



Projekt: „Ocena wsparcia mieszkańców obszarów wiejskich na Warmii i Mazurach w ramach Działania 2.3 ZPORR”, współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, budżetu państwa oraz budżetu Samorządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego, w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego.

RAPORT KOŃCOWY

Z BADANIA

„OCENA WSPARCIA MIESZKAŃCÓW OBSZARÓW WIEJSKICH NA WARMII I MAZURACH W RAMACH DZIAŁANIA 2.3 ZPORR”

Zamawiający

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W OLSZTYNIE

Opracowanie:

Instytut Badań i Analiz OSB

Dr Dariusz Śledź

Dr Piotr Raźniewski

Olsztyn, 17 marca 2008 r.

Streszczenie

- A) Badanie wykonane zostało na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie. Realizowane było w okresie styczeń – marzec 2008. Przedmiotem badania była analiza wyników Działania 2.3 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Celem badania była kompleksowa ocena wsparcia uzyskanego ze środków z EFS a skierowanego do mieszkańców obszarów wiejskich w ramach Działania 2.3 ZPORR w województwie warmińsko-mazurskim;
- B) Badanie składało się z 3 części: analizy dokumentów, badań jakościowych oraz badań ilościowych. Badania jakościowe objęły przedstawicieli WUP w Olsztynie oraz 8 wybranych podmiotów reprezentujących projektodawców. Badania ilościowe (PAPI) zostały przeprowadzone wśród Beneficjentów Ostatecznych uczestniczących w projektach;
- C) Wśród projektodawców, którzy otrzymali dofinansowanie w Działaniu 2.3 występowały trzy typy instytucji: firmy prywatne, instytucje publiczne i osoby prawne nie działające dla zysku (organizacje pozarządowe);
- D) Do realizacji zakwalifikowano 30 projektów przygotowanych przez 20 podmiotów. Rozkład przestrzenny lokalizacji firm lub biur projektów wskazuje na pewną dominację ośrodka centralnego – miasto wojewódzkie Olsztyn (4 Beneficjentów), kolejne są Olecko (3 Beneficjentów) oraz Iława, Ostróda i Ełk (po 2 podmioty);
- E) Realizowane projekty były silnym impulsem dla mieszkańców środowisk wiejskich, do podjęcia działań mających na celu zdobycie nowych kwalifikacji – sukces jednostek, które po przeszkoleniu uzyskały zatrudnienie, podziałał mobilizująco na ich najbliższe otoczenie – sąsiedztwo, rodzina;
- F) Przy podejmowaniu decyzji o przystąpieniu do projektu, Beneficjenci Ostateczni kierowali się przede wszystkim kryteriami merytorycznymi – tematyką szkolenia i jej zgodnością z ich zainteresowaniami oraz potrzebami;
- G) Wśród sposobów promocji oferowanych szkoleń, jako najskuteczniejsze uznane zostały formy komunikowania oparte na bezpośrednich, także nieformalnych kontaktach, przy wsparciu lokalnych instytucji i autorytetów;
- H) Wśród realizowanych projektów większość stanowią projekty zintegrowane, czysto szkoleniowe stanowią mniejszość;
- I) Przydatność szkoleń i ich merytoryczna jakość oceniana była przez Beneficjentów Ostatecznych bardzo wysoko;
- J) Nieco ponad 37% badanych respondentów zadeklarowało, że po zakończeniu uczestnictwa w projekcie uzyskali pracę poza sektorem rolniczym – efekt brutto, w którym łączą się skutki

interwencji, oraz wpływ czynników zewnętrznych. Natomiast efekt netto – czyli uzyskanie zatrudnienia tylko dzięki przeprowadzonej interwencji – określony został na poziomie 8,3%;

K) Dobrze, a nawet bardzo dobrze była przez projektodawców oceniana współpraca międzyinstytucjonalna, przede wszystkim z Instytucją Wdrażającą – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie, oraz z przedstawicielami władz lokalnych zainteresowanych skuteczną interwencją na rynku pracy.

