąć udział w projektach.

2. Ewentualne podwyższenie wartości docelowej wskaźnika produktu przeprowadzone powinno zostać proporcjonalnie do wartości procentowych prezentowanych w kolumnie „Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika %”. Pokazuje ona wyraźnie, iż największa różnica pomiędzy zaplanowaną docelową wartością wskaźnika a potrzebami jest wśród osób długotrwale bezrobotnych.

3. W związku z niewielką nadwyżką szacowanej liczby chętnych potencjalnych BO nad docelową wartością wskaźnika, należy pozostać przy zaplanowanej docelowej wartości wskaźnika w przypadku skrajnych kategorii wiekowych, czyli osób w wieku 15 – 24 lata oraz 50 – 64 lata.

### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

W świetle przeprowadzonych badań:

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów Priorytetu VI zarówno w skali województwa wielkopolskiego, jak i w skali Podregionów.

2. „W świetle zebranych danych, warto dodać wskaźnik produktu: liczba kobiet, które otrzymały wsparcie. Wskaźnik ten byłby osiągnięty w konsekwencji podwyższonych obowiązkowych kwot kobiet dla projektodawców z obszarów zawodowych cieszących się zainteresowaniem kobiet.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.

W świetle przeprowadzonych badań:

1. Wartości wskaźników produktu przewidzianych na rok 2008 przewidują w większości równomierną realizację w czasie Działania. W przypadku potencjalnych BO będących osobami prywatnymi jest to właściwe rozwiązanie dla zrównoważonej realizacji Programu.

2. Plan Działania na lata 2007-2008 przewiduje stosunkowo mniejszy udział kluczowych pracowników PSZ, którzy zakończyli udział w szkoleniach realizowanych w systemie pozaszkolnym, istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy, niż w latach kolejnych. Należy jednak dążyć do sytuacji odwrotnej, gdzie pracownicy PSZ są w jak największej możliwej liczbie otaczani wsparciem w pierwszych latach funkcjonowania Programu. Nowe kwalifikacje i umiejętności pracowników PSZ przekładają się na lepsze wsparcie dla potencjalnych BO i potęgują pozytywny skutek działania Programu. Zasada ta dotyczy w większości przypadków każdego wsparcia udzielanego instytucjom działającym na rzecz rozwiązania wskazanego problemu.

### Działanie 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia

Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013)	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013)	Wskazywany przez Benefjentów realny koszt 1 BO PLN
1) Liczba osób, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej w tym:	171 095 w roku 2006	7 747	23,2%	31 755	24 008	310%	113 889 026 <sup>3</sup>	14 701	3 586	Do 20 tys.
- liczba osób w wieku 15-24 lata	38 332 w roku 2006	2 007	15,6%	4 784	2 777	138%				Do 20 tys.
- liczba osób długotrwale bezrobotnych	79 347 w roku 2002	829	22,2%	14 092	13 263	1600%				Do 20 tys.
- liczba osób niepełnosprawnych	Brak danych statystycznych	249	Brak danych statyst.							Do 20 tys.
- liczba osób z terenów wiejskich	49 766 w roku 2006	1 342	19,2%	7 644	6 302	470%				Do 20 tys.
- liczba osób w wieku 50-64 lata	ok. 22 700 w roku 2006	816	26,5%	4 812	3 996	490%				Do 20 tys.

### WNIOSEK:

### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

<sup>3</sup> 34 200 908,85 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

W świetle przeprowadzonych badań:

1. Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 6.2 Priorytetu VI PO KL dla województwa wielkopolskiego wymagają interwencji. Na podstawie zarówno indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami instytucji otoczenia rynku pracy, jak i na podstawie wyników badań BO techniką CATI można stwierdzić, iż istnieje szerokie zainteresowanie oraz użyteczność społeczna otwierania własnych działalności gospodarczych bezrobotne.
2. Zaplanowane formy wsparcia należy uznać za trafne z punktu widzenia potrzeb regionu, o czym świadczą dane zgromadzone zarówno w wyniku badań BO techniką CATI, jak i badań instytucji otoczenia rynku pracy techniką wywiadu pogłębionego IDI.
3. Wynik badania ilościowego CATI pokazuje, iż problemem tego typu projektów są osoby, które są gotowe stworzyć własną firmę, rozpoczynają udział w projekcie, a ostatecznie nie otwierają działalności gospodarczej. Dlatego obszar wsparcia powinien się koncentrować szczególnie na starannej selekcji potencjalnych BO pod względem predyspozycji do otworzenia działalności gospodarczej oraz udzieleniu szerokiego wsparcia pozafinansowego w postaci pomocy w przygotowaniu do otwarcia firmy.
4. Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 6.2 komponentu regionalnego Priorytetu VI PO KL dla województwa wielkopolskiego z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu.

### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

W świetle przeprowadzonych badań oraz dostępnych nam informacji o alokacji finansowej w Priorytecie VI:

1. Szacowana liczba potencjalnych BO chętnych do udziału w projektach jest trzy razy większa niż planowany docelowy wskaźnik produktu. Mając na uwadze chęć zaspokojenia potrzeb społecznych warto wziąć pod uwagę zwiększenie alokacji finansowej w ramach Działania 6.2
2. Alokacja finansowa powinna również uwzględniać wyraźną największą różnicę między planowaną docelową wartością produktu a szacowaną liczbą chętnych potencjalnych BO w przypadku osób długotrwale bezrobotnych.

### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

W świetle przeprowadzonych badań:

1. Proponowana alokacja finansowa Priorytetu VI Działanie 6.2 pozwala uznać, iż realizacja zaproponowanych wskaźników jest realna przy nieznacznym obniżeniu docelowej wartości wskaźnika produktu.
2. Planowany średni koszt 1 BO (16,5 tys. zł) znajduje się poniżej górnej granicy przedziałów kosztów (bezpośrednie dotacje oraz wsparcie szkoleniowe i doradcze) branych pod uwagę przez Beneficjentów (do 20 tys. zł). Jest to istotny sygnał, iż warto zmniejszyć docelową wartość wskaźnika produktu lub ewentualnie zwiększyć alokację finansową.
3. Liczba potencjalnych BO w każdej z wyznaczonych szczegółowych wartości wskaźników realizacji Działania 6.2 wielokrotnie przewyższa docelowe wartości wskaźników. Warto zwrócić natomiast uwagę na niższą, szczególnie w porównaniu do Działania 6.1. gotowość do uczestnictwa w projektach. Nie stanowi to jednak powodu do niepokoju, jeżeli bierze się pod uwagę fakt dużej liczby potencjalnych BO, która niweluje mniejsze zainteresowanie wsparciem
4. Pewność realizacji wyznaczonych celów potwierdzają zebrane informacje jakościowe, wypowiedzi instytucji otoczenia rynku pracy wskazujące na duże zaangażowanie i zdeterminowanie bezrobotnych do uczestnictwa w projektach z zakresu Działania 6.2.
5. Jedyne ryzyko nie osiągnięcia wyznaczonych wskaźników produktu wiąże się ze zmniejszeniem zainteresowania chętnych potencjalnych BO po otrzymaniu informacji o mniejszym niż Beneficjenci wskazują jako wystarczające średnim koszcie 1 BO, a co za tym w konsekwencji idzie mniejszej bezpośredniej dotacji do otwieranej działalności. Dlatego osiągnięcie wskaźnika produktu nie powinno odbywać się kosztem mniejszego niż Beneficjenci wskazują kosztu 1 BO.

### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

W świetle przeprowadzonych badań:

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów.

### **V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.**

W świetle przeprowadzonych badań:

1. Plan Działania na lata 2007-2008, z uwagi na brak stosownego rozporządzenia, przewidywał nierównomierne rozłożenie osiągnięcia wskaźnika realizacji produktu. W pierwszym roku realizacji programu zaplanowano realizację jedynie 5,5%.

2. Z punktu widzenia dodatkowych korzyści związanych z tworzeniem nowych działalności gospodarczych i szansy z pełnienia roli pracodawcy w kolejnych latach, warto, by większa część (np. 60%) działalności była otwierana w pierwszych 2 latach funkcjonowania Programu a mniejsza w latach ostatnich.





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEXT ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

<b>Działanie 6.3 Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia aktywności zawodowej na obszarach wiejskich</b>										
Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013)	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013)	Wskaźnikowy przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN
1) Liczba projektów wspierających rozwój inicjatyw lokalnych	Brak danych statystycznych	51	Duża	-	-	-	8 523 623 <sup>4</sup>	167 130	-	Brak danych
<b>WNIOSEK:</b>										
<b>I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:</b>										
W świetle przeprowadzonych badań:										
1. Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 6.3 Priorytetu VI PO KL dla województwa wielkopolskiego wymagają interwencji publicznej.										
2. Należy zwrócić uwagę, iż zaplanowane obszary wsparcia w rzeczywistości charakteryzują się dużym zróżnicowaniem terytorialnym. Im gorsza sytuacja na rynku pracy danego Podregionu, tym jeszcze większe problemy dotyczą mieszkańców terenów wiejskich. W szczególności złym położeniu są mieszkańcy wsi z Podregionu konińskiego i to do nich warto skierować wsparcie w zakresie Działania 6.3. Priorytetu VI PO KL										
3. Wyniki badań jakościowych pokazują, iż obszarem wsparcia, który powinien być szczególnie brany pod uwagę są projekty ukierunkowane na zmianę postaw mieszkańców wsi do podejmowania pracy na bardziej aktywnej, z większą motywacją do podjęcia pracy.										
4. Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 6.3 komponentu regionalnego Priorytetu VI PO KL dla województwa wielkopolskiego z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu.										
<b>II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:</b>										
W świetle przeprowadzonych badań oraz dostępnych nam informacji o alokacji finansowej w Priorytecie VI:										
1. W związku innowacyjnym charakterem Działania 6.3, nie uzyskano precyzyjnych informacji o koszcie jednego projektu, i trudno jest jednoznacznie określić adekwatność alokacji finansowej,										
2. Warto zwrócić uwagę, na umiarkowany budżet Działania oraz niewielką planowaną liczbę projektów w stosunku do potrzeb. Naturalną konsekwencją tego będą pojawiające się propozycje skromnych projektów (zgodnie ze Szczegółowym Opiszem Priorytetów PO KL, max. wartość dla tego typu projektu wynosi 50 tys. zł), które będą miały charakter ściśle lokalny i ani w skali całego województwa ani pojedynczych Podregionów nie będą zmieniać sytuacji w zakresie aktywności zawodowej na obszarach wiejskich. W sytuacji zmiany alokacji finansowych nie należy zwiększać docelowej wartości wskaźnika produktu, a zwiększyć planowany średni koszt jednego projektu.										
<b>III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej</b>										
W świetle przeprowadzonych badań:										

<sup>4</sup> 2 559646,47 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1. Wskaźnik produktu założony na 2013 r. jest niewielki, co pozwala przypuszczać, iż jego osiągnięcie jest realne.
2. Zgromadzone wyniki badania na temat gotowości do budowy inicjatyw lokalnych mają charakter jakościowy. Warto podkreślić, iż potencjalni projektodawcy są zainteresowani taką formą współpracy i można się spodziewać osiągnięcia wyznaczonych docelowych wartości wskaźnika
3. Niewielka wartość projektu może zniechęcać dużych Beneficjentów z doświadczeniem w składaniu wniosków. W celu uniknięcia ryzyka nie osiągnięcia docelowej wartości wskaźnika produktu, warto Działanie 6.3. wesprzeć informacją oraz promocją, a także doradztwem ukierunkowanym na małe podmioty reprezentujące potencjalnych Beneficjentów.

#### **IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów**

W świetle przeprowadzonych badań: i

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów.
2. Słabą stroną wskaźnika produktu jest to, iż ma on charakter bardzo ogólny i nie pozwala na monitorowanie liczby osób bezpośrednio poddanych wsparciu. Możliwe typy projektu są na tyle zróżnicowane, iż zastosowanie tego typ wskaźnika produktu jest jednak uzasadnione.

#### **V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.**

W świetle przeprowadzonych badań:

1. Wartości wskaźników produktu przewidzianych na rok 2008 przewidują zintensyfikowane rozpoczęcie realizacji Działania 6.3. Z uwagi na niewielką ilość środków finansowych, realizacja większej liczby projektów na początku funkcjonowania Programu jest wskazana.
2. Projekty planowane w ramach Działania 6.3 mają na celu między innymi wsparcie rozpoczęcia inicjatyw lokalnych, co w naturalny sposób powinno mieć miejsce na początku funkcjonowania Programu. W takiej sytuacji warto w roku kolejnym wyrażnie zwiększyć jeszcze wartość wskaźnika produktu.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### II.4. Podsumowanie

Przeprowadzone w ramach badań dla Priorytetu VI PO KL analizy opierały się na trzech komplementarnych przedsięwzięciach badawczych. W pierwszym, podjęto próbę zdiagnozowania sytuacji społeczno-ekonomicznej opartej na analizie zastanych danych statystycznych, odpowiadających swym zakresem Działaniom i Poddziałaniom w ramach Priorytetu VI. W drugim, opartym na badaniach ewaluacyjnych, zdiagnozowano kluczowe dla realizacji całego przedsięwzięcia problemy takie jak problemy i potrzeby ze znalezieniem pracy, skuteczność poszczególnych form wsparcia, efektywność projektów zorientowanych na samozatrudnienie osób bezrobotnych, skuteczność kanałów dotarcia do potencjalnych BO, charakterystyka instytucji i organizacji zainteresowanych aktywizacją osób bezrobotnych, zainteresowanie zawodami pozarolniczymi na terenach wiejskich oraz prób określenia trendów społecznych na obszarze rynku pracy. Wreszcie trzecie – ostatnie przedsięwzięcie badawcze – obejmowało analizę wskaźnikową, która pozwoliła ocenić realność osiągnięcia założonych w ramach ustalonych działań wartości wskaźników zarówno w sensie osobowym jak i finansowym.

W ramach analizy sytuacji na rynku pracy oraz przygotowania wsparcia dla osób bezrobotnych, najważniejszym wynikiem badania, są zarejestrowane nierówności rozłożenia terytorialnego problemu, a tym samym potrzeba wyraźnej alokacji przestrzennej projektów unijnych. Stopa bezrobocia na obszarze miasta Poznania jest dwu i trzykrotnie niższa niż na pozostałych obszarach Wielkopolski i nie wymaga interwencji (rozdział II.1. Aspekt 6.1.1., Wykres 1.). Najgorszą sytuacją pod tym względem odnotowana została na terenie Podregionu 41 (koniński) (rozdział II.1.). Wyniki badania dają podstawy do rekomendacji zintensyfikowania nakładów wsparcia w tym właśnie regionie oraz alokacji pozostałych środków pomiędzy kolejne Podregiony proporcjonalnie do zarejestrowanej stopy bezrobocia. Bariery zatrudnienia, z punktu widzenia bezrobotnych, to niedostosowanie kwalifikacji oraz problemy z poszukiwaniem właściwych ogłoszeń (rozdział II.2.1.). Wsparcia jakiego oczekują, to pomoc w poszukiwaniu pracy oraz szkolenia językowe i komputerowe (rozdział II.2.3.). Sami pracodawcy wskazują na potrzebę zmiany postawy bezrobotnych wobec pracy, na mniej roszczeniową a bardziej przygotowaną do podjęcia pracy (rozdział II.2.1.). Zadaniem instytucji otoczenia rynku pracy, osoby które w obecnej, tak dobrej sytuacji na rynku pracy, pozostają wciąż niezatrudnione, wymagają szerszego wsparcia, uwzględniające często złożoną sytuację życiową (rozdział II.2.1.)

Pytania dotyczące wsparcia urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych pokazały mocne i słabe strony funkcjonowania tych instytucji. Kwestia, na którą zwrócili uwagę sami pracodawcy, to niska ocena współpracy z powiatowymi urzędami pracy, zarzut wskazywania zbyt dużej liczby bezrobotnych kandydatów o niedostosowanych kwalifikacjach (rozdział II.2.1.). Problem pogłębia fakt wyjątkowo niewydolnego systemu zbierania podpisów przez bezrobotnych, który uczy bezrobotnych działań pozorowanych (rozdział II.2.1.). Mocną stroną urzędów pracy, która może być wykorzystana w zakresie projektów unijnych, to wypracowane, bardzo dobre kanały komunikacji z osobami bezrobotnymi, które mogą być wykorzystywane do informowania o projektach unijnych, do nich skierowanych (II.2.5.), oraz dobra pozycja wyjściowa w środowisku lokalnym, do budowania lub wspierania partnerstw na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Projekty służące wsparciu samozatrudnienia osób bezrobotnych przez pracowników urzędów pracy, jako przynoszące wysokie efekty. Polem do modelowania tego typu przedsięwzięć jest podniesienie poziomu otwierania własnych działalności gospodarczych. W dotychczasowych projektach udawało się to co drugiemu uczestnikowi (rozdział II.2.4.). O wysokiej jakości zarówno projektów, jak i ich efektów świadczy fakt trwałości powstałych firm, w prawie wszystkich zbadanych przypadkach funkcjonują one do dziś (rozdział II.2.4.).

W ramach pytań badawczych, dotyczących podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich zarejestrowana została rażąco słaba sytuacja na obszarze Podregionu 41 (koniński). Charakteryzuje się on wyjątkowo wysokim na tle województwa wielkopolskiego stosunkiem bezrobotnych z obszarów wiejskich do bezrobotnych z obszarów miejskich (rozdział II.1.). Biorąc pod uwagę i tak bardzo wysoki poziom stopy bezrobocia na tym obszarze, sytuacja mieszkańców wsi wymaga wyjątkowego wsparcia. Wyniki badań pokazują, iż tak jak w przypadku całego województwa, również na obszarach wiejskich największe zapotrzebowanie rejestrowane jest na pracowników z branży budowlanej. Zarejestrowany popyt na inne zawody pozarolnicze to handel, usługi oraz pracownicy produkcji.

### III. Charakterystyka wyników badań dla Priorytetu VII PO KL „Promocja integracji społecznej”

#### III.1. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej – badanie desk research

Diagnoza sytuacji społeczno-ekonomicznej dla Priorytetu VII PO KL przeprowadzona została w oparciu o wskaźniki dostępne w statystyce publicznej GUS-u oraz dane pochodzące ze sprawozdawczości Wydziału Polityki Społecznej Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu i Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Poznaniu. Analiza prowadzona jest w porządku odpowiadającym poszczególnym działaniom 7.1. – 7.3. w ramach Priorytetu VII PO KL. Pełne wyniki zaprezentowano w formie graficznej i tabelarycznej na kolejnych stronach opracowania, w poniższym opisie zarysowano jedynie najważniejsze obserwacje i wnioski z analizy.

**Działanie 7.1.3.** – wzrost liczby pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej. Na przestrzeni lat 2000-2007 można zauważyć zwiększanie zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. W poszczególnych analizowanych latach obserwowano znaczne wahania w zakresie liczby pracowników tego typu placówek, niemniej w roku 2007 w porównaniu do roku 2000 ogólna liczba zatrudnionych zwiększyła się o 1852 osób. Zaobserwowano również zmiany w zakresie liczby poszczególnych typów placówek pomocy społecznej. Od roku 2000 systematycznie wzrasta liczba ośrodków wsparcia i ośrodków interwencji kryzysowej. W latach 2000-2004 gwałtownie wzrosła również liczba ośrodków opiekuńczo-wychowawczych (w roku 2000 – 96 takich ośrodków, w roku 2004 – 209 placówek), jednak od 2005 roku można zauważyć powolny spadek liczby takich instytucji.

**Działanie 7.1.1. i 7.1.2.** Z omawianymi wynikami, korespondują dane dotyczące liczby osób korzystających z pomocy w poszczególnych typach placówek pomocy

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu społecznej – znaczny wzrost liczby osób objętych pomocą, zaobserwowano w przypadku ośrodków wsparcia i ośrodków interwencji kryzysowej. Od roku 2003 systematycznie maleje przy tym liczba podopiecznych domów pomocy społecznej.

**Działanie 7.2.1.** Od roku 2004 wzrasta liczba osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. W roku 2004 na 10 tys. mieszkańców, z pomocy społecznej korzystało średnio 578 osób, w roku 2006 – średnio 616 osób. Głównymi powodami przyznawania świadczeń socjalnych są: ubóstwo, bezrobocie, długotrwała lub ciężka choroba, niepełnosprawność, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, potrzeba ochrony macierzyństwa, alkoholizm i bezdomność. Na terenach wiejskich nieco rzadziej w porównaniu do ogólnej sytuacji w województwie przyznawano pomoc ze względu na problem bezdomności i narkomanii, nieco częściej za to ze względu na bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i potrzebę ochrony macierzyństwa.

**Działanie 7.3.** – wzrasta wysokość świadczeń pomocy społecznej, zarówno w zakresie zadań własnych gmin, jak i zadań zleconych. W roku 2004 wysokość tych świadczeń na 1 rodzinę objętą pomocą wyniosły odpowiednio – 1097,3 i 1984,6 PLN. W roku 2007 średnia wielkość świadczeń w zakresie zadań własnych gmin wzrosła do 1633,1 PLN, w zakresie zadań zleconych – do 3416,3 PLN. Nieznacznie wzrosła również liczba ofert pracy dla niepełnosprawnych. W roku 2000 były 63 takie oferty, w roku 2006 – 122. Należy przy tym zwrócić uwagę na dość znaczne zróżnicowania subregionalne w tym zakresie. Zdecydowana większość ofert przypada na podregion koniński (83) i kaliski (22). W podregionie pilskim i podregionie miasta Poznań – tych ofert jest zdecydowanie mniej (w obu przypadkach tylko 1 taka oferta).





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

**Aspekt:** Pomoc społeczna –instytucje pomocy i integracji społecznej, liczba pracowników, liczba osób przypadająca na 1 pracownika instytucji pomocy społecznej  
**Działanie: 7.1.**

### ZAKRES DANYCH

Wskaźniki:		Definicja
1. Liczba pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej – w tym liczba pracowników zatrudnionych w OPS i PCPR	NUTS-2 2000-2007	<b>Jednostki organizacyjne pomocy społecznej</b> - instytucje pomocy społecznej mające na celu pomoc osobom i rodzinom w przewyżczeniu tymczasowych trudności, obejmują m.in.: domy pomocy społecznej, ośrodki pomocy społecznej (OPS), powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR), ośrodki adopcyjno-opiekuńcze, ośrodki wsparcia, placówki opiekuńczo-wychowawcze. <b>Liczba osób przypadająca na 1 pracownika instytucji pomocy społecznej</b> – stosunek liczby mieszkańców województwa do liczby wszystkich pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej.
2. Liczba jednostek organizacyjnych pomocy społecznej	NUTS-2 2000-2007	
3. Liczba osób przypadająca na 1 pracownika instytucji pomocy społecznej	NUTS-2 2000-2007	

Tabela VII.1.1. Zatrudnienie w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, w tym zatrudnienie w OPS i PCPR– dane za lata 2000 – 2007

Wykres VII.1.1. Wskaźnik dynamiki zmian liczby osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej

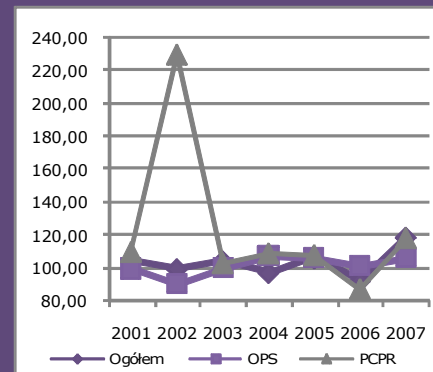
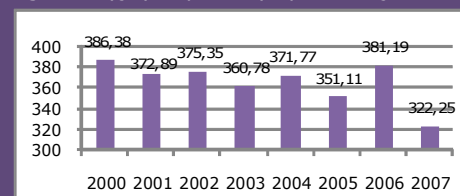


Tabela VII.1.2. Jednostki organizacyjne pomocy społecznej – dane za lata 2000–2005 i 2007

Wykres VII.1.2. Liczba osób przypadająca na 1 osobę zatrudnioną w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej





**CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX  
ANKIETER Sp. z o.o.**

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

---

---

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY









## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### III.2. Analiza wyników ewaluacji ex-ante i on-going – badanie kwestionariuszowe

Priorytet VII jest ukierunkowany na zastosowanie narzędzi aktywnej integracji, mającej na celu przywrócenie osób wykluczonych na rynek pracy oraz ich integrację ze społeczeństwem, poprzez przywrócenie zdolności lub możliwości zatrudnienia. Działania w obrębie Priorytetu dotyczą przede wszystkim następujących kategorii osób: zagrożonych wykluczeniem, niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, imigrantów oraz opuszczających placówki opieki zastępczej i zakłady karne.

Procesy w obszarze wykluczenia społecznego na rynku pracy kształtowane były w ostatnich kilkunastu latach przez różne zespoły czynników, związane z typami wykluczeń. Wszystkie te zespoły (oraz odpowiadające im typy wykluczeń) zostały, dobrze zidentyfikowane i opisane przez zespoły naukowe z różnych ośrodków. Kluczowe znaczenie dla obecnych i przyszłych trendów w tym zakresie będą miały właśnie te zidentyfikowane zespoły czynników, wśród których najważniejsze, to związane: z funkcjonowaniem na rynku pracy, z funkcjonowaniem i przemianami pierwotnych grup społecznych, rodziny i społeczności lokalnych, z różnego typu deficytami i barierami wynikającymi z niepełnosprawności oraz z krótszym lub dłuższym przebywaniem w placówkach opieki społecznej i zakładach karnych. W ostatnich latach zaczęto dostrzegać także zjawiska wykluczenia społecznego związane z różnymi typami imigracji i mniej lub bardziej trwałego osiedlania się obcokrajowców.

Czynniki związane z rynkiem pracy, to przede wszystkim: poziom bezrobocia (oraz związane z nim obiektywne ograniczenia w dostępie do rynku pracy), wyuczona i dziedziczona bezradność w poruszaniu się na rynku pracy (i związane z nim subiektywne ograniczenia w dostępie do rynku pracy), niski poziom kompetencji osobistych (oraz związany z nim niski poziom samooceny, ograniczający indywidualny poziom motywacji do osiągnięć na rynku pracy) oraz niski poziom wiedzy i kwalifikacji zawodowych (a także związane z nim ograniczenie udziału w społecznym podziale pracy).

Czynniki związane z funkcjonowaniem i przemianami pierwotnych grup społecznych, to przede wszystkim: procesy integracji i dezintegracji społeczności lokalnych (i związane z tym problemy integracji społecznej zarówno jednostek, jak i całych kategorii społecznych), procesy demograficzno-społeczne (i związane z tym proces starzenia się społeczeństwa) oraz procesy przemian rodziny (i związane z nimi wysoki odsetek rozpadu rodzin, rosnący odsetek dzieci wychowywanych w rodzinach niepełnych, rosnący odsetek jednoosobowych gospodarstw domowych).

Czynniki związane z istnieniem deficytów i barier wynikających z niepełnosprawności, to przede wszystkim: poczucie obniżonej zdolności do funkcjonowania na rynku pracy osób dotkniętych deficytami (i wynikające z nich subiektywne bariery psychologiczne obniżające motywacje do osiągnięć i utrudniające dostosowanie się do zmiennych warunków rynku pracy), utrwalone postawy społeczne o charakterze dyskryminacyjnym, szczególnie w przypadku pracodawców (i wynikające z nich bariery związane z usytuowaniem się na rynku pracy oraz poziomą i pionową ruchliwością w strukturach firm i instytucji), bariery wynikające z nieprzystosowania przestrzeni pracy i urządzeń do wymogów oraz oczekiwań pracowników o obniżonej sprawności.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Czynniki związane z przebywaniem w placówkach opieki zastępczej i zakładach karnych, to przede wszystkim: deficyty w kompetencjach osobistych (i wynikająca stąd niezdolność do efektywnego budowania relacji z otoczeniem społecznym), deficyty i ograniczenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych (i wynikająca stąd niezdolność do wchodzenia na rynek pracy i efektywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy), silnie utrwalone postawy społeczne o charakterze dyskryminacyjnym, szczególnie istotne w przypadku pracodawców (i wynikające z nich bariery związane z wejściem na rynek pracy i poziomą oraz pionową ruchliwością w strukturach rynku pracy).

### III.2.1. Trendy społeczne w obszarze wykluczenia społecznego 2008-2013

Dla scharakteryzowania trendów społecznych w zakresie wykluczenia społecznego niezbędne jest odwołanie się zarówno do zgromadzonych danych zastanych, jak i badań kwestionariuszowych i dokonanie w oparciu o obydwie wspomniane grupy danych analizy wymienionych wyżej czynników kształtujących te trendy.

Jednym z kluczowych elementów kształtujących cały obszar społecznego wykluczenia z rynku pracy, jest bez wątpienia poziom bezrobocia w województwie i jego przestrzenna dystrybucja w poszczególnych subregionach. Spadek poziomu bezrobocia, w tym przede wszystkim spadek odsetka osób, które w długim okresie czasu pozostawały bez pracy, był wskazywany przez niemal wszystkich respondentów indywidualnych i instytucjonalnych, jako najważniejszy czynnik kształtujący zagrożenia wykluczeniem w ostatnich czterech latach. Ten spadek poziomu bezrobocia dotyczył przede wszystkim kategorii bezrobotnych o wyższym poziomie wiedzy i kwalifikacji zawodowych, o relatywnie wyższych kompetencjach osobistych i relatywnie wyższej motywacji do poszukiwania pracy. Jednakże w ostatnich dwóch latach zapotrzebowanie na pracowników spowodowało powrót na rynek pracy także bezrobotnych o relatywnie niższych kwalifikacjach, niższych kompetencjach osobistych, ale przynajmniej przeciętnym poziomie motywacji do poszukiwania pracy. Bezrobocie w województwie wielkopolskim, dotyczy obecnie głównie kategorii osób o niskim i bardzo niskim poziomie motywacji do poszukiwania pracy, pozostających bez pracy w bardzo długich okresach czasu (lub funkcjonujących w „szarej strefie”), o relatywnie niskim poziomie kwalifikacji zawodowych i kompetencjach osobistych, to znaczy osób dobrze zaadaptowanych do funkcjonowania w warunkach bezrobocia i długookresowego wykluczenia z rynku pracy. Niemal wszystkie kategorie respondentów traktują ten trend jako długookresowy, a jedynie niektórzy przewidują możliwość powrotu do poprzedniej sytuacji.

Kolejnym kluczowym elementem kształtującym zagrożenia społeczne są przemiany pierwotnych grup społecznych, w których na co dzień funkcjonują jednostki. Respondenci – szczególnie z instytucji zajmujących się praktycznie działaniami na rzecz integracji społecznej – są zgodni, że w tym zakresie obserwujemy wpływ tych czynników, które znacząco redukcją zagrożenie wykluczeniem, jak i tych, które to zagrożenie zwiększają. Zmiana sytuacji gospodarczej województwa, spadek poziomu bezrobocia oraz wzrost dochodów i poziomu zamożności mieszkańców, będą bez wątpienia czynnikami wzmacniającym pozytywne kierunki zmian w zakresie integracji społeczności lokalnych, natomiast wzrastające migracje zarobkowe, osłabienie rodziny jako podstawowej struktury społecznej, imigracja to czynniki wpływające negatywnie.

Badania socjologiczne zrealizowane w ostatnich latach rejestrują znaczący wzrost tego kierunku zmian. Dotyczy to przede wszystkim społeczności lokalnych, peryferyjnych, słabszych ekonomicznie i silniej dotkniętych skutkami złej sytuacji społeczno –

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu gospodarczej w przeszłości, ale także społeczności dużych i średnich miast. Ten kierunek zmian zdecydowanie zwiększa możliwości ponownej integracji osób w przeszłości podlegających marginalizacji i wykluczeniu, przede wszystkim poprzez włączenie tych osób do normalnego funkcjonowania w sieci społecznej, a co za tym idzie informacji o możliwości ponownego wejścia na rynek pracy i ruchliwości społecznej, ale także poprzez zmianę subiektywnej oceny szans usytuowania się i funkcjonowania na rynku pracy. Z kolei respondenci zajmujący się pomocą społeczną, wskazują na niekorzystne kierunki przemian w obrębie rodziny, w tym przede wszystkim proces dezintegracji i reintegracji rodzin. Bez względu na to, czy procesy zmian w rodzinie wywoływane są przez warunki ekonomiczne (długotrwałe bezrobocie, ubóstwo, wahadłowe i długookresowe dojazdy w poszukiwaniu pracy), czy przez inne czynniki społeczne (zmiany stylów życia, sposobów wychowania dzieci, społecznych wzorów związków małżeńskich i partnerskich, wzorców życia rodzinnego), będą one wpływały zarówno na funkcjonowanie osób już uczestniczących w rynku pracy, jak i – przede wszystkim – osób po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy. Rejestrowane przez badania socjologiczne skutki działania tych czynników (wysoki i rosnący odsetek rozpadu rodzin, wysoki i rosnący odsetek dzieci wychowywanych w rodzinach niepełnych, wysoki i rosnący odsetek jednoosobowych gospodarstw domowych, wysoki i rosnący odsetek osób starszych wyłączonych z normalnego funkcjonowania w rodzinach, wysokie i rosące wskaźniki uzależniania od alkoholu i narkotyków), spowodują zmianę efektywności rodziny w zakresie funkcji związanych z wprowadzaniem i utrzymywaniem na rynku pracy członków rodziny (szczególnie osób wchodzących na rynek pracy).

Trzeci kluczowy zespół czynników jest związany z istnieniem barier wynikających z niepełnosprawności, wyrażający się przede wszystkim w istnieniu postaw społecznych o charakterze dyskryminacyjnym oraz współwystępującym poczuciu obniżonej zdolności do funkcjonowania na rynku pracy osób dotkniętych deficytami. Uzupełniającym czynnikiem jest tu istnienie barier i ograniczeń wynikających z nieprzystosowania przestrzeni pracy i urzędów do wymogów i oczekiwań pracowników o obniżonej sprawności. Zasadnicze znaczenie respondenci przypisują społecznym postawom i społecznej tolerancji wobec niepełnosprawności. Badania socjologiczne i psychologiczne z ostatnich lat rejestrują bardzo wyraźny kierunek zmian w społecznych postawach wobec niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych. Kierunek ten charakteryzuje się – przy wciąż silnych uprzedzeniach i stereotypach wielu środowisk społecznych – wyraźnym wzrostem pozytywnych nastawień w stosunku do osób niepełnosprawnych, wyższym poziomem akceptacji dla ich funkcjonowania w otoczeniu społecznym, bardziej pozytywnym nastawieniem emocjonalnym wobec osób niepełnosprawnych, wyższym poziomem empatii. Ten kierunek zmian jest efektem zarówno żywiołowych tendencji społecznych związanych z otwarciem i demokratyzacją systemu społecznego, jak i działań społecznych podejmowanych przez kilka ostatnich lat. Ten kierunek zmian jest bardzo silnie różnicowany przez charakter niepełnosprawności: społeczne postawy ulegają najszybszej zmianie w przypadku osób o ograniczonej sprawności ruchowej, a najwolniej w przypadku niepełnosprawności związanej z chorobami umysłowymi i neurologicznymi. Badania socjologiczne i psychologiczne rejestrują także – przy wielu fluktuacjach – także korzystny kierunek zmian w społecznych autostereotypach osób niepełnosprawnych, ich obrazie własnej sytuacji życiowej i – w konsekwencji – subiektywnej ocenie szans funkcjonowania i sukcesu na rynku pracy. Respondenci twierdzą, że te dwa kierunki zmian, w połączeniu ze wzrostem społecznej świadomości czynników utrudniających osobom niepełnosprawnych funkcjonowanie w otoczeniu społecznym i przestrzeni

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
społecznej, pozwolą w przyszłości na znaczące zmniejszenie zagrożenia osób niepełnosprawnych wykluczeniem społecznym.

Respondenci pracujący w instytucjach zajmujących się przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu, w tym przede wszystkim wykluczeniu społecznemu osób przebywających w placówkach opieki zastępczej i zakładach karnych, wskazują, iż w odniesieniu do tych osób zmiany występują stosunkowo wolno. Istotne znaczenie mają: wzrost zapotrzebowania na pracowników (szczególnie tych o niezbyt wysokich kwalifikacjach) i zmiana poziomu bezrobocia, co radykalnie zwiększa szanse na rynku pracy tych kategorii osób. W dalszym ciągu, wskazuje się jednak na występowanie silnych barier mentalnych i kompetencyjnych, szczególnie znaczących w przypadku osób opuszczających zakłady karne: niska samoocena własnej sytuacji życiowej, własnych możliwości i szans życiowych, często niski poziom motywacji do uczestniczenia w rynku pracy, bardzo niskie kompetencje osobiste w zakresie budowania prawidłowych relacji z otoczeniem społecznym i efektywnego funkcjonowania w sieciach społecznych. W trakcie badań wskazywano na wciąż istniejące i zmieniające się stosunkowo powoli zagrożenia wykluczeniem społecznym tych kategorii osób.

Respondenci reprezentujący instytucje zajmujące się przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu, w bardzo ograniczonym zakresie rejestrują procesy marginalizacji i wykluczenia imigrantów. Zauważają oczywiście tendencję wzrostu liczby obcokrajowców przebywających krócej lub dłużej na terenie województwa, ale: liczba imigrantów jest w dalszym ciągu relatywnie niska, co nie powoduje jeszcze kształtowania się środowisk o charakterze getta etnicznego, znaczna część imigrantów to osoby pracujące zarobkowo i traktujące swoje pobyty czasowo (bez przywożenia małżonków i dzieci), część to osoby o bardzo wysokich kwalifikacjach (menedżerowie) zatrudniani przez duże korporacje, znaczna część (głównie przybysze z Ukrainy, Białorusi i Rosji) to osoby o poziomie kwalifikacji umożliwiającym znalezienie pracy, wreszcie część (głównie przybysze z Azji) to osoby prowadzące różne formy sformalizowanej lub nieformalnej działalności gospodarczej. Wszystkie trzy kategorie imigrantów w stosunkowo niewielkim stopniu narażone są na procesy wykluczenia. Tendencja ta odwróci się jednak zasadniczo wraz ze wzrostem liczebności tych środowisk i możliwą „gettoizacją” części przestrzeni miejskich.

### III.2.2. Zainteresowanie poszczególnymi formami wsparcia oraz skuteczność form wsparcia

W badaniu efektywności i zapotrzebowania na różne formy wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem, skonfrontowano dwa punkty widzenia: podmiotów, które realizowały podobne projekty, z jednej strony byłych, oraz potencjalnych BO, z drugiej.

Podmioty, które realizowały projekty, mają zazwyczaj jasno określone i dobrze sprecyzowane poglądy na interesującą tu kwestię. Bardzo często podkreślanym elementem jest „systemowość” programów realizowanych w ramach funduszy europejskich, co umożliwia zarówno koncentrowanie uwagi na całych kategoriach społecznych, ale stwarza także szanse na równoległe wykorzystywanie wielu komplementarnych form wsparcia (stosowanych przez jeden lub czasem przez wiele podmiotów realizujących projekty).

Zdecydowanie najczęściej wskazywano na skuteczność i przydatność projektów szkoleniowych, które są ukierunkowane na podnoszenie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych niezbędnych do funkcjonowania na rynku pracy (szkolenia

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

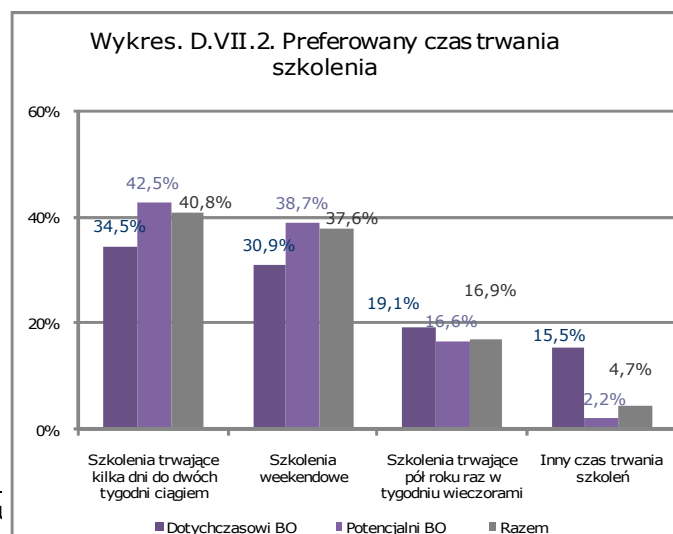
na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu komputerowe, szkolenia językowe, szkolenia na prawo jazdy, szkolenia na wózki widłowe, opiekunki do osób starszych, fryzjerki, kosmetyczki). Przy czym chodzi tu o te konkretne umiejętności i kwalifikacje, które w wysokim stopniu odpowiadają zapotrzebowaniom stwarzanym przez rynek pracy. Za najefektywniejszą formę w tym zakresie uznawano szkolenia.

Równie często wskazywano na ogólną kategorię aktywizacji zawodowej połączonej z doradztwem zawodowym, jako preferowaną formę wsparcia. Ta forma wsparcia pozwala na dostarczenie BO, narzędzi umożliwiających skuteczne orientowanie się na szybko zmieniającym się rynku pracy i efektywniejsze dostosowanie się do tych zmian z punktu widzenia własnych możliwości, potrzeb i oczekiwań. Dotyczy zarówno osób nie wyłączonych całkowicie z rynku pracy, jak i osób bezrobotnych długookresowo. Szczególną formę, na jaką wskazywali respondenci, było doradztwo dla osób niepełnosprawnych. W tym zakresie z najefektywniejszą formę uznawano warsztaty i doradztwo indywidualne.

Trzecia z grup preferowanych form wsparcia, to działania ukierunkowane na poprawę kompetencji osobistych BO, zwiększających ich zdolność do efektywnego funkcjonowania w otoczeniu społecznym i wchodzenia w funkcjonujące sieci społeczne. Formy wsparcia tej grupy, to warsztaty i szkolenia zorientowane na kształtowanie tych motywacji, wartości, cech osobowości, aspektów mentalności, sprawności komunikacyjnej, które zwiększają szanse na uzyskiwanie lepszych efektów w relacjach interpersonalnych, grupowych i strukturalnych. Szczególną formą wsparcia w tym zakresie jest wsparcie psychologiczne i szkolenia w zakresie radzenia sobie z problemami i kryzysami życia codziennego.

Czwarta grupa form wsparcia, to działania ukierunkowane na osoby niepełnosprawne, a zwiększające ich zdolności do wchodzenia w normalnie funkcjonujące sieci społeczne, a w dalszej fazie w warunkach zmieniającego się rynku pracy. Formy wsparcia z tej grupy dotyczyły zarówno warsztatów z zakresu poprawy ogólnie rozumianych kompetencji osobistych i eliminowania deficytów w zakresie tych kompetencji, szkoleń w zakresie konkretnych kwalifikacji zawodowych, jak i wyspecjalizowanego doradztwa zawodowego.

U badanych BO i potencjalnych BO stwierdzono mniej jednoznaczne opinie na temat preferowanych form wsparcia (Ilustruje to wykres D.VII.1) oraz organizacji tych form wsparcia (Wykresy D.VII.2, D.VII.3).



Badanie ewaluacji kierunków wsparcia ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

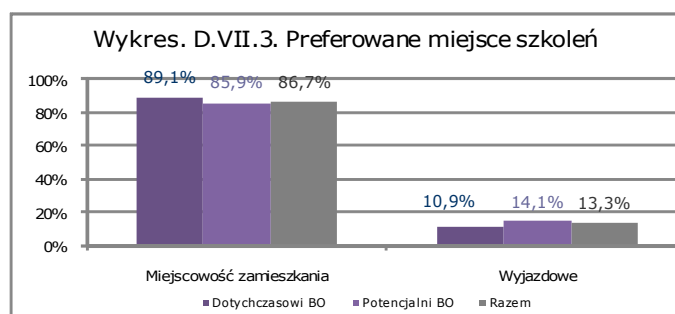
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu



Analizy porównawcze punktu widzenia instytucji przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu i BO (zarówno potencjalnych jak i byłych) wskazują na dobrą znajomość poszczególnych form wsparcia oraz ich zalet i ograniczeń. Zapewne zgromadzone w przeszłości doświadczenia okażą się ważnym czynnikiem dostosowywania proponowanych form wsparcia w nowym cyklu programów unijnych.

### III.2.3. Skuteczność kursów i szkoleń

Kluczową zmianą na rynku pracy jest znaczący wzrost zapotrzebowania na pracowników i związany z tym spadek bezrobocia. Oznacza to mniejsze zapotrzebowanie na te typy szkoleń, które były ukierunkowane na podwyższenie kompetencji osobistych (miękkie szkolenia psychologiczne), a zdecydowanie większe zapotrzebowanie na szkolenia zawodowe, umożliwiające lepsze przystosowanie do wymogów zmieniającego się rynku pracy. Z drugiej strony, instytucje działające na rzecz integracji społecznej mają do czynienia z ciągle jeszcze dużą kategorią osób o niskich motywacjach do podejmowania pracy, dobrze przystosowanych do życia w warunkach bezrobocia i pracy w „szarej strefie”. Reorientacja i wzmocnienie motywacji będą zapewne wymagały szczególnego zainteresowania. Ważne zapotrzebowanie dotyczy osób niepełnosprawnych, w przypadku których konieczne będą zarówno „miękkie” szkolenia psychologiczne,

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

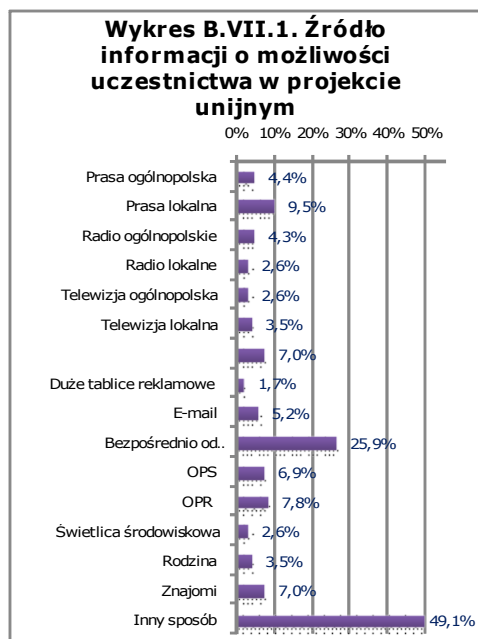




na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
podnoszące samoocenę, poziom motywacji i kompetencje osobiste do funkcjonowania w  
sieciach społecznych oraz szkolenia zawodowe, podnoszące poziom wiedzy i kwalifikacji.

### III.2.4. Skuteczność kanałów informacji dotarcia do BO

Także w tym przypadku skonfrontowano opinie dwóch stron: instytucji realizujących wcześniej podobne projekty oraz BO i potencjalnych BO, aby uzyskać informację zarówno o efektywności kanałów informacji z perspektywy opinii nadawców komunikatów, jak i z perspektywy doświadczeń ich odbiorców.



Dane uzyskane z badań podmiotów realizujących programy wsparcia, pozwalają stwierdzić, iż doświadczenia zdobyte w tym zakresie w poprzednich latach są nader bogate. Zdecydowanie najwyższe oceniane są pod względem efektywności różne postacie przekazu osobistego pracowników i współpracowników firmy realizującej projekt. Ten rodzaj kontaktu – jakkolwiek z reguły bardzo pracochłonny – stwarza możliwość precyzyjnego dotarcia do potencjalnych BO i równoczesnego przeprowadzenia zabiegu rekrutacji i wstępnej selekcji kandydatów.

W celu ułatwienia pracownikowi dotarcia do przyszłych uczestników, kontakt osobisty wspomagany jest przez osoby przebywające na stałe w środowisku ze względów zawodowych lub osobistych: pracownicy OPS, pracownicy OPR, kuratorzy społeczni, PUP, instytucje prowadzące ośrodki dla wykluczonych (Monar, Markot), instytucje samorządowe, władze lokalne, sołtysi, Koła Gospodyń Wiejskich. Ten rodzaj kontaktu jest

szczególnie efektywny, jeśli osobą wspomagającą jest lokalny autorytet lub lider opinii publicznej.

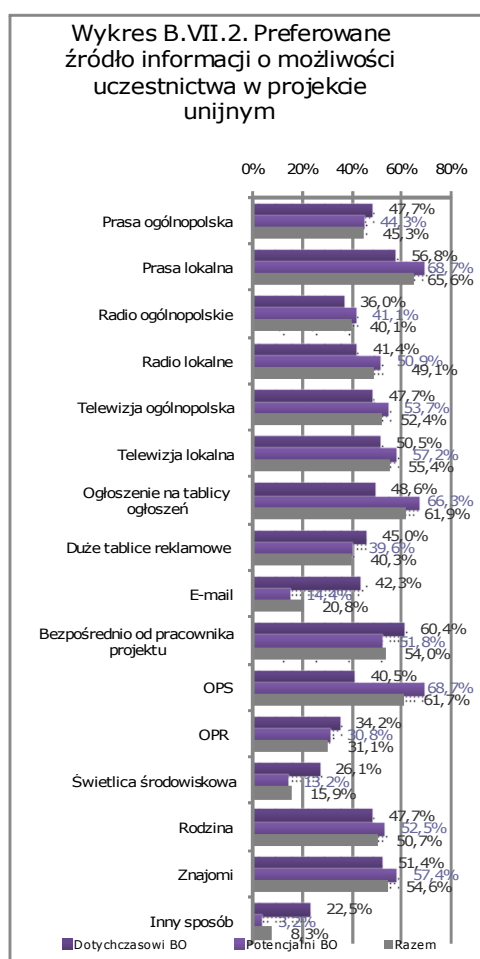
Spośród kontaktów pośrednich – wielu pracowników - wskazuje się na wysoką efektywność mediów, zarówno elektronicznych, jak i papierowych. Szczególne znaczenie przypisuje się prasie lokalnej. Istnieje jednak świadomość, że zagrożenie wykluczeniem społecznym oznacza często także ograniczony kontakt lub brak kontaktu z mediami, a przekaz odbywa się poprzez osoby z bezpośredniego otoczenia potencjalnego BO (najbliższa rodzina, sąsiedzi).

Niewątpliwie nową formą przekazu – w opinii pracowników - jest Internet, jego efektywność była wypróbowana przez wiele instytucji realizujących programy w poprzednim cyklu. Jednakże to narzędzie ma w dalszym ciągu ograniczony zasięg dostępu, a korzystanie z niego wymaga pewnych kompetencji, których potencjalni BO często nie mają.

Zdecydowanie niżej oceniane są takie kanały promocji jak: reklama telewizyjna, duże ogłoszenia prasowe, plakaty, billboardy. Umożliwiają one wprowadzić dotarcie do dużej liczby osób, zazwyczaj jednak nie docierają do najbardziej zainteresowanych (dystrybucja prasy w wyższych kategoriach wykształcenia, koncentracja tablic reklamowych w dużych miastach), a ich koszt jest zazwyczaj bardzo wysoki.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu



Rozkłady ocen dokonane przez BO w odniesieniu do źródeł informacji ilustruje Wykres B.VII.1. Także w tym przypadku największą rolę odegrały kontakty bezpośrednie: od pracownika projektu (25,9%), pośrednictwo OPS i OPR (razem 14,7%) oraz prasa lokalna (9,5%) i najbliższe otoczenie (rodzina znajomi). Charakterystyczne jest szczególnie niskie znaczenie przypisywane w tym zakresie mediom, w przeciwieństwie do opinii pracowników. Jedynie prasie lokalnej przypisuje się istotne znaczenie.

Preferencje w odniesieniu do źródeł informacji BO i potencjalnych BO ilustruje Wykres B.VII.2. Najwyżej oceniana jest przydatność komunikatów obecnych w bezpośrednim otoczeniu (prasa lokalna, ogłoszenia na tablicach ogłoszeń), instytucje zajmujące się przeciwdziałaniem wykluczeniu usytuowane w najbliższym środowisku (OPS) oraz w najbliższe otoczenie społeczne (rodzina, znajomi).

Zarówno dotychczasowe doświadczenia instytucji przeciwdziałających wykluczeniu, jak i naszkicowane wyżej trendy społeczne dotyczące zagrożenia wykluczeniem wskazują, że konieczne będzie wypracowanie nowych strategii promocyjnych i informacyjnych, dających większe szanse skuteczności w zmienionej sytuacji. Zasadniczy kierunek zmian w tym zakresie powinien polegać na rezygnacji z dużych kampanii

medialnych i plakatowych, na rzecz wyspecjalizowanych kampanii celowych, zorientowanych na środowiska potencjalnych BO oraz ich bezpośrednie otoczenie społeczne. Także przekazy będą musiały wykorzystywać bardziej zrozumiałe komunikaty dostosowane do poszczególnych kategorii BO.

### III.2.5. Charakterystyka instytucji i organizacji zainteresowanych aktywizacją osób bezrobotnych

Na podstawie wywiadów z pracownikami podmiotów działających na rzecz integracji społecznej można wyróżnić 3 główne typy instytucji zajmujących się problematyką wykluczenia.

Instytucje samorządowe – OPSy, PCPRy, DPSy, poradnie specjalistyczne. Główne zmiany zaobserwowano w przypadku OPSów i PCPRów, to dzięki nowym możliwościom (programom systemowym) – instytucje te rozszerzają swoją działalność (do tej pory głównie ustawową – wypłacanie świadczeń, itp.) – przez aktywizację społeczną i zawodową. Nowy zakres usług rodzi jednak również problemy – pracownicy tych instytucji mu-

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
szą często dodatkowo czas poświęcać na koordynację projektów (ograniczone możliwości oddelegowania pracowników, wciąż braki kadrowe – zgodnie z unijnymi wymogami). W gruncie rzeczy wszystkie ankietowane OPSy i PCPRy starają się o dotacje. Gorzej z DPSami – uzależnione od OPS – nie widzą możliwości pozyskiwania środków. Ogólnie sytuacja instytucji – poprawia się – więcej środków przekazywanych jest z gmin, ale też pojawia się więcej zadań – zmiany w zadaniach powodują obserwowane zmiany w liczbie różnych typów jednostek organizacyjnych pomocy społecznej (i podopiecznych).

Organizacje pozarządowe – tu zaobserwować można znaczne dysproporcje między tego typu podmiotami – są duże, aktywne (najczęściej młoda kadra/wolontariusze), zazwyczaj z Poznania (np. Barka, Monar), które dobrze radzą sobie z aktywnym pozyskiwaniem funduszy – starają się o fundusze unijne, rozwijają współpracę z Urzędem Miasta (rosnąca liczba zadań zleconych i wspieranych przez UM) i innymi placówkami. Wiele małych organizacji w mniejszych miastach (np. Stowarzyszenie Razem-Niezależni Piła) – charakteryzuje się wciąż dramatyczną kondycją finansową, sprzętową (niektóre nie mają nawet Internetu) i kadrową. Również kondycja finansowa wielu dużych organizacji pogarsza się, co wpływa na niechęć do otwarcia na współpracę. Problemy te utrudniają rozszerzenie działalności – brak pieniędzy na szkolenia, brak środków własnych, brak informacji, itp. Duże stare organizacje – np. Polski Związek Niewidomych – kondycja finansowa się pogarsza – specyfika kadry zarządzającej – przekonanie, że poprzedni system był lepszy – np. gwarantował specjalne zawody dla niewidomych, niechętnie otwieranie się na współpracę i wymianę doświadczeń z innymi. Ogólnie wciąż 2 główne problemy trapią NGO – brak pieniędzy i brak kadry.

Instytucje Drugiego Sektora – biznes – to instytucje przede wszystkim szkoleniowe, instytucje, które wkroczyły na trudny obszar wykluczenia społecznego w ramach SPO RZL – część się wycofuje w prostsze obszary – gdzie łatwiej o BO; niektóre (np. DGA) wykorzystując swoje doświadczenie z pozyskiwania funduszy i swoje możliwości finansowe (np. wkład własny – zabezpieczenie finansowe dużych projektów – niewiele NGO ma takie możliwości) tworząc partnerstwa, głównie z NGO-sami, które dostarczają punktów za partnerstwo, wiedzy merytorycznej i umożliwiają wygranie kolejnych konkursów (Nie posiadając natomiast możliwości zabezpieczenia finansowego). Wydaje się, że te instytucje są najskuteczniejsze w pozyskiwaniu środków.

Zauważane przez pracowników zmiany w funkcjonowaniu instytucji pomocy i integracji społecznej dotyczą kilku kluczowych kwestii. Przede wszystkim zauważany jest wzrost liczby instytucji tego typu, ich różnicowanie i specjalizacja (co sprzyja lepszemu realizowaniu zadań i przystosowaniu się do zmieniających się warunków społecznych. Po drugie, zauważana jest zmniejszona rotacja i większa stabilizacja pracowników (co sprzyja profesjonalizacji działania i wyższej jakości obsługi), istotnemu zwiększeniu uległa liczba zatrudnionych pracowników (co oznacza mniejsze obciążenie pracownika, a w konsekwencji możliwość wprowadzania nowych, coraz bardziej wyspecjalizowanych form wsparcia), zatrudniono wielu młodych pracowników o wykształceniu kierunkowym (co zmniejsza zagrożenie rutyną i stwarza możliwości wprowadzania nowych form pracy). Po trzecie, nastąpił wzrost zapotrzebowania instytucji pomocy i integracji społecznej na wysoko wykwalifikowanych fachowców, co zaowocowało zarówno wzrostem instytucjonalnego nacisku na kształcenie i podnoszenie kwalifikacji, jak i wzrostem artykułowanego zapotrzebowania pracowników.

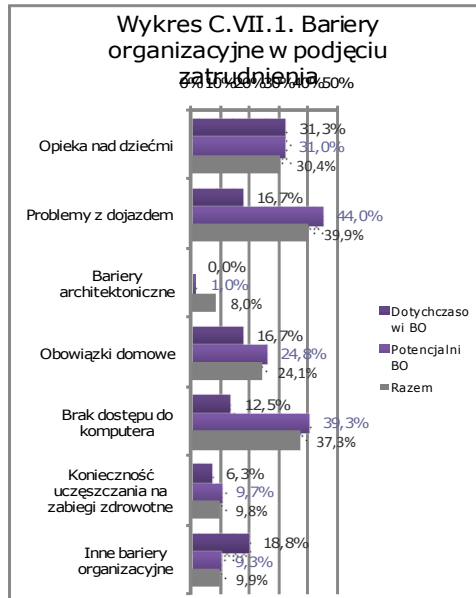
---

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

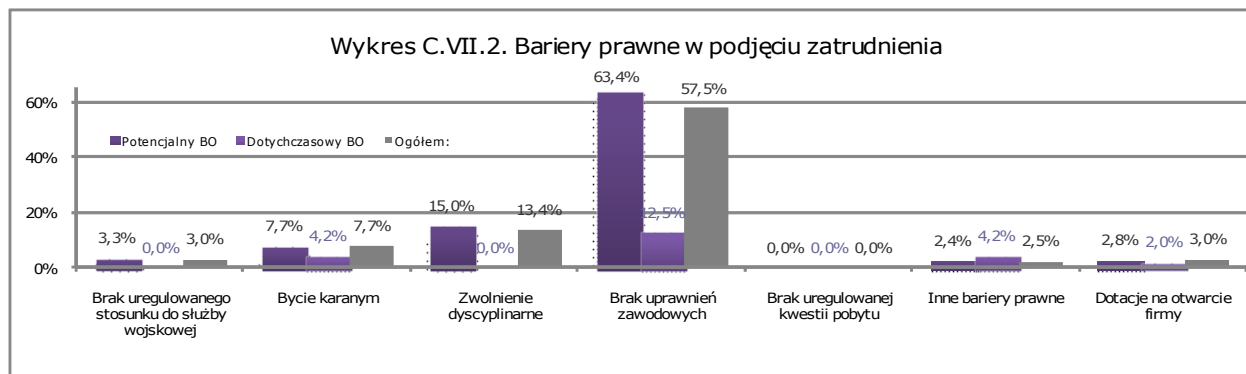
**III.2.6. Bariery w podjęciu zatrudnienia wśród osób zagrożonych wykluczeniem społecznym**



W przypadku barier w podjęciu zatrudnienia dokonano konfrontacji punktu widzenia BO i potencjalnych BO z punktem widzenia instytucji zajmujących się wykluczeniem społecznym. Bariery przy podjęciu zatrudnienia podzielono na: organizacyjne, prawne i psychologiczne.

Obraz głównych barier organizacyjnych w opiniach i doświadczeniach BO i potencjalnych BO ilustruje Wykres C.VII.1. Przedstawiciele instytucji (podobnie jak BO) wskazują na takie czynniki, jak: bardzo poważne utrudnienia przy dojazdach do pracy (nieprzystosowane środki komunikacji publicznej, przystanki z których nie mogą korzystać niepełnosprawni ruchowo, brak specjalnych miejsc parkingowych dla osób niepełnosprawnych), bariery architektoniczne (zarówno w drodze do pracy, jak i samych firmach, dotyczy to szczególnie mniejszych miejscowości), nieumiejętność posługiwania się źródłami informacji, szczególnie elektronicznymi, problemy

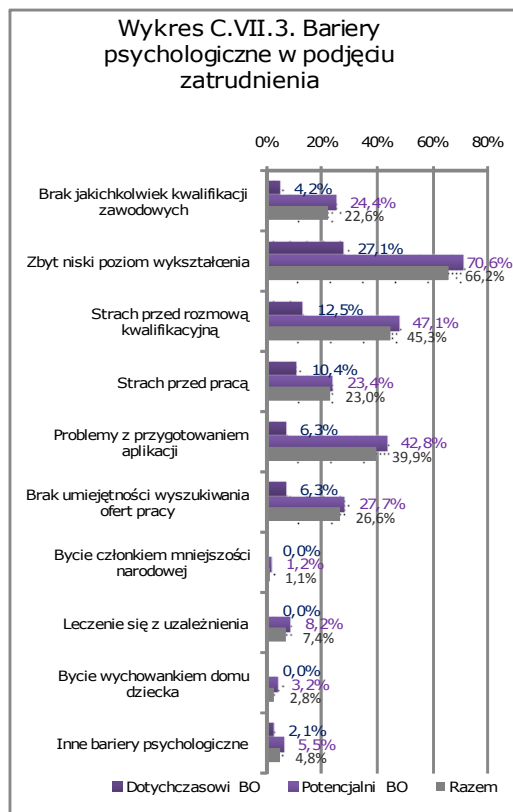
z dotarciem do informacji), mała elastyczność pracodawców w zakresie czasu pracy i form organizacji pracy, brak zawodów dla osób o niektórych formach deficytów (np. osób niewidomych). Ważną rolę odgrywają także bariery związane z opieką nad dziećmi i problemy z dostępem do komputera.





na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Obraz głównych barier prawnych w opiniach i doświadczeniach BO i potencjalnych BO prezentuje Wykres C.VII.2. Wśród wymienionych przez respondentów barier dominuje brak uprawnień zawodowych. Natomiast badania przedstawicieli instytucji przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu wskazują na takie czynniki, jak: często występujący brak stałego miejsca zameldowania (co uniemożliwia wiele działań związanych z zatrudnieniem), prawo nie nadążające za zmianami społecznymi i często nie przystosowane do bieżących sytuacji, dużo, różnorodnych, nie zawsze zrozumiałych dokumentów, duża liczba dokumentacji, którą muszą sporządzać pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, progi dochodowe, które uniemożliwiają skorzystanie ze wsparcia instytucji, system świadczeń nie sprzyjający aktywizacji zawodowej, system refundacji opłat ZUS i podatków za zatrudnione osoby niepełnosprawne mniej korzystny od poprzedniego, groźba utraty rent otrzymywanych przez osoby niepełnosprawne, gdy podejmą normalne, długookresowe zatrudnienie.



Obraz głównych barier psychologicznych w opiniach i doświadczeniach BO i potencjalnych BO prezentuje Wykres C.VII.3. Natomiast bariery psychologiczne w opiniach pracowników instytucji koncentrują się na kilku obszarach: ogólny strach przed zmianą i wszystkim, co nowe, niskie poczucie własnej wartości, brak wiary w to, że można być dobrym pracownikiem (szczególnie u osób niepełnosprawnych), przekonanie, że niepełnosprawność będzie źle przyjmowana przez otoczenie społeczne w miejscu pracy, brak motywacji i ciągłe odkładanie wszystkiego na potem, wysokie zadowolenie z niezobowiązującego zatrudnienia „na czarno” i niechęć do podejmowania normalnej pracy, silne postawy roszczeniowe, przekonanie o niezdolności do układania własnego życia osobistego, rodzinnego i zawodowego, czasem wygórowane przekonanie o własnej wartości i wynikające stąd częste konflikty z pracodawcami, brak umiejętności organizowania czasu w życiu, obawa przed urzędami, brak zrozumienia procedur urzędowych, brak orientacji w funkcjonowaniu urzędów, mała elastyczność pracodawców w zakresie kształtowania warunków pracy dla osób

z dysfunkcjami, strach pracodawców przed zatrudnianiem osób po zakładach karnych, niezdolność do nawiązywania i podtrzymywania kontaktów po długich okresach izolacji w zakładach zamkniętych, szczególnie uciążliwe dysfunkcje w wyglądzie zewnętrznym.

### III.2.7. Zainteresowanie potencjalnych Beneficjentów realizacją projektów w formie partnerstwa

Różne formy partnerstwa, przy realizacji projektów unijnych są znane pracownikom instytucji uczestniczących w badaniu, ale doświadczenia respondentów w

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

zakresie partnerstwa są niewielkie. Pojedyncze instytucje wskazywały na doświadczenia partnerskie z instytucjami samorządu lokalnego, z firmami konsultingowymi, organizacjami pozarządowymi, instytucjami pomocy społecznej.

Jednakże nawet tym niewielkim doświadczeniom w zakresie partnerstwa, towarzyszy silne przekonanie o jego przydatności i efektywności w realizacji projektów unijnych. Ta dobra ocena partnerstwa, wynika przede wszystkim z możliwości realizowania dużych projektów, których realizacja przez nieduże podmioty nie byłaby możliwa. Partnerstwo daje bowiem możliwość specjalizowania się w poszczególnych typach zadań, bez konieczności nabywania wielu niezbędnych kompetencji.

Zdecydowana większość badanych instytucji jest zainteresowana udziałem w różnych formach partnerstwa. Czynnikiem skłaniającym do budowania układów partnerskich jest: posiadanie baz BO (w przypadku instytucji samorządu terytorialnego, OPS, OPR), możliwość wymieniać się doświadczeniami (w tych zakresach, w których doświadczenia własne są ograniczone), posiadanie przez partnera silnej pozycji w środowisku (co daje możliwość lepszego przystosowania programu do warunków lokalnych), duże doświadczenie praktyczne partnera w obszarze, którego dotyczy projekt (lepsza możliwość zbudowania i zrealizowania projektu zgodnego z warunkami środowiska i potrzebami BO), duże doświadczenia partnera w zarządzaniu projektami (możliwość efektywniejszego rozliczania projektów), różnorodność partnerów (możliwość efektywniejszego podziału zadań, możliwość kumulacji środków, sprzętu, personelu, możliwość pozyskania większych projektów).

Głównym problemem jest poszukiwanie potencjalnych partnerów. Dotyczy to szczególnie mniejszych instytucji i organizacji usytuowanych w małych ośrodkach, którym trudno znaleźć partnerów w najbliższym otoczeniu, a partnerzy z dużych ośrodków nie stwarzają możliwości do równorzędnej współpracy. Za inną barierę partnerstwa uważa się niewielkie doświadczenia i bardzo ograniczone umiejętności współpracy. Problemy z byciem liderem, podziałem zadań, zarządzaniem wieloma równoległymi działaniami, brakiem stałej kadry (gdy podmiot szeroko korzysta z wolontariatu), konieczność oddelegowania pracownika do kontaktów, problemy z podziałem środków. Nie ma stałego forum, na którym można byłoby dokonywać wymiany doświadczeń i informacji niezbędnych dla budowania związków partnerskich między podmiotami. Ponadto czasami wskazuje się na: brak elastyczności (przyjęcie umowy ogranicza wykorzystanie pojawiających się możliwości, o ile nie zostały przewidziane w umowie, problemy z partnerami nie znającymi problematyki merytorycznej, a wyspecjalizowanymi jedynie w obsłudze finansowej lub administracyjnej).

Badani przewidują powstanie wielu układów partnerskich, a jeżeli usunięte zostaną główne bariery (do których zaliczyć można: brak doświadczenia we współpracy, brak odpowiedniej obsługi prawnej, brak środków na obsługę prawną, problemy z nawiązywaniem kontaktów z partnerami, obawa przed niepowodzeniem), to proces ten nabierze jeszcze większego przyspieszenia. Motywacją będą zarówno korzyści wynikające z możliwości uzyskania większej ilości punktów w postępowaniu konkursowym, jak i z rzeczywistych korzyści w fazie przygotowania projektu i w fazie jego realizacji.

### III.2.8. Preferowane formy wsparcia dla pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej. Pożądane tematy szkoleń

W badanych instytucjach powszechne jest przekonanie, że przygotowanie i kompetencje pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej wymagają ciągłego

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu rozwijania i pogłębiania. Zakres formułowanych oczekiwań zarówno w odniesieniu do form wsparcia, jak i w odniesieniu do tematów szkoleń jest bardzo duży.

Badani wskazują w pierwszej kolejności zapotrzebowanie na ogólne szkolenie w zakresie pozyskiwania środków unijnych, w trakcie których pracownicy mogliby zapoznać się szczegółowo z możliwościami jakie stwarzają fundusze unijne, z głównymi kierunkami wykorzystania tych funduszy oraz ze sposobami dostosowania możliwości finansowych stwarzanych przez te fundusze do lokalnych warunków społecznych.

Ponadto nowa struktura Priorytetów i Działań oraz zmieniony system wniosków i rozliczeń programów unijnych wymagają zupełnie nowych kwalifikacji i kompetencji, które – szczególnie w mniejszych strukturach – pracownicy posiadają jedynie w ograniczonym zakresie. Poziom zainteresowania pracowników podnoszeniem kwalifikacji w zakresie zarządzania funduszami unijnymi oceniany jest jako bardzo wysoki.

Z uwagi na bardzo zróżnicowane poziomy kompetencji pracowników istnieje silnie artykułowane zapotrzebowanie na zindywidualizowane formy poszerzania kompetencji: studia podyplomowe, studia licencjackie, dobierane pod kątem rzeczywistych kompetencji pracownika i kompetencji oczekiwanych w związku z wykonywaną przez niego pracą. (Takie oczekiwania były formułowane dość często, chociaż pracownicy socjalni wiedzą, iż takie formy wsparcia nie są przewidywane). Główne kierunki takich zindywidualizowanych szkoleń, to: radzenie sobie z trudnym klientem, radzenie sobie w trudnych sytuacjach, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, zaawansowane szkolenia komputerowe, szkolenia w zakresie komunikacji z klientami, miękkie szkolenia psychologiczne. Za szczególnie cenny badani uważają system finansowego wsparcia tego typu szkoleń.

Ze względu na częste występowanie sytuacji trudnych i konfliktowych w relacjach z klientami, ważnym obszarem wsparcia – w opiniach badanych – byłyby szkolenia w zakresie współpracy z Policją i innymi instytucjami wymiaru sprawiedliwości oraz szkolenia w zakresie wybranych aspektów prawa.

Ze względu na widoczne w ostatnich latach trendy przemian polskiej rodziny, niezbędne byłoby – zdaniem badanych – wyposażenie pracowników i wolontariuszy w wiedzę i kwalifikacje pozwalające na efektywne działania w wielu typach sytuacji kryzysowych w rodzinach, z jakimi pracownicy coraz częściej mają do czynienia.

Wobec rejestrowanego obecnie poziomu uzależnień społecznych (alkohol, narkotyki), pożądane byłoby zorganizowanie systemu szkoleń i wymiany informacji pomiędzy pracownikami i instytucjami w zakresie przeciwdziałania tym zjawiskom.

Badani pracownicy mają jasno sprecyzowane opinie o formach szkoleń. Najwyżej preferowane są warsztaty szkoleniowe prowadzone przez starannie dobranych specjalistów, ale równie często wskazywane są warsztaty polegające na wymianie informacji, wiedzy, kompetencji i doświadczeń pomiędzy ekspertami, pracownikami i instytucjami, realizowane pod kierunkiem sprawnego moderatora. Ta wymiana doświadczeń - zdaniem badanych - może być realizowana także w trakcie dyskusji panelowych. Bardzo wysoko oceniane są także kilkudniowe szkolenia o charakterze monograficznym, skoncentrowane na wybranej problematyce i pogłębiane odpowiednio do potrzeb uczestników. Interaktywny charakter takich szkoleń ma szczególne znaczenie. Czasami badani pracownicy wskazują także na przydatność dużych konferencji, które pozwalają zgromadzić większą liczbę uczestników i poszerzyć zakres skumulowanych doświadczeń i kompetencji, przy równoczesnej specjalizacji w postaci warsztatów, grup seminaryjnych i paneli dyskusyjnych. Pojawiła się także propozycja utworzenia platformy informacyjnej dla instytucji zajmujących się problemami wykluczenia, która byłaby z

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## **CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.**

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
jednej strony narzędziem wymiany informacji, natomiast z drugiej, narzędziem  
kształcenia e-learningowego.





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### III.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu VII PO KL

Tabela III.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu VII PO KL

Działanie 7.1 Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji										
Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>5</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>6</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>7</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>8</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>9</sup>	Wskazywany przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>10</sup>

<sup>5</sup> **Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO** - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 20% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>6</sup> **Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)** - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>7</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>8</sup> **Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)** - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>9</sup> **Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013)** - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach. W przypadku pokrywania się grupy docelowej wskaźników produktu, liczba potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projekcie liczona jest tylko raz.

<sup>10</sup> **Wartość realnego kosztu 1 BO** - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystana do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1) Liczba klientów instytucji pomocy społecznej, którzy zakończyli udział w projektach dotyczących aktywnej integracji	178 458	46 624 – ogółem 18 501 – tereny wiejskie	81,8%	116 783	70 159	150%	286 788 350 <sup>11</sup>	3 631	2 370	1 500 -6 000 9 600 -12 000
2) Liczba klientów instytucji pomocy społecznej objętych kontraktami socjalnymi w ramach realizowanych projektów	178 458	31 082	81,8%	116 783	85 701	276%				350
3) Liczba pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej bezpośrednio zajmujących się aktywną integracją, którzy w wyniku wsparcia z EFS podnieśli swoje kwalifikacje w systemie pozaszkolnym	10 510	1 267	Bardzo duża (ok.50%)	4 204	2 937	232%				

### WNIOSEK:

W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 7.1 Priorytetu VII komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:

#### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

- Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 7.1 wymagają interwencji publicznej. Szczególnej uwagi wymagają obszary wsparcia obejmowane przez Poddziałanie 7.1.1 oraz Poddziałanie 7.1.2 w zakresie działań na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, o czym świadczą zamieszczone w raporcie analizy danych uzyskanych w badaniach.
- Zaplanowane formy wsparcia należy uznać za trafne z punktu widzenia potrzeb regionu oraz z punktu widzenia specyfiki regionu, o czym świadczą zgromadzone w wyniku badań opinie zarówno BO, jak i pracowników instytucji działających na rzecz integracji społecznej. Jedynie w przypadku działań zorientowanych na imigrantów określone w wyniku potrzeby regionu wydają się mniejsze..
- Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 7.1 z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu. Stopień poprawy tej sytuacji uzależniony jest od wskazanej w celu I (Tabela Aspekt: Działanie 7.1): właściwej terytorialnej alokacji działań w poszczególnych subregionach (silniejsze wsparcie subregionów pilskiego i konińskiego, kosztem poznańskiego), zgodnie ze specyfiką subregionu i jego potrzebami (silniejsze wsparcie rejonów położonych peryferyjnie, o gorszych warunkach ekonomicznych i komunikacyjnych, kosztem rejonów wielkomiejskich i sąsiednich), oraz wskazanych w celu II badania (Rozdział III.2.7.): właściwych preferencjach dla poszczególnych obszarów wsparcia (silniejszy nacisk na formy wsparcia postulowane przez pracowników instytucji integracji) oraz kompetencji i jakości pracy instytucji działających na rzecz integracji społecznej ).

#### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

- Alokacja finansowa Działania 7.1 Priorytetu VII jest zasadniczo adekwatna do obszarów wymagających największego wsparcia w skali województwa. Jednakże – na co wyraźnie wskazują dane zgromadzone - województwo wielkopolskie jest znacząco zróżnicowane (zarówno na subregiony, jak i – w obrębie subregionów – na rejony peryferyjne i rejony położone blisko większych centrów) pod względem obszarów wymagających wsparcia. Oznacza to, że konieczne jest dokonywanie w kolejnych latach szczegółowych alokacji uwzględniających zarówno specyfikę poszczególnych subregionów, jak i odpowiedniość pomiędzy potrzebami poszczególnych subregionów a obszarami wsparcia.
- Proponowana alokacja finansowa Priorytetu VII Działanie 7.1 pozwala uznać, iż realizacja zaproponowanych wskaźników będzie możliwa, pod warunkiem właściwej dystrybucji na subregiony (ze szczególnym uwzględnieniem subregionu pilskiego i konińskiego oraz szczególnym naciskiem na rejony peryferyjne zarówno wiejskie, jak i

<sup>11</sup> 86122627,53 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

małomiasteczkowe) i obszary wymagające wsparcia.