Spis treści

STRESZCZENIE	2
Spis treści	4
WSTĘP	5
1. METODOLOGIA PRZEPROWADZENIA BADANIA	8
1.1. PODSTAWOWE OBSZARY PROBLEMOWE	8
1.2. ZASTOSOWANE METODY BADAWCZE	10
1.2.1. <i>Analiza źródeł wtórnych</i>	12
1.2.2. <i>Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI)</i>	14
Badanie podmiotów realizujących projekty	15
Badanie koordynatorów projektów po stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.....	16
1.2.3. <i>Badanie Beneficjentów Ostatecznych</i>	18
1.2.4. <i>Kontrola realizacji badań terenowych</i>	19
2. OPIS I ANALIZA WYNIKÓW BADANIA	21
2.1. CHARAKTERYSTYKA BENEFICJENTÓW	21
2.2. CHARAKTERYSTYKA BENEFICJENTÓW OSTATECZNYCH	24
2.3. PREZENTACJA WYNIKÓW OCENY W OPARCIU O PRZYJĘTE KRYTERIA EWALUACYJNE.....	29
Trafność	29
Skuteczność.....	39
Trwałość.....	51
PODSUMOWANIE	55
REKOMENDACJE	56
ZAŁĄCZNIK-KWESTIONARIUSZ WYWIADU	59

Wstęp

Niniejsze opracowanie jest raportem końcowym z badania przeprowadzonego w okresie styczeń – marzec 2008 r. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie przez Instytut Badań i Analiz OSB w ramach projektu pt. *Ocena wsparcia mieszkańców obszarów wiejskich na Warmii i Mazurach w ramach Działania 2.3 ZPORR* realizowanego w ramach Priorytetu 4 – *Pomoc Techniczna ZPORR*, Działanie 4.2 *Wsparcie procesu wdrażania ZPORR – wydatki nielimitowane*. Głównym celem badania była kompleksowa ocena wsparcia skierowanego do mieszkańców obszarów wiejskich w ramach Działania 2.3 ZPORR *Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa w województwie warmińsko-mazurskim*. Działanie to realizowane jest w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR), który jest jednym z kilku wdrażanych w Polsce Programów Operacyjnych, w ramach których realizowane jest wsparcie rozwoju Polski z wykorzystaniem Funduszy Strukturalnych. Celem strategicznym ZPORR jest tworzenie warunków wzrostu konkurencyjności regionów oraz przeciwdziałanie ich marginalizacji w taki sposób, aby sprzyjać długofalowemu rozwojowi gospodarczemu kraju, jego spójności ekonomicznej, społecznej i terytorialnej oraz integracji z Unią Europejską. Na ZPORR składają się 4 Priorytety, dzielące się na Działania. Niniejsze badanie dotyczyło Priorytetu 2 ZPORR: *Wzmocnienie zasobów ludzkich w regionach*. Badanie ma pokazać, w jakim zakresie udało się zrealizować główny cel Działania 2.3 ZPORR – polegający na dostosowywaniu osób do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych oraz przygotowywanie ich do wykorzystania szans związanych z powstawaniem nowych miejsc pracy na obszarach wiejskich poprzez stworzenie warunków ułatwiających osobom zatrudnionym w rolnictwie znalezienie zatrudnienia poza sektorem rolnym. Celem szczegółowym Działania jest wyposażenie rolników w umiejętności umożliwiające zdobycie nowego zatrudnienia i wykonywania nowego zawodu. Zgodnie z „Opisem przedmiotu zamówienia” głównym celem badania jest kompleksowa ocena wsparcia skierowanego do mieszkańców obszarów wiejskich w ramach Działania 2.3 ZPORR w województwie warmińsko-mazurskim. Wnioski i rekomendacje zawarte w niniejszym Raporcie mogą przyczynić się do usprawnienia podobnych działań w nowej perspektywie finansowej 2007-13 oraz ewaluacji ex-post.

W ramach Działania 2.3 ZPORR wyselekcjonowano 30 projektów, których celem było przekazanie nowych kwalifikacji zawodowych wzmiankowanej grupie mieszkańców

województwa. Docelowo wsparciem ma zostać objętych około 2300 osób. Beneficjentami Ostatecznymi są rolnicy i domownicy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników¹ oraz inne osoby zatrudnione w rolnictwie², które zamierzają podjąć zatrudnienie w sferze pozarolniczej.