3. Proponowaną alokację należy uznać za nie w pełni trafną, jeżeli bierzemy pod uwagę wielkość środków przeznaczonych na realizację Działania 7.1. Do takiego wniosku składania fakt, iż w przypadku wszystkich trzech wskaźników zarejestrowane w badaniach oczekiwania dotyczące skali i zakresu wsparcia (mierzone liczbą potencjalnych BO i deklarowaną gotowością potencjalnych BO) zdecydowanie przekracza założoną skalę i zakres realizacji Działania (mierzone wartościami bezwzględnymi wskaźników).

### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

1. Oszacowana liczba klientów instytucji pomocy społecznej oraz deklarowana wysoka gotowość potencjalnych BO do udziału w szkoleniach i kontraktach socjalnych, pozwala uznać, iż w obecnej sytuacji uzyskanie docelowych wskaźników ilościowych Działania 7.1 jest realne, niezależnie od barier przedstawionych w raporcie.

2. Widoczne jest, że w trakcie realizacji Działania 7.1 pojawi się szereg barier związanych z rekrutacją BO. Należy pamiętać, że oszacowania oparte na deklaracjach są z reguły nieco zawyżone. Ponadto przeprowadzona analiza głównych trendów gospodarki i rynku pracy pozwala prognozować, że w okresie realizacji PO KL będzie następował spadek liczby bezrobotnych rzeczywiście zainteresowanych powrotem na rynek pracy. Oznacza to, z jednej strony, konieczność większej koncentracji na osobach o niskiej motywacji do pracy i innych osób zagrożonych wykluczeniem, z drugiej, poważny wzrost problemów z rekrutacją BO. Będzie to dotyczyło przede wszystkim subregionów o najlepszej sytuacji gospodarczej.

3. Być może proponowane programy rekrutacji powinny być poddawane wnikliwej ocenie, a szkolenia sytuowane w subregionach o gorszej sytuacji społecznej. Częściowo problemy te będą rekompensowane poprzez kluczowy czynnik, jakim jest doświadczenie instytucji pomocy i integracji społecznej, zdecydowanie wyższe i bogatsze niż w poprzednim okresie realizacji programów unijnych. A niektóre braki w doświadczeniu, np. w zakresie kontraktów społecznych mają szansę zostać stosunkowo szybko uzupełnione. Można prognozować pewien wzrost kosztów na 1 BO w stosunku do poprzedniego cyklu, zarówno w związku z ogólnym wzrostem cen i płac, jak i pewnych elementów realizacji programu (wyższe koszty rekrutacji), jednakże wzrost nie powinien być radykalny w związku ze zgromadzonym w poprzedniej fazie doświadczeniem oraz ukształtowanymi strukturami obsługującymi programy.

4. Realność wskaźników nr 1 i nr 3 można uznać za wysoką. Potwierdzają to przedstawione w tabeli dane. Zarejestrowana liczba potencjalnych BO jest zdecydowanie wyższa od zakładanej wartości wskaźnika, co oznacza że znalezienie potencjalnych BO spełniających kryteria nie będzie barierą realizacji celów Działania. Zarejestrowana gotowość potencjalnych BO jest bardzo wysoka, co oznacza, że proces rekrutacji potencjalnych BO nie będzie barierą realizacji celów Działania. Założona wielkość środków na jednego BO jest porównywalna do zarejestrowanych w badaniach oczekiwania, co oznacza że założona alokacja środków nie będzie barierą realizacji celów Działania.

5. Realność wskaźnika nr 2 należy uznać za niższą. Wprawdzie zarejestrowana liczba potencjalnych BO jest zdecydowanie wyższa od zakładanej wartości wskaźnika, co oznacza że znalezienie potencjalnych BO spełniających kryteria nie będzie barierą realizacji celów Działania, zarejestrowana gotowość potencjalnych BO jest bardzo wysoka, co oznacza, że proces rekrutacji potencjalnych BO nie będzie barierą realizacji celów Działania. Jednakże założona wielkość środków na jednego BO jest zdecydowanie niższa od zarejestrowanych w badaniach oczekiwania, co może oznaczać że założona alokacja środków będzie barierą realizacji celów Działania.

6. Uzyskanie ilościowego wskaźnika liczby przeszkolonych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej jest możliwe. Decydującą rolę odgrywają tu dwa czynniki: bardzo duży nacisk na kształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz bardzo wysoka świadomość konieczności kształcenia i podnoszenia kwalifikacji wśród samych pracowników. Zgromadzone dane pozwalają jednak prognozować, że – wobec bardzo poważnego wzrostu kwalifikacji pracowników tych instytucji (profesjonalne systemy szkoleń w poprzednim cyklu i wzrost zatrudnienia młodych, specjalistycznie wykształconych pracowników) – zdecydowanie spadnie zapotrzebowanie na szkolenia ogólne i powierzchowne, a wzrośnie na kształcenie wysoce wyspecjalizowane. Może to oznaczać realny wzrost kosztów szkolenia jednego pracownika.

7. Stopień realizacji wskaźników produktów założonych na 2013r. jest uzależniona w zasadniczej mierze od właściwej dystrybucji poszczególnych obszarów wsparcia w stosunku do specyfiki poszczególnych subregionów opisanych w celu I badania i potrzeb subregionów określonych w celu II badania.

### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów Priorytetu VII zarówno w skali województwa wielkopolskiego, jak i w skali subregionów.

2. Uzupełniającym rozwiązaniem – umożliwiającym gruntowną charakterystykę stopnia realizacji kluczowych celów Priorytetu VII – byłoby przeprowadzenie po kolejnych latach realizacji Priorytetu – ewaluacyjnych badań kwestionariuszowych na reprezentatywnej próbie Beneficjentów i BO, monitorujących stopień realizacji poszczególnych celów, w poszczególnych obszarach wsparcia i w poszczególnych subregionach. Mogłoby to być narzędzie trafniejszej alokacji w kolejnych latach.

### V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.

1. Należy dążyć, aby procentowe wartości wskaźników 1 i 2 w poszczególnych latach były podobne dla każdego roku, natomiast wskaźnik 3 powinien uzyskiwać wartości wyższe w trzech pierwszych latach realizacji Priorytetu (minimum 75%), a niższe w latach następnych. Umożliwi to efektywniejszą realizację kluczowych celów całego Priorytetu.

### Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej

Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>12</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>13</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>14</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>15</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>16</sup>	Wskazywany przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>17</sup>
--------------------------	-------------------------	-----------------------------------	--	--	--	--	------------------------------------	---	--	--

<sup>12</sup> **Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO** - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 20% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>13</sup> **Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)** - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>14</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>15</sup> **Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)** - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>16</sup> **Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013)** - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach

<sup>17</sup> **Wartość realnego kosztu 1 BO** - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystana do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza

kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1) Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projekcie	178 458	10 509	81,8%	116 783	106 274	1011%	123 539 597 <sup>18</sup>	9061	1030	1 500-8 000
2) Liczba instytucji wspierających ekonomię społeczną, które otrzymały wsparcie w ramach Działania	Brak danych statystycznych	4	Bardzo duża	-	-	-				Brak danych
3) Liczba inicjatyw z zakresu ekonomii społecznej wspartych z EFS	Brak danych statystycznych	37	Duża*	-	-	-				
4) Liczba osób, które otrzymały wsparcie w ramach instytucji ekonomii społecznej	Brak danych statystycznych	3 084	Brak danych	-	-	-				

### WNIOSEK:

W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 7.2 Priorytetu VII komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:

#### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

- Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 7.2 wymagają interwencji publicznej. Szczególnej uwagi wymaga obszar wsparcia obejmowany przez Poddziałanie 7.2.1, o czym świadczą zarówno analizy danych uzyskanych w wyniku badania danych zastanych, jak i analizy opinii BO a co potwierdzają także informacje zgromadzone w wyniku badań instytucji działających na rzecz integracji społecznej.
- Zaplanowane formy wsparcia należy uznać za trafne z punktu widzenia potrzeb regionu oraz trafne z punktu widzenia specyfiki regionu, o czym świadczą dane zgromadzone w wyniku zarówno badań opinii, jak i badań instytucji działających na rzecz integracji społecznej, a także obraz sytuacji społeczno – ekonomicznej regionu. Na szczególną uwagę zasługuje konieczność alokacji środków pomiędzy poszczególne subregiony województwa (mniejszy nacisk na subregion poznański), kierowanej sytuacją społeczno – ekonomiczną poszczególnych subregionów opisaną w celu I badania.
- Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 7.2 z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu w zakresie wykluczenia społecznego i wzmocnienia ekonomii społecznej. Stopień poprawy tej sytuacji uzależniony jest od: właściwej terytorialnej alokacji działań w poszczególnych subregionach (Aspekt: Działanie 7.2), zgodnie ze specyfiką subregionu i jego potrzebami (Rozdziały: III.2.1, III.2.2 i III.2.3.), właściwych preferencjach dla poszczególnych obszarów wsparcia Rozdziały: III.2.2 i III.2.4), oraz kompetencji i jakości pracy instytucji działających na rzecz integracji społecznej, będących Beneficjentami (Rozdziały: III.2.4, III.2.6, III.2.7).

#### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

- Alokacja finansowa Działania 7.2 w sensie relacji pomiędzy wielkością budżetu, a liczbą instytucji wspierających ekonomię społeczną i liczbą oczekiwanych inicjatyw w zakresie ekonomii społecznej jest zasadniczo adekwatna. Jednakże może wystąpić problem z terytorialną dystrybucją środków, ponieważ warunki dla uruchamiania przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej są zdecydowanie korzystniejsze w dużych i średnich miastach, niekorzystne w małych miastach i bardzo niekorzystne w peryferyjnych środowiskach wiejskich (otoczenie gospodarcze, zamożność środowiska, zaplecze instytucjonalne). Wskutek tej sytuacji istnieje zagrożenie pominięcia mniejszych ośrodków. Tymczasem – na co wyraźnie wskazują dane – ze względu na istotne różnicowanie województwa wielkopolskiego (rejony położone centralnie i rejony położone peryferyjnie) konieczne będzie dokonywanie w kolejnych latach szczegółowych alokacji uwzględniających specyfikę rejonów o mniejszych predyspozycjach do uruchamiania przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej.
- Alokacja finansowa rozumiana jako relacja pomiędzy całkowitym budżetem a przewidywanymi kosztami na jednego BO może być uznana za niezbyt właściwą. Biorąc pod uwagę oczekiwania podmiotów zainteresowanych uruchamianiem przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej – to środki przewidywane na jednego BO mogą się okazać niewystarczające, a nawet zdecydowanie niewystarczające.

<sup>18</sup> 37 098 978,04 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEXT ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

1. Założona wartość docelowa ilościowego Wskaźnika nr 1 odnoszącego się do liczby potencjalnych BO jest stosunkowo duża. Czynnikiem sprzyjającym jego realizacji jest duża liczba osób spełniających kryterium potencjalnego BO (kilkakrotnie przekraczająca założoną wartość) oraz bardzo wysoka deklarowana gotowość do udziału w programach (81,8%). Jednakże trendy w sytuacji społecznej wskazują na spadek liczby potencjalnych BO, co zapewne utrudni ale nie uniemożliwi osiągnięcie wartości docelowych.
2. Ilościowe wskaźniki wzmocnienia sektora ekonomii społecznej (wskaźnik nr 2 i wskaźnik nr 3) mogą zostać uznane za realne. Najważniejszymi czynnikami sprzyjającymi będą: bardzo wysoka deklarowana gotowość potencjalnych Beneficjentów do uczestniczenia w podobnych przedsięwzięciach oraz znaczące zapotrzebowanie społeczne. Najważniejsze czynniki przeciwdziałające, to: bardzo ograniczone doświadczenia w tym zakresie, znacznie mniejsze niż w przypadku innych Działań.
3. Realność Wskaźnika nr 4 jest uzależniona od poziomu realizacji Wskaźników nr 2 i nr 3. Wobec niewielkich doświadczeń z przedsięwzięciami z zakresu ekonomii społecznej nie można wiarygodnie oszacować gotowości potencjalnych BO. Jednakże relacje pomiędzy zaplanowaną liczbą instytucji ekonomii społecznej i zaplanowaną liczbą inicjatyw z zakresu ekonomii społecznej pozwalają uznać wskaźnik za realny.

### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów Priorytetu VII zarówno w skali województwa wielkopolskiego, jak i w skali subregionów.
2. Uzupełniającym rozwiązaniem – umożliwiającym gruntowną charakterystykę stopnia realizacji kluczowych celów Priorytetu VII – byłoby przeprowadzenie po kolejnych latach realizacji Priorytetu – ewaluacyjnych badań kwestionariuszowych na reprezentatywnej próbie Beneficjentów i BO, monitorujących stopień realizacji poszczególnych celów, w poszczególnych obszarach wsparcia i w poszczególnych subregionach. Mogłoby to być narzędzie trafniejszej alokacji w kolejnych latach.

### V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.

1. Można przypuszczać, że pewne celowe zróżnicowanie procentowych wartości wskaźników w poszczególnych latach będzie koniecznością. Zasadne wydaje się równomierne rozłożenie procentowych wartości wskaźników 1 i 2 w kolejnych latach realizacji Priorytetu VII, przy równoczesnej niższej realizacji wskaźnika 3 i 4. w pierwszych dwóch latach realizacji Priorytetu VII (po 10% w pierwszych dwóch latach), a wyższej w kolejnych latach (w pozostałych latach równomiernie). Taki układ dla wskaźnika 3 wynika z ciągle jeszcze niskiego przygotowania instytucji wspierania integracji do podejmowania przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej, na co wyraźnie wskazują wyniki uzyskane w badaniach opartych na wywiadach pogłębionych IDI. Natomiast ten rozkład procentowy wskaźnika 3 w konsekwencji spowoduje podobny rozkład wskaźnika 4.

### Działanie 7.3 Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>19</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>20</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>21</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>22</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>23</sup>	Wskaźnikowy przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>24</sup>
1) Liczba projektów wspierających rozwój inicjatyw na rzecz aktywizacji i integracji społeczności lokalnych	Brak danych statystycznych	188	Duża	-	-	-	30 884 899 <sup>25</sup>	164 281	-	Brak danych

### WNIOSEK:

W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 7.3 Priorytetu VII komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:

#### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia

1. Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 7.3 wymagają interwencji publicznej, należy uznać za trafne z punktu widzenia potrzeb regionu i trafne z punktu widzenia specyfiki regionu, o czym świadczą zarówno analizy danych zastanych, a co potwierdzają także informacje zgromadzone w wyniku badań instytucji działających na rzecz integracji społecznej oraz badania opinii potencjalnych BO.

2. Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 7.3 przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu w zakresie inicjatyw lokalnych na rzecz integracji społecznej.

#### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia

1. Alokacja finansowa Działania 7.3 rozumiana jako relacja pomiędzy wielkością budżetu a założonym wskaźnikiem liczby projektów wspierających rozwój inicjatyw jest zasadniczo adekwatna do obszarów wymagających największego wsparcia w skali województwa.

#### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

<sup>19</sup> Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 20% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>20</sup> Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>21</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>22</sup> Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>23</sup> Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013) - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach

<sup>24</sup> Wartość realnego kosztu 1 BO - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystania do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

<sup>25</sup> 9 274 744,53 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1. Osiągnięcie wskaźnika produktu założonego na 20013r. jest realne przy danej alokacji finansowej. Zależy w zasadniczej mierze od właściwej struktury projektów wspierających. Uzyskanie ilościowego wskaźnika liczby projektów wspierających rozwój inicjatyw na rzecz aktywizacji i integracji społeczności lokalnych jest możliwe. Wskazują na to dwa czynniki: duża deklarowana gotowość tworzenia takich projektów oraz bardzo duże doświadczenie zdobyte przez instytucje pomocy i integracji społecznej. Badania wskazują, iż bardzo upowszechniła się społeczna świadomość korzyści, jakie można uzyskać w wyniku realizacji takich projektów, co oznacza większą gotowość środowisk lokalnych do kreowania takich projektów i aktywnego uczestniczenia w nich. Czynnikiem wspomagającym będzie zapewne nacisk na tworzenie partnerstw, szczególnie przydatnych przy tego rodzaju przedsięwzięciach. Dane zgromadzone w badaniach pozwalają przewidywać, że ze strony Beneficjentów projektujących programy będą oczekiwania większego ich zakresu, a co za tym idzie wyższych przewidywanych kosztów na jedno przedsięwzięcie. Zagrożeniem dla realizacji może być koncentracja na docelowej realizacji wskaźnika, kosztem wielkości finansowania poszczególnych przedsięwzięć. Inicjatywy lokalne nawet liczne, ale o niewielkiej skali i zakresie charakteryzują się zdecydowanie mniejszymi i mniej trwałymi skutkami społecznymi.

#### **IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów**

1. Zaproponowany wskaźnik jest w pełni adekwatny do Działania i możliwych typów projektów. Wskaźnik dotyczy kluczowego elementu Działania i pozwoli w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów Priorytetu VII zarówno w skali województwa wielkopolskiego, jak i w skali subregionów. Powinien jednak zostać uzupełniony o wskaźnik skali oddziaływania projektu, np. liczba osób objętych działaniem, wskaźnik trwałości społecznych skutków wspieranej inicjatywy.

#### **V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.**

1. Należy dążyć, aby procentowa wartość wskaźnika dla działania 7.3 w poszczególnych latach była podobna dla każdego roku realizacji Priorytetu. Badania nie pozwoliły na stwierdzenie żadnych istotnych przyczyn dla których wartość ta powinna być różnicowana.





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### III.4. Podsumowanie

Przeprowadzone w ramach badań dla Priorytetu VII PO KL analizy opierały się na trzech komplementarnych przedsięwzięciach badawczych. W pierwszym, podjęto próbę zdiagnozowania sytuacji społeczno-ekonomicznej opartej na analizie zastanych danych statystycznych odpowiadających swym zakresem Działaniom i Poddziałaniom w ramach Priorytetu VII. W drugim, opartym na badaniach ewaluacyjnych, zdiagnozowano kluczowe dla realizacji całego przedsięwzięcia problemy. Wreszcie trzecie obejmowało analizę wskaźnikową, która pozwoliła ocenić realność osiągnięcia założonych w ramach ustalonych działań wartości wskaźników zarówno w sensie osobowym jak i finansowym. Zarejestrowane w badaniach *desk research* trendy zmian instytucji pomocy i integracji społecznej (rozdział III.1) są bardzo wyraźnie ukształtowane i korzystne z punktu widzenia procesów integracji. Zgromadzone dane wskazują na: wzrost liczby instytucji pomocy i integracji społecznej, różnicowanie się i pogłębiająca specjalizacja instytucji pomocy i integracji społecznej oraz wzrost zatrudnienia w instytucjach pomocy i integracji społecznej. Równocześnie wskaźniki korzystania ze wsparcia wskazują na znaczący wzrost liczby osób korzystających z głównych form wsparcia oraz kształtowanie się coraz bardziej zróżnicowanych i efektywnych form wsparcia. Wobec poprawy sytuacji społecznej w województwie oraz zarejestrowanym wzroście liczby i efektywności instytucji pomocy i integracji społecznej, rozwiązywanie problemów pomocy i integracji będzie szybsze i skuteczniejsze, niż w przeszłości.

Zarejestrowane w badaniach *desk research* obszary zagrożone wykluczeniem (rozdział III.1) wskazują, że wprawdzie liczba osób korzystających z pomocy społecznej w kolejnych latach rośnie, jednakże pojawiły się trendy wskazujące na zmniejszanie się obszarów zagrożenie wykluczeniem. Wskazuje na to spadek liczby przypadków pomocy społecznej z powodu: ubóstwa, bezdomności, bezrobocia, przy równoczesnym wzroście z powodu: niepełnosprawności, długotrwałej lub ciężkiej choroby, przemocy w rodzinie. Jest to trend towarzyszący poprawie sytuacji społecznej i ekonomicznej, który równocześnie wskazuje na orientowanie się instytucji pomocy i integracji na środowiska, w których zasadniczym zagrożeniem nie są niekorzystne czynniki ekonomiczne. Inne zagrożenie wykluczeniem (choroby psychiczne, uzależnienia) utrzymują się na podobnym poziomie.

W badaniach *desk research* zarejestrowano równocześnie utrzymywanie średnich wydatków instytucji na pomoc jednej rodzinie przy równoczesnym spadku średnich wydatków na samorządowych na jedno zdanie zlecone (rozdział III.1).

Zarejestrowane w badaniach kwestionariuszowych trendy zmian w zakresie zagrożenia wykluczeniem społecznym są umiarkowanie optymistyczne sygnalizujące zmniejszenie oczekiwań pomocy. Wyrażają się one w takich wskaźnikach, jak: spadek bezrobocia, wzrost zapotrzebowania na nisko wykwalifikowaną siłę roboczą, stabilizacja zatrudnienia i zmniejszenie „szarej strefy”, pewien wzrost zamożności i niewielkie ograniczenie sfery ubóstwa. Równocześnie jednak znaczenia nabierają nowe trendy: zagrożenie wykluczeniem z rynku pracy osób o niskich motywacjach, o niskiej samoocenie, o niskich kompetencjach społecznych, o ograniczonej zdolności do funkcjonowania w sieciach społecznych z powodu pobytu w zakładach karnych. To będzie wiązało się z koniecznością istotnej reorientacji instytucji pomocy i integracji społecznej i głównych kierunków alokacji środków.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

W badaniach kwestionariuszowych zarejestrowano (rozdział III.2.1.) przewidywane oczekiwania dotyczące głównych kierunków wsparcia: wzrost motywacji do uczestniczenia w rynku pracy i funkcjonowania w sieciach społecznych (dla trwale bezrobotnych, niepełnosprawnych i opuszczających zakłady karne), wzrost kompetencji osobistych, własnej oceny (dla osób niepełnosprawnych i osób opuszczających zakłady karne), wzrost wiedzy i kwalifikacji zawodowych oraz różnicowanie kwalifikacji zawodowych, dla lepszej adaptacji do zmieniającego się rynku pracy (dla osób trwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, osób opuszczających zakłady karne). Przy coraz większym nacisku na konkretne kwalifikacje zawodowe.

W badaniach kwestionariuszowych scharakteryzowano (rozdział III.2.2) najbardziej oczekiwane i skuteczne formy wsparcia: *e-learning*, dotacje na otwarcie firmy, staże, warsztaty, szkolenia, doradztwo i pomoc w poszukiwaniu pracy. Przy czym warto zwrócić uwagę, iż *e-learning* preferowany jest tylko w przypadku osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, dla osób pracujących przedstawia on już o wiele mniejszą wartość. Najwyżej preferowane są szkolenia trwające od kilku dni do dwóch tygodni lub szkolenia weekendowe.

Zrealizowane badania pokazują, że najefektywniejszymi formami upowszechniania informacji o szkoleniach są: bezpośrednie kontakty z instytucjami organizującymi szkolenia, przekazy w lokalnych mediach (prasa lokalna), przekazy skierowane na środowisko potencjalnych BO (rodzina, sąsiedzi) oraz poprzez instytucje pomocy i integracji społecznej, ogłoszenia na tablicach ogłoszeń.

We wszystkich głównych typach instytucji pomocy i integracji społecznej zarejestrowano, że pracownicy mają świadomość konieczności zmian funkcjonowania tych instytucji, w celu lepszego dostosowania ich działalności do zmieniających się warunków społecznych, demograficznych, ekonomicznych i zdrowotnych społeczeństwa. Dostrzegają zarówno główne trendy zmian tych instytucji, deklarując równocześnie gotowość do uczestniczenia w tych zmianach poprzez dalsze kształcenie i podnoszenie własnych kwalifikacji.

Spośród trzech grup barier poddanych ocenie w badaniach kwestionariuszowych, respondenci największe znaczenie przywiązują do barier psychologicznych. Programy zorientowane na eliminację tych barier mają stosunkowo wysoką akceptację. Bariery prawne i organizacyjne mniej koncentrują uwagę badanych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, są jednak traktowane jako ważny element przyszłych programów (wykresy C.VII.1., C.VII.2. i C.VII.3.).

Dotychczasowe doświadczenia z partnerstwem instytucji realizujących projekty są bardzo ograniczone, ale doświadczenia z tym związane w większości przypadków pozytywne. Dlatego przedstawiciele badanych instytucji przewidują dużą gotowość do podejmowania partnerstwa w przypadku przyszłych programów. Istotnym czynnikiem przyczyniającym się do wzrostu liczby układów partnerskich są niewątpliwie dodatkowe punkty przy ocenie programu, ale znaczne większe znaczenie odgrywają inne przewidywane korzyści (rozdział III.2.6.).

Badani w instytucjach pomocy i integracji społecznej zauważają przede wszystkim potrzebę wsparcia pod względem uzupełnienia i pogłębienia kompetencji w zakresie przygotowania programów unijnych i zarządzania tymi programami. Ponadto formułowane zapotrzebowanie na szkolenia odnoszą się do działania w tych obszarach, w których przewidywana jest największa koncentracja zaangażowania w najbliższych latach. Najbardziej oczekiwaną – chociaż niedostępną – formą wsparcia są studia podyplomowe i studia licencjackie.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### IV. Charakterystyka wyników badań dla Priorytetu VIII PO KL „Regionalne kadry gospodarki”

#### IV.1. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej – badanie desk research

Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej dla Priorytetu VIII PO KL przeprowadzona została w oparciu o wskaźniki dostępne w statystyce publicznej GUS-u. Diagnoza prowadzona jest w porządku odpowiadającym poszczególnym Działaniom i Poddziałaniom 8.1. i 8.2. w ramach Priorytetu VIII PO KL. Pełne wyniki zaprezentowano w formie graficznej i tabelarycznej na kolejnych stronach Opracowania. W poniższym opisie zarysowano najważniejsze obserwacje i wnioski z analizy.

**Poddziałanie 8.1.** – według danych GUS z roku na rok w województwie wielkopolskim systematycznie rośnie udział pracujących w liczbie ludności. W 2006 roku wskaźnik ten wyniósł 48,6% ludności. Wśród osób w wieku produkcyjnym rośnie liczba aktywnych zawodowo, zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Ogólnie od 2003 roku liczba ta wzrosła z 1531 tysięcy do 2111 tysięcy. Mniemać więc można, iż zwiększa się również liczba potencjalnych Beneficjentów Ostatecznych zainteresowanych wsparciem w ramach Priorytetu VIII PO KL. W dalszym ciągu wśród osób zatrudnionych przeważają mężczyźni. Aktywność zawodowa jest porównywalna na wsiach i w mieście, z niewielką przewagą na wsi – na średnim poziomie 55%. Jest ona zdecydowanie niższa w przypadku kobiet (47%) niż mężczyzn (64%). Wsparciem będą więc bardziej zainteresowane kobiety z obszarów wiejskich.

W starszych kategoriach wiekowych zatrudnienie utrzymuje się na ustabilizowanym poziomie. Liczba osób aktywnych zawodowo powyżej 50 roku życia jest zdecydowanie wyższa w przypadku mężczyzn. Kobiety w tym przedziale wiekowym są aktywne zawodowo zdecydowanie rzadziej, dodatkowo zatrudnienie w ich przypadku ma tendencję spadkową. Jest więc to grupa potencjalnie zainteresowana wsparciem programów mających na celu pobudzenie ich aktywności zawodowej oraz wsparcia kwalifikacji zawodowych.

W Wielkopolsce najpopularniejszą formą zatrudnienia jest pełny wymiar czasu pracy. Od 2003 do 2006 roku wzrosło ogólne zatrudnienie w takim wymiarze i jednocześnie zmalało w niepełnym wymiarze godzin. Więcej mężczyzn pracuje w pełnym wymiarze pracy, niż kobiet, odwrotnie zaś w przypadku niepełnego czasu pracy.

Według danych GUS w 2006 roku zaledwie 3,8% osób w wieku 25 – 64 lata uczyło się lub dokształcało w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych. W porównaniu do sytuacji z 2002 roku odsetek ten spadł z poziomu 4,2%. Najwyższy zanotowany spadek wystąpił w 2006 roku, w porównaniu do roku ubiegłego 6 659 osób w województwie wielkopolskim zrezygnowało z podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Tendencja spadkowa w dokształcaniu się wielkopolskiego społeczeństwa jest zjawiskiem mającym negatywny wpływ na konkurencyjność regionu oraz zwiększanie wartości pracowników.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

W świetle statystyk, kondycja gospodarki Wielkopolski umacnia się z roku na rok, czego dowodem jest stale rosnący PKB przypadający na jednego mieszkańca w każdym z badanych regionów. Najwyższy PKB przypada na mieszkańców Poznania, jest on przeszło dwa razy większy niż w przypadku pozostałych Podregionów. Najbardziej dynamiczny wzrost PKB w latach 2000 – 2005 miał miejsce w stolicy Wielkopolski. Najuboższymi zaś Podregionami, jest region kaliski i koniński, do których należy kierować największe wsparcie w ramach Priorytetu VIII PO KL.

Najwyższe zatrudnienie w województwie wielkopolskim utrzymuje się w sektorze usługowym. Usługi są zdecydowanie najbardziej rozwiniętym sektorem w Poznaniu. W ostatnich latach zmniejszyła się liczba osób zatrudnionych w sektorze rolniczym, zwłaszcza w regionie pilskim i poznańskim. Najwyższy poziom zatrudnienia w rolnictwie rejestrowany jest w regionie kaliskim, w którym zamieszkuje największa liczba osób zainteresowanych uczestnictwem w programach mających na celu wzmocnienie tego typu kwalifikacji zawodowych. W sektorze przemysłowym najwyższe zatrudnienie dotyczy regionu kaliskiego oraz pilskiego. W tych regionach można organizować programy wsparcia dla ludności pracujących w przedsiębiorstwach przemysłowych.

**Poddziałanie 8.2.** - w latach 2002 – 2006 systematycznie wzrosły nakłady na Jednostki Badawczo – Rozwojowe w Wielkopolsce. W 2006 roku wyniosły 454,7 milionów złotych, co w przeliczeniu na jednego mieszkańca wychodzi 134,6 PLN, a na jednego pracownika sektora B+R 36,26 tysięcy PLN. W latach 2002 – 2006 wzrosło również zatrudnienie w jednostkach Badawczo - Rozwojowych, zwłaszcza wśród badaczy i pracowników merytorycznych, a zmalało wśród pracowników technicznych. W sektorze przemysłu nad badaniami i rozwojem w 2006 roku pracowało dwukrotnie więcej osób, niż w latach ubiegłych. Największe zewnętrzne nakłady finansowe w B+R pochodzą z prac nabytych od przedsiębiorstw oraz prac nabytych od B+R. Ze środków pozyskanych z organizacji międzynarodowych w 2006 roku pochodziło 1047,1 tysięcy PLN. W Wielkopolsce istnieje więc wystarczające zaplecze naukowe, które można wykorzystać w ramach współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





# CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

## Sytuacja społeczno-ekonomiczna w województwie wielkopolskim - Priorytet VIII PO KL

Aspekt: Aktywność ekonomiczna  
Podziałanie 8.1.1

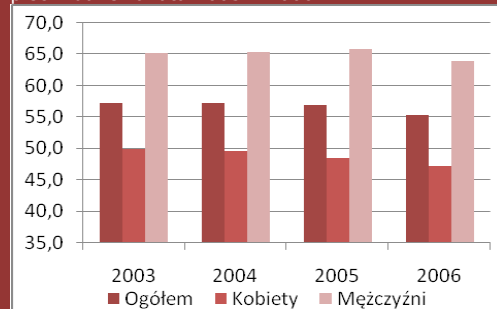
### ZAKRES DANYCH

1. Liczba osób aktywnych zawodowo - ogółem w tys. osób	NUTS-2 2003-2006	<p><b>Aktywność ekonomiczną</b> ustala się na podstawie oceny aktywności zawodowej ludności w wieku 15 lat i więcej na rynku pracy.</p> <p>Ludność w wieku 15 lat i więcej dzieli się - z punktu widzenia aktywności ekonomicznej - na pracujących (pojęcie - "Pracujący według BAEL i NSP 2002"), bezrobotnych (pojęcie - "Bezrobotni według BAEL i NSP 2002") i biernych zawodowo (pojęcie - "Ludność bierna zawodowo (bierni zawodowo) według BAEL i NSP 2002"). Pracujący i bezrobotni tworzą razem zbiorowość aktywnych zawodowo. Zgodnie z zaleceniami międzynarodowymi bieżąca aktywność zawodowa ustalana jest na podstawie krótszych okresów obserwacji (tzn. jeden tydzień lub jeden dzień). W przypadku badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) i narodowego spisu powszechnego (NSP) z 2002 r., aktywność ekonomiczną ocenia się na podstawie sytuacji w określonym tygodniu.</p> <p><b>Współczynnik aktywności zawodowej</b> obliczono jako udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności (w wieku 15 lat i więcej) ogółem oraz danej grupy.</p>
2. Liczba osób aktywnych zawodowo ze względu na płeć w tys. osób	NUTS-2 2003-2006	
3. Liczba osób aktywnych zawodowo na terenach wiejskich w tys. osób	NUTS-2 2003-2006	
4. Liczba osób aktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym - ogółem w tys. osób	NUTS-2 2003-2006	
5. Liczba osób aktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym ze względu na płeć w tys. osób	NUTS-2 2003-2006	
6. Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym - ogółem w %	NUTS-2 2003-2006	
7. Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym ze względu na płeć w %	NUTS-2 2003-2006	
8. Wskaźnik aktywności zawodowej osób pow. 15 roku życia na wsi w %	NUTS-2 2003-2006	

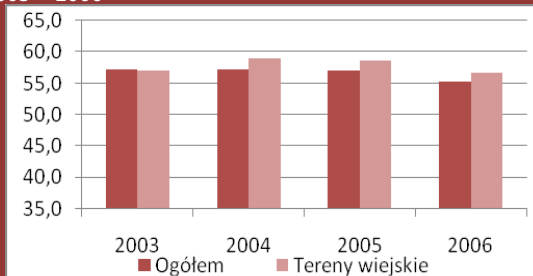
### PREZENTACJA WYNIKÓW

Tabela 1. Liczba osób aktywnych zawodowo w populacji osób powyżej 15 roku życia - podział ze względu na płeć oraz miejsce zamieszkania - dane za lata 2003 - 2006 w tys. osób

Wykres 1. Wskaźniki aktywności zawodowej osób powyżej 15 roku życia - porównanie ze względu na płeć - dane za lata 2003 - 2006



Wykres 2. Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 15 roku życia - porównanie ze względu na miejsce zamieszkania - dane za lata 2003 - 2006



Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





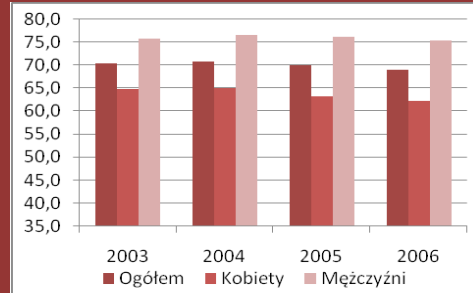
## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Tabela 1. Liczba osób aktywnych zawodowo w populacji osób w wieku produkcyjnym – podział ze względu na płeć – dane za lata 2003 – 2006 w tys. osób

Rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
2003	64,0	70,0	70,0
2004	65,0	71,0	71,0
2005	63,0	70,0	70,0
2006	62,0	70,0	70,0

Wykres 3. Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym – porównanie ze względu na płeć – dane za lata 2003 – 2006





# CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

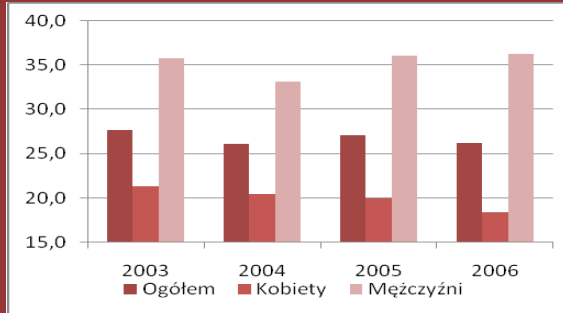
Sytuacja społeczno-ekonomiczna w województwie wielkopolskim - Priorytet VIII PO KL																						
Aspekt: Poddziałanie 8.1.2	Wskaźniki zatrudnienia																					
ZAKRES DANYCH																						
Wskaźniki:	Agregacja danych i zakres czasowy	Definicja																				
1. Wskaźnik zatrudnienia - ogółem	NUTS-2 2003-2006	<p><b>Wskaźnik zatrudnienia</b> obliczono jako udział pracujących w liczbie ludności (w wieku 15 lat i więcej).</p> <p>Osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy na czas określony (w tym zatrudnione sezonowo i dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (inaczej: pracownicy najemni).</p> <p>Przy ustalaniu stanu zatrudnienia na dany dzień w osobach fizycznych brane są pod uwagę osoby pełnozatrudnione oraz osoby niepełnozatrudnione, które daną jednostkę określają jako główne miejsce pracy.</p> <p>Do zatrudnionych (pracowników) zalicza się:</p> <p>1) osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w tym również:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- osoby zatrudnione przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych, finansowanych z Funduszu Pracy,</li> <li>- osoby młodociane pracujące na podstawie umowy o pracę,</li> <li>- osoby zatrudnione poza granicami kraju, pracujące na rzecz krajowych jednostek organizacyjnych,</li> <li>- osoby przebywające za granicą na podstawie delegacji służbowej,</li> <li>- osoby związane z działalnością finansową z zakładowego funduszu socjalnego,</li> </ul> <p>2) osoby zatrudnione na podstawie powołania, wyboru lub mianowania,</p> <p>3) osoby pracujące w zakładach pracy w formie zorganizowanych grup roboczych (jednostki wojskowe, uczestnicy Ochotniczych Hufców Pracy z wyjątkiem odbywających naukę zawodu, junacy obrony cywilnej, junacy straży przemysłowej i pożarnej, osoby odbywające w zakładach pracy zastępczą służbę poborowych, skazani.</p>																				
2. Wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym - ogółem	NUTS-2 2003-2006																					
3. Wskaźnik zatrudnienia ze względu na płeć	NUTS-2 2003-2006																					
4. Wskaźnik zatrudnienia ze względu na wiek	NUTS-2 2003-2006																					
5. Wskaźnik zatrudnienia ze względu na wiek oraz płeć	NUTS-2 2003-2006																					
PREZENTACJA WYNIKÓW																						
<p>Tabela 1. Wskaźniki zatrudnienia ogółem – podział ze względu na wiek- dane za lata 2003 – 2006</p> <div style="background-color: #e67e22; height: 150px; width: 100%;"></div>	<p>Wykres 1. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym – porównanie ze względu na płeć – dane za lata 2003 – 2006</p> <table border="1" style="margin-top: 10px; width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <caption>Dane do Wykresu 1 (szacunkowe wartości)</caption> <thead> <tr> <th>Rok</th> <th>Ogółem</th> <th>Kobiety</th> <th>Mężczyźni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2003</td> <td>58,0</td> <td>52,0</td> <td>64,0</td> </tr> <tr> <td>2004</td> <td>58,0</td> <td>51,0</td> <td>64,0</td> </tr> <tr> <td>2005</td> <td>58,0</td> <td>50,0</td> <td>65,0</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>60,0</td> <td>52,0</td> <td>67,0</td> </tr> </tbody> </table>		Rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	2003	58,0	52,0	64,0	2004	58,0	51,0	64,0	2005	58,0	50,0	65,0	2006	60,0	52,0	67,0
Rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni																			
2003	58,0	52,0	64,0																			
2004	58,0	51,0	64,0																			
2005	58,0	50,0	65,0																			
2006	60,0	52,0	67,0																			

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

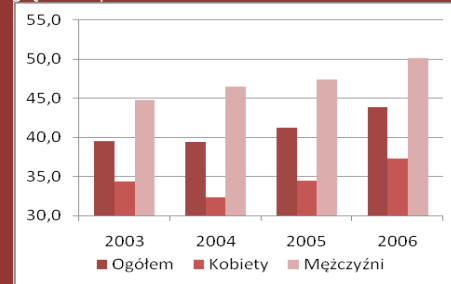


## na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku powyżej 50 roku życia (50+) – porównanie ze względu na płeć – dane za lata 2003 – 2006



Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku od 15 do 29 roku życia – porównanie ze względu na płeć – dane za lata 2003 – 2006

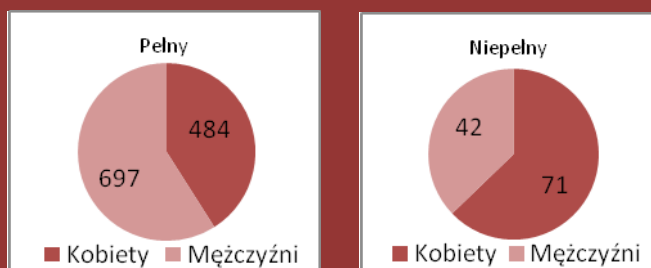


### Sytuacja społeczno-ekonomiczna w województwie wielkopolskim - Priorytet VIII PO KL

Aspekt: Podziałanie 8.1.3.	Pracujący według wymiaru czasu pracy Pracujący według sektorów ekonomicznych
<b>ZAKRES DANYCH</b>	
Wskaźniki:	Agregacja danych i zakres czasowy Definicja
1. Pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy ze względu na płeć w tys. osób	NUTS-2 2003-2006
2. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na płeć w tys. osób	NUTS-2 2003-2006
3. Pracujący w sektorze rolniczym ze względu na płeć	NUTS-3 2003-2006
4. Pracujący w sektorze przemysłowym ze względu na płeć	NUTS-3 2003-2006
5. Pracujący w sektorze usługowym ze względu na płeć	NUTS-3 2003-2006
<p><b>Pracujący według wymiaru czasu pracy</b> – podaje liczbę osób pracujących w pełnym oraz niepełnym wymiarze czasu pracy.</p> <p><b>Pracujący według sektorów ekonomicznych</b> – podaje liczbę osób pracujących w sektorze rolniczym, przemysłowym, usługowym, z uwzględnieniem pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie przy wykorzystaniu wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 i Powszechnego Spisu Rolnego 2002.</p>	

### PREZENTACJA WYNIKÓW

Wykres 1. Struktura osób pracujących ze względu na czas pracy i płeć – dane w tys. osób za rok 2006



Wykres 2. Dynamika zmian liczby osób pracujących w sektorze rolniczym – różnicowania subregionalne

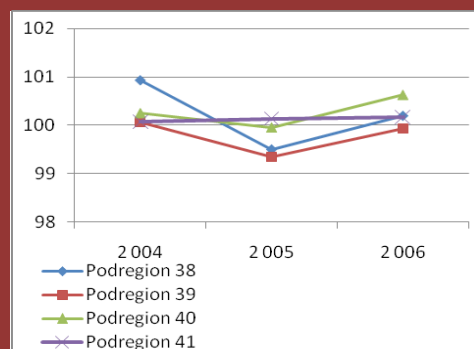


Tabela 1. Pracujący według wymiaru czasu pracy - dane za lata 2003 – 2006 w tys. Osób

--

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



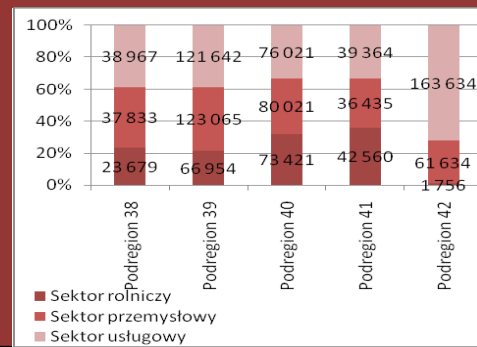
na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Tabela 2. Pracujący według sektorów ekonomicznych ze względu na płeć – zróżnicowania subregionalne – dane za rok 2006

--	--

\* - Kępczyński

Wykres 3. Struktura osób pracujących według sektorów ekonomicznych – zróżnicowania subregionalne- dane za 2006 rok

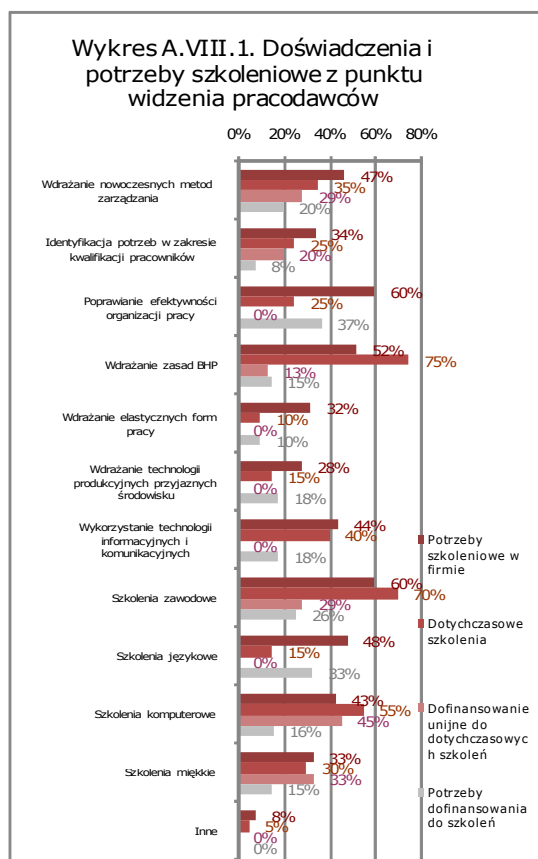


na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

## IV.2. Analiza wyników ewaluacji *ex-ante* i *on-going* – badanie kwestionariuszowe

### IV.2.1. Problemy i potrzeby z nabywaniem kwalifikacji

Pytania dotyczące problemów i potrzeb związanych z nabywaniem kwalifikacji zadane zostały BO SPO RZL oraz BO ZPOR 2.1 i 2.4 z lat ubiegłych, osobom odpowiedzialnym za politykę kadrową w przedsiębiorstwach objętych wsparciem oraz potencjalnym BO Priorytetu VIII PO KL. Ten sam problem został omówiony z Podmiotami, które zrealizowały projekty odpowiadające Działaniu wdrażanym w ramach Priorytetu VIII oraz z przedsiębiorcami, pod kątem podnoszenia kwalifikacji pracowników.



Dotychczas najczęściej szkoleń zrealizowano z zakresu wdrażania zasad BHP (75%), szkoleń zawodowych (70%) oraz szkoleń komputerowych (55%). Natomiast aktualne potrzeby szkoleniowe dotyczą kwestii poprawy efektywności organizacji pracy (60%) oraz w dalszym ciągu szkoleń zawodowych (60%) i wdrażania zasad BHP (52%). Stosunkowo najmniejszą popularnością cieszą się zagadnienia wdrażania technologii produkcyjnych (28%) oraz wdrażania elastycznych form pracy (32%).

Dotychczasowe dofinansowanie unijne objęło stosunkowo niski odsetek zrealizowanych szkoleń, a w niektórych przypadkach nie było go w ogóle. Z badań wynika, iż wielu pracodawców dostrzegło autentyczne potrzeby szkoleń i doceniało ich efekty, zorganizowało dokształcenie dla kadry bez dodatkowego dofinansowania z pieniędzy unijnych. Najczęściej dodatkowe finanse pozyskano dla realizacji szkoleń komputerowych (45%) oraz szkoleń miękkich (33%). Największą potrzebę dofinansowania szkoleń badani pracodawcy dostrzegają odnośnie kursów poprawy efektywności organizacji pracy (37%) oraz kursów językowych (33%). Zauważyć należy jednak, iż

zapotrzebowanie na pozyskanie środków unijnych na cel szkoleń jest stosunkowo niskie, niezależnie od tematyki, co może wynikać z indywidualnych sytuacji finansowych firm i obawy konieczności pokrywania części kosztów.

Dotychczasowi BO w porównaniu do potencjalnych BO są stosunkowo bardziej zainteresowani udziałem w szkoleniach (Aneks, tabela A.VIII.1.1.M.). Dodatkowym efektem szkoleń jest więc zachęcenie pracowników do kontynuowania nauki. Kolejną zaobserwowaną prawidłowością jest fakt, iż im większa firma pod względem liczby zatrudnionych, tym większe potrzeby szkoleniowe.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

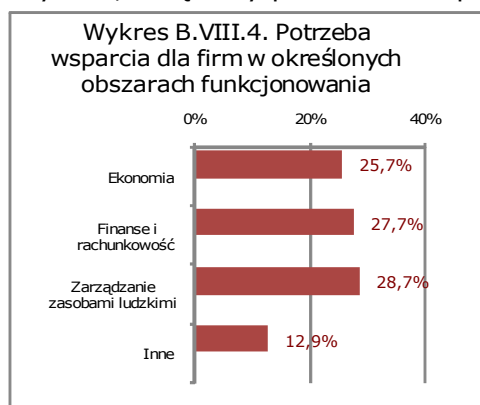
na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Materiał zebrany podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazuje na wzrost zainteresowania udziałem w szkoleniach firm, które zrealizowały już projekty unijne. Zdecydowana większość badanych podmiotów, zadeklarowała chęć ponownego wysłania kadry na szkolenia wysokokwalifikowanych pracowników. Tematyka szkoleń powinna być wyspecjalizowana, zawodowa: „takie wysoko wyspecjalizowane, dotyczące bardzo wąskiej dziedziny”. Pracodawcy wyraźnie podkreślili, że szkolenia powinny odbywać się w godzinach popołudniowych, najlepiej w ich miejscu zamieszkania.

Problemy utrudniające pomyślną realizację szkoleń, na które napotykali dotychczasowi organizatorzy, to np.: trudna rekrutacja BO, niezycżliwość pracowników WUP, straty finansowe dla firmy na skutek udziału w projektach finansowanych z funduszy UE, problemy z rozliczeniem, trudności z materiałami szkoleniowymi na kursach dla wykwalifikowanych kadr, problemy ze skomplikowanym procesem nanoszenia poprawek. Jednak pomimo tych trudności większość uważa, iż szkolenia są potrzebne i przynoszą korzyści: „odnieśliśmy korzyści marketingowe”.

Druga grupa uczestników wywiadów pogłębionych IDI – przedsiębiorcy, przyczyny nieskorzystania z dotychczasowych szkoleń współfinansowanych przez Unię Europejską lokują w konieczności partycypowania w kosztach szkolenia, w małej elastyczności procedur oraz w braku informacji: „sami się musimy starać i dowiadywać.”

Aktualnie przedsiębiorcy najbardziej zainteresowani są szkoleniami z zakresu obsługi klienta i umiejętności sprzedaży oraz z zakresu oprogramowania komputerowego dla danej działalności. Kilku przedsiębiorców dostrzega również potrzebę kursów dla pracowników fizycznych, produkcyjnych oraz wykwalifikowanych pracowników technicznych. Przedsiębiorcy podkreślają również, że szkolenia specjalistyczne są wyjątkowo istotne dla rozwoju kwalifikacji kadry: „potrzeba specjalistów, widać, że w każdej dziedzinie brakuje specjalistów”. Uproszczenie procedur spowodowałoby wzrost udziału instytucji w projektach unijnych: „przygotowanie wniosku powinno być prostsze i szybsze, urzędnicy powinni mieć podejście jak do partnera biznesowego”.



Pracodawcy nie wyróżniają tylko jednego obszaru – funkcjonowanie ekonomii, finansów i rachunkowości oraz zarządzania zasobami ludzkimi wymagają wsparcia w porównywalnym stopniu. Wyniki w tabeli B.VIII.4.M. w Aneksie do raportu, wskazują na większą potrzebę wsparcia obszaru ekonomii w firmach mniejszych (do 50 pracowników), obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w firmach średnich (10 - 49 pracowników) i w firmach większych (powyżej 50 pracowników). Dotychczasowi BO i potencjalni BO mają zbieżne opinie: wszystkie obszary w podobnym stopniu wymagają wsparcia poprzez szkolenie kadr.

#### IV.2.2. Trendy zawodowe w latach 2008-2013

Pytania dotyczące trendów zawodowych w latach 2008 – 2013 zadane zostały przedstawicielom przedsiębiorstw, które były już Beneficjentami SPO RZL i ZPORR 2.1 i 2.4, które kwalifikują się do uczestnictwa w Priorytecie VIII PO KL, przedstawicielom instytucji naukowych i biznesowych, które kwalifikują się do uczestnictwa w priorytecie VIII PO KL w ramach partnerstwa typu B+R oraz przedstawicielom pod kątem podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

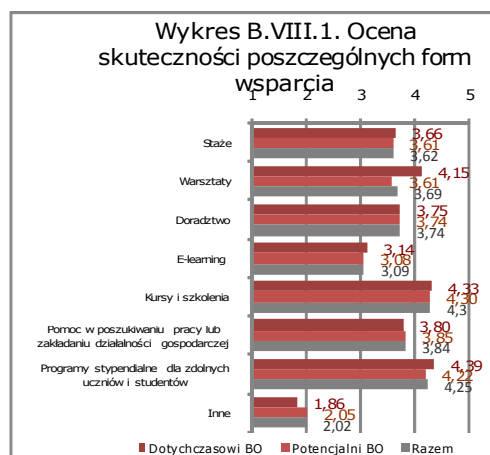
na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Dotychczasowi BO projektów SPO RZL i ZPORR 2.1, 2.4, są zdania, iż częstą przyczyną problemów ze znalezieniem pożądaných pracowników na rynku pracy jest dość duża rotacja: „pracownikom brakuje przywiązania do miejsca pracy, przydałaby się rzetelność, systematyczność, odpowiedzialność”. Na rynku pracy wciąż najbardziej brakuje specjalistów, tzw. umysłów ścisłych, kadry zarządzającej, osób dobrze znających języki obce, pracowników technicznych, wykwalifikowanych pracowników fizycznych, pielęgniarek i opiekunów osób starszych, wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Zauważyć jednak należy, że wszyscy respondenci zadeklarowali, iż w najbliższym czasie mają w planach powiększenie kadry. W doborze przyszłych pracowników będą się również kierować predyspozycjami kandydatów wynikających z ich osobowości i nastawienia do pracy: „musi być pracowity, z tego typu predyspozycjami i cechami charakteru.”

Przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu i nauki wskazywali, że braki personalne są w sektorze technicznym i zawodowym. Na rynku potrzeba konkretnych umiejętności. Wciąż bardzo wysoko utrzymuje się zapotrzebowanie na fachowców, liczy się także zaangażowanie, logiczne myślenie, otwartość na nowości, kreatywność: „prezencja, zachowanie, pewność siebie, to jak potrafi się wyśłowić, czy ma ukształtowany pogląd siebie na przyszłość”.

Według respondentów największe braki kompetencyjne pracowników wynikają ze zbyt ogólnego wykształcenia, niewystarczających umiejętności praktycznych, małego doświadczenia: „liczy się doświadczenie, a nie wiedza, wykształcenie tyle daje, że masz zdolność kojarzenia faktów, a potem trzeba się umieć angażować w to, co się robi i trzeba zdroworozsądkowo planować”, a także brak umiejętności odnalezienia się w trudnej sytuacji i w wyścigu szczurów, który utrudnia współpracę: „brak mobilności i akceptacji dla zmian”. Respondenci podkreślili, że wiele zależy od charakteru danej osoby, tego jak pokonuje bariery psychologiczne w środowisku pracy, obserwowalne są braki przedsiębiorczego zachowania kandydatów do pracy, brak otwartości na zmiany oraz niewystarczająca odpowiedzialność za to, co się robi.

Przedsiębiorcy również przewidują, iż na rynku pracy w najbliższej przyszłości poszukiwani będą wykwalifikowani pracownicy techniczni oraz fizyczni: „przysłowiowe kopanie rowów zaczyna być naprawdę opłacalne”, średniej kadry zarządzającej, pracowników ze znajomością języków obcych i obsługi komputera: „bez tego na rynku pracy dziś ani rusz”, oraz opiekunów osób starszych: „niedługo w branży medycznej, jeśli chodzi o personel domów spokojnej starości, będzie naprawdę źle.” Główne przyczyny powstałej sytuacji przedsiębiorcy upatrują w emigracji zarobkowej, brakach w systemie edukacji, który wciąż za bardzo opiera się na zdobywaniu wiedzy teoretycznej pomijając praktyczną, a także braku współpracy rynku z uczelniami wyższymi: „moglibyśmy pomóc w dziedzinie szkoleń, a także finansowania naszych szkoleń”. Pracodawcom doskwiera duża rotacja pracowników wynikająca z braków chęci zakotwiczenia na jednym stanowisku pracy, związania się z firmą, uczciwości i pracowitości: „dziś naprawdę trudno o zaufanego pracownika, który pracuje a nie tylko patrzy co zrobić żeby więcej zarabiać i mniej się napracować.”



### IV.2.3. Skuteczność form wsparcia

Pytania dotyczące skuteczności form wsparcia zadane zostały BO SPO RZL oraz BO ZPORR 2.1 i 2.4 z lat ubiegłych, osobom

ewaluacyjne pt. „Analiza wspierania rozwoju kapitału w Wielkopolsce” finansowane / Unii Europejskiej w ramach iego Funduszu Społecznego

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





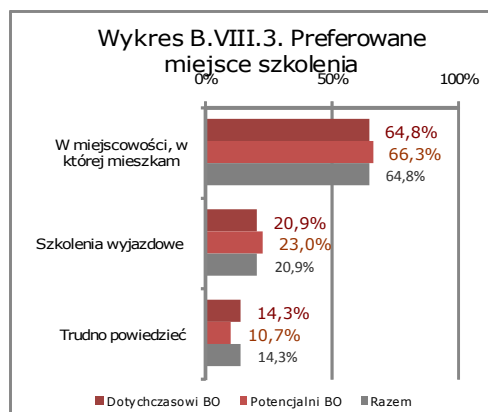
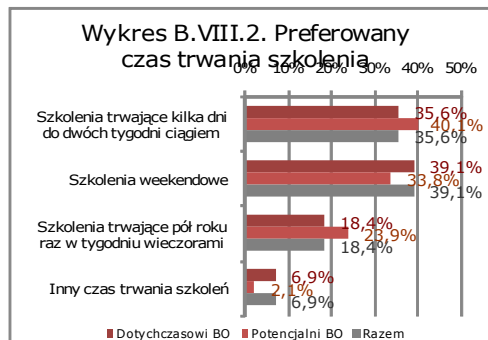
## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
odpowiedzialnym za politykę kadrową w przedsiębiorstwach objętych wsparciem oraz  
potencjalnym BO Priorytetu VIII PO KL .

Prawie wszystkie zaproponowane metody wsparcia uzyskały średnie ocen w przedziale „ocen dobrych” i „bardzo dobrych”. Najwyższe oceny uzyskały programy stypendialne dla zdolnych uczniów i studentów oraz kursy i szkolenia. Stosunkowo najniżej oceniony został *e-learning* – średnia ocen znajduje się w przedziale ocen neutralnych, „trudno powiedzieć”. Najbardziej widoczna różnica zdań pomiędzy obiema grupami BO dotyczy warsztatów. Zdaniem Dotychczasowych BO warsztaty są w wysokim stopniu skuteczne, natomiast osoby, które dotychczas w projektach nie uczestniczyły, w mniejszym stopniu cenią ich przydatność. Ciekawą obserwacją są różnice w ocenach poszczególnych grup zawodowych. Właściciele firm, o wiele bardziej cenią programy i stypendia dla zdolnych uczniów oraz studentów – potencjalnych pracowników, pomoc w poszukiwaniu pracy lub zakładaniu działalności gospodarczej, doradztwo i staże, w porównaniu do reszty badanych grup zawodowych (Aneks, tabela B.VIII.1.M).

### IV.2.4. Preferowane kursy i szkolenia

Pytania dotyczące preferowanych kursów i szkoleń zadane zostały BO SPO RZL z lat ubiegłych, osobom odpowiedzialnym za politykę kadrową w przedsiębiorstwach objętych wsparciem oraz potencjalnym BO Priorytetu VIII PO KL. Ten sam problem został omówiony z podmiotami, które zrealizowały projekt w obszarze odpowiadającym Działaniom wdrażanym w ramach VIII Priorytetu oraz z przedsiębiorcami.



Największa grupa dotychczasowych BO preferuje szkolenia weekendowe. Natomiast potencjalni BO, bardziej są skłonni do szkoleń kilkudniowych, trwających do dwóch tygodni ciągiem. Procentowe różnice pomiędzy obiema grupami nie są jednak znaczące, dlatego można śmiało stwierdzić, że te dwie formy cieszą się największym poparciem ze strony obu grup badanych. Kursy weekendowe woli trzy czwarte wszystkich badanych właścicieli firm oraz pracownicy. Natomiast wśród zwolenników szkoleń kilkudniowych ciągłych jest więcej wykwalifikowanych robotników, pracowników handlu i usług, administracji i techników, a także samych pracodawców (Aneks, tabela B.VIII.2.M.)

Zarówno dotychczasowi, jak i potencjalni BO zdecydowanie wolą, żeby szkolenie odbywało się blisko ich miejsca zamieszkania. Mniej więcej co piąty respondent jest zwolennikiem szkoleń wyjazdowych. Respondenci niezależnie od cech społeczno - demograficznych, są w większości

zwolennikami szkoleń stacjonarnych. Natomiast wśród mniej licznej grupy osób skłonnych do wyjazdu na szkolenie znajduje się więcej osób ze średnim i wyższym wykształceniem, osób do 24 roku życia, zajmujących stanowiska kierownicze, mieszkających na wsi, w Regionie poznańskim i kaliskim. Do kursów poza miejscem

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



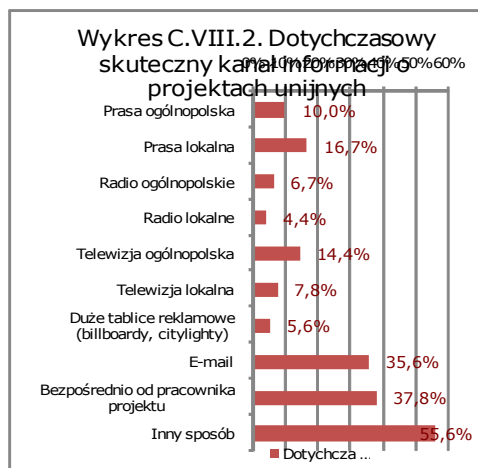
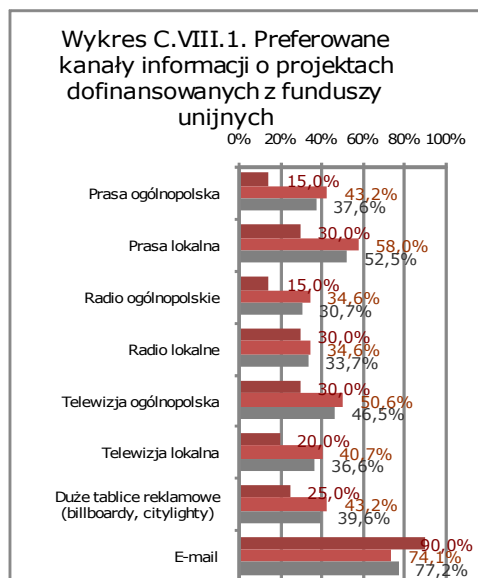


na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu zamieszkania jest również przekonanych więcej pracowników niż pracodawców (Aneks, tabela B.VIII.3.M.).

Większość badanych pracowników uważa, że bardziej skuteczne są szkolenia stacjonarne, popołudniowe na terenie firmy szkoleniowej, ponieważ nie zaburzają pracy uczestników. Przedsiębiorcy mają bardzo różnorodne opinie na temat najbardziej skutecznej organizacji szkoleń. Jedni uważają, że najlepsze są szkolenia cykliczne: „szkolenie musi być dłuższe, bo temat tego wymaga, to żeby było prowadzone sesjami”, drudzy, że wyjazdowe: „preferuje szkolenia wyjazdowe, ze względu na efektywność”, trzeci zaś, iż nie ma to znaczenia. Bardzo ciekawa wydaje się opinia co do tego, iż najważniejsze jest to, by szkolenie było dobrze przemyślane i objęte systemem: „szkolenia powinny być w formie procesu, na pewno w formie ciągłej, programy powinny być układane w system szkoleń, logicznie ułożony system szkoleń”. Kursy wyjazdowe lepiej się sprawdzają dla pojedynczych pracowników wysyłanych z firmy lub dla kadry menadżerskiej, bądź gdy mają mieć również za zadanie zintegrowanie zespołu, czy też pomóc w koncentracji nad zagadnieniem.

#### IV.2.5. Skuteczność kanałów informacji dotarcia do BO

Pytania dotyczące skuteczności kanałów informacji dotarcia do BO zadane zostały BO SPO RZL oraz BO ZPOR 2.1 i 2.4 z lat ubiegłych, osobom odpowiedzialnym za politykę kadrową w przedsiębiorstwach objętych wsparciem oraz potencjalnym BO Priorytetu VIII PO KL. Ten sam problem został omówiony z Podmiotami, które zrealizowały projekt w obszarze odpowiadającym Działaniom wdrażanym w ramach VIII Priorytetu oraz z przedsiębiorcami.



Najbardziej preferowaną formą pozyskiwania informacji o projektach unijnych przez badanych przedsiębiorców, jest poczta elektroniczna. Trzy czwarte badanych chciałoby otrzymywać e-maile na ten temat. W drugiej kolejności respondenci chcieliby również mieć kontakt z pracownikami projektu i bezpośrednio od nich dowiadywać się o planowanych szkoleniach. Najmniej pożądanym kanałem informacji jest radio, zarówno lokalne, jak i ogólnopolskie. Wśród innych sposobów przekazywania informacji badani respondenci najczęściej wskazywali strony www, broszurę lub fax. 90% wszystkich badanych dotychczasowych BO preferuje przekazywanie informacji poprzez e-mail, a trzy czwarte bezpośrednio od pracownika projektu, natomiast potencjalni BO o wiele bardziej entuzjastycznie odnieśli się wobec wszystkich zaproponowanych kanałów przekazywania informacji (Aneks, tabela C.VIII.1.M.)

Najwięcej badanych dotychczasowych BO wskazało „inny sposób komunikacji”, czyli głównie Internet oraz informacje od pracodawcy lub znajomych, a także poprzez firmy pośredniczące lub ośrodki szkoleniowe. Następne w kolejności są: przekazywanie wiadomości bezpośrednio od ie ewaluacyjne pt. „Analiza v wspierania rozwoju kapitału w Wielkopolsce” finansowane w Unii Europejskiej w ramach kiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu pracownika projektu oraz poprzez e-mail. Wymienione wyżej trzy najbardziej skuteczne sposoby komunikacji z BO były wybierane w przybliżonych proporcjach niezależnie od cech respondentów (Aneks, tabela C.VIII.2.M).

Dotychczasowi BO udzielający wywiadów IDI, za najwygodniejszy i najbardziej skuteczny kanał przekazywania informacji uważają Internet. Ciekawa wydaje się opinia na temat jakości stron internetowych poświęconych projektom, chociaż przeważa ta, iż strony www są bardzo dobrym źródłem czerpania wiedzy, to jednak wymagają ulepszenia: „strony o EFS i ZPORR są dość pogmatwane, niezbyt przejrzyste, można by wprowadzić jakieś ulepszenia żeby łatwiej było się odnaleźć w tych serwisach.”

Zdaniem badanych przedsiębiorców, bardzo często, powodem nieuczestniczenia pracowników w projektach jest niedotarcie informacji. Drugimi, najczęstszym powodem jest powszechna opinia o skomplikowanych procedurach. Przedsiębiorcy, pod kątem przyszłego udziału pracowników w projektach unijnych, za najwygodniejszy kanał informacji również uznali Internet: „w formie maili, biuletynów, bezpośrednio do firm i przedsiębiorców”. Skuteczność dotarcia informacji zwiększy również selekcjonowanie adresatów informacji, indywidualne adresowanie lub wysyłka do odpowiednich działów: „najlepiej do działu kadr, dyrektora personalnego”.

### IV.2.6. Pożądane zmiany kwalifikacji zawodowych pracowników

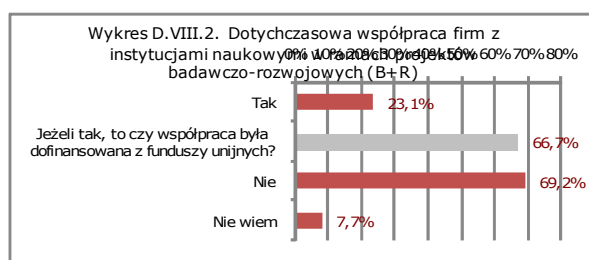
Na temat pożądanych zmian kwalifikacji zawodowych pracowników przeprowadzono wywiady z przedsiębiorcami. Zadane pytania miały na celu pozyskanie informacji na temat tego, jakie kwalifikacje i umiejętności powinni, według pracodawców, nabyć lub podnieść pracownicy w województwie wielkopolskim.

Przedsiębiorcy na rynku pracy będą poszukiwać osób z odpowiednimi predyspozycjami, specjalistów zarówno technicznych, jak i merytorycznych, pracowników fizycznych, ogólnie ludzi oddanych pracy, niekoniecznie z wysokimi kwalifikacjami: „często ludzie z niższymi kwalifikacjami, którym dano szansę dużo lepiej się sprawdzają na danym stanowisku.” Nowi pracownicy są na bieżąco objęci programem szkoleń wewnątrz przedsiębiorstwa: „prowadzimy projekty szkoleniowe cały czas”, jednak szkolenia poza firmą są również brane pod uwagę. Część badanych zadeklarowała chęć ustawicznego podwyższania kwalifikacji pracowników, ze względu na rozwój technologii. Podwyższanie kwalifikacji pracowników wynika również z rozwoju firmy: „przede wszystkim trzeba być bardzo mobilnym na rynku pracy, więc jeśli zajdzie taka potrzeba to wdrożymy odpowiednie kursy i szkolenia aby ułatwić naszym pracownikom dalszą możliwość współpracy”.

Druga grupa przedsiębiorców w najbliższej przyszłości nie przewiduje koniecznych zmian w kwalifikacjach swojej kadry: „nasza branża rozwija się dość równo i stabilnie. Nie ma potrzeby przekwalifikowywać pracowników”.

### IV.2.7. Partnerstwo przedsiębiorstw i jednostek naukowych

Pytania dotyczące partnerstwa przedsiębiorstw i jednostek naukowych zadane zostały BO SPO RZL oraz BO ZPOR 2.1 i 2.4 z lat ubiegłych, osobom odpowiedzialnym za politykę kadrową w przedsiębiorstwach objętych wsparciem oraz potencjalnym BO



Priorytetu VIII PO KL. Ten sam problem został omówiony z podmiotami, które zrealizowały projekt w obszarze odpowiadającym Działaniom wdrażanym w ramach VIII Priorytetu oraz z cyjne pt. „Analiza nia rozwoju kapitału polsce” finansowane ropejskiej w ramach





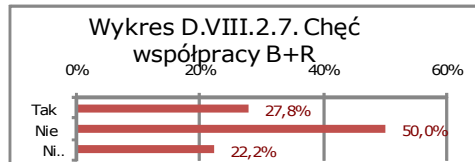
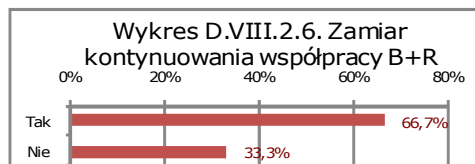
## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu przedsiębiorcami, które w procesach modernizacyjnych i podnoszenia kwalifikacji pracowników współpracowały z szkołami wyższymi, z przedstawicielami szkół wyższych, które realizują projekty z przedsiębiorcami, oraz z przedstawicielami parków technologicznych.

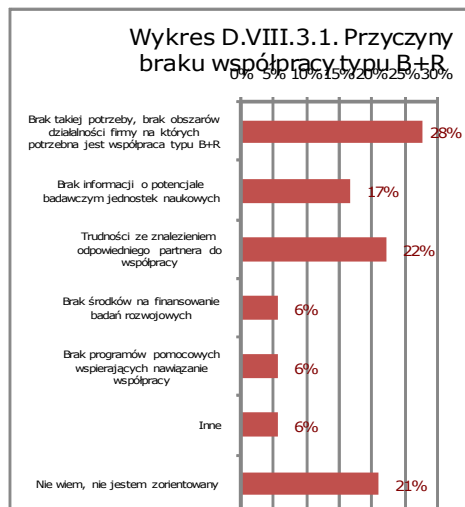
Trzy czwarte badanych pracodawców nie zna określenia „partnerstwo przedsiębiorstw i instytucji naukowych w ramach projektów badawczo – rozwojowych (B+R)”. Jest ono znane jedynie co czwartemu pracodawcy. Wśród tej grupy pracodawców znajdują się głównie osoby z wyższym wykształceniem, powyżej 55 roku życia, mieszkający w Poznaniu oraz w miastach powyżej 100 tysięcy mieszkańców (Aneks, tabela D.VIII.1.M.)

Wśród pracodawców, którzy znali znaczenie określenia B+R, dotychczas 23% współpracowało z instytucjami naukowymi w ramach projektów B+R. W przeliczeniu jest to grupa sześciu firm, spośród których większość wcześniej zrealizowała projekt unijny na inny temat.

W przypadku pracodawców, którzy podjęli się współpracy B+R, czterech współpracowało z instytutem naukowym, dwie natomiast z uczelnią wyższą.



28% badanych. W grupie zainteresowanych współpracą znajdują się przedsiębiorcy, osoby powyżej 35 roku życia, pracujących w firmach średnich, mieszkających w miastach Wielkopolski (Aneks, tabela D.VIII.2.7.M.)



Z powodu braku możliwości przebadania więcej niż sześciu pracodawców, którzy mają doświadczenie we współpracy typu B+R, nie przedstawiono średniej ocen jakości tej współpracy. Dwóch przedsiębiorców zdecydowało, iż nie będzie kontynuować współpracy B+R. Zamiar współpracy zadeklarowało natomiast czterech badanych pracodawców.

Wśród pracodawców, którzy nie doświadczyli jeszcze współpracy B+R, połowa zdecydowanie nie jest zainteresowana tego typu kontaktami biznesowymi. Zdecydowanych na współpracę jest

Spośród wszystkich przyczyn braku współpracy typu B+R pracodawcy wyróżnili 4 główne. Po pierwsze, pracodawcy dotychczas nie zauważyli takiej potrzeby lub w firmach nie ma obszarów działalności, na których potrzebna jest współpraca typu B+R. W tej grupie pracodawców znaleźli się pracodawcy z małych firm, zatrudniających do 9 osób, na wsi, głównie w Podregionie pilskim i poznańskim. Ten powód wskazał co drugi dotychczasowy BO. Po drugie, powodem były często trudności ze znalezieniem odpowiedniego partnera do współpracy. Tak było w przypadku co drugiego pracodawcy z miast do 50 tysięcy mieszkańców, co trzeciego z średnich firm oraz w Regionie pilskim. Co piąty pracodawca nie potrafił podać konkretnego powodu braku współpracy. Czwartym, najczęstszym powodem jest

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
brak informacji o potencjale badawczym jednostek naukowych, z którymi firmy mogłyby współpracować. Ten powód wskazał co czwarty dotychczasowy BO. Optymistyczny jest wynik, iż barierą współpracy nie są środki na finansowanie badań rozwojowych – tą odpowiedź wskazało zaledwie 6 procent pracodawców (Aneks Tabela D.VIII.3.1.M.)

Podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych z dotychczasowymi BO projektów europejskich również poruszono kwestię współpracy typu (B+R), jednak tylko jeden badany podmiot ma w tym zakresie doświadczenie: „współpracujemy na stałe z Akademią Ekonomiczną w Poznaniu. Prowadzimy wspólnie roczne studium podyplomowe w dziedzinie rachunkowości.” Według jego opinii, główną przeszkodą podjęcia współpracy typu B+R jest niechęć środowiska naukowego do robienia interesów: „naukowcy są negatywnie nastawieni do skomercjalizowania osiągnięć swoich instytutów”. W kwestii tego, jakie struktury powinny zostać powołane do życia, aby ułatwić współpracę gospodarka - nauka w Wielkopolsce badani BO mają różne pomysły. Jedni uważają, że powinna to być firma prywatna: „firmy trudniące się wyszukiwaniem ciekawych nowych patentów, nad którymi aktualnie pracują naukowcy”. Drudzy natomiast, że wiedzę na ten temat można przekazać podczas szkoleń lub konferencji zorganizowanych dla przedstawicieli obu środowisk, które również ułatwiają wzajemne zapoznanie. Trzeci są ogólnie przeciwni powstawaniu nowych instytucji i rozbudowie biurokracji, uważają, że tym tematem powinny się zająć instytucje lub firmy już istniejące.

Według badanych BO potencjał badawczy wielkopolskich uczelni jest różnorodny dla poszczególnych sektorów gospodarki. Najbardziej praktyczne wydają się Politechnika Poznańska: „aby wdrażać takie technologie potrzebowalibyśmy merytorycznego wsparcia ze strony ścisłych pracowników naukowych” i Akademia Ekonomiczna w zakresie organizowania studiów podyplomowych. Większość uczestników wywiadów jest zdania, że najskuteczniejsze jest pozyskanie pracowników uczelni wyższych jako wykładowców podczas szkoleń i kursów. Korzyści, jakie pracownicy mogliby wyciągnąć z odbywania stażów w ramach instytucji naukowych, odnoszą się głównie do poszerzenia kwalifikacji obydwu stron: „dla nas to nowe doświadczenie i wiedza, dla nich krótka lekcja prowadzenia firmy, biznesu i ekonomii.” Przedstawiciele firm, które mniej entuzjastycznie podchodzą do tej kwestii, argumentują to brakiem wspólnego mianownika pomiędzy stronami.

Przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu i nauki jednomyślnie wskazali na niewystarczającą współpracę pomiędzy obszarami nauki i biznesu: „brak kultury współpracy, nie mamy przyzwyczajenia poszukiwania rozwiązań w świecie nauki”. Trend idzie w lepszym kierunku, jednak wciąż obserwowalne jest zamknięcie środowisk oraz trudności w porozumiewaniu się. Wynikać to może z wzajemnej nieznajomości, małego przepływu informacji, skostniałych struktur. Współpraca opiera się głównie na organizowaniu praktyk, staży, podpisywaniu umów z przedsiębiorcami, działalności biura karier, powołaniu instytucji wsparcia, ale wszystkiego jest za mało, na zbyt małą skalę.

Główne bariery we współpracy, to nieumiejętność porozumienia się wynikająca z niewystarczającego przepływu informacji, a także brak przyszłościowego myślenia. Świat biznesu nastawiony jest na szybkie rozwiązania, natomiast biurokracja i zachowawczość ze strony środowiska akademickiego spowalniają działania. Naukowcy nie myślą komercyjnie. Konieczna jest zmiana struktur organizacyjnych. Przedsiębiorcy boją się inwestować również ze względu na ciągłe braki finansowe.

Staża i praktyki w ramach współpracy B+R, to wymiana doświadczeń, jedna z form połączenia środowiska nauki i biznesu. Szkolenia zwiększają umiejętności, podnoszą wartość pracownika na rynku, pozwalają mu rozwijać możliwości. Respondenci mają

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu świadomość, że warto inwestować w ludzi, bo jest to najcenniejszy element zasobów firmy. Ludzie mają coraz większą świadomość samorozwoju, dostrzegają korzyści, jakie daje im zdobywanie doświadczenia. Praktyki i staże konfrontują wiedzę teoretyczną z praktyką, a firmom pozwalają wykorzystać świeże spojrzenie młodych ludzi i pozyskać nowych pracowników po niskich nakładach finansowych. Respondenci uważają, że chociaż ogólnie szkoleń jest wiele, za mało jest konkretnych, zawodowych, pozwalających nabyć techniczne, bardzo wyspecjalizowane umiejętności. Problemem jest też cykliczność organizowanych szkoleń.

Główne trudności, na jakie napotykać instytucje otoczenia biznesu i nauki, to biurokracja, skostniałe struktury, przedłużające się procedury: „jeśli chodzi o kwestię ZUS, urzędów skarbowych to cały czas mamy wrażenie, że przedsiębiorcy rzucają kłody pod nogi”. Ograniczeniem jest również brak wystarczających finansów oraz to, że na dofinansowania można liczyć dopiero po projektach, a nie w ich trakcie. Badane instytucje chciałyby zwiększenia roli urzędów pracy oraz stworzenia instytutów przemysłowych.





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### IV.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu VIII PO KL

Tabela IV.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu VIII PO KL

Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie										
Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>26</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>27</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>28</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>29</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>30</sup>	Wskazywany przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>31</sup>

<sup>26</sup> **Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO** - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 20% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>27</sup> **Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)** - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>28</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>29</sup> **Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)** - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>30</sup> **Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013)** - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach. W przypadku pokrywania się grupy docelowej wskaźników produktu, liczba potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projekcie liczona jest tylko raz.

<sup>31</sup> **Wartość realnego kosztu 1 BO** - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystana do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1) Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych (projekty o charakterze regionalnym)	345 669	12 125	Bardzo duża ok. 10%	27 654	15 529	128%	361 056 026 <sup>32</sup>	10 991	482	100 000 - 200000 <sup>33</sup>
2) Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych w tym:	ok. 1 315 000 w roku 2006	15721	Wg deklaracji 58,3%	613 316	597 595	3801%				2 000 -4 000
- liczba osób w wieku powyżej 50 roku życia	ok. 270 000 w roku 2006	2857	Ok. 50%	108 000	105 143	3680%				2 000 -4 000
3) Liczba podmiotów, którym udzielono wsparcia w zakresie skutecznego przewidywania i zarządzania zmianą	345 669	43	Brak danych	-	-	-				2 000 -4 000
4) Liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania	Brak danych	2086	Brak danych	-	-	-				Brak danych statyst.
5) Liczba partnerstwa zawiązanych na szczeblu lokalnym i regionalnym	Brak danych statystycznych	17	Brak danych	-	-	-				

### WNIOSEK:

W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 8.1 Priorytetu VIII komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:

#### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

- Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 8.1 wymagają interwencji publicznej, są trafne z punktu widzenia potrzeb regionu i są trafne z punktu widzenia specyfiki regionu o czym świadczą zarówno analizy danych uzyskanych, jak i wyniki uzyskane w badaniach z przedsiębiorcami i pracownikami.
- Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 8.1 z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu, w zakresie funkcjonowania firm i kompetencji pracowników. Stopień poprawy tej sytuacji uzależniony jest od: właściwej terytorialnej alokacji działań w poszczególnych subregionach (z naciskiem na subregiony położone peryferyjnie i słabsze gospodarczo), zgodnie ze specyfiką subregionu i jego potrzebami (dystrybucja przestrzenna przedsiębiorstw zdolnych i gotowych do uzyskiwania wsparcia przewidzianego w Działaniu 8.2.

#### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

- Alokacja finansowa Działania 8.1 - rozumiana jako ilość środków przeznaczonych na formy wsparcia mierzone wskaźnikami dla Działania 8.1 - jest niewłaściwa w tym sensie, że przy założonych wielkościach wskaźników, ich uzyskanie równocześnie dla wszystkich pięciu wskaźników branych pod uwagę w Działaniu 8.2 nie jest możliwe.
- O tym, iż wszystkie wskaźniki nie są możliwe do równoczesnego uzyskania przy założonej alokacji świadczą zarówno przewidywane środki na 1 BO, jak i oczekiwane środki na 1 BO.
- Założoną alokację środków dla Działania 8.1 należy uznać za niewłaściwą także dlatego, że zarejestrowano znaczące dysproporcje pomiędzy oczekiwaną skalą i zakresem wsparcia (mierzonych liczbą potencjalnych BO i ich gotowością do udziału w projektach) a przewidywaną skalą i zakresem wsparcia (mierzonych liczbą BO określonych przez wielkość wskaźnika dla wszystkich lat). Alokacja odpowiadająca potrzebom i specyfice województwa wymagałaby zwiększenia docelowych wartości wskaźników 1 i 2.

<sup>32</sup> 108 425 233,05 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>33</sup> Koszt 1 BO w postaci 1 przedsiębiorstwa obliczony przy założeniu, iż średnio jedno przedsiębiorstwo korzystające ze wsparcia zatrudnia 50 pracowników

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza  
kierunków wspierania rozwoju kapitału  
ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane  
ze środków Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

1. Realność osiągnięcia założonych wskaźników produktów jest uzależniona w zasadniczej mierze od trzech czynników: liczby potencjalnych BO, gotowości potencjalnych BO do udziału w programach oraz środków przeznaczonych na program (liczonych globalnie albo na jednego BO).
2. W przypadku czynnika pierwszego w odniesieniu do wszystkich wskaźników, dla których uzyskano dane, liczba potencjalnych BO zdecydowanie przewyższa wielkość założoną, co oznacza że brak BO nie będzie barierą realności. W przypadku wskaźnika nr 4 i wskaźnika nr 5 takich danych nie uzyskano, ale pośrednie informacje pochodzące z badania pozwalają wnioskować, że także w tych przypadkach „podaż” potencjalnych BO nie będzie barierą realności.
3. W przypadku czynnika drugiego w odniesieniu do wszystkich wskaźników, dla których uzyskano dane (ale jak wynika z dodatkowych informacji zgromadzonych w trakcie badań, także w przypadku pozostałych wskaźników), gotowość udziału w projektach jest wysoka i bardzo wysoka, co oznacza że proces selekcji potencjalnych BO do programów nie będzie barierą realności wskaźników. Złożenie obydwu czynników wskazuje, że w przypadku większości wskaźników liczba potencjalnych i gotowych do udziału BO znacząco przekracza założone wielkości wskaźników, co oznacza że z tego punktu widzenia są one w pełni realne.
4. W przypadku trzeciego czynnika – wielkości środków – dokonane analizy wskazują, że każdy ze wskaźników (z wyjątkiem wskaźnika nr 1) szacowany indywidualnie jest możliwy do uzyskania, ale uzyskanie wszystkich wskaźników równocześnie jest – przy obecnej alokacji – niemożliwe.
5. Realność wskaźnika nr 1 – mierzona liczbą potencjalnych BO i ich deklarowaną gotowością do udziału w projektach – jest wysoka, ale środki przeznaczane na jednego BO (rozumianego jako firma) są zdecydowanie niewystarczające. Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że liczba potencjalnych BO o wysokich deklarowanych motywacjach do udziału w projektach radykalnie przekracza przewidywaną dostępną ofertę.
6. Realność wskaźnika nr 2 - mierzona liczbą potencjalnych BO i ich deklarowaną gotowością do udziału w projektach – jest bardzo wysoka i kilkakrotnie przekracza zakładaną wartość wskaźnika, ale wielkość środków przy zaproponowanej alokacji jest zdecydowanie niewystarczająca. W związku z tym uzyskanie założonej wartości wskaźnika jest – przy obecnej alokacji - mało prawdopodobne
7. Realność wskaźnika nr 3 nawet przy ograniczonym zakresie informacji, jakie udało się zgromadzić w trakcie badań, może być oszacowana pozytywnie – ze względu na niewielką, założoną wartość tego wskaźnika. Należy jednak zauważyć, że oczekiwane wielkości wsparcia na jeden podmiot są zdecydowanie za niskie i zapewne dostępne środki okażą się niewystarczające.
8. Realność wskaźnika nr 4 nie jest możliwa do wiarygodnego oszacowania, ze względu na brak danych dotyczących liczby potencjalnych BO, która nie jest dostępna, ani nie może być oszacowana, w związku dynamicznie zmieniającą się sytuacją gospodarczą. Jednak znaczące doświadczenia w tym zakresie pozwalają przypuszczać, że zarówno firmy realizujące tego typu projekty, jak i zainteresowani potencjalni BO będą sprzyjali osiągnięciu założonej wartości wskaźnika. Barierą pozostają ograniczone zasoby finansowe.
9. Realność wskaźnika nr 5 – mierzona liczbą podmiotów potencjalnie zainteresowanych realizacją partnerstw na szczeblu lokalnym i regionalnym – może być uznana za wysoką. Do takiego wniosku skłania także relatywnie niewielka założona wartość bezwzględna wskaźnika. Oczywiście także w tym przypadku barierą realizacji pozostają dostępne środki.

### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

1. Zaproponowane wskaźniki są zdecydowanie adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów komponentu regionalnego Priorytetu VIII w skali województwa wielkopolskiego.
2. Pewne zastrzeżenia budzi wskaźnik nr 1. Wymaga on dookreślenia: czy docelowa wartość wskaźnika oznacza liczbę przedsiębiorstw, czy liczbę pracowników. W pierwszym przypadku wskaźnik jest wprawdzie adekwatny ale bardzo nieprecyzyjny. Powinien dokładnie określać liczbę przedsiębiorstw objętych wsparciem w ramach poszczególnych warstw wielkości przedsiębiorstw wyróżnianych w statystyce publicznej. Bez tego dodatkowego warunku istnieje niebezpieczeństwo nadreprezentacji

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEXT ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

małych przedsiębiorstw. Alternatywnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie uzupełniającego wskaźnika w postaci liczby BO uczestniczących w przedsięwzięciach, to także zmniejszałyby zagrożenie przesunięciem w kierunku małych firm. Przy takiej interpretacji wskaźnika środki przeznaczane na jego realizację są zdecydowanie niewystarczające (Patrz środki na 1 BO).

Jeżeli wskaźnik mówi o liczbie pracowników ten problem znika – a realność pozostałych wskaźników może być uznana za zdecydowanie wyższą.

3. Uzupełniającym rozwiązaniem – umożliwiającym gruntowną charakterystykę stopnia realizacji kluczowych celów Priorytetu VIII – byłoby przeprowadzenie po kolejnych latach realizacji Priorytetu – ewaluacyjnych badań kwestionariuszowych na reprezentatywnej próbie Beneficjentów i BO, monitorujących stopień realizacji poszczególnych celów, w poszczególnych obszarach wsparcia i w poszczególnych subregionach. Mogłoby to być narzędzie trafniejszej alokacji w kolejnych latach.

4. W ramach pierwszego wskaźnika produktu, warto zwrócić uwagę na zagrożenia związane z tym, iż wsparcie dla przedsiębiorstw będzie stanowiło „pomoc publiczną”. Zebrane wśród przedsiębiorstw deklaracje chęci uczestnictwa w projektach unijnych, mają charakter wstępny. Można przypuszczać, iż po zapoznaniu się firm z stosunkowo restrykcyjnymi warunkami otrzymania „pomocy publicznej” (np. zagrożenie koniecznością zwrotu pomocy publicznej wraz z odsetkami), ten entuzjazm wyraźnie zmaleje.

### **V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.**

1. Należy dążyć, aby procentowe wartości wskaźników nr 1, nr 2, nr 3 i nr 4 w poszczególnych latach były podobne dla każdego roku, natomiast wskaźnik nr 5 powinien uzyskiwać wartości niższe w dwóch pierwszych latach realizacji Priorytetu, a wyższe w latach następnych. Wynika to z relatywnie niewielkich doświadczeń w zakresie tworzenia partnerstw oraz ograniczonej liczby struktur organizacyjnych mogących podejmować takie działania. Będzie to zapewne wymagało dłuższej fazy przygotowawczej, w której będzie następowało zwiększanie kompetencji i tworzenie struktur, niezbędnych dla uruchomienia tej formy wsparcia.





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

<b>Działanie 8.2 Transfer wiedzy</b>										
Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>34</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>35</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>36</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>37</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>38</sup>	Wskaźnikowy przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>39</sup>
1) Liczba osób, które ukończyły udział w stażach lub szkoleniach, w tym:	Nie dotyczy	52	Wg deklaracji 27,8%	-	-	-	90 264 006 <sup>40</sup>	192 872	-	2000
- liczba pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych	Nie dotyczy	28	Umiarkowane	-	-	-				Brak danych
- liczba pracowników naukowych w przedsiębiorstwach	434	24	Umiarkowana	-	-	-				Brak danych
2) Liczba osób, które były objęte wsparciem w zakresie rozpoczynania własnej działalności gospodarczej typu spin off lub spin out	Nie dotyczy	77	Brak danych	-	-	-				Brak danych
3) Liczba doktorantów, którzy otrzymali stypendia naukowe	3093	287	Brak danych	-	-	-				Brak danych

<sup>34</sup> **Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO** - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 20% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>35</sup> **Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)** - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>36</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>37</sup> **Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)** - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>38</sup> **Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013)** - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach. W przypadku pokrywania się grupy docelowej wskaźników produktu, liczba potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projekcie liczona jest tylko raz.

<sup>39</sup> **Wartość realnego kosztu 1 BO** - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystana do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

<sup>40</sup> 27 106 308,22 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### WNIOSEK:

W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 8.2 Priorytetu VIII komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:

#### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

1. Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 8.2 wymagają interwencji publicznej, należy uznać za trafne z punktu widzenia potrzeb i specyfiki regionu, o czym świadczą zarówno analizy danych zastanych oraz informacje zgromadzone w wyniku badań przedsiębiorców oraz przedstawicieli instytucji zajmujących się transferem wiedzy.
2. Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 8.2 z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu w zakresie transferu wiedzy i jego konsekwencji dla rozwoju gospodarki.

#### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

1. Alokacja finansowa Działania 8.2 jest zasadniczo adekwatna do obszarów wymagających największego wsparcia w skali województwa. Jednakże – na co wyraźnie wskazują dane zgromadzone w wyniku zastosowania techniki *desk research* -województwo wielkopolskie jest znacząco zróżnicowane (subregionalnie) pod względem obszarów wymagających wsparcia. Jest oczywiste, że podmioty gotowe i zdolne do przyjęcia wsparcia w zakresie Działania 8.2 są skupione w większych ośrodkach miejskich. Oznacza to zagrożenie koncentracji wsparcia w tych właśnie ośrodkach, kosztem małych ośrodków, położonych peryferyjnie. Dlatego wskazane jest dokonywanie w kolejnych latach szczegółowych alokacji uwzględniających zarówno specyfikę poszczególnych subregionów, jak i odpowiedniość pomiędzy potrzebami poszczególnych subregionów a obszarami wsparcia.

#### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

1. Poziom realności wszystkich wskaźników Działania 8.2 można uznać za wysoki. Do takiego wniosku skłaniają cztery czynniki: niewielkie wartości bezwzględne wskaźników założone do realizacji, zainteresowanie transferem wiedzy zarejestrowane w trakcie badań z przedsiębiorcami i wysokie zainteresowanie wymianą zarejestrowane w badaniach z przedstawicielami instytucji transferu wiedzy, relatywnie duże środki przeznaczone na ten typ projektów.

#### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów komponentu wojewódzkiego Priorytetu VIII w skali województwa wielkopolskiego.

#### V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.

1. Należy dążyć, aby procentowe wartości wskaźników nr 1, nr 2 i nr 3 dla Działania 8.2 poszczególnych latach były podobne dla każdego roku. W wyniku badań nie stwierdzono potrzeby różnicowania dystrybucji środków w kolejnych latach realizacji Priorytetu.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### IV.4. Podsumowanie

W latach 2008 – 2013 należy spodziewać się wzrostu zainteresowania udziałem w szkoleniach organizowanych w ramach projektów unijnych. Największą popularnością będą się cieszyły tematy specjalistyczne – na takie kursy najchętniej swoją kadrę będą wysyłać pracodawcy, ponieważ postrzegają je jako najbardziej praktyczne. Ze szkoleń miękkich zapotrzebowanie będzie w zakresie poprawy efektywności organizacji pracy oraz obsługi klienta. Respondenci podkreślali, że w trakcie procesu rekrutacji pracowników wiele zależy od charakteru danej osoby, tego jak pokonuje bariery psychologiczne w środowisku pracy. Potrzebne są więc szkolenia z zakresu nauki funkcjonowania w środowisku pracy. Na szkolenia będą wysyłani głównie wysoko wykwalifikowani pracownicy, ponieważ dla firm są najcenniejsi i inwestowanie w ich kapitał, ma również na celu zwiększenie ich zadowolenia z pracy, które przełoży się na lojalność pracowników.

Dodatковым efektem udziału w szkoleniach w ramach projektów europejskich jest wzrost chęci i ambicji dotychczasowych BO, co zostało zarejestrowane w trakcie badania ilościowego i jakościowego.

W latach 2008 – 2013 na rynku pracy mniejszą rolę będzie odgrywać tytuł naukowy, a większą praktyczność zdobytych umiejętności. Mniejsza popularnością będą się cieszyć absolwenci kierunków ogólnych, a prace łatwiej będzie znaleźć osobom, które będą miały bardzo sprecyzowane plany zawodowe, a także umiejętności osobowościowe odnalezienia się w nowej sytuacji.

Wymagającą podkreślenia częstą przyczyną braku dotychczasowego udziału w szkoleniach jest brak informacji. Zdecydowana większość badanych czuje niedosyt w zakresie bycia poinformowanym o tym, co się organizuje w Wielkopolsce.

W najbliższych latach przewiduje się wzrost zainteresowania korzystaniem z programów stypendialnych dla zdolnych uczniów i studentów oraz z kursów i szkoleń pracowniczych. Stosunkowo najmniej osób pracujących będzie zainteresowanych szkoleniem *e-learning*. Preferowane przez pracodawców kursy to takie, których organizacja nie zaburza pracy zawodowej uczestników. Kursy intensywne, codzienne można z powodzeniem organizować dla osób bezrobotnych, które dysponują większą ilością czasu, i dla których codzienne zajęcia jest mobilizujące i pobudzające aktywność.

Najbardziej preferowane kanały dystrybucji informacji, to Internet, *e-mail* oraz bezpośrednia informacja od organizatorów. Istotne jest więc promowanie stron internetowych projektów oraz kierowanie informacji bezpośrednio do kadry zarządzającej. Chociaż Internet jest bezdyskusyjnie najlepszym medium informacji, to jednak należy pamiętać, że wszelkie nowe informacje powinny być odpowiednio promowane i dystrybuowane, np. w formie *newsletter'a*.

Główną przyczyną stosunkowo niewielkiego rozmiaru współpracy typu B+R w Wielkopolsce jest zasadnicza niechęć naukowców do działalności komercyjnej, nieumiejętność praktycznego zastosowania osiągnięć. Potrzebne jest wypełnienie niszy pomiędzy nauką i biznesem, co mogłyby uczynić prywatne firmy zajmujące się pozyskiwaniem i handlowaniem patentami.

Dotychczasowe kontakty B+R opierają się raczej na współpracy jednostkowej, a nie na połączeniu całego środowiska naukowego z biznesem. Bariera jest ciągle brak świadomości, że współpraca zwiększa innowacyjność i wpływa na rozwój, zapewnia korzyści obydwu stronom. Szkolenia oraz konferencje, zorganizowane dla przedstawicieli

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu biznesu i nauki ułatwiłyby wzajemne zapoznanie i zintegrowanie obu środowisk. Badane instytucje mają ogólnie dobry stosunek do praktyk i staży organizowanych w ramach współpracy B+R. Brakuje jednak szczebla pośredniczącego, pomostów łączących świat nauki i biznesu, struktur zajmujących się informowaniem, łączeniem tych środowisk oraz promowaniem tego typu współpracy.

### **V. Prezentacja wyników badań dla Priorytetu IX PO KL „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionie”**

#### **V.1. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej – badanie desk research**

Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej dla Priorytetu IX PO KL przeprowadzona została w oparciu o wskaźniki dostępne w statystyce publicznej GUS-u oraz o dane pochodzące ze sprawozdawczości Wielkopolskiego Kuratorium Oświaty w Poznaniu. Diagnoza prowadzona jest w porządku odpowiadającym poszczególnym Działaniom 9.1. – 9.5. oraz Poddziałaniom 9.1.1. – 9.1.3. w ramach Priorytetu IX PO KL. Pełne wyniki zaprezentowano w formie graficznej i tabelarycznej na kolejnych stronach opracowania, w poniższym opisie zarysowano najważniejsze obserwacje i wnioski z analizy.

**Poddziałanie 9.1.1.** - według danych GUS w roku 2006 w województwie wielkopolskim działało 797 placówek wychowania przedszkolnego z czego 316 na terenach wiejskich. W porównaniu do roku 2005 ogólna liczba przedszkoli zwiększyła się o 4, przy czym na terenach wiejskich zanotowano ubytek o 4 placówki. Przedszkola oferowały łącznie w 2006 roku 74229 miejsc (z czego niecałe 20 tys. – przedszkola z terenów wiejskich). Upowszechnienie edukacji przedszkolnej na wsiach (nieco ponad 25%) jest zdecydowanie niższe niż na terenach miejskich (w Poznaniu ponad 75%). Jedną z głównych barier ograniczających upowszechnienie edukacji przedszkolnej jest niewystarczająca liczba oferowanych miejsc dla dzieci w wieku przedszkolnym. Zdecydowanie gorsza sytuacja w tym względzie jest na terenach wiejskich, gdzie niedobór miejsc jest dużo wyższy niż w miastach. Wskazać należy również na tereny wiejskie w Podregionie 41 – konińskim – w którym niedobór miejsc jest największy, a liczba dzieci w wieku od 3 do 6 lat przypadających na 1 miejsce wynosi 6,29 i jest ponad dwukrotnie większa niż na terenach wiejskich w pozostałych Regionach. Rekomenduje się wsparcie terenów wiejskich (szczególnie w Podregionie konińskim). Działania powinny zostać ukierunkowane na otwieranie nowych placówek na terenach wiejskich oraz na dofinansowanie istniejących placówek celem wydłużenia czasu ich pracy (elastyczne godziny funkcjonowania) oraz zatrudnienie nowego personelu.

**Poddziałanie 9.1.2.** – problemem jakości polskiego systemu edukacji pozostawało przez wiele lat wyposażenie szkół w nowoczesne formy wspomaganie nauki w tym w pracownie komputerowe. Sytuacja w tym względzie od wielu lat ulega poprawie i to na wszystkich szczeblach edukacji szkolnej, zarówno w miastach jak i na terenach wiejskich. Nie mniej jednak szanse edukacyjne uczniów z terenów wiejskich uznać należy za dużo niższe niż dzieci z miast. Wskaźnikiem jest tutaj wartość współczynnika skolaryzacji netto, dużo niższa na terenach wiejskich niż w miastach.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

**Działanie 9.3.** – odsetek osób w wieku 25 - 64 lata dokształcających się w formie kształcenia ustawicznego wyniósł w 2006 roku 3,8%, co przełożyło się na 65358 osób objętych kształceniem ustawicznym. Dodać należy, że rok 2004 był rokiem w którym zanotowano największe zainteresowanie formą kształcenia ustawicznego (prawie 81 tys. osób), natomiast w roku 2005 oraz 2006 popularność kształcenia ustawicznego była coraz mniejsza, na co wskazują wskaźniki dynamiki zmian liczby osób uczących się i dokształcających w wieku 25 – 64 lata.

**Działanie 9.4.** – z roku na rok przybywa nauczycieli posiadających najwyższy stopień awansu zawodowego, choć dynamika przyrostu nie jest już tak duża jak w pierwszych latach po reformie systemu edukacji. Ciekawie przedstawiają się różnicowania subregionalne, bowiem najniższy odsetek nauczycieli dyplomowanych zaobserwować można na wszystkich szczeblach systemu edukacji w Podregionie 42 obejmującym teren miasta Poznań (od około 20% w szkołach podstawowych do 30% w gimnazjach i liceach), natomiast w pozostałych Podregionach odsetek ten jest wyższy o mniej więcej 10 – 20 punktów procentowych.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





# CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

<b>Aspekt:</b>	Przedszkola – liczba szkół, liczba oddziałów, liczba pomieszczeń, liczba nauczycieli, liczba uczniów	
<b>Poddziałanie: 9.1.1.</b>		
<b>ZAKRES DANYCH</b>		
<b>Wskaźniki:</b>	<b>Definicja</b>	
1. Liczba przedszkoli – w tym z terenów wiejskich	NUTS-3 2005-2006	<b>Przedszkole</b> - placówka przeznaczona dla dzieci w wieku od 3 do 6 lat, wspomagająca indywidualny rozwój, zapewniająca opiekę odpowiednią do potrzeb dziecka oraz przygotowująca do nauki w szkole.
2. Liczba oddziałów - w tym z terenów wiejskich	NUTS-3 2005-2006	
3. Liczba miejsc – w tym z terenów wiejskich	NUTS-3 2005-2006	<b>Oddziały przedszkolne</b> – placówki opiekuńczo-wychowawcze dla dzieci w wieku przedszkolnym organizowane przez szkoły podstawowe
4. Liczba nauczycieli - ogółem	NUTS-3 2005-2006	
<p>Tabela V.1.1. Przedszkola – liczba przedszkoli, liczba oddziałów i liczba miejsc w przedszkolach ze względu tereny wiejskie – dane za lata 2005 – 2006</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px;"></div>		
<p>Tabela V.1.2. Liczba przedszkoli – różnicowania subregionalne – dane za lata 2005 – 2006</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px;"></div>		
<p>Tabela V.1.3. Liczba miejsc – różnicowania subregionalne – dane za lata 2005 – 2006</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px;"></div>		
<p>Tabela V.1.4. Liczba nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin w przedszkolach – różnicowania subregionalne – dane za lata 2005 - 2006</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px;"></div>		
<p>Wykres V.1.1. Liczba dzieci przypadających na 1 przedszkole – ogółem i na terenach wiejskich – różnicowania subregionalne w 2006 roku</p>		
<p>Wykres V.1.2. Liczba dzieci przypadających na 1 oddział – ogółem i na terenach wiejskich – różnicowania subregionalne w 2006 roku</p>		

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





**CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX  
ANKIETER Sp. z o.o.**

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

---

---

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





# CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

<b>Aspekt:</b> <b>Poddziałanie: 9.1.1.</b>	Przedszkola – upowszechnienie edukacji przedszkolnej	
<b>ZAKRES DANYCH</b>		
<b>Wskaźniki:</b>	<b>Definicja</b>	
1. Liczba dzieci w wieku (od 3 do 6 lat) – w tym z terenów wiejskich	NUTS-3 2005-2006	<b>Upowszechnienie edukacji przedszkolnej</b> – odsetek dzieci w wieku od 3 do 6 lat, uczęszczających do przedszkola lub oddziału przedszkolnego w szkole podstawowej w ogólnej liczbie dzieci w wieku od 3 do 6 lat.
2. Liczba dzieci w wieku (od 3 do 6 lat) uczęszczających do przedszkoli i oddziałów przedszkolnych – w tym z terenów wiejskich	NUTS-3 2005-2006	
Tabela V.1.5. Liczba dzieci w wieku 3 – 6 lat uczęszczających do przedszkoli i oddziałów przedszkolnych ze względu tereny wiejskie – dane za lata 2005 – 2006		Wykres V.1.3. Upowszechnienie edukacji przedszkolnej – ogółem i na terenach wiejskich – różnicowania subregionalne w 2006 roku
Tabela V.1.6. Liczba dzieci w wieku od 3 do 6 lat – różnicowania subregionalne – dane za lata 2005 – 2006		
Tabela V.1.7. Liczba dzieci w wieku od 3 do 6 lat uczęszczających do przedszkoli lub oddziałów w przedszkolnych – różnicowania subregionalne – dane za lata 2005 – 2006		
Tabela V.1.8. Liczba dzieci w wieku od 3 do 6 lat przypadających na 100 miejsc w przedszkolach – różnicowania subregionalne – dane za lata 2005 – 2006		Wykres V.1.4. Liczba dzieci w wieku od 3 do 6 lat na 100 miejsc w przedszkolach – różnicowania subregionalne w 2006 roku

Podregion 38 - piłski  
Podregion 39 - poznański  
Podregion 40 - kaliski  
Podregion 41 - koniński  
Podregion 42 - m. Poznań

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Aspekt: <b>Poddziałanie: 9.1.2.</b>	Skolaryzacja
<b>ZAKRES DANYCH</b>	
Wskaźniki:	Definicja
1. Współczynnik skolaryzacji szkoły podstawowe – brutto oraz netto – w tym z terenów wiejskich	NUTS-3 2003-2006 <b>Współczynnik skolaryzacji brutto</b> jest to relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (niezależnie od wieku) do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania.
2. Współczynnik skolaryzacji szkoły gimnazjalne – brutto oraz netto – w tym z terenów wiejskich	NUTS-3 2003-2006 <b>Współczynnik skolaryzacji netto</b> jest to relacja liczby osób (w danej grupie wieku) uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania.
3. Współczynnik skolaryzacji licea ogólnokształcące – brutto oraz netto	NUTS-3 2006
<p>Tabela V.1.19. Szkoły podstawowe współczynnik skolaryzacji netto – zróżnicowania subregionalne – dane za lata 2003 - 2006</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	<p>Wykres V.1.23. Szkoły podstawowe współczynnik skolaryzacji netto – ogółem i na terenach wiejskich – zróżnicowania subregionalne w 2006 roku</p> <div style="text-align: center;"> <p>Podregion 38</p> <p>125 100 75 50 25 0</p> <p>Podregion 42      Podregion 39</p> <p>Podregion 41      Podregion 40</p> <p>— Ogółem    — Tereny wiejskie</p> </div>
<p>Tabela V.1.20. Szkoły gimnazjalne współczynnik skolaryzacji netto – zróżnicowania subregionalne – dane za lata 2003 - 2006</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

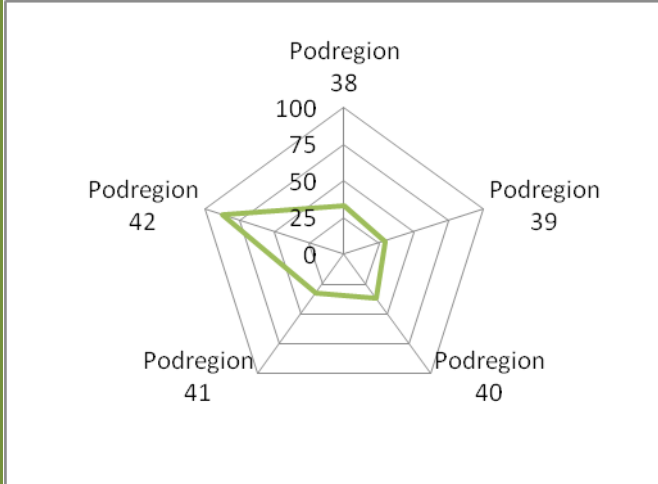




## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

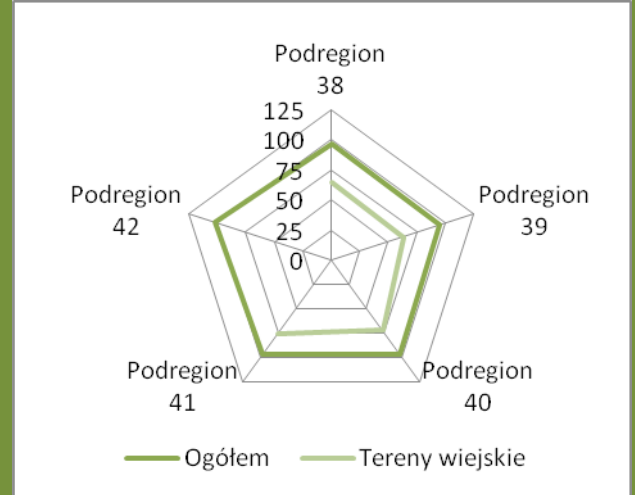
na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Wykres V.1.25. Licea ogólnokształcące współczynnik skolaryzacji netto – zróżnicowania subregionalne w 2006 roku



Podregion 38 - piłski  
 Podregion 39 - poznański  
 Podregion 40 - kaliski  
 Podregion 41 - koniński  
 Podregion 42 - m. Poznań

Wykres V.1.24. Szkoły gimnazjalne współczynnik skolaryzacji netto – ogółem i na terenach wiejskich – zróżnicowania subregionalne w 2006 roku



Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

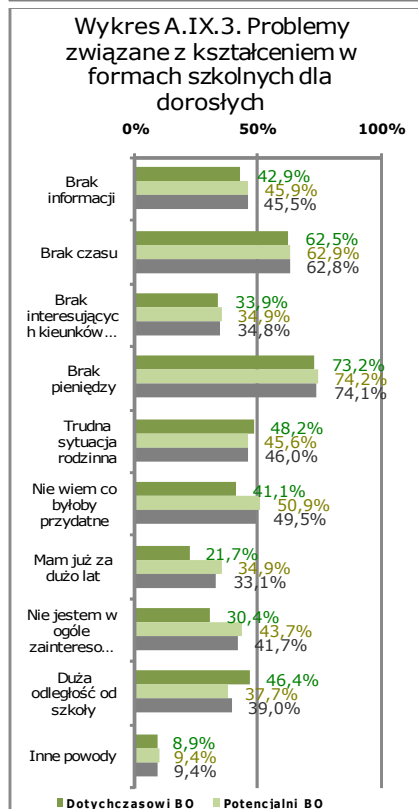
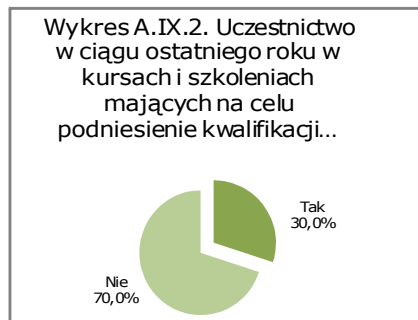




na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

## V.2. Analiza wyników ewaluacji ex-ante i on-going – badanie kwestionariuszowe

### V.2.1. Problemy i potrzeby związane ze zdobywaniem wykształcenia



W ramach tego segmentu badań zadano pytanie o to, jakie są najczęściej identyfikowane przez potencjalnych Beneficjentów oraz BO problemy i potrzeby związane z nabywaniem kwalifikacji, podnoszeniem poziomu wykształcenia i kształceniem osób dorosłych.

Dokładnie 30% badanych osób zadeklarowało, że w przeciągu ostatniego roku uczestniczyło w kursach i szkoleniach ukierunkowanych na podniesienie kwalifikacji zawodowych (Wykres A.IX.2.). Znacznie częściej w takich kursach uczestniczyli mężczyźni (35,7%) niż kobiety (27,6%). Wyraźnie widać również, że zdecydowanie rzadziej w kursach i szkoleniach uczestniczą mieszkańcy wsi (23,3%) oraz mieszkańcy Podregionu 41 – konińskiego (17,7%). Pełne zróżnicowania zaprezentowano w Aneksie w tabeli A.IX.2.M.

Niezwykle istotnym wyznacznikiem planowania strategii działań w ramach Priorytetu IX PO KL jest deklarowana gotowość Wielkopolan do dalszego kształcenia i zdobywania kwalifikacji zawodowych, która kształtuje się na bardzo wysokim poziomie (wykres A.IX.I). Wskazać należy tutaj, że zróżnicowania przedstawione w Aneksie w Tabeli A.IX.1.M wskazują na nieco wyższą gotowość dalszego kształcenia wśród mężczyzn, osób do 34 roku życia. Warto w tym względzie zwrócić uwagę na aktywizację obszarów wiejskich oraz Podregionu 41 - konińskiego, gdzie deklarowana gotowość dalszego kształcenia jest najmniejsza.

Osoby deklarujące gotowość dalszego kształcenia identyfikowały największe problemy ograniczające możliwość zdobywania nowych kwalifikacji (Wykres A.IX.3.). Planując kształcenie w formach szkolnych dla osób dorosłych należy brać pod uwagę problemy związane z trudną sytuacją materialną potencjalnych Beneficjentów (główny problem), czasem szkoleń dostosowanym do stylu życia potencjalnych Beneficjentów (brak czasu – drugi co do ważności problem) oraz innymi problemami wskazanymi na wykresie. Spośród pozostałych problemów wskazać

adanie ewaluacyjne pt. „Analiza inków wspierania rozwoju kapitału ięgo w Wielkopolsce” finansowane ódków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
należy brak zdecydowania co do przydatności szkoleń, przekonanie o braku  
interesujących kierunków kształcenia oraz problemy związane z dostępnością  
komunikacyjną szkół.