Do realizacji projektów na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w ramach Działania 2.3 ZPORR wybrani zostali Beneficjenci przyporządkowani do następujących kategorii:

- jednostki samorządu terytorialnego,
- placówki prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych,
- organizacje pozarządowe specjalizujące się w pomocy osobom poszukującym pracy i bezrobotnym,
- podmioty prowadzące działalność gospodarczą,
- publiczne służby zatrudnienia,
- instytucje szkoleniowe,
- szkoły wyższe,
- partnerstwa powyższych podmiotów.

Dla uzyskania założonego celu – wyposażenia osób poszukujących zatrudnienia poza rolnictwem w umiejętności umożliwiające zdobycie nowego zawodu – zaproponowane zostały zróżnicowane formy wsparcia:

- szkolenia i kursy, mające na celu nabycie umiejętności i kwalifikacji zawodowych związanych z nowym zawodem;
- pośrednictwo pracy na terytorium RP;
- informacja zawodowa;
- usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i osiągnięcia nowych umiejętności zawodowych, w tym indywidualne plany działań polegające na udzielaniu pomocy w wyborze nowego zawodu i miejsca zatrudnienia osobom zagrożonym utratą pracy w wyniku braku rentowności gospodarstwa rolnego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie w ramach Działania 2.3 ZPORR podpisał 30 umów na dofinansowanie projektów, które miały objąć swym działaniem ok. 2300 osób. Do dnia 30 czerwca 2007 r udział w programie zakończyły 1904 osoby, w tym 1738 zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką wsparcia, natomiast 166 zrezygnowało przed formalnym zakończeniem działań. W najbliższych latach planowane jest skierowanie znaczących środków finansowych na podobne cele, dlatego należy przeprowadzić analizę efektu działań

¹ Dz. U. Nr 7 poz. 24, z późn. zm.

² Inne osoby zatrudnione w rolnictwie to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy u osób fizycznych i prawnych prowadzących działalność rolniczą (źródło: Uzupełnienie ZPORR, s. 133)

finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego skierowanych na stworzenie możliwości zmiany kwalifikacji mieszkańców terenów wiejskich.

Zgodnie z zakresem badania określonym w SIWZ, analiza została dokonana w oparciu o kryteria:

1 Trafności – tj. w jakim stopniu przyjęte cele Działania 2.3 ZPORR odpowiadają zidentyfikowanym problemom w obszarze objętym programem i/lub realnym potrzebom³;

2 Skuteczności – tj. do jakiego stopnia cele Działania 2.3 ZPORR zdefiniowane na etapie programowania zostały osiągnięte, w tym przede wszystkim próba określenia czy Beneficjenci Ostateczni odeszli od pracy w rolnictwie oraz czy i w jaki sposób rezultaty badanego Działania wpływają na zmianę struktury lokalnych i regionalnych rynków pracy;

3 Trwałości – tj. próba oceny utrzymywania się pozytywnych efektów interwencji po zakończeniu projektów (co najmniej 6 miesięcy).

Do zakresu przeprowadzanej ewaluacji należała także ocena:

- adekwatności programów szkoleń do potrzeb regionalnych i lokalnych rynków pracy;
- przebiegu realizacji procesu interwencji;
- skuteczności szkoleń w aktywizacji zawodowej Beneficjentów Ostatecznych.

Do analizy oddziaływania funduszy unijnych w ramach Działania 2.3, na utrzymanie i rozwój zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim opracowana została specyficzna metodologia, zawierająca komplementarne metody badawcze – ilościowe i jakościowe. Krótki opis tej metodologii i sposób jej wykorzystania zawiera rozdział 1.

³ Definicje kryteriów ewaluacyjnych stosowanych do oceny pochodzą z opracowania: Ewaluacja Narodowego Planu Rozwoju i programów operacyjnych w Polsce. Poradnik, Krajowa Jednostka Oceny, Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej, MGiP, Maj 2005, str. 17.