Podobne problemy związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych i poziomu wykształcenia identyfikowane były w wywiadach IDI przeprowadzonych w placówkach oświatowych. W badaniach pogłębionych zidentyfikowano dwa typy barier. Pierwsze to bariery wewnętrzne, do których należy zaliczyć ograniczenia potencjalnych BO takie jak brak czasu, problemy materialne, niezdefiniowana ścieżka rozwoju (brak przekonania o tym, co się chce w życiu robić) oraz brak aktywnego zaangażowania w zdobywanie nowej wiedzy. Drugi typ barier to bariery zewnętrzne, do których przedstawiciele placówek oświatowych zaliczali ograniczony dostęp do informacji o organizowanych szkoleniach (szczególnie istotny problem na terenach wiejskich), nieodpowiedni czas organizowanych kursów, ograniczone możliwości finansowe (w wywiadach pogłębionych uzyskano informację o dużym zainteresowaniu bezpłatnymi formami szkoleniowymi oraz konieczności ufundowania stypendiów dla młodzieży szczególnie uzdolnionej), tematyka szkoleń (według badanych najbardziej interesujące są szkolenia językowe, szkolenia związane z nauką pisania i rozliczania projektów unijnych szczególnie na obszarach wiejskich), odległość miejsca szkolenia od miejsca zamieszkania oraz bariery systemu edukacji, w tym szczególnie niedostateczne dofinansowanie placówek dydaktycznych, braki wyposażenia i infrastruktury oraz ograniczenia kadrowe.

Analizując problemy i potrzeby szkoleniowe warto zwrócić również uwagę na problemy, na jakie napotymano realizując poszczególne projekty. Zwracano tutaj uwagę na trudne warunki składania wniosków o programy unijne wynikające z rozbudowanych obwarowań formalnych, choć podkreślano jednocześnie, że warunki składania wniosków poprawiają się. Problemem w realizacji projektów w ramach Priorytetu IX PO KL jest niedoinformowanie placówek oświaty o PO KL, konieczność własnego wkładu finansowego w realizację projektów unijnych, jak również czas przeznaczony na realizację projektów (należy przy tym wyjaśnić, że nie wskazywano tutaj konkretnie określonego czasu koniecznego na realizację projektów; z wypowiedzi badanych osób wynika raczej, że problem braku czasu jest efektem opóźnień w informowaniu szkół o możliwości realizacji projektów, które skutkują przy określonym stanie zatrudnienia i kompetencji kadry oświatowej, niemożliwością realizacji projektu w określonym terminie) oraz termin ogłaszania wyników na realizację projektów (z wypowiedzi badanych osób wynika, że złym okresem na ogłaszanie projektów jest okres przedwakacyjny i wakacyjny, bowiem z uwagi na okres urlopowy, nikt nie jest w stanie zająć się przygotowaniem i realizacją projektów). W zakresie ram formalnych wyznaczonych przy rekrutacji BO zwracano uwagę, że prowadzą one do dyskryminacji szkół miejskich (z wypowiedzi badanych osób wynika że jest to tendencja ogólna niezależna od charakteru realizowanego projektu), dyskryminacji osób o średnich wynikach w nauce (opinia badanych osób jest taka, że uczniowie o średnich wynikach w nauce są pomijani w programach ukierunkowanych na zdobywanie wiedzy wykraczającej poza zakres nauczania, pomimo często deklarowanej gotowości udziału w takich przedsięwzięciach) oraz osób bardzo zdolnych (które nie spełniają wymagań socjalnych), a także osób o dochodach nieznacznie przekraczających wyznaczone ramy. Wymogi formalne przy realizacji projektów zakładają często udział szkół z bardzo rozbudowaną bazą edukacyjną, co dyskryminuje szkoły, które takiej bazy nie mają oraz prowadzą do dyskryminacji szkół technicznych (znów w wypowiedziach nie pojawiły się wskazania konkretnych działań, w których dyskryminowane są szkoły

---

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza  
kierunków wspierania rozwoju kapitału  
ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane  
ze środków Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu techniczne; wskazywano jedynie ogólnie, że szkoły o profilu ogólnokształcącym są preferowane przy przyznawaniu projektów).

Mając na uwadze wysoką deklarowaną gotowość podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i zdobywania wykształcenia, zwrócić należy uwagę na wyrażaną skalę wielokrotnych BO, która doprowadzić może do kumulowania pomocy w ramach działań określonych w Priorytecie IX komponentu regionalnego PO KL, w pewnych stałych kategoriach potencjalnych BO. Określając formalne ramy projektów należałoby ten fakt uwzględnić.

Konkluzja tej części Raportu jest jednak pozytywna, bowiem BO którzy realizowali projekty zadeklarowali, że pomimo trudnych do spełnienia wymogów formalnych, barier i ograniczeń, zdecydowali się na ponowne realizowanie projektów.

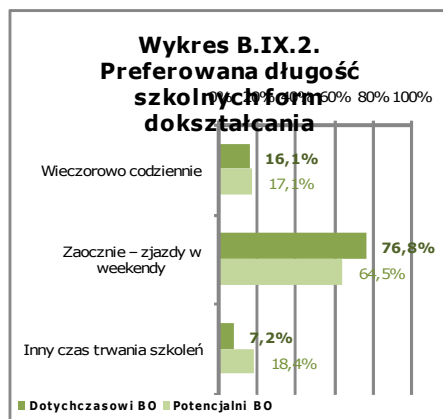
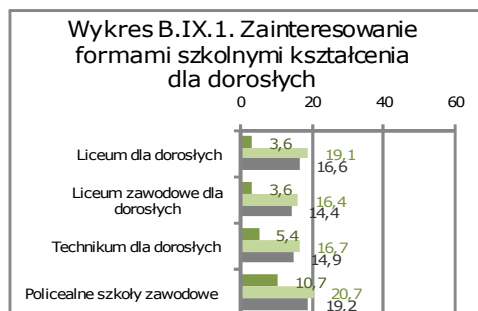
### V.2.2. Trendy edukacyjne w latach 2008-2013

W ramach kolejnego segmentu pytań starano się uzyskać odpowiedź na pytanie, jakich trendów w sytuacji społecznej w obszarze rynku edukacji należy się spodziewać w kolejnych latach realizacji programów. Zaprezentowane wyniki badań oparto na indywidualnych wywiadach pogłębionych zrealizowanych w placówkach dydaktycznych.

Osoby zarządzające placówkami edukacyjnymi zwracali szczególną uwagę na to, że jakość kształcenia w szkołach, którymi zarządzają jest w głównej mierze uzależniona od kompetencji i wykształcenia nauczycieli. Od nauczycieli wymaga się profesjonalnego podejścia do swojej pracy (najlepiej wyższego wykształcenia), a takie wymogi nakładają nie tylko formalne wytyczne Kuratorium Oświaty, ale przede wszystkim sami uczniowie i ich rodzice. Wyraźnie widoczne jest odmienne podejście do swoich kompetencji nauczycieli o długim stażu pracy i tych młodszych. Ci drudzy, to osoby coraz lepiej wykształcone znające języki obce i swobodnie posługujące się technologią informacyjną. Rosną również wymagania pracodawców co do wykształcenie pracowników oświaty, coraz bardziej liczy się znajomość języków obcych i obsługi komputera.

Kadra zarządzająca systemem edukacji wskazała również w wywiadach IDI, że uczniowie w dużej mierze sami ukierunkowują swoją drogę kariery - są bardziej świadomi tego, co będzie im w pracy zawodowej przydatne (uczniowie są zainteresowani głównie rozwijaniem kompetencji, które mogą wykorzystać praktycznie), stąd coraz większe zainteresowanie szkolnictwem zawodowym.

W zakresie popytu związanego z edukacją, placówki oświaty wykazują duże



zapotrzebowanie na nauczycieli języków obcych, oraz coraz większą potrzebę stosowania nowych form i metod kształcenia. W odniesieniu do kształcenia osób dorosłych w systemie kształcenia ustawicznego wskazano na dwa typy popularnych kierunków kształcenia. Pierwsze to przedmioty informatyczne, ekonomiczne oraz biologiczne, drugie to szkolenie w zakresie przedmiotów humanistycznych. Widać zatem, że wachlarz zainteresowań jest znaczny.

### V.2.3. Skuteczność form wsparcia

Analizując zainteresowanie poszczególnymi formami kształcenia dla osób dorosłych (Wykres e ewaluacyjne pt. „Analiza w wspierania rozwoju kapitału w Wielkopolsce” finansowane w Unii Europejskiej w ramach ajskiego Funduszu Społecznego

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

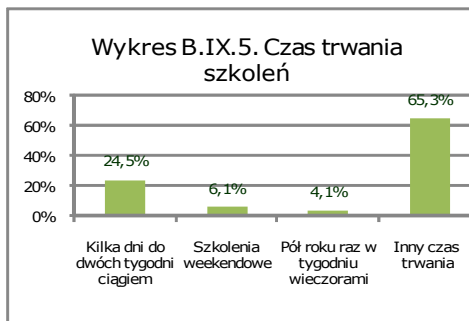
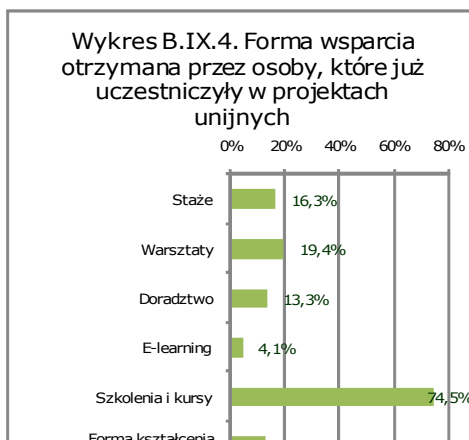
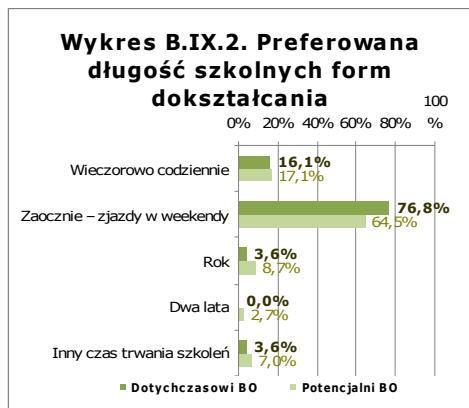




## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

B.IX.1.) dość wyraźnie rysuje się różnica w preferencjach dotychczasowych BO oraz potencjalnych BO. Osoby, które brały już udział w projektach dofinansowanych ze środków unijnych wyrażają znacznie mniejsze zainteresowanie wszystkimi wymienionymi formami kształcenia dla dorosłych niż osoby, które nie miały styczności z programami finansowanymi z pieniędzy unijnych. Fakt ten można wytłumaczyć w następujący sposób. Dotychczasowi BO brali udział przede wszystkim w krótkich szkoleniach i kursach (Wykres B.IX.4.), natomiast w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych uczestniczyło jedynie nieco ponad 12% osób. Deklarowane zainteresowanie formami szkolnymi kształcenia dla dorosłych jest zatem przejawem wcześniejszych doświadczeń związanych z projektami unijnymi i wyrazem wcześniej podjętych decyzji o formie doksztalcenia i zdobycia nowej wiedzy. Ogólnie można powiedzieć, że największą popularnością cieszą się studia zaoczne, podyplomowe oraz wieczorowe, a także szkoły dla dorosłych, w których otrzymać można wykształcenie średnie.



Na Wykresie B.IX.2. przedstawiono odpowiedź na pytanie o preferowaną długość szkolnych form doksztalcenia. Zdecydowanie najbardziej preferowaną czasowo formą szkoleń są zaoczne zjazdy weekendowe (ogółem dla 66,5% osób) oraz zaoczne spotkania, ale codzienne wieczorowe (prawie 17% wskazań). Pozostałe odpowiedzi wybierane były sporadycznie.

Pewnym ograniczeniem w rekrutacji BO może być preferowane miejsce realizacji szkoleń. Zarówno dotychczasowi, jak i potencjalni BO w zdecydowanej większości preferują szkolenia w miejscowości zamieszkania (około  $\frac{3}{4}$  badanych). Może to mieć związek z wskazywaną barierą finansową jako powodem niemożliwości uczestniczenia w projektach.

Na wykresach B.IX.4., B.IX.5. oraz B.IX.6. scharakteryzowano udział dotychczasowych BO w projektach finansowanych z funduszy UE. Jak wspomniane było to już wcześniej, główną formą wsparcia były szkolenia i kursy (prawie 75%). Zdecydowanie rzadziej BO korzystali z form wsparcia w postaci warsztatów, stażów, doradztwa, kształcenia ustawicznego oraz szkolenia w formie e-learningu.

O skuteczność i atrakcyjność poszczególnych form wsparcia zapytano również BO, którzy realizowali projekty. W pogłębionych wywiadach wskazywano, że niezwykle ważne jest to, by potencjalny BO był w stanie zidentyfikować cele jakie chce w szkoleniu osiągnąć. Jest to jednak sytuacja idealna, a za-

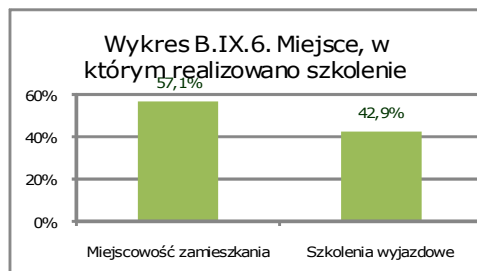
nie ewaluacyjne pt. „Analiza w wspierania rozwoju kapitału w Wielkopolsce” finansowane ów Unii Europejskiej w ramach skiego Funduszu Społecznego





na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
zwyczaj mamy do czynienia z osobami biernymi, do których należy dotrzeć z informacją o możliwości szkoleń.

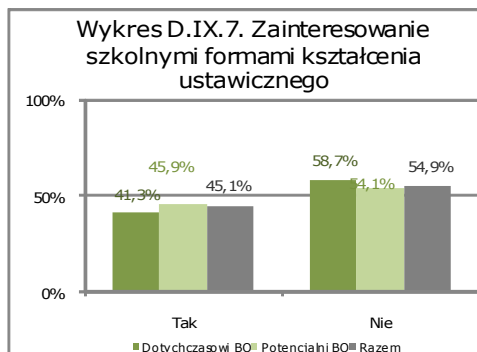
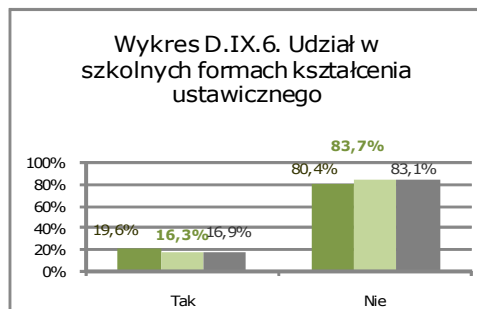
Wskazywano również, że zakres tematyczny szkoleń powinien objąć projekty ukierunkowane na rozwijanie umiejętności obsługi komputera i jego praktycznego wykorzystania, zajęcia z zakresu planowania swojej kariery zawodowej i dostosowania się do wymagań rynku pracy (wskazano tutaj, że najlepszą formą wsparcia jest rozwijanie umiejętności praktycznych). Zwrócić należy również uwagę na atrakcyjność projektów i czas ich trwania (rekomendować można tutaj skondensowane kursy weekendowe, lecz nie takie, które odbywają się co tydzień, tak by była przerwa na odpoczynek dla osób które w ciągu tygodnia pracują), gdyż jest to jeden z powodów rezygnacji z uczestnictwa w szkoleniach.



Czas i miejsce realizacji projektu dofinansowanego z funduszy UE w którym uczestniczyli dotychczasowi BO przedstawia wykres B.IX.5. oraz B.IX.6. Komentarza wymaga kategoria „Inny czas trwania szkolenia” (wykres B.IX.5.) wybrana przez większość dotychczasowych BO. Dokładna charakterystyka odpowiedzi przedstawiona została w aneksie w tabeli B.IX.5.T. W tym miejscu warto po-

dać, że były to najczęściej dłuższe szkolenia np. kilkutygodniowe, miesięczne lub kilkumiesięczne, ale również krótkie np. jednodniowe.

#### **V.2.4. Preferowane kierunki kształcenia ustawicznego dla dorosłych w tym dokształcanie się nauczycieli**



Ważnym problemem poruszonym w pogłębionych wywiadach indywidualnych IDI były preferowane kierunki kształcenia ustawicznego. Wykres D.IX.6. przedstawia odsetek osób, które brały udział w formie kształcenia ustawicznego. Ważna jest jednak deklarowana gotowość udziału w szkolnych formach kształcenia ustawicznego, która kształtuje się na stosunkowo wysokim poziomie (Wykres D.IX.7.).

Problematyka kształcenia ustawicznego podjęta została również w wywiadach pogłębionych przeprowadzonych z podmiotami które dotychczas realizowały projekty. Ich doświadczenie wskazuje, że choć formy kształcenia ustawicznego ukierunkowane są na osoby w wieku od 25 – 64 lat, to pojawia się pewna bariera wiekowa uczestników. Sporadycznie zdarzają się bowiem osoby powyżej 50 roku życia (zatem działania w Priorytecie IX powinny również być ukierunkowane na aktywizację osób 50+). Motywem uczestniczenia w szkolnych formach kształcenia ustawicznego jest chęć zdobycia formalnego potwierdzenia przebytego kursu, ale również podniesienie swoich kwalifikacji i kompetencji.

Ciekawe są doświadczenia podmiotów realizujących projekty odnośnie zainteresowania kształceniem ustawicznym. Pojawiały się bowiem zarówno opinie, że zainteresowa-

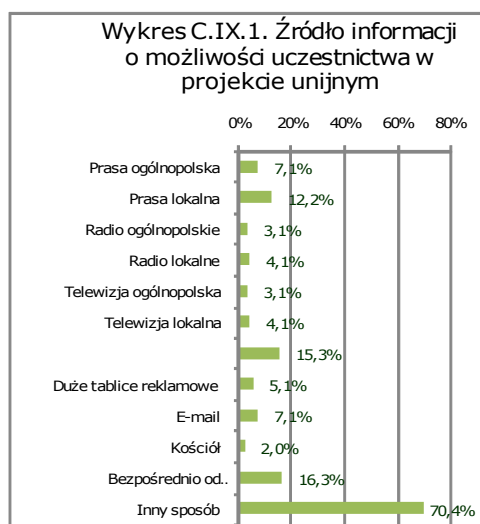
Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu nie szkolnymi formami kształcenia ustawicznego rośnie (większość), ale również głos, który wskazywał, że coraz mniej osób uczestniczy w kształceniu ustawicznym.

Zagadnienie doksztalcania osób dorosłych odnosiło się również do kadr systemu oświaty, w tym zwłaszcza nauczycieli. Osoby z kadry zarządzającej, z którymi przeprowadzono badania wskazywały, że rosną wymagania względem nauczycieli. Wymaga się od nich coraz większych kompetencji, stąd nauczyciele uczestniczą w warsztatach, kursach doszkalających oraz studiach podyplomowych. Zmiany wymuszone są nie tylko przez wytyczne prawne, ale również przez nacisk, jaki na jakość kształcenia kładą uczniowie i rodzice uczniów. W zakresie kursów organizowanych dla nauczycieli, warto rozważyć tematykę studiów nastawioną na zdobywanie kompetencji do nauczania języków obcych (brak wykształczonej kadry pedagogicznej w tym zakresie to jeden z ważniejszych problemów z którymi borykają się szkoły). Rekomenduje się zatem, by programy ukierunkować na przekwalifikowanie nauczycieli w kierunku zdobywania uprawnień pedagogicznych do nauczania języków obcych.

Ciekawe informacje odnośnie doksztalcania nauczycieli uzyskano również w wywiadach z Beneficjentami, którzy wcześniej realizowali już projekty związane z doksztalcaniem nauczycieli. Ich doświadczenie pokazuje, że głównym motywem uczestniczenia nauczycieli w projektach PO KL jest chęć własnego rozwoju, ale także chęć zawodowego awansu i związanych z tym wyższych zarobków. Ciekawym spostrzeżeniem jest również stwierdzenie, że ważnym motywem, który decyduje o uczestniczeniu nauczycieli w dodatkowych szkoleniach jest fakt, iż są one refundowane. Wynika to zapewne z tego, iż zmiany w systemie edukacji i nacisk położony na zdobywanie nowych kompetencji zawodowych, przy jednocześnie relatywnie niskich zarobkach nauczycieli sprawiają iż uczestniczą oni w kursach bezpłatnych. Przy tej grupie zawodowej charakter pełnego lub znacznego finansowania szkoleń należałoby utrzymać.

### V.2.5. Skuteczność kanałów informacji dotarcia do BO



W kolejnym segmencie badań znajdziemy odpowiedź na pytanie, jakie kanały informacji o rodzajach wsparcia w ramach PO KL są najbardziej skuteczne w informowaniu potencjalnych grup BO?

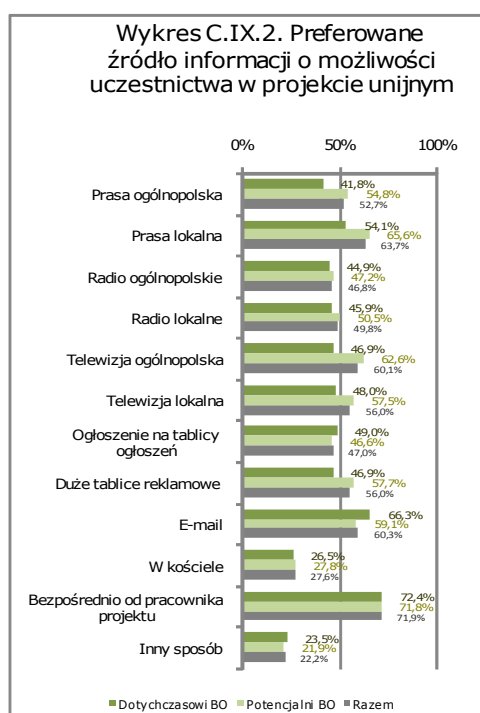
Na Wykresie C.IX.1. pokazano, w jaki sposób dotychczasowi BO byli informowani o możliwości uczestniczenia w projektach unijnych. Wyraźnie rysują się trzy dominujące sposoby informowania o możliwościach uczestniczenia. Pierwszy, to zdobywanie informacji bezpośrednio od pracownika projektu, co wiąże się zapewne z opisywanymi wcześniej problemami BO z podjęciem decyzji co do wyboru interesujących ich tematów kursów i szkoleń. Pracownik projektu wydaje się tu osobą, która przynajmniej potencjalnie, doradza i przekonuje o zasadności i wadze proponowanej tematyki szkoleń. Drugi i trzeci sposób, to informowanie o projektach na tablicach ogłoszeń

(szczególnie popularne na wsi i małych miastach – Tabela C.IX.1.M. w Aneksie) oraz poprzez prasę lokalną. Jeżeli chodzi o inne sposoby, wskazane w aż 70,4% przypadków,



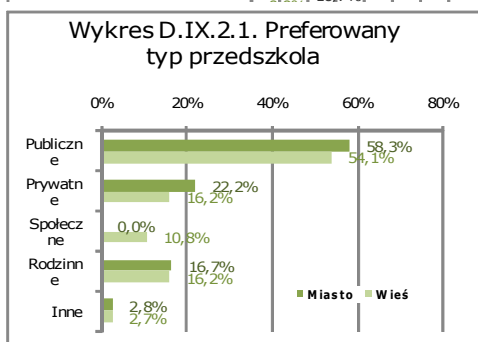
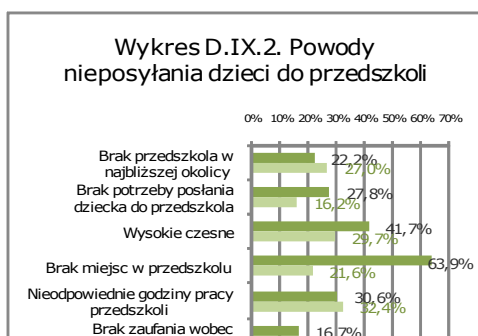
na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
to najczęstsza droga informacji o projektach byli zdaniem BO pracodawcy (26 wskazań)  
oraz urząd pracy (16 wskazań).

Na Wykresie C.IX.2. pokazano z kolei, jakie byłyby zdaniem dotychczasowych i potencjalnych BO najlepsze źródła informowania o możliwości uczestniczenia w projektach finansowanych ze środków unijnych. Okazuje się, że informacja zdobyta od pracownika projektu była nie tylko najczęstszym dotychczasowym sposobem informowania, ale jest też najbardziej preferowanym źródłem informacji. Popularnym kanałem informacji jest także droga mailowa, do której dodać należy również Internet, wskazany spontanicznie przez około 10% respondentów w innych sposobach informowania. Pojawiają się również pewne różnice pomiędzy dotychczasowymi a potencjalnymi BO; dla tych drugich preferowanymi kanałami informacji mogłaby być znacznie częściej telewizja ogólnopolska oraz prasa lokalna.



Zagadnienie skuteczności poszczególnych kanałów dotarcia do BO było również tematem pogłębionych wywiadów indywidualnych IDI z podmiotami, które realizowały już projekty w obszarze odpowiadającym Priorytetowi IX PO KL. W przypadku kursów i szkoleń organizowanych dla nauczycieli najlepszą drogą informowania była droga służbowa, ale również kontakt drogą internetową np. poprzez wysyłanie *e-maili* z informacjami (sposób wygodny dla podmiotu realizującego projekt, choć już nie tak skuteczny jak droga służbowa). W przypadku innych grup BO, np. uczniów sprawdzało się zaangażowanie nauczycieli w informowanie o możliwościach uzyskania wsparcia. Należy również dodać, że podmioty, które realizowały projekty wyraźnie wskazywały, że skuteczną drogą informowania był bezpośredni (osobisty) kontakt. Skuteczność zależała jednak od grup docelowych oraz kompetencji i przygotowania ambasadora projektu.

## V.2.6. Przeszkody w dostępie do usług edukacyjnych na terenach wiejskich



W następnym segmencie badań, szukano odpowiedzi na pytanie, jakie są największe przeszkody w dostępie do usług edukacyjnych na terenach wiejskich? Na samym wstępie na podstawie badań ilościowych zdiagnozowane zostaną ograniczenia w upowszechnieniu edukacji przedszkolnej, a następnie przedstawione będą ogólne informacje o szkolnictwie na terenach wiejskich uzyskane w oparciu o wywiady pogłębione z placówkami dydaktycznymi z obszarów wiejskich.

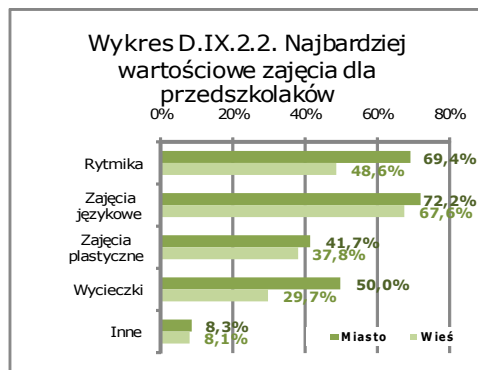
Jak wskazują dane na Wykresie D.IX.2., bardzo wyraźnym ograniczeniem w ewaluacyjne pt. „Analiza wspierania rozwoju kapitału „Wielkopolsce” finansowane Unii Europejskiej w ramach tego Funduszu Społecznego



## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu upowszechnieniu edukacji przedszkolnej na terenach wiejskich jest wysokie czesne, nieodpowiednie godziny pracy przedszkoli oraz brak przedszkola w najbliższej okolicy. Ciekawe jednak jest porównanie odsetka wskazań na odpowiedź związaną z niedostateczną liczbą miejsc, jako powodem nieposyłania dzieci do przedszkoli. Dla mieszkańców miast jest to zdecydowanie główne ograniczenie, a dla mieszkańców wsi czwarte co do wagi. Tymczasem diagnoza sytuacji społeczno-ekonomicznej wykazywała na rzeczywisty dużo większy na wsiach niż w miastach niedobór liczby miejsc w przedszkolach w stosunku do liczby dzieci. Jest to zatem obiektywnie najczęstsza przyczyna ograniczonego upowszechnienia edukacji przedszkolnej na terenach wsi, jednak nie wyrażana w odczuciach subiektywnych.

W kolejnych pytaniach uzyskano również odpowiedź na pytanie o preferowany typ przedszkola (Wykres D.IX.2.1.) oraz najbardziej pożądane zajęcia dla dzieci (wykres D.IX.2.2.).



W odniesieniu do pytania pierwszego, zarówno mieszkańcy miast jak i wsi najchętniej posłaliby swoje dziecko do przedszkola publicznego. Dużo mniejsza liczba wskazań padła na przedszkola prywatne oraz rodzinne. Natomiast najbardziej preferowanym typem zajęć dla dzieci są zajęcia językowe (zarówno dla mieszkańców miast jak i wsi).

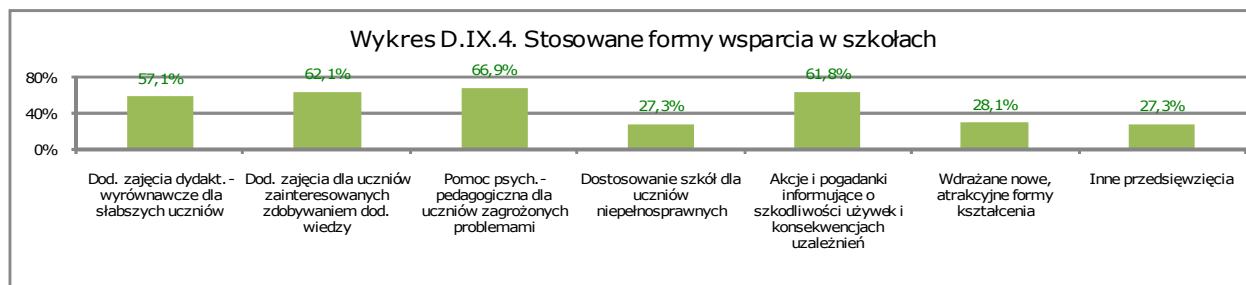
W wywiadach pogłębionych respondenci wskazywali z kolei, na dwa główne ograniczenia w wychowaniu przedszkolnym na terenach wiejskich. Powodem takim jest to, że coraz więcej osób z terenów wiejskich posyła swoje dzieci do przedszkoli w miastach. Wynika to głównie z godzin pracy przedszkoli wiejskich, które działają krócej niż przedszkola w miastach (potwierdza to subiektywne przekonania rodziców opisane powyżej). Bardzo często również posyłanie dzieci do przedszkoli w miastach wiąże się z wygodą rodziców, którzy pracują w miastach lub mają też inne dzieci uczęszczające do szkół w miastach. Przy okazji mogą więc zawieść wszystkie dzieci na raz do szkoły i przedszkola.

Jeżeli chodzi o pozostałe placówki dydaktyczne, ważnym ograniczeniem szkół wiejskich jest trudna sytuacja materialna samych uczniów i ich mniejsze zaangażowanie w naukę, a także niedostateczna baza i wyposażenie oraz braki kadry dydaktycznej.

### V.2.7. Możliwości poprawy jakości usług edukacyjnych

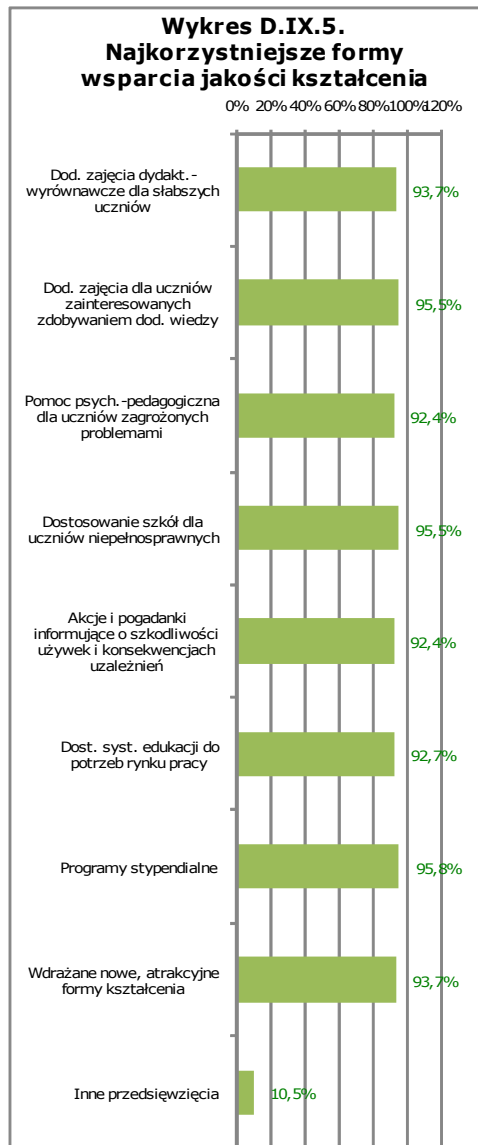
Niezwykle istotnym segmentem badań była próba znalezienia odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób można poprawić jakość usług edukacyjnych w województwie wielkopolskim.

Na Wykresie D.IX.4. przedstawiono odpowiedzi rodziców, odnośnie stosowanych w szkołach form wsparcia. Z zaprezentowanych danych wynika, że zdaniem rodziców najrzadziej stosowaną formą wsparcia w wielkopolskich szkołach jest dostosowanie szkół dla potrzeb uczniów niepełnosprawnych oraz wdrażanie nowych atrakcyjnych form kształcenia. Projekty systemowe w ramach Priorytetu IX mogłyby być nastawione właśnie na realizację przedsięwzięć w tym właśnie zakresie. Pozostałe formy wsparcia, są zdaniem rodziców obecne w większości szkół.



na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

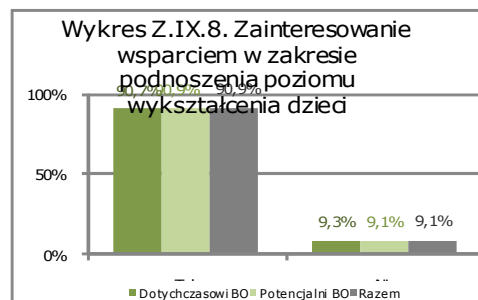
Wykres D.IX.5. przedstawia opinie rodziców odnośnie tego, co jest korzystne dla podnoszenia jakości kształcenia. Ponieważ wszystkie aspekty poddane badaniu respondenci uznali za korzystne, to wyniki nie wymagają komentarza. Wniosek jest jednak taki, że każda forma wsparcia systemu edukacji spotka się z całą pewnością z akceptacją rodziców, którzy w zdecydowanej większości są zainteresowani uzyskaniem wsparcia w zakresie podnoszenia poziomu wykształcenia swoich dzieci (wykres Z.IX.8.).



Problematyka możliwości poprawy jakości usług edukacyjnych była również obecna w toku rozmów prowadzonych z przedstawicielami placówek dydaktycznych. W odniesieniu do poprawy jakości usług edukacji przedszkolnej, proponowana jest aktywizacja rodziców i włączanie ich w funkcjonowanie przedszkola. Ważne jest również to, by uwzględniać oczekiwania i aspiracje rodziców, bo ukierunkowane są one najczęściej na podniesienie jakości zajęć przedszkolnych.

W odniesieniu do kształcenia w szkole, badane osoby wskazywały, że kluczowym aspektem podnoszenia jakości kształcenia, są dodatkowe zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze. Niestety w niektórych przypadkach ze względu na braki finansowe i kadrowe, pomimo przekonania o słuszności organizacji zajęć wyrównawczych, takie zajęcia się nie odbywały. Przedstawiciele placówek dydaktycznych wskazywali z jednej strony na duże zainteresowanie tą formą wsparcia, ale pojawiały się również opinie, które mówiły o tym, że nie było zainteresowania lub potrzeby organizacji takich zajęć. Kampania informacyjna skierowana do szkół oraz uczniów i rodziców o zasadności wsparcia opartego na wyrównywaniu wiedzy, może być zatem jednym z ważniejszych działań w ramach Priorytetu IX. Bardzo ważną funkcję pełnią również dodatkowe zajęcia, nie tylko dla uczniów z problemami w nauce. Przedstawiciele placówek dydaktycznych wskazywali na kursy językowe oraz zajęcia przygotowujące do matury lub egzaminu gimnazjalnego, choć barierą w organizacji takich zajęć jest ograniczony czas jakim dysponuje szkoła, miejsce, bariery finansowe ale również obciążenie samych uczniów, którzy nie mają już czasu i sił na dodatkowe zajęcia. Dla podnoszenia jakości usług edukacyjnych ważne jest również zapewnienie opieki pedagogiczno-psychologicznej, szkoły korzystają przy tym z pomocy zewnętrznej. Bariery

ewaluacyjne pt. „Analiza i wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
w zapewnieniu własnej opieki psychologiczno-pedagogicznej są możliwości finansowe  
szkół, ale również brak wykwalifikowanych osób do pracy w takim charakterze.  
Rekomenduje się by w ramach działań w Priorytecie IX promować kursy pedagogiczno-  
psychologiczne jako jedną z form przekwalifikowania zawodowego nauczycieli lub  
zdobywania przez nich dodatkowych kompetencji.





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### **V.2.8. Problemy sprzętowe i materialne szkół rolniczych oraz szkolnictwa zawodowego**

Ostatni segment ewaluacji poświęcony został problemom, z jakimi borykają się szkoły rolnicze oraz placówki szkolnictwa zawodowego, w szczególności opisanie braków wyposażenia w sprzęt i narzędzia dydaktyczne.

Przedstawiciele placówek dydaktycznych w szkołach rolniczych i placówkach szkolnictwa zawodowego rzeczywiście zwracali uwagę na to, iż na ich jakość kształcenia wpływ ma niedostateczne wyposażenie. W szkołach rolniczych szczególnym problemem jest przestarzałość sprzętu, który według deklaracji prawie w całości nadaje się do wymiany. Szkoły same sobie nie poradzą w doposażeniu, ponieważ nie posiadają wystarczających środków finansowych. Za przykład mogłyby posłużyć kraje UE, w których rozwinięta jest współpraca biznesu, firm, przedsiębiorstw, przemysłu, itd., polegająca na umowach pozwalających na wykorzystanie sprzętu.

Kolejnym problemem są kwestie komunikacyjne, szczególnie w szkołach na terenach wiejskich. W związku z ograniczoną możliwością dojazdu, uczniowie wolą wybierać szkoły w dużych ośrodkach miejskich, gdzie dobrze funkcjonuje komunikacja. Jedynym rozwiązaniem tego problemu zdaniem respondentów byłoby samodzielne zorganizowanie przez szkołę transportu (szkoła bowiem nie jest w stanie dostosować godzin pracy do rozkładu komunikacji PKP oraz PKS), na to nie ma jednak środków finansowych.

Dużym problemem szkolnictwa zawodowego jest również brak wykwalifikowanej kadry do nauczania przedmiotów zawodowych. Brakuje głównie nauczycieli przedmiotów technicznych oraz nauczycieli języków obcych. Rekomenduje się zatem, by w ramach Działania 9.2. Priorytetu IX komponentu regionalnego PO KL, ukierunkować projekty na przekwalifikowanie nauczycieli w kierunku kształcenia zawodowego oraz zdobywania kwalifikacji do nauczania języków obcych. Problemem są kwestie finansowe ponieważ „fachowcy” wolą pracować zdaniem rozmówcy w przedsiębiorstwach, niż w szkole, ponieważ otrzymują tam o wiele wyższe wynagrodzenie.

W opinii rozmówców najlepszą formą poprawy sytuacji szkół rolniczych i szkolnictwa zawodowego są dofinansowania, także te z funduszy unijnych. Szkoły starają się o takie dofinansowanie, jednak wskazują na kilka kluczowych barier w kwestii pozyskiwania wsparcia. Główną taką barierą jest przygotowanie samego wniosku, spełnienie formalnych wymogów i ograniczenia biurokratyczne – brak wykwalifikowanej kadry z zakresu pozyskiwania środków. W ramach działań w Priorytecie IX, można zastanowić się nad szkoleniami dla kadr oświaty w zakresie pozyskiwania środków z UE.





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### V.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu IX PO KL

Tabela V.3. Analiza wskaźników realizacji Priorytetu IX PO KL

Działanie 9.1 Wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty										
Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>41</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>42</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>43</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>44</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>45</sup>	Wskazywany przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>46</sup>

<sup>41</sup> **Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO** - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 20% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>42</sup> **Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)** - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>43</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>44</sup> **Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)** - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>45</sup> **Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013)** - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach

<sup>46</sup> **Wartość realnego kosztu 1 BO** - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystana do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1) Liczba ośrodków wychowania przedszkolnego, które uzyskały wsparcie w ramach Działania	481 – miasto 316 – wieś	185 - ogółem	Bardzo duża ok. 75%	478	293	158%				387 000 <sup>48</sup>
2.1) Liczba szkół (podstawowych, gimnazjów i ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie ogólne) – tereny miejskie	773	354	Bardzo duża ok. 75%	464	110	31%	214 808 884 <sup>47</sup>	153 654	127 544	102 400 – 256 000 <sup>49</sup>
2.2) Liczba szkół (podstawowych, gimnazjów i ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie ogólne) – tereny wiejskie	1237	859	Bardzo duża ok. 75%	742	-117	-14%				

### WNIOSEK:

W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 9.1 Priorytetu IX komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:

#### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

1. Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 9.1 wymagają interwencji publicznej, są trafne z punktu widzenia potrzeb regionu oraz z punktu widzenia specyfiki regionu, o czym świadczą zarówno analizy danych uzyskanych w wyniku: badania danych zastanych, badania z rodzicami uczniów oraz badania z przedstawicielami placówek szkolnych.

2. Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 9.1 z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu, w zakresie wyrównywania szans edukacyjnych i zapewnienia wysokiej jakości kształcenia. (Rozdział V.2.1.; V.2.6; V.2.7.)

5. Obszar wsparcia dla wskaźnika 2.2 (liczba szkół na terenach wiejskich) jest zakrojony stosunkowo szeroko w stosunku do liczby istniejących szkół na terenie wiejskim. Istnieje duże ryzyko, iż docelowa wartość wskaźnika nie zostanie osiągnięta. W związku z tym warto rozważyć zmniejszenie docelowej wartości tego wskaźnika.

#### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

1. Alokacja finansowa Działania 9.1 wskaźnika 1 i 2.1. jest zasadniczo adekwatna do obszarów wymagających największego wsparcia w skali województwa. Jednakże – na co wyraźnie wskazują dane zgromadzone w wyniku zastosowania techniki *desk research* -województwo wielkopolskie jest znacząco zróżnicowane (subregionalnie) pod względem obszarów wymagających wsparcia. Oznacza to, że konieczne jest dokonywanie w kolejnych latach szczegółowych alokacji uwzględniających zarówno specyfikę poszczególnych subregionów, jak i odpowiedniość pomiędzy potrzebami poszczególnych subregionów a obszarami wsparcia.

2. W przypadku wskaźnika nr 2.2 warto rozważyć zmniejszenie docelowej wartości wskaźnika i zmianę alokacji finansowej poprzez zwiększenie planowanego średniego kosztu na 1 BO, lub przesunięcie środków finansowych dla potrzeb ośrodków wychowania przedszkolnego.

#### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

1. Alokacja finansowa pozwala na realizację docelowej wartości wskaźników produktu. Realność osiągnięcia zakładanych wartości wskaźnika 1. wynika z dużej gotowości udziału w dofinansowanych projektach placówek wychowania przedszkolnego. Należy zwrócić uwagę na wskaźniki 2.1. oraz 2.2. gdyż pomimo bardzo dużej gotowości udziału placówek oświatowych w projektach w ramach działań 9.1. istnieje pewne ryzyko, że nie zostaną osiągnięte założone wartości wskaźników w roku 2013 na

<sup>47</sup> 64 507 172,25 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>48</sup> Wartość projektów przeliczona przy założeniu, że średnio na 1 ośrodek wychowania przedszkolnego przypada 90 dzieci

<sup>49</sup> Wartość projektów przeliczona przy założeniu, że średnio na 1 szkołę przypada 256 dzieci

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

obszarze terenów wiejskich

### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów komponentu wojewódzkiego Priorytetu IX w skali województwa wielkopolskiego.

### V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.

1. Należy dążyć, aby procentowe wartości wszystkich wskaźników dla Działanie 9.1 poszczególnych latach były podobne dla każdego roku. W wyniku badania nie zarejestrowano żadnych przyczyn, które wskazywałyby na potrzebę odmiennej dystrybucji czasowej środków.

### Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego

Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>50</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>51</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>52</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>53</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>54</sup>	Wskazywany przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>55</sup>
--------------------------	-------------------------	-----------------------------------	--	--	--	--	------------------------------------	---	--	--

<sup>50</sup> **Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO** - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 20% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>51</sup> **Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)** - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>52</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>53</sup> **Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)** - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>54</sup> **Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013)** - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach

<sup>55</sup> **Wartość realnego kosztu 1 BO** - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystana do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza

kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1) Liczba szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, które wdrożyły programy rozwojowe	206 <sup>56</sup>	245	Bardzo duża ok. 75%	124	-121	-50%	146 517 44 0 <sup>57</sup>	276 971	592 708	70000
2) Liczba szkół placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych	206	284	Bardzo duża ok. 75%	124	-160	-56%				

### WNIOSEK:

W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 9.2 Priorytetu IX komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:

#### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

1. Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 9.2 wymagają interwencji publicznej, są trafne z punktu widzenia potrzeb regionu i z punktu widzenia specyfiki regionu, o czym świadczą zarówno analizy danych uzyskanych w wyniku: badania danych zastanych oraz badania z przedstawicielami placówek szkolnych.
2. Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 9.2 z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu, w zakresie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. (Rozdział V.2.7.; V.2.8.)
5. Zaplanowany obszar wsparcia przekracza swoim rozmiarem liczbę istniejących potencjalnych BO.

#### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

1. Alokacja finansowa Działania 9.2 jest zasadniczo adekwatna do obszarów wymagających największego wsparcia w skali województwa.

#### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

Realizacja docelowej wartości wskaźnika produktu jest zagrożona. Problemem nie jest niewłaściwa alokacja finansowa a mała liczba istniejących szkół zawodowych. Warto rozważyć zmniejszenie docelowej wartości wskaźnika produktu i powiększyć planowany średni koszt 1 BO.

#### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

<sup>56</sup> Ponadgimnazjalne szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne, ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży bez specjalnych, ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży specjalne, ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych, ponadpodstawowe szkoły zasadnicze. Dane nie obejmują szkół średnich kształcenia zawodowego.

<sup>57</sup> 43999231,12 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów komponentu wojewódzkiego Priorytetu IX w skali województwa wielkopolskiego.

### V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.

1. Należy dążyć, aby procentowe wartości wszystkich wskaźników dla Działanie 9.2 poszczególnych latach były podobne dla każdego roku. W badaniach nie stwierdzono żadnych powodów, które wskazywałyby na potrzebę innej dystrybucji czasowej środków.

### Działanie 9.3 Upowszechnienie kształcenia ustawicznego w formach szkolnych

Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>58</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>59</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>60</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>61</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>62</sup>	Wskaźnik realizowany przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>63</sup>
--------------------------	-------------------------	-----------------------------------	--	--	--	--	------------------------------------	---	--	--

<sup>58</sup> **Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO** - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 95% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>59</sup> **Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)** - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>60</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>61</sup> **Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)** - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>62</sup> **Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013)** - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach

<sup>63</sup> **Wartość realnego kosztu 1 BO** - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystana do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1) Liczba osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w formalnym kształceniu ustawicznym w ramach Działania	1 857 360	11 040	Według deklaracji duża (około 46%); dane GUS wskazują na około 4% odsetek udziału osób w wieku 25- 64 lata w kształceniu ustawicznym	42 719	31 679	287%	52 509 140 <sup>64</sup>	4 756	1 229	3500 – 10000
---	-----------	--------	--	--------	--------	------	-----------------------------	-------	-------	-----------------

### WNIOSEK:

W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 9.3 Priorytetu IX komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:

#### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

- Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 9.3 wymagają interwencji publicznej, są trafne z punktu widzenia potrzeb regionu i z punktu widzenia specyfiki regionu, o czym świadczą zarówno analizy danych uzyskanych w wyniku: analizy danych zastanych oraz badań z potencjalnymi BO, tj. osobami w wieku 25 – 64 lata.
- Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 9.3 z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu, w zakresie upowszechnienia kształcenia ustawicznego w formach szkolnych. (Rozdział V.2.1; V.2.2.)
- Chętnych potencjalnych BO jest o wiele więcej niż założona docelowa wartość wskaźnika. Należy pamiętać jednak o tym, iż jest to również powszechne zainteresowanie otrzymaniem dofinansowania do kształcenia ustawicznego. Większość z tych osób niezależnie od otrzymania wsparcia podejmie i tak kształcenie na własny koszt.

#### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

- Alokacja finansowa Działania 9.3 jest zasadniczo adekwatna do obszarów wymagających największego wsparcia w skali województwa.

#### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

- Poziom realizacji wskaźników dla Działania 9.3 komponentu regionalnego Priorytetu IX dla województwa wielkopolskiego założonych na 2013 rok można uznać za realny przy danej alokacji finansowej.

#### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

- Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów komponentu wojewódzkiego Priorytetu IX w skali województwa wielkopolskiego.

#### V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.

- Należy dążyć, aby procentowe wartości wszystkich wskaźników dla Działanie 9.3 były zróżnicowane w poszczególnych latach. Zasadniczym powodem wskazującym na potrzebę zróżnicowania dystrybucji czasowej środków jest zarejestrowany w badaniach trend wskazujący na stopniowy spadek liczby osób korzystających z kształcenia

<sup>64</sup> 15 768 510,56 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

ustawicznego. Proponujemy aby procentowa dystrybucja w kolejnych latach wyglądała następująco ( 25%, 25%, 20%, 15%, 15%)

<b>Działanie 9.4 Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty</b>										
Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>65</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>66</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>67</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>68</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>69</sup>	Wskaźnikowy przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>70</sup>
1) Liczba nauczycieli, którzy uczestniczyli w doskonaleniu zawodowym w krótkich formach,	27 662	6674 – ogółem	Umiarkowana ok. 30%	6 639	-35	-1%	27 524 953 <sup>71</sup>	4 124	4 146	3 000
<b>WNIOSEK:</b> W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 9.4 Priorytetu IX komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:										
<b>I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:</b>										
1. Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 9.4 wymagają interwencji publicznej, są trafne z punktu widzenia potrzeb regionu i specyfiki regionu, czym świadczą zarówno analizy danych zastanych, jak i informacje zgromadzone w wyniku badań przedstawicieli placówek szkolnych.										
2. Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 9.4 z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu, w zakresie wysoko wykwalifikowanych kadr oświatowych. (Rozdział V.2.4)										

<sup>65</sup> **Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO** - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 20% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>66</sup> **Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013)** - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>67</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>68</sup> **Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013)** - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>69</sup> **Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013)** - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach

<sup>70</sup> **Wartość realnego kosztu 1 BO** - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystania do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

<sup>71</sup> 8265751,6 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEXT ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

1. Alokacja finansowa Działania 9.4 komponentu regionalnego Priorytetu IX dla województwa wielkopolskiego jest zasadniczo adekwatna do obszarów wymagających największego wsparcia w skali województwa.

### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

1. Poziom realizacji wskaźników dla Działania 9.4. założonych na 2013 rok można uznać za realny przy danej alokacji finansowej.

### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów komponentu wojewódzkiego Priorytetu IX w skali województwa wielkopolskiego.

### V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.

1. Należy dążyć, aby procentowe wartości wszystkich wskaźników dla Działania 9.4 poszczególnych latach były podobne dla każdego roku. W badaniu nie stwierdzono żadnego powodu, dla którego dystrybucja czasowa środków w poszczególnych latach powinna być nierównomierna.

### Działanie 9.5 Oddolne inicjatywy edukacyjne na terenach wiejskich

Nazwa wskaźnika produktu	Liczba potencjalnych BO	Docelowa wartość wskaźnika (2013)	Gotowość udziału w projektach wg deklaracji badanych	Szacunkowa gotowość udziału potencjalnych BO <sup>72</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) <sup>73</sup>	Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika % (2013)	Budżet PLN do (2013) <sup>74</sup>	Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) <sup>75</sup>	Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych BO (2013) <sup>76</sup>	Wskaźniki przez Beneficjentów realny koszt 1 BO PLN <sup>77</sup>
--------------------------	-------------------------	-----------------------------------	--	--	--	--	------------------------------------	---	--	---

<sup>72</sup> Szacowana gotowość udziału potencjalnych BO - odsetek potencjalnych BO, którzy zadeklarowali gotowość udziału w projektach pomnożony przez liczbę potencjalnych BO z założeniem, iż 20% z nich to deklaracje składane na wyrost

<sup>73</sup> Potrzeba zwiększenia docelowej wartości wskaźnika (2013) - różnica między zaplanowaną wartością wskaźnika na 2013 rok a szacunkową liczbą potencjalnych BO gotowych do udziału w projektach

<sup>74</sup> 155 804 140,40 Euro wg kursu NBP 3,33 PLN z dnia 26.08.08.

<sup>75</sup> Planowany średni koszt na 1 BO PLN (2013) - podział wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013 r. przez docelową wartość wskaźnika przewidzianą do osiągnięcia w 2013 roku (liczbę BO)

<sup>76</sup> Średni koszt 1 BO w podziale dla wszystkich chętnych potencjalnych (2013) - podziału wszystkich środków przeznaczonych na realizację Działania do 2013r. przez szacunkową liczbę potencjalnych BO gotowych wziąć udział w projektach

<sup>77</sup> Wartość realnego kosztu 1 BO - szacunkowe wypowiedzi dotychczasowych Beneficjentów, którzy organizowali projekty zbliżone do tych przewidzianych w określonym Działaniu. Z uwagi na wielość oraz silne zróżnicowanie przedmiotowe i budżetowe możliwych projektów oraz jakościową procedurę zbierania danych (IDI), należy przyjąć iż wskazywana wartość ma charakter jedynie poglądowy i nie może zostać wykorzystana do wnioskowania ani dalszych przekształceń arytmetycznych.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza

kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

1) Liczba oddolnych inicjatyw społecznych podejmowanych w ramach Działania	Brak danych statystycznych	171	Brak informacji	-	-	-	42 618 114	249 229	-	Brak danych
--	----------------------------	-----	-----------------	---	---	---	---------------	---------	---	-------------

### WNIOSEK:

W świetle przeprowadzonych badań dotyczących Działania 9.5 Priorytetu IX komponentu PO KL dla województwa wielkopolskiego:

#### I. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia:

1. Obszary wsparcia obejmowane przez Działanie 9.5 wymagają interwencji publicznej, są trafne z punktu widzenia potrzeb i specyfiki regionu, o czym świadczą zarówno analizy danych zastanych, jak i badania z przedstawicielami placówek dydaktycznych.
2. Konsekwentna realizacja głównych celów Działania 9.5 z zastosowaniem zaplanowanych form wsparcia przyczyni się do polepszenia sytuacji społeczno – gospodarczej regionu, w zakresie oddolnych inicjatyw edukacyjnych na terenach wiejskich.

#### II. Adekwatność alokacji finansowej dla zidentyfikowanych obszarów wsparcia:

1. Alokacja finansowa Działania 9.5. jest zasadniczo adekwatna do obszarów wymagających największego wsparcia w skali województwa.

#### III. Realność osiągnięcia wskaźników produktów założonych na 2013 r. przy danej alokacji finansowej

W świetle przeprowadzonych badań:

Poziom realizacji wskaźników dla Działania 9.5. założonych na 2013 rok można uznać za realny przy danej alokacji finansowej.

#### IV. Adekwatność wskaźników produktów do Działań i możliwych typów projektów

1. Zaproponowane wskaźniki są adekwatne do Działań i możliwych typów projektów. Wskaźniki dotyczą kluczowych elementów Działań i pozwolą w syntetyczny sposób oszacować stopień realizacji kluczowych celów komponentu wojewódzkiego Priorytetu IX w skali województwa wielkopolskiego.

#### V. Proponowane procentowe wartości wskaźników w poszczególnych latach w stosunku do docelowych wartości w 2013 r.

1. Należy dążyć, aby procentowe wartości wszystkich wskaźników dla Działania 9.5 poszczególnych latach były podobne dla każdego roku. W badaniach nie zarejestrowano żadnych powodów, które wskazywałyby na potrzebę innej dystrybucji środków.





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

### V.4. Podsumowanie

Przeprowadzone w ramach badań dla Priorytetu IX PO KL analizy opierały się na trzech komplementarnych przedsięwzięciach badawczych. W pierwszym, podjęto próbę zdiagnozowania sytuacji społeczno-ekonomicznej, opartej na analizie zastanych danych statystycznych odpowiadających swym zakresem Działaniom i Poddziałaniom w ramach Priorytetu IX. W drugim, opartym na badaniach ewaluacyjnych, zdiagnozowano kluczowe dla realizacji całego przedsięwzięcia problemy takie jak potrzeby i oczekiwania potencjalnych BO; skuteczność poszczególnych form wsparcia, preferowane kierunki kształcenia, przeszkody w dostępie do usług edukacyjnych na terenach wiejskich oraz możliwości poprawy jakości usług edukacyjnych w województwie wielkopolskim. Wreszcie trzecie – ostatnie przedsięwzięcie badawcze – obejmowało analizę wskaźnikową, która pozwoliła ocenić realność osiągnięcia założonych w ramach ustalonych działań wartości wskaźników zarówno w sensie osobowym jak i finansowym.

W wyniku przeprowadzonych badań zaobserwowano bardzo niskie upowszechnienie edukacji przedszkolnej na terenach wiejskich, którego najważniejszym powodem jest duży niedobór liczby miejsc w przedszkolach na terenach wiejskich. W opinii badanych osób głównym ograniczeniem powszechności edukacji przedszkolnej, są bariery finansowe (wysokie opłaty za przedszkole), mało elastyczne godziny pracy przedszkoli, nieprzystosowane do godzin pracy rodziców, oraz brak przedszkoli w najbliższej okolicy. W rekomendacjach zaproponowano zatem, aby wsparcie ukierunkować na tereny wiejskie a zwłaszcza na obszar podregionu 41 – konińskiego, gdzie niedobór liczby miejsc w przedszkolach jest największy. Działania powinny wspierać otwieranie nowych placówek na terenach wiejskich, a dofinansowanie istniejących powinno promować elastyczne godziny pracy oraz zatrudnianie dodatkowego personelu. Ważne są też akcje promujące zalety wynikające z posyłania dzieci do przedszkoli. Analiza wskaźnikowa pokazała, że nie będzie problemów z osiągnięciem ustalonych wartości wskaźników zarówno w aspekcie osobowym jak i finansowym.

Analiza danych statystycznych wykazała, że poprawia się wprawdzie sytuacja szkół, jeżeli chodzi o wyposażenie w komputery, ale nadal zgłaszane są problemy związane z wyposażeniem szkół w nowoczesny sprzęt oraz pomoce dydaktyczne. Badani przedstawiciele placówek dydaktycznych wskazywali również, że brakuje wykwalifikowanej kadry psychologiczno-pedagogicznej oraz środków finansowych na prowadzenie dodatkowych zajęć wyrównawczych oraz kółek zainteresowań. Należy wyrównywać również szanse edukacyjne uczniów z terenów wiejskich, ze względu na dużo niższy współczynnik skolaryzacji na terenach wiejskich. Działania powinny być tutaj nastawione na pomoc finansową w organizacji dodatkowych zajęć wyrównawczych dla uczniów mniej zdolnych oraz dodatkowych zajęć pozalekcyjnych dla uczniów zdolnych. Pomoc finansowa dla szkół powinna dotyczyć w głównej mierze doposażeniu placówek w pomoce dydaktyczne oraz wdrażanie nowych form nauczania, a także zapewnieniu lepszej opieki psychologiczno-pedagogicznej. Analiza wskaźnikowa wskazała pewne zagrożenia w osiągnięciu ustalonych jednostkowych wartości wskaźników w planach działań, ale jednocześnie nie powinno być problemów z możliwością sfinansowania takich działań.

Badania ewaluacyjne wskazały na dużą akceptację, zainteresowanie i przekonanie o skuteczności dla rozwoju, wsparcia w postaci programów stypendialnych dla uczniów szczególnie uzdolnionych.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Wywiady z przedstawicielami placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe pokazały, że największymi problemami szkolnictwa zawodowego jest niedostateczne wyposażenie szkół w sprzęt do nauki zawodu oraz brak wykwalifikowanej kadry do nauczania przedmiotów zawodowych. Jest to główną przyczyną spadającej atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Projekty powinny obejmować wsparcie finansowe placówek dydaktycznych szkolnictwa zawodowego w nowy sprzęt. Zaproponowano również akcje informacyjne i finansowe skierowane do przedsiębiorców i promujące współpracę ze szkołami zawodowymi np. poprzez udostępnianie sprzętu do nauki zawodu i organizację praktyk. Bardzo ważnym przedsięwzięciem powinny być działania w efekcie których zwiększona będzie liczba nauczycieli kształcenia zawodowego. Ze względu na duże zainteresowanie uzyskiwaniem wsparcia, nie przewiduje się problemów z jednostkową realizacją założonych wskaźników. Planowane dofinansowanie jest adekwatne do potrzeb realizacji projektów.

Badania ewaluacyjne wskazywały na bardzo wysokie zainteresowanie udziałem w szkolnych formach kształcenia ustawicznego osób pomiędzy 25 a 64 rokiem życia. Podmioty realizujące projekty wskazywały jednak, że istniała bariera wieku uczestniczenia w projektach i wynosiła ona mniej więcej 50 rok życia. Analiza wskaźnikowa wskazała, że nie powinno być problemów z realizacją założonych wartości wskaźników w ujęciu osobowym i finansowym.

Ciekawą obserwacją opartą na analizie danych statystycznych, jest to, iż w Podregionie 42 - obejmującym miasto Poznań zanotowano istotnie niższy niż w pozostałych Regionach Wielkopolski odsetek nauczycieli posiadających najwyższy stopień awansu zawodowego. Gotowość udziału nauczycieli w projektach doszkalających kształtuje się na poziomie przeciętnych, lecz pomimo tego nie powinno być problemów osiągnięciem założonych wartości wskaźników. Preferowane przez nauczycieli formy wsparcia obejmują bezpłatne kursy i szkolenia oraz studia podyplomowe i magisterskie. Zaproponowano, by działania ukierunkować na przekwalifikowanie zawodowe w kierunku pozyskiwania kadry pedagogiczno-psychologicznej oraz nauczycieli zawodu. Warto zastanowić się również nad formą wsparcia kadry zarządzającej placówkami oświatowymi ukierunkowanej na pozyskiwanie dodatkowych dotacji finansowych i programów pomocowych ze strony programów unijnych.

## VI. Resume

### VI.1. Podsumowanie wyników

Główne wyniki badań zebrane w ramach VI Priorytetu PO KL odnoszą się do struktury przestrzennej bezrobocia na obszarze województwa. Stopa bezrobocia na terenie miasta Poznania jest dwu i trzykrotnie niższa niż na pozostałych obszarach Wielkopolski i nie wymaga interwencji. Najgorszą sytuacją pod tym względem odnotowana została na terenie Podregionu 41 (koniński). Wyniki badania dają podstawy do rekomendacji zintensyfikowania nakładów wsparcia w tym właśnie regionie, oraz alokacji pozostałych środków pomiędzy kolejne Podregiony proporcjonalnie do rejestrowanej stopy bezrobocia.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

W związku z poprawiającą się sytuacją na rynku pracy, kategorii osób pozostające jako bezrobotne wymagają szczególnego rodzaju wsparcia. Warto zwrócić uwagę, iż część z nich tak naprawdę nie zamierza podjąć zatrudnienia, a utrzymuje status bezrobotnego z uwagi na możliwość otrzymania świadczeń. Z drugiej strony te osoby, które chcą otrzymać pracę, często charakteryzują się złożoną sytuacją życiową wymagającą wszechstronnego wsparcia, wykraczającego poza wsparcie zawodowe. Osobnym problemem jest nieumiejętność budowania pozytywnych relacji z potencjalnymi pracodawcami. Powinno się to przezwyciężać poprzez szkolenia miękkie ukierunkowane na zmianę postaw bezrobotnych oraz poprzez projekty ukierunkowane na zmiany w wizerunku osoby bezrobotnej jako pełnowartościowego, gotowego do pracy pracownika.

Zarejestrowane w badaniach kwestionariuszowych trendy zmian w zakresie zagrożenia wykluczeniem społecznym są stosunkowo optymistyczne sygnalizujące zmniejszenie oczekiwań pomocy. Wyrażają się one w takich wskaźnikach, jak: spadek bezrobocia, wzrost zapotrzebowania na nisko wykwalifikowaną siłę roboczą, stabilizacja zatrudnienia i zmniejszenie „szarej strefy”, pewien wzrost zamożności i niewielkie ograniczenie sfery ubóstwa. Równocześnie jednak znaczenia nabierają nowe trendy: zagrożenie wykluczeniem z rynku pracy osób o niskich motywacjach, o niskiej samoocenie, o niskich kompetencjach społecznych, o ograniczonej zdolności do funkcjonowania w sieciach społecznych z powodu pobytu w zakładach karnych. To będzie wiązało się z koniecznością istotnej reorientacji instytucji pomocy i integracji społecznej i głównych kierunków alokacji środków.

W badaniach kwestionariuszowych zarejestrowano przewidywane oczekiwania dotyczące głównych kierunków wsparcia: wzrost motywacji do uczestniczenia w rynku pracy i funkcjonowania w sieciach społecznych (dla długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych i opuszczających zakłady karne), wzrost kompetencji osobistych, własnej oceny (dla osób niepełnosprawnych i osób opuszczających zakłady karne), wzrost wiedzy i kwalifikacji zawodowych oraz różnicowanie kwalifikacji zawodowych, dla lepszej adaptacji do zmieniającego się rynku pracy (dla osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, osób opuszczających zakłady karne). Przy coraz większym nacisku na konkretne kwalifikacje zawodowe.

Przeprowadzone w ramach badań dla Priorytetu VIII PO KL analizy pozwalają przewidywać wzrost zainteresowania uczestnictwem w kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, w ramach projektów unijnych. Dotychczas w większości były one finansowane przy stosunkowo niedużym wkładzie środków zewnętrznych. Potrzeby dodatkowego kapitału są najbardziej wydatne przy szkoleniach z języków obcych i efektywności pracy. Pracodawcy będą chętnie delegować pracowników zwłaszcza na szkolenia specjalistyczne, zawodowe oraz podnoszące umiejętności efektywnego zarządzania pracą.

Pracodawcy czują się niedoinformowani w temacie organizowanych kursów i szkoleń w Wielkopolsce. Niedotarcie do informacji jest najczęstszym powodem dotychczasowego nie uczestniczenia w projektach unijnych. Najlepszym kanałem dystrybucji informacji jest Internet, drogą poczty elektronicznej lub aktualizacji na stronach www projektów. W najbliższych latach przewiduje się wzrost zainteresowania korzystaniem z programów stypendialnych dla zdolnych uczniów i studentów oraz z kursów i szkoleń pracowniczych oraz spadek zainteresowania szkoleniami *e-learning*.

W Wielkopolsce stosunkowo mało wypromowana jest współpraca pomiędzy nauką a biznesem. Względnie niewielki odsetek przedsiębiorstw zna idee partnerstwa przedsiębiorstw i instytucji naukowych w ramach projektów badawczo – rozwojowych (B

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu +R), jednak zdecydowana większość ma do tego dobre nastawienie. Główna bariera dotyczy wzajemnych uprzedzeń pomiędzy środowiskiem akademickim a komercyjnym. Można ją jednak pokonać poprzez działania integrujące oba obszary, np. organizując wspólne konferencje lub szkolenia. W zakresie współpracy B+R również potrzebna jest promocja i poprawa przepływu informacji.

Przeprowadzone w ramach badań dla Priorytetu IX PO KL analizy opierały się na trzech komplementarnych przedsięwzięciach badawczych. W pierwszym, podjęto próbę zdiagnozowania sytuacji społeczno-ekonomicznej opartej na analizie zastanych danych statystycznych odpowiadających swym zakresem Działaniom i Poddziałaniom w ramach Priorytetu IX. Kluczowym ustaleniem w ramach przeprowadzonej analizy było zdiagnozowanie powodu niskiego upowszechnienia edukacji przedszkolnej na terenach wiejskim, którym jest niedostateczna liczba oferowanych miejsc oraz czynnika obniżającego szanse edukacyjne młodzieży na terenach wiejskich, którym jest dużo niższy niż w miastach współczynnik skolaryzacji. W drugim przedsięwzięciu badawczym, opartym na badaniach ewaluacyjnych, zdiagnozowano kluczowe dla realizacji całego przedsięwzięcia problemy takie jak potrzeby i oczekiwania potencjalnych BO (w odniesieniu do placówek dydaktycznych były to zapotrzebowania kadrowe (nauczyciele języków obcych, nauczyciele zawodu, psychologowie oraz pedagodzy), techniczne (sprzęt do nauki) oraz finansowe; w odniesieniu do nauczycieli wyrażano zapotrzebowanie w kursy i szkolenia, szkolenie podyplomowe oraz magisterskie); skuteczność poszczególnych form wsparcia (kursy, szkolenia – najlepiej bezpłatne, w miejscowości zamieszkania i weekendowe lub wieczorowe), preferowane kierunki kształcenia (szkolenia komputerowe, językowe, dla kadry oświatowej z zakresu obsługi projektów unijnych), przeszkody w dostępie do usług edukacyjnych na terenach wiejskich (wielkość szkół, brak wykwalifikowanej kadry, niedogodny dojazd) oraz możliwości poprawy jakości usług edukacyjnych w województwie wielkopolskim (wdrażanie nowych technologii, dofinansowanie szkolnictwa zawodowego). Wreszcie trzecie – ostatnie przedsięwzięcie badawcze – obejmowało analizę wskaźnikową, która pozwoliła ocenić realność osiągnięcia założonych w ramach ustalonych działań wartości wskaźników, zarówno na poziomie osobowym jak i finansowym. Dla wszystkich działań ustalono, że wartości wskaźników do osiągnięcia (osobowo i finansowo) są realne i nie przewiduje się większych problemów z ich osiągnięciem.

### VI.2. Wnioski i rekomendacje

**Tabela VI.2.1. Wnioski i rekomendacje dla Priorytetu VI**

Działanie	Obszary problemowe	Rekomendacje zmian
6.1 POPRAWA DOSTĘPU DO ZATRUDNIENIA ORAZ WSPIERANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W REGIONIE		







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

<p><b>Poddziałanie</b> 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy - projekty konkursowe</p>	1. <b>Alokacja terytorialna wsparcia.</b> Stopa bezrobocia poza Poznaniem jest co najmniej dwu- trzykrotnie wyższa niż w samym mieście. Najgorsza sytuacja pod tym względem zarejestrowana została na obszarze Podregionu 41 (koniński) - 18,9% (rozdział II.1.)	1. Wyraźna alokacja terytorialna wsparcia dla osób bezrobotnych, z minimalizacją wsparcia na obszarze miasta Poznania a dostosowaniem go do stopy bezrobocia obowiązującej w danym Podregionie
	2. <b>Sytuacja kobiet na rynku pracy.</b> Mimo polepszające się sytuacji na rynku pracy kobiety mają mniejszą szansę na znalezienie zatrudnienia, ich sytuacja pogarsza się jeszcze bardziej wraz z wzrostem stopy bezrobocia w danym Podregionie (rozdział II.1.)	2. Wprowadzenie podwyższonych obowiązkowych kwot (liczby) kobiet w projektach skierowanych do osób bezrobotnych oraz dostosowanie tematyki szkoleń dla potrzeb kobiet bezrobotnych.
	3. <b>Bariera zatrudnienia.</b> Największe bariery zatrudnienia z punktu widzenia bezrobotnych to niedostosowanie kwalifikacji oraz problemy z poszukiwaniem właściwych ogłoszeń (rozdział II.2.1.)	3. Projekty ukierunkowane dla osób pozostających bez pracy powinny w szczególności sposób dotyczyć dostosowywania kwalifikacji do potrzeb pracodawców
	4. <b>Problemy z poszukiwaniem pracy.</b> Bezrobotni, którzy uczestniczyli w projektach unijnych deklarują rzadziej główny problem z poszukiwaniem pracy, tzn. małą liczbę ofert pracy a o wiele częściej niepowodzenia na samych rozmowach kwalifikacyjnych. i(rozdział II.2.1.)	4. Przygotowanie potencjalnych BO, na to iż otrzymanie wsparcia w poszukiwaniu pracy nie jest równoznaczne z otrzymaniem zatrudnienia. Cel można osiągnąć np. poprzez przewidywanie w projektach modułów wprowadzających o charakterze szkoleń miękkich, doradztwo, przygotowywanie pod tym względem materiałów informacyjnych
	5. <b>Postawy wobec pracy.</b> Pracodawcy wskazują na potrzebę zmiany postawy bezrobotnych wobec pracy, na mniej roszczeniową a bardziej aktywną z większą motywacją do podjęcia pracy (rozdział II.2.1.)	5. Kładzenie nacisku na projekty przygotowujące bezrobotnych do zmiany postawy z mniej roszczeniowej na otwartą w stosunku do pracodawcy
	6. <b>Osoby długotrwale bezrobotne.</b> Zadaniem instytucji otoczenia rynku pracy, osoby które w obecnej, tak dobrej sytuacji na rynku pracy, pozostają wciąż niezatrudnione, wymagają szerszego wsparcia, uwzględniające często złożoną sytuację życiową (rozdział II.2.1.)	6. Przygotowanie projektów dla osób długotrwale bezrobotnych obejmujących szerokie wsparcie nie tylko ograniczające się do zawodowej sfery życia poprzez np. opiekę nad dziećmi, dofinansowanie dojazdu do pracy, doradztwo dla bezrobotnego oraz pozostałych członków gospodarstwa domowego, motywacyjne szkolenia miękkie
	7. <b>Gotowość podjęcia pracy.</b> Część osób zarejestrowanych jako bezrobotne nie jest w ogóle zainteresowana podjęciem zatrudnienia (rozdział II.2.1.)	7. Wyłączenie z systemu wsparcia osób, które nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia poprzez staranną selekcję potencjalnych Beneficjentów Ostatecznych oraz uzależnienie otrzymania pośredniego wsparcia materialnego (np. posiłków, dofinansowania dojazdów) od pełnego uczestnictwa i zaangażowania bezrobotnych
	8. <b>Oczekiwania pracodawców.</b> Pracodawcy wymagają by bezrobotni byli na bieżąco w trendach obowiązujących w ich zawodach, np. w zakresie nowych rozwiązań technicznych, nowego sposobu organizacji pracy (rozdział II.2.2.)	8. Projekty ukierunkowane na poznawanie nowości technicznych i nowych sposobów organizacji pracy w poszczególnych zawodach, dla osób, które chcą wrócić do pracy w zawodzie
	9. <b>Preferowane formy wsparcia.</b> Należy	9. Zwiększenie nacisku na projekty poma-

Dane o wsparciu: Nazyw pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

	<b>15. Docelowa wartość wskaźnika produktu.</b> Gotowych do uczestnictwa w projektach potencjalnych BO jest zdecydowanie więcej niż zaplanowany wskaźnik docelowy 2013 r. Planowany średni koszt na 1 BO w budżecie do 2013r. przewyższa, realny koszt 1 BO wskazywany przez Beneficjentów.	15. Podniesienie wartości docelowej wskaźnika produktu.
Poddziałanie 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych - projekty systemowe	1. <b>Skuteczność dotacji.</b> Dotacje do tworzenia miejsc pracy jest oceniane przez instytucje otoczenia rynku pracy jako jedno z najskuteczniejszych narzędzi ich działania	1. Kontynuacja i intensyfikacja dotacji na tworzenie nowych miejsc pracy
	2. <b>Atuty absolwentów.</b> Mocną stroną absolwentów jest znajomość języków obcych oraz obsługi komputera (rozdział II.2.8)	2. Przy poszukiwaniu pracodawców gotowych przyjąć absolwentów na staże pracownicze lub podjęcie nowej pracy, podkreślanie ich głównych atutów, czyli znajomości obsługi komputera i języków
	3. <b>Słabe strony absolwentów.</b> Zdaniem pracodawców absolwenci wymagają przygotowania do wykonywania pracy pod względem miękkim w zakresie zaangażowania, radzenia sobie ze stresem i odpowiedzialności w codziennych obowiązkach (II.2.8)	3. Zwiększenie nacisku na projekty przygotowujące absolwentów do pracy pod względem zaangażowania, odpowiedzialności i kultury pracy
<b>6.2 WSPARCIE ORAZ PROMOCJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I SAMOZATRUDNIENIA</b>		
	1. <b>Skuteczność otwierania firmy.</b> Dopiero co drugiemu BO uczestniczącemu w projekcie mającym na celu wsparcie w otwarciu własnej działalności ostatecznie udało się tą działalność otworzyć (rozdział II.2.4.)	1. Nacisk na dobór BO i ich przygotowanie ukierunkowane na efektywne otwieranie działalności gospodarczej (zapobieganie rezygnacji BO) poprzez np. wyraźne przekazywanie informacji przed przystąpieniem do projektu o kryteriach przyznania dotacji, staranne doradztwo i wsparcie w trakcie przygotowania do otwarcia firmy
	2. <b>Zainteresowanie wsparciem przy otwieraniu firmy.</b> Instytucje otoczenia rynku pracy sygnalizują, iż pod względem wsparcia w dofinansowaniu otwierania własnej firmy przez osoby bezrobotne popyt przewyższa podaż (rozdział II.2.4.)	2. Przygotowanie na dużą liczbę chętnych do wzięcia udziału w projektach mających na celu wsparcie utworzenia własnej firmy. Staranna selekcja potencjalnych BO pod względem realności osiągnięcia celu, np. poprzez wprowadzenie modułów wstępnych projektów selekcyjnych potencjalnych BO, zawierających analizę osobowościowych predyspozycji potencjalnego BO do prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz testy weryfikujące postawy przedsiębiorczości,
<b>6.3 INICJATYWY LOKALNE NA RZECZ PODNOSZENIA POZIOMU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ NA OBSZRACH WIEJSKICH</b>		