1. Metodologia przeprowadzenia badania

1.1. Podstawowe obszary problemowe

Wskazówki Komisji Europejskiej sugerują, że w trakcie procesu ewaluacyjnego uwaga powinna być skupiona na wykorzystaniu stosunkowo ograniczonej liczby wskaźników kluczowych do monitorowania i oceny programów finansowanych z funduszy strukturalnych⁴. Stosowanie minimalnego zestawu wspólnych wskaźników jest również zalecane w celu ułatwienia porównań i podsumowań w programach, priorytetach i działaniach.

Kluczowe wskaźniki dla oceny wpływu podejmowanych działań na zatrudnienie:

- Liczba utworzonych miejsc pracy – nowe miejsca pracy, które zostały utworzone bezpośrednio dzięki interwencji funduszy strukturalnych w ciągu trzech lat od zakończenia prac. Mogą się dzielić na stałe i tymczasowe;
- Liczba utrzymanych miejsc pracy – istniejące miejsca pracy, które są zagrożone lub zniknęłyby bez pomocy funduszy strukturalnych;
- Liczba przeszkolonych pracowników – pracownicy, którzy są szkoleni lub otrzymują inną pomoc w celu rozwijania swoich umiejętności;
- Liczba przeszkolonych bezrobotnych – ludzie bezrobotni korzystający ze szkolenia, które zwiększa ich szansę na zatrudnienie i/lub prowadzi do faktycznego zatrudnienia.

Opracowane zostały również wytyczne dotyczące ujednoliconych (wspólnotowych) i charakterystycznych pytań ewaluacyjnych. Przeprowadzane oceny powinny uwzględniać te dwa rodzaje pytań:

- pytania ujednolicone (wspólnotowe), dotyczące kwestii istotnych dla Wspólnoty:
 - a) W jakim zakresie pomoc wpłynęła na skład i dystrybucję populacji na obszarach wiejskich?
 - b) W jakim stopniu pomoc (wsparcie) sprzyjała poprawie zatrudnienia?
 - c) W jakim zakresie pomoc przyczyniła się do zapewnienia właściwego poziomu dochodów społeczności wiejskiej?
 - d) W jakim stopniu została poprawiona sytuacja rynkowa wskutek uzyskanej pomocy, szczególnie w zakresie reorientacji produkcji, poprawy jakości i konkurencyjności?
 - e) W jakim stopniu osiągnięto przewidziane oddziaływanie programu?

⁴ Patrz roboczy dokument Komisji Europejskiej: „Wskaźniki dla Monitorowania i Oceniania: Praktyczny Podręcznik”, sierpień 2006 r.

- pytania charakterystyczne dla danego programu rozwoju rolnictwa i obszarów wiejskich, w tym przypadku dla projektów szkoleniowych:
- a) W jakim stopniu szkolenia zawodowe osób (kobiet i mężczyzn) pomogły osiągnąć sprawne i konkurencyjne struktury?
 - b) W jakim stopniu poprawienie poziomu szkoleń przyczyniło się do wzrostu zatrudnienia i poprawy jakości pracy?
 - c) W jakim stopniu „Szkolenia zawodowe” sprzyjały podejmowaniu działalności związanej z rozwojem obszarów wiejskich?

Zgodnie z przyjętym przez Wykonawcę założeniem, na adekwatność realizowanych form interwencji powinno mieć także wpływ uwzględnianie przez Beneficjentów wewnętrznego zróżnicowania regionalnego rynku pracy oraz specyfiki rynków lokalnych. Założono, że w badaniu uwzględnione zostaną pytania pozwalające ustalić czy Beneficjenci dysponowali wstępnym rozpoznaniem, diagnozą rynku pracy, która umożliwiałaby przygotowanie oferty trafiającej zarówno w potrzeby zainteresowanych przekwalifikowaniem Beneficjentów Ostatecznych jak i ewentualnych pracodawców.