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

	1. <b>Alokacja terytorialna wsparcia.</b> Najwyższa stopa bezrobocia oraz postępujący wzrost stosunku liczby osób bezrobotnych z terenów wiejskich do osób bezrobotnych z terenów miejskich zarejestrowany został na obszarze Podregionu 41 (konińskiego) (rozdział II.1.)	1. Alokacja terytorialna wsparcia inicjatyw lokalnych z szczególnym uwzględnieniem Podregionu 41 (koniński)
	2. <b>Potrzeby rynku pracy na wsi.</b> Zapotrzebowanie na zawody pozarolnicze koncentruje się wokół branży budowlanej usług, handlu oraz produkcji (rozdział II.2.7.)	2. Ukierunkowanie projektów dla osób zamieszkujących tereny wiejskie m.in. w zakresie branży budowlanej
	3. <b>Postawa wobec pracy.</b> Wśród mieszkańców terenów wiejskich z obszarów popegeerowskich obserwuje się niekorzystną postawę roszczeniową, pasywne podejście do poszukiwania pracy, małą mobilność terytorialną oraz związanie obowiązkami domowymi.	3. Przygotowanie projektów zorientowanych na zmianę postaw mieszkańców terenów popegeerowskich w stosunku do poszukiwania pracy i samej pracy na bardziej aktywną oraz zwiększenie motywacji do pracy
	4. <b>Docelowa wartość wskaźnika produktu.</b> Niewielki średni budżet projektów może zniechęcać dużych Beneficjentów z doświadczeniem w składaniu wniosków.	4. W celu uniknięcia ryzyka nie osiągnięcia docelowej wartości wskaźnika produktu warto Działanie 6.3. wesprzeć informacjami i doradztwem ukierunkowanym na małych potencjalnych Beneficjentów
	5. <b>Partnerstwa.</b> Atrakcyjność partnerstw tworzonych dla potrzeb projektów unijnych identyfikowana jest ze współpracą mniejszych instytucji z większymi (rozdział II.2.6.)	5. Inicjowanie ze strony powiatowych urzędów pracy budowy partnerstw z mniejszymi instytucjami działającymi na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych
	6. <b>Partnerstwa.</b> Zarejestrowane zostały obawy potencjalnych członków partnerstw na poziomie uprzedzeń w stosunku do współpracy z instytucjami dotychczas ze sobą konkurującymi oraz na poziomie barier organizacyjnych (niejasne przepisy, wysoki koszt organizacji partnerstw i niejasny sposób rozliczania oraz odpowiedzialności partnerów) (rozdział II.2.6.)	6. Potrzeba organizacji spotkań, kampanii informacyjnej o możliwościach tworzenia i funkcjonowaniu partnerstw, ze szczególnym naciskiem na przewyższanie uprzedzeń i pokazywanie korzyści organizacji partnerstw
Rekomendacje dodatkowe	1. <b>PUP-y.</b> Niska ocena pracodawców współpracy z powiatowymi urzędami pracy, zarzut wskazywania dużej liczby nie spełniających oczekiwań kandydatów do pracy (rozdział II.2.1.)	1. Motywowanie powiatowych urzędów pracy do kierowanie mniejszej liczby kandydatów do pracy a bardziej dostosowanych do wymagań pracodawcy
	2. <b>PUP-y.</b> System zbierania podpisów przez bezrobotnych wśród pracodawców o braku miejsc pracy, wywołuje działania pozorankie ze strony bezrobotnych i niszczy uogólnioną opinię o wszystkich bezrobotnych (rozdział II.2.1.)	2. Motywowanie powiatowych urzędów pracy do zmiany systemu rozliczania bezrobotnych z gotowości i poszukiwania pracy
	3. <b>PUP-y.</b> Głównym dotychczasowym źródłem informacji o projektach, zdaniem zarówno dotychczasowych BO jak i Beneficjentów, były urzędy pracy (II.2.5.)	3. Umożliwienie Beneficjentom współpracy z powiatowymi urzędami pracy przy przekazywaniu informacji o możliwym wsparciu

**Tabela VI.2.2. Wnioski i rekomendacje dla Priorytetu VII**

Działanie	Obszary problemowe	Rekomendacje zmian
-----------	--------------------	--------------------

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

7.1 ROZWÓJ I UPOWSZECHNIENIE AKTYWNEJ INTEGRACJI		
Poddziałanie 7.1.1 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej – projekty systemowe	1. <b>Kontrakty społeczne.</b> Badania wskazują, że problematyka kontraktów społecznych jest traktowana marginalnie – w wywiadach pojawiła się jedynie sygnalnie. Próba pogłębienia w trakcie wywiadu wskazuje, że wiedza personelu instytucji działających na rzecz integracji społecznej jest stosunkowo ograniczona a doświadczenia niewielkie – aneks do raportu.	1. Potrzeba zbudowania programu promocji i informacji o kontraktach społecznych, szansach ich zastosowania i możliwościach wykorzystania w różnych obszarach wsparcia.
Poddziałanie 7.1.2 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie – projekty systemowe	1. <b>Znajomość problemów imigracyjnych.</b> Stosunkowo słabo rozpoznane zjawiska imigracji (Główne przyczyny to: nowość zjawiska imigracji, stosunkowo ograniczona skala zjawiska, stosunkowo dobry poziom adaptacji imigrantów do warunków życia społecznego) oraz wyraźne niedocenywanie znaczenia problemów społecznych wynikających z procesów imigracji – rozdział III.2.1.	1. Potrzeba przygotowania programu badawczego, którego celem byłoby zdiagnozowanie skali zjawisk imigracyjnych w województwie, oszacowanie skali tego zjawiska w przyszłości, zdefiniowanie głównych problemów społecznych wynikających z istnienia środowisk imigracyjnych, scharakteryzowanie obszarów wsparcia społecznego dla środowisk imigrantów.
	2. <b>Doświadczenie w problemach imigracyjnych.</b> Bardzo ograniczone doświadczenia personelu instytucji pomocy i integracji społecznej w kontaktach z imigrantami, niewielkie kwalifikacje w zakresie rozumienia tych środowisk i niewielkie umiejętności w zakresie interwencji społecznej w tych środowiskach – rozdziały III.2.1 i III.2.4.	2. Potrzeba wyspecjalizowanego programu szkoleniowego dla personelu tych instytucji pomocy i integracji społecznej, które mają obecnie, albo mogą mieć w najbliższej przyszłości z tworzeniem się znaczących środowisk imigrantów.
	3. <b>Doświadczenie w problemach imigracyjnych.</b> Bardzo ograniczone doświadczenia personelu instytucji pomocy i integracji społecznej w działaniach na rzecz wspierania imigrantów do podejmowania aktywności zawodowej – zdecydowanie niewystarczające w świetle prognozowanego znaczącego nasilenia zjawiska imigracji i tworzenia środowisk imigracyjnych – rozdział III.2.4.	3. Potrzeba programu szkoleniowego i programu wymiany doświadczeń w zakresie wspierania imigrantów w podejmowaniu aktywności zawodowej – być może z wykorzystaniem wiedzy i doświadczeń zgromadzonych przez instytucje innych państw.
	4. <b>Doświadczenie w problemach imigracyjnych.</b> Sygnalizowane przez pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej bardzo ograniczone doświadczenia lokalnych władz samorządowych w tworzeniu warunków dla integrowania się imigrantów i kształtujących się środowisk imigracyjnych z lokalnym otoczeniem społecznym – III.2.1.	4. Potrzeba programu poszerzającego wiedzę i kompetencje lokalnych władz samorządowych do tworzenia warunków dla integrowania się imigrantów i środowisk imigrantów z lokalnym otoczeniem społecznym.
	5. <b>Doświadczenie w problemach imigracyjnych.</b> Sygnalizowane przez pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej bardzo ograniczone doświadczenia instytucji edukacyjnych w tworzeniu warunków do integrowania dzieci i młodzieży ze środowisk imigracyjnych z dziećmi i młodzieżą lokalną – III.2.1.	5. Potrzeba programu poszerzającego wiedzę i kompetencje personelu instytucji edukacyjnych do tworzenia warunków dla integrowania się dzieci i młodzieży ze środowisk imigrantów z lokalnym otoczeniem społecznym.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Poddziałanie 7.1.3 Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej – projekty systemowe	1. <b>Kwalifikacje kadr.</b> Znaczący wzrost ogólnych kwalifikacji i przygotowania zawodowego personelu instytucji pomocy i integracji społecznej niezbędnych do efektywnego działania w środowisku oraz znaczące podwyższenie średnich standardów zawodowych - rozdział III.2.4.	1. Część projektów powinna zostać ukierunkowana na szkolenia specjalistyczne, o charakterze pogłębionym prowadzone przez zewnętrznych ekspertów oraz wykorzystujące różne formy warsztatów, umożliwiających wymianę wiedzy i doświadczeń.
	2. <b>Obszar szkoleń.</b> Zmiana w zakresie obszarów działalności instytucji pomocy i integracji społecznej; przesunięcie uwagi z zagrożeń związanych z bezrobociem na inne źródła zagrożenia wykluczeniem (niepełnosprawność, choroby psychiczne, dezintegracja grup pierwotnych) - rozdział III.2.4.	2. Potrzeba wzmocnienia tych kierunków szkoleń specjalistycznych dla personelu tych instytucji, które pozwolą na podwyższenie kwalifikacji i zdolności do interwencji społecznej w tych obszarach wsparcia, których znaczenie relatywnie wzrosło (choroby psychiczne, dysfunkcje wychowawcze rodziny, niepełnosprawność).
	3. <b>Obszar szkoleń.</b> Niewielkie doświadczenia i słabe przygotowanie personelu do rozpoznawania, diagnozowania i interwencji społecznej w przypadku społeczności imigrantów, przy wolnym, ale jednak wyraźnym trendzie wzrostu liczby imigrantów w województwie – rozdział III.2.4.	3. Potrzeba skoncentrowania uwagi na szkoleniach gruntownie przygotowujących do diagnozowania i interwencji społecznej zorientowanej na problemy społeczne wynikające z procesów imigracji. Konieczność oparcia przynajmniej części tych szkoleń na wymianie doświadczeń z personelem instytucji zagranicznych, z krajów o dużym zakresie podobnych doświadczeń.
	4. <b>Obszar szkoleń.</b> Zasadniczy wzrost liczby pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, związanych z wprowadzeniem do tych instytucji młodych pracowników, w przeważającej mierze posiadających wykształcenie kierunkowe lub zbliżone, ale niewielkie doświadczenia zawodowe i słabą orientację w zakresie konkretnych problemów społecznych – rozdział III.2.4.	4. Potrzeba skoncentrowania uwagi na szkoleniach zorientowanych, z jednej strony, na wymianie doświadczeń w zakresie diagnozowania i interwencji społecznej, z drugiej na podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w zakresie specjalnych problemów społecznych (niepełnosprawność, choroby psychiczne, wykluczenie społeczne dzieci).
	5. <b>Wymiana doświadczeń.</b> Ograniczone doświadczenia i kompetencje personelu instytucji działających na rzecz integracji społecznej w zakresie budowania wspólnych przedsięwzięć opartych na partnerstwie – rozdział III.2.4.	5. Potrzeba budowy systemu wymiany doświadczeń (także z instytucjami zagranicznymi), w zakresie wspólnych przedsięwzięć.
	6. <b>Pozyskiwania środków unijnych.</b> Problemy z pozyskiwaniem środków przez instytucje działające na rzecz integracji społecznej, szczególnie w mniejszych ośrodkach miejskich i w środowiskach wiejskich (niewielkie doświadczenia, brak wykwalifikowanego personelu) – III.2.7.	6. Potrzeba stworzenia niezbędnego zakresu preferencji w zakresie pozyskiwania środków przez instytucje działające na rzecz integracji społecznej w małych ośrodkach miejskich i w środowiskach wiejskich .
	7. <b>Komunikacja społeczna.</b> Problemy personelu instytucji pomocy i integracji społecznej (szczególnie młodszych) z komunikacją i efektywnym budowaniem właściwych relacji społecznych z klientami instytucji – III.2.7.	7. Potrzeba wyspecjalizowanych szkoleń w zakresie komunikacji społecznej, ze szczególnym ukierunkowaniem na młodszych pracowników.
	8. <b>Trudne sytuacje zawodowe.</b> Problemy personelu instytucji pomocy i integracji społecznej z radzeniem sobie w sytuacjach trudnych i z trudnymi klientami:	8. Potrzeba wyspecjalizowanych szkoleń w zakresie radzenia sobie przez personel instytucji pomocy i integracji społecznej w sytuacjach trudnych i z trudnymi klientami oraz przeciwdziałające wypale-

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

	11. <b>Kontrakty społeczne.</b> Wiedza i do- świadczenie personelu instytucji działają- cych na rzecz integracji społecznej na te- mat kontraktów społecznych są jak do- tychczas ograniczone.	11. Potrzeba stworzenia projektów mających na celu podnoszenie wiedzy kadr pomocy i integracji społecznej na temat kontrak- tów społecznych.
7.2 PRZECIWDZIAŁANIE WYKLUCZENIU I WZMOCNIENIE SEKTORA EKONOMII SPOŁECZNEJ		



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza  
kierunków wspierania rozwoju kapitału  
ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane  
ze środków Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

### na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – projekty konkursowe	1. <b>Bezrobocie.</b> Po kilkunastu latach utrzymywania się wysokich wskaźników bezrobocia, głównego czynnika zagrożenia wykluczeniem społecznym w regionie, w ostatnich dwóch latach zarejestrowano znaczący spadek odsetka osób pozostających bez pracy – rozdział III.2.1.	1. Potrzeba większej koncentracji uwagi na programach na rzecz aktywizacji zawodowej osób o niższych kwalifikacjach i przygotowaniu zawodowym oraz niższym poziomie motywacji do powrotu na rynek pracy.
	2. <b>Alokacja terytorialna.</b> Przy znaczącym spadku ogólnego poziomu bezrobocia w województwie, utrzymują się znaczące różnicowania bezrobocia w poszczególnych subregionach – rozdział III.2.1.	2. Potrzeba wyższej koncentracji programów (i terytorialnej alokacji środków) na rzecz aktywizacji zawodowej w Podregionie konińskim i piłskim, w których - w świetle badań - bezrobocie pozostaje istotnym czynnikiem zagrożenia wykluczeniem społecznym.
	3. <b>Kobiety na rynku pracy.</b> Przy znaczącym obniżeniu się ogólnego wskaźnika bezrobocia utrzymują się istotne różnice we wskaźnikach bezrobocia dla obydwu płci; sytuacja kobiet na rynku pracy poprawia się wolniej – rozdział III.2.1.	3. Potrzeba wyższej koncentracji programów (i alokacji środków) na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet, przy koncentracji na Podregionie konińskim i piłskim i środowiskach społecznych, gdzie utrzymują się szczególnie niekorzystne trendy. Takie kształtowanie struktury płci BO, która pozwoli na relatywnie wyższy udział kobiet i w konsekwencji ich efektywniejszy powrót na rynek pracy.
	4. <b>Struktura wykształcenia osób bezrobotnych.</b> Istotne zmiany w strukturze bezrobocia w województwie – przy znaczącym obniżeniu się ogólnego wskaźnika bezrobocia na rynek pracy wróciły w znacznie wyższym stopniu osoby o relatywnie wyższym wykształceniu i wyższych kwalifikacjach zawodowych, a osoby o niższym wykształceniu i niższych kwalifikacjach zawodowych w dalszym ciągu mają ograniczony dostęp do rynku pracy, szczególnie w subregionach o gorszych wskaźnikach – rozdziały III.2.1 i III.2.5.	4. Potrzeba wyższej koncentracji programów (i alokacji środków) na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niższym wykształceniem i o niższych kwalifikacjach, przy koncentracji na Podregionie konińskim i piłskim oraz środowiskach społecznych, gdzie utrzymują się szczególnie niekorzystne trendy. Takie kształtowanie struktury wykształcenia i kwalifikacji BO, która pozwoli na relatywnie wyższy udział i w konsekwencji ich efektywniejszy powrót na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem z tego powodu.
	5. <b>Motywacja osób bezrobotnych.</b> Następują istotne zmiany w strukturze bezrobocia – na rynek pracy wróciły przede wszystkim osoby o wyższym poziomie motywacji do pracy, niezależnie od poziomu kwalifikacji zawodowych; poza rynkiem pracy pozostają osoby nie zainteresowane podejmowaniem pracy - rozdziały III.2.1 i III.2.5.	5. Potrzeba wyższej koncentracji programów na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niższym poziomem motywacji do pracy i odpowiedniego ukierunkowania procesów rekrutacji i selekcji BO.
	6. <b>Integracja osób niepełnosprawnych.</b> Następują znaczące i zasadniczo korzystne zmiany w zakresie sytuacji na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Wynikają one z w głównej mierze z poprawy sytuacji gospodarczej, ale istotne znaczenie mają także przemiany ukształtowanych postaw i stereotypów społecznych, obecnych zarówno w całym otoczeniu społecznym, jak i wśród pracodawców - rozdziały III.2.1 i III.2.5.	6. W kolejnym okresie programowania znaczące efekty przyniosłoby połączenie kampanii społecznych na rzecz efektywniejszej integracji osób niepełnosprawnych z programami informacyjnymi dla pracodawców. Szczególne znaczenie ma to w odniesieniu do osób niepełnosprawnych umysłowo i chorych psychicznie.
	7. <b>Integracja osób opuszczających ZK i</b>	Analiza koncentracja wybranych programów na

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Poddziałanie 7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej	1. <b>Kampania informacyjna.</b> Bardzo ograniczony zasięg przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej – w badaniach zarejestrowano jedynie pojedyncze przypadki takich przedsięwzięć – aneks do raportu.	1. Potrzeba kampanii informacyjnych o przedsięwzięciach z zakresu ekonomii społecznej, o szansach jakie stwarza ta forma wsparcia społecznego.
	2. Doświadczenie. Bardzo ograniczone doświadczenia w zakresie organizowania przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej – aneks do raportu.	2. Potrzeba stworzenia forum wymiany informacji i doświadczeń o przedsięwzięciach z zakresu ekonomii społecznej, w miarę możliwości także upowszechnianie doświadczeń zagranicznych.
	3. <b>Barier.</b> Duże obawy przed barierami związanymi z uruchamianiem przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej: prawnymi i organizacyjnymi – wynikające przede wszystkim z braku wiedzy i doświadczeń – aneks do raportu.	3. Potrzeba wypracowania i upowszechnienia wiedzy o rozwiązaniach prawnych i organizacyjnych dla przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej, także z wykształceniem postaw w instytucjach działających na rzecz integracji społecznej.
<b>7.3. INICJATYWY LOKALNE NA RZECZ AKTYWNEJ INTEGRACJI – projekty konkursowe</b>		
	1. <b>Wymiana wiedzy i doświadczenia.</b> Uwaga instytucji działających na rzecz integracji społecznej – ze względu na skalę zjawiska – skoncentrowana była na zagrożeniach związanych z bezrobociem i biedą, co oznacza ograniczone doświadczenia i kompetencje personelu w zakresie innych form aktywnej integracji społecznej – rozdział III.2.1.	1. Potrzeba stworzenia forum wymiany wiedzy i doświadczeń dotyczących ingerencji społecznej w zakresie tych form aktywnej integracji społecznej, także z wykorzystaniem doświadczeń zagranicznych.
	2. <b>Dezintegracja społeczności lokalnych.</b> Procesy dezintegracji w społecznościach lokalnych (przede wszystkim wiejskich) związane są w znaczącym stopniu z silną tendencją młodych ludzi do migracji zarobkowych (stałych lub wahadłowych) – co istotnie obniża poziom spójności społecznej środowisk lokalnych – rozdział III.2.1.	2. Potrzeba projektów przyczyniających się do ponownej reintegracji młodych ludzi pozostających w środowiskach wiejskich, poprzez wspieranie przedsięwzięć integrujących (miejsca spędzania wolnego czasu, miejsca uprawiania sportu i rekreacji).
	3. <b>Kampania informacyjna.</b> Istotną cechą małych społeczności lokalnych jest kluczowa rola, jaką odgrywają w niej lokalne elity wpływu, a przede wszystkim tzw. liderzy opinii.	3. Potrzeba ukierunkowania kampanii informacyjnych związanym z tym Poddziałaniem na liderów opinii i wykorzystanie do tych celów najbardziej optymalnych kanałów informacji (lokalne media papierowe)
	4. <b>Partnerstwa.</b> Wiedza i doświadczenia w zakresie partnerstwa publiczno - społecznego, zarówno lokalnego samorządu terytorialnego, jak i innych podmiotów działających na rzecz integracji, są zazwyczaj ograniczone – rozdział III.2.6.	4. Potrzeba projektów ukierunkowanych na poszukiwanie optymalnych rozwiązań organizacyjnych i prawnych dla partnerstwa publiczno – społecznego oraz podnoszenia kompetencji głównych podmiotów życia publicznego w małych społecznościach lokalnych.

**Tabela VI.2.3. Wnioski i rekomendacje dla Priorytetu VIII**

Działanie	Obszary problemowe	Rekomendacje zmian
8.1 ROZWÓJ PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW W REGIONIE		



## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

<p><b>Poddziałanie</b> 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw – projekty konkursowe</p>	<p><b>1. Tematyka szkoleń.</b> Zaobserwowano stosunkowo niskie dotychczasowe dofinansowanie z środków unijnych do zrealizowanych szkoleń, wzrost deklaracji uczestniczenia w szkoleniach i kursach podnoszących wiedzę w specjalistycznym zakresie, szkoleń BHP oraz poprawy efektywności organizacji pracy (wykres A.VIII.1.).</p>	<p>1. Należy przeprowadzić kampanię informacyjną z zakresu możliwości wykorzystania elastycznej formy pracy w przedsiębiorstwach oraz przydatności pozostałych proponowanych tematów szkoleń dla firm, poprzez promowanie atrakcyjności programów szkoleń, reklamę szkoleń wśród pracodawców</p>
	<p><b>2. Kampanie informacyjne.</b> Stosunkowo niskie dofinansowanie z środków zewnętrznych oraz niskie oczekiwania pracodawców w tym zakresie może wynikać z braku wiedzy o możliwościach lub braku wiary w możliwości skorzystania ze wsparcia (wykres A.VIII.1.).</p>	<p>2. Należy ukierunkować kampanie informacyjną odnośnie możliwości dofinansowania szkoleń wśród pracodawców w Wielkopolsce.</p>
	<p><b>3. Miejsce szkoleń</b> (wykres B.VIII.2).</p>	<p>3. Preferowanie organizowania szkoleń dla grup pracowniczych w jak najbliższej odległości od miejsca zamieszkania potencjalnych BO, najlepiej popołudniami kilka dni z rzędu lub w weekend. Kursy wyjazdowe lepiej się sprawdzają dla pojedynczych pracowników wysyłanych z firmy lub dla kadry menadżerskiej, lub gdy mają mieć również za zadanie zintegrowanie zespołu lub pomóc w koncentracji nad zagadnieniem.</p>
	<p><b>4. Kanaly informacji - pracodawcy.</b> Pracodawcy narzekają na brak dostępu do informacji, chcą być informowani o planowanych projektach unijnych poprzez strony www, e-mailem skierowanym do działu zasobów ludzkich lub w ramach możliwości bezpośrednio od pracowników projektu (wykres C.VIII.1).</p>	<p>4. Działania powinny być ukierunkowane na zachęcenie przedsiębiorców do skorzystania z oferty szkoleniowej, poprzez dystrybuowanie informacji do odpowiednich działów w firmach. Strony internetowe projektów powinny być stale promowane, tak by nowo załączone informacje skutecznie dotarły do grupy docelowej. Rekomendowaną formą jest <i>newsletter</i>. W celu nawiązania bezpośredniego kontaktu z osobą zatrudnioną w projekcie unijnym można organizować spotkania informacyjne lub otworzyć linię telefoniczną dla zainteresowanych pracodawców.</p>
	<p><b>5. Kanaly informacji – pracownicy.</b> Pożądanym kanałem informacji szkoleń otwartych dla indywidualnych osób pracujących</p>	<p>5. Dla działań informacyjnych skierowanych bezpośrednio do pracowników najlepiej wykorzystać drogę mailową lub osobiste spotkania z pracownikami projektu</p>
	<p><b>6. Kanaly informacji.</b> Najczęstszym powodem nieskorzystania z oferty szkoleniowej było niedotarcie informacji, brak poczucia potrzeby w tym zakresie oraz przekonanie o skomplikowanych procedurach.</p>	<p>6. Poprzez Internet lub na spotkaniach z potencjalnymi BO warto przekazać proste instrukcje warunków udziału w szkoleniach oraz możliwości pobierania bieżących informacji.</p>

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie – projekty konkursowe	1. <b>Tematyka szkoleń.</b> Zdecydowana większość badanych dotychczasowych BO zadeklarowało chęć ponownego wysłania kadry na szkolenia wysokokwalifikowanych pracowników. Szkolenia specjalistyczne są wyjątkowo istotne dla rozwoju kwalifikacji kadry.	1. Szkolenia specjalistyczne i zawodowe powinny być skierowane głównie do pracowników z wykształceniem ogólnym, z ogólnymi kwalifikacjami w celu podniesienia ich atrakcyjności na rynku pracy
	2. <b>Kampania informacyjna.</b> Pracodawcy narzekają na brak informacji o możliwościach wsparcia.	2. Rekomendowane jest wzmocnienie platformy informacyjnej i komunikacji mailingowej.
<b>8.2 TRANSFER WIEDZY</b>		
Poddziałanie 8.2.1 Wsparcie dla współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw – projekty konkursowe	1. <b>Partnerstwa.</b> Trzy czwarte badanych pracodawców nie zna określenia „partnerstwo przedsiębiorstw i instytucji naukowych w ramach projektów badawczo – rozwojowych (B+R)” (Wykres D.VIII.2).	1. Promocja idei partnerstwa B+R oraz hasła „partnerstwo przedsiębiorstw i instytucji naukowych w ramach projektów badawczo – rozwojowych (B+R)” we wszystkich branżach w Wielkopolsce, zwłaszcza poza Poznaniem.
	2. <b>Promocja współpracy B+R.</b> Częstą przyczyną braku współpracy typu B+R to brak zauważenia takiej potrzeby przez przedsiębiorców (Wykres D.VIII.3.1.).	2. Prowadzenie działań mających na celu uświadomienie wzajemnych korzyści współpracy pomiędzy nauką a biznesem. Szkolenia oraz konferencje, zorganizowane dla przedstawicieli biznesu i nauki ułatwiłyby wzajemne zapoznanie i zintegrowanie obu kategorii instytucji.
	3. <b>Bariera współpracy B+R.</b> Częstą trudnością ze znalezieniem odpowiedniego partnera do współpracy oraz brak informacji o potencjale badawczym jednostek naukowych, z którymi firmy mogłyby współpracować (Wykres D.VIII.3.1.).	3. Stworzenie projektów pośredniczących w komunikacji między jednostkami badawczo – rozwojowymi, mających za zadanie kojarzenie partnerów akademickich z przedsiębiorcami w ramach konkretnych przedsięwzięć.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Podziałanie 8.2.2 Regionalne Strategie Innowacji – projekty systemowe	1. <b>Bariery współpracy B+R. W Wielko-</b> polsce jest stosunkowo niewielka tradycja współpracy pomiędzy nauką a biznesem, co przekłada się na obustronne uprzedzenia i przekonanie o braku integralności obu stron.	1. Rekomendowane są wspólne konferencje lub szkolenia organizowane dla przedstawicieli środowisk nauki i biznesu w celu wzajemnego poznania i przełamania wzajemnych uprzedzeń.
	2. <b>Bariery współpracy B+R. Wielkopolscy przedsiębiorcy</b> są przekonani o braku poparcia naukowców dla komercjalizacji osiągnięć naukowych.	2. Rekomendowane jest przeprowadzenie kampanii informacyjnej na temat możliwości komercjalizacji osiągnięć naukowych wśród obu środowisk.
	3. <b>Instytucjonalne wsparcie współpracy B+R.</b> Przedsiębiorcy mają podzielone zdania na temat tego, jaka instytucja powinna zajmować się ułatwianiem współpracy gospodarka – nauka w Wielkopolsce.	3. Rekomendowane jest utworzenie instytucji (lub wsparcie istniejących instytucji, np. parków technologicznych) – pomostu pomiędzy nauką a biznesem, które profesjonalnie zajmowałyby się przekazem informacji, promowaniem idei, a także wymianą patentami naukowymi w świecie biznesu. Na ten temat powinny być również organizowane konferencje oraz sympozja.
	4. <b>Renoma parterów naukowych.</b> Potencjał badawczy wielkopolskich uczelni jest różnorodny dla poszczególnych sektorów gospodarki ale najbardziej praktyczne wydają się Politechnika Poznańska i Akademia Ekonomiczna.	4. Rekomendowane jest przeprowadzenie kampanii informacyjnej na temat możliwości współpracy z poszczególnymi uczelniami wyższymi, z podkreśleniem wielopłaszczyznowych korzyści wynikających ze współpracy.
	5. <b>Promocja współpracy B+R.</b> Przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu i nauki jednomyślnie wskazały na niewystarczającą współpracę pomiędzy obszarami nauki i biznesu.	5. Organizowanie konferencji, szkoleń dla przedstawicieli obu środowisk, stworzenie wspólnej platformy informacyjnej, zarządzanie kontaktami w celu przełamania trudności w porozumiewaniu się oraz podkreślenie tradycji wzajemnej współpracy.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

**Tabela VI.2.4. Wnioski i rekomendacje dla Priorytetu IX**

Działanie	Obszary problemowe	Rekomendacje zmian
<b>9.1 WYRÓWNYWANIE SZANS EDUKACYJNYCH I ZAPEWNIENIE WYSOKIEJ JAKOŚCI USŁUG EDUKACYJNYCH ŚWIADCZONYCH W SYSTEMIE OŚWIATY</b>		
Poddziałanie 9.1.1 Zmniejszenie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej	1. <b>Liczba miejsc dla dzieci.</b> Zaobserwowano bardzo niskie upowszechnienie edukacji przedszkolnej na terenach wiejskich (Wykres V.1.3), którego ważnym powodem jest duży niedobór liczby miejsc w przedszkolach na terenach wiejskich (Wykres V.1.4.)	1a. Wsparcie należy ukierunkować na tereny wiejskie w tym szczególnie w Podregionie 41 – konińskim; 1b. Kluczowe dla prowadzenia projektów mogą być projekty promujące edukację przedszkolną (ukierunkowane na rodziców);
	2. <b>Koszty edukacji przedszkolnej.</b> Na terenach wiejskich największym ograniczeniem upowszechnienia edukacji przedszkolnej jest wysokie czesne, nieodpowiednie godziny pracy oraz brak przedszkola w okolicy miejsca zamieszkania (Wykres D.IX.2.)	2. Działania powinny być ukierunkowane na otwieranie nowych placówek na terenach wiejskich. Dofinansowanie placówek powinno mieć na celu wydłużenie czasu pracy przedszkoli (elastyczne godziny funkcjonowania) oraz zatrudnienie dodatkowego personelu
Poddziałanie 9.1.2 Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych	1. <b>Różnice w jakości kształcenia.</b> Największym ograniczeniem zmniejszania różnic w jakości kształcenia są braki wykwalifikowanej kadry pedagogiczno-psychologicznej, braki finansowe na prowadzenie dodatkowych zajęć oraz wdrażanie nowoczesnych form kształcenia	1a. Pomoc finansowa na organizowanie dodatkowych zajęć wyrównawczych dla uczniów mniej zdolnych;  1b. Pomoc finansowa na organizowanie dodatkowych zajęć, w tym językowych, ukierunkowanych na wybór ścieżki zawodowej,  1c. Pomoc finansowa na objęcie większej liczby uczniów opieką psychologiczno-pedagogiczną.
	2. <b>Poziom solaryzacji na wsi.</b> Dużo niższy współczynnik skolaryzacji na wsiach niż na obszarach miejskich (Wykresy V.1.23.; V.1.24.; V.1.25.);	2. Programy pomocowe dla uczniów z terenów wiejskich opuszczających placówki dydaktyczne, ukierunkowane na ukończenie nauki na danym poziomie kształcenia;
	3. <b>Wyposażenie szkół w komputery.</b> Poprawia się sytuacja szkół, jeżeli chodzi o wyposażenie w komputery (Tabele V.1.12.; VII.1.16.) nadal jednak liczba uczniów przypadających na 1 komputer jest znaczna (Wykresy V.1.9.; V.1.14; V.1.22.);	3. Pomoc finansowa dla szkół na wyposażenie w pomoce dydaktyczne, w tym na wdrażanie nowych form nauczania;
	4. <b>Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia.</b> Obszar wsparcia dla wskaźnika 2.2 (liczba szkół na terenach wiejskich) jest zakrojony stosunkowo szeroko w stosunku do liczby istniejących szkół na terenie wiejskim. Istnieje duże ryzyko, iż docelowa wartość wskaźnika nie zostanie osiągnięta	5. Rozważenie zmniejszenie docelowej wartości wskaźnika produktu, czyli liczby szkół (podstawowych, gimnazjów i ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie ogólne) na terenach wiejskich.

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego







## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Poddziałanie 9.1.3 Pomoc stypendialna dla uczniów szczególnie uzdolnionych	<b>1. Zaintersowanie stypendiami</b>  a. Wysokie zainteresowanie uzyskaniem wsparcia zmierzającego do podnoszenia poziomu wykształcenia dzieci (Wykres D.IX.8.);  b. Wysokie przekonanie społeczne o skuteczności programów stypendialnych dla uczniów jako korzystnej formy wsparcia (Wykres D.IX.5);	1. Proponuje się utrzymanie planowanego w Poddziałaniu 9.3.1. wsparcia w formie stypendiów dla uczniów szczególnie uzdolnionych;
<b>9.2. PODNIESIENIE ATRAKCYJNOŚCI I JAKOŚCI SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO</b>		
-	<b>1. Szkolnictwo zawodowe.</b> Najważniejsze problemy szkolnictwa zawodowego opisano w rozdziale V.2.8. Należą do nich: <ul style="list-style-type: none"><li>Niedostateczne wyposażenie szkół, w tym przestarzały sprzęt;</li><li>Brak kadry do nauczania przedmiotów zawodowych;</li></ul>	1a. Proponuje się utrzymanie planowanych w Działaniu 9.2. programów;  1b. Należy zwrócić uwagę na doposażenie szkół zawodowych w sprzęt;  1c. Należy rozwijać programy współpracy przedsiębiorstw i szkół zawodowych np. poprzez udostępnianie sprzętu, organizację praktyk zawodowych oraz pozyskiwanie nauczycieli do kształcenia zawodowego;
-	<b>2. Adekwatność zaplanowanych obszarów wsparcia.</b> Realizacja docelowej wartości wskaźnika produktu jest zagrożona z uwagi na małą liczbę istniejących szkół zawodowych.	Rozważenie zmniejszenia docelowej wartości wskaźnika produktu, czyli liczby szkół zawodowych i powiększenia planowanego średniego kosztu na 1 BO.
<b>9.3. UPOWSZECHNIENIE FORMALNEGO KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO</b>		
-	<b>1. Kształcenie ustawiczne</b>  a. Wysoka deklarowana gotowość udziału w formach kształcenia ustawicznego (wykres D.IX.7.);  b. Uzyskano informację o trudności w przekonaniu osób 50+ do korzystania z form kształcenia ustawicznego	1. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej promującej korzyści płynące z udziału w formalnym kształceniu ustawicznych ukierunkowane szczególnie na osoby 50+;
<b>9.4. WYSOKO WYKWALIFIKOWANE KADRY SYSTEMU OŚWIATY</b>		
-	<b>1. Gotowość uczestnictwa w szkoleniach.</b> Umiarkowana gotowość nauczycieli w udziale w dodatkowych kursach i szkoleniach, udział taki wymuszają jednak zmiany w systemie oświaty;	1. Programy powinny być ukierunkowane m.in. na przekwalifikowanie zawodowe w kierunku pozyskiwania kadry pedagogiczno-psychologicznej, nauczycieli języków obcych oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych;
-	<b>2. Formy wsparcia.</b> Preferowane formy wsparcia to darmowe kursy i szkolenia oraz studia podyplomowe i magisterskie;	2. Działania dla nauczycieli powinny przyjmować formę studiów podyplomowych i studiów wyższych oraz w formach krótkich – kursów i szkoleń;
-	<b>3. Pozyskiwanie środków EU.</b> W wywiadach wskazywano na brak kompetentnej	3. Programy dla kadry zarządzającej oświatą ukierunkowane na pozyskiwa-

Badanie ewaluacyjne pt. „Analiza kierunków wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Wielkopolsce” finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## CENTRUM BADAŃ STOSOWANYCH ULTEX ANKIETER Sp. z o.o.

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

	kadry do obsługi procedur pozyskiwania środków pomocowych z UE	nie środków pomocowych z UE;
9.5. ODDOLNE INICJATYWY EDUKACYJNE NA OBSZRACH WIEJSKICH		
-	1. <b>Rola edukacji na obszarach wiejskich.</b> Z przeprowadzonych badań można wnioskować, że jedną z najważniejszych przyczyn ograniczonej powszechności edukacji przedszkolnej i szkolnej na obszarach wiejskich jest niska samoświadomość korzyści płynących z edukacji.	1. Proponuje się utrzymanie planowanych w Działaniu 9.5. projektów w formie wsparcia inicjatyw edukacyjnych na terenach wiejskich ukierunkowanych zwłaszcza na promocję edukacji przedszkolnej i zaangażowaniu mieszkańców wsi w podnoszenie poziomu wykształcenia;