Proces realizacji interwencji miał być badany zarówno w kontekście prawidłowego (adekwatnego do potrzeb rynku pracy) kwalifikowania projektów, jak i w kontekście ich realizacji przez Beneficjentów. Skuteczność interwencji w aktywizacji zawodowej Beneficjentów Ostatecznych miała odnosić się do następujących grup wskaźników:

- zmiany w sytuacji zawodowej;
- zmiany postaw wobec rynku pracy;
- poziomu zadowolenia z projektów i oceny ich jakości;
- oceny kwalifikacji własnych przed i po projekcie.

Dodatkowo w procesie badawczym uwzględniono dwa wymiary, w jakich należy rozpatrywać problematykę interwencji na rynku pracy:

- wymiar lokalny/regionalny – województwo warmińsko-mazurskie jest na tyle zróżnicowane, że rynki lokalne występujące w jego obrębie cechują różne typy problemów. Jednakże pozostając w najbliższym sąsiedztwie oddziałują na siebie, co dodatkowo komplikuje możliwość precyzyjnego określenia kryteriów określających warunki skutecznej interwencji na rynku pracy. Dlatego też kluczowe znaczenie ma zbadanie adekwatności proponowanych form interwencji w stosunku do realnych potrzeb lokalnych rynków pracy;
- wymiar ponadregionalny – ustalenia wymaga kwestia relacji pomiędzy realizowanymi regionalnie celami a strategicznymi decyzjami zapadającymi na poziomie krajowym bądź europejskim. Problemem, który należało również w związku z tym rozważyć, było zbadanie relacji pomiędzy interwencją oraz skutkami w postaci podejmowania przez

znaczną część Beneficjentów Ostatecznych pracy poza regionem lub za granicą. W badaniu istotne było zatem ustalenie jak kwestia ta jest interpretowana przez instytucje mające wpływ na tworzenie kryteriów kwalifikacji projektów.

Zawarte w zaprezentowanych wyżej wytycznych obszary problemowe należy interpretować jako pewne kierunkowskazy, które na etapie badań empirycznych wymagają doprecyzowania i rozwinięcia. Do tego celu konieczne jest skorzystanie ze zróżnicowanych metod, technik i narzędzi badawczych.

1.2. Zastosowane metody badawcze

Zestaw narzędzi badawczych zastosowany w prezentowanym badaniu miał charakter komplementarny. Zaplanowano wykorzystanie różnorodnych, jakościowych i ilościowych metod badań, co umożliwiło zebranie kompleksowych i wyczerpujących informacji, pozyskanych od osób i instytucji uczestniczących w procesie wdrażania Działania 2.3 na regionalnym rynku pracy.

Dzięki zastosowaniu różnorodnych narzędzi uzyskany został efekt kumulowania się i wzajemnego uzupełniania danych pochodzących z różnych źródeł. Jednocześnie zebrane na poszczególnych etapach badania informacje pozwalały na doskonalenie i doprecyzowanie narzędzi badawczych w trakcie badania. Na wielostopniowe badanie ewaluacyjne składały się:

- analiza źródeł wtórnych (desk research);
- indywidualne wywiady kwestionariuszowe z Beneficjentami Ostatecznymi, którzy uczestniczyli w projekcie;
- wywiady indywidualne z pracownikami Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie;
- wywiady indywidualne z pracownikami Beneficjentów zaangażowanymi w realizację projektów w ramach Działania 2.3.

Analizując materiały wtórne ukazujące proces zmiany kwalifikacji ludności wiejskiej objętej programem, otrzymano nie tylko dane o charakterze statystycznym, lecz również możliwość wskazania określonych form wsparcia, które przynoszą najbardziej pożądane efekty. Badaniem zostały objęte materiały zgromadzone przez podmioty realizujące projekty oraz koordynatora projektu.

W ramach badania ewaluacyjnego zostały przeprowadzone indywidualne wywiady pogłębione z Beneficjentami oraz przedstawicielami Instytucji Wdrażającej. Respondentami była grupa ekspertów posiadających wiedzę na temat realizowanego Działania 2.3. Wiedza ta oparta jest na uczestnictwie w procesach decyzyjnych, jak również na realizacji konkretnych zadań. Zastosowanie tej techniki umożliwiło uzyskanie całościowego obrazu prowadzonych

działań, czy to na poziomie Instytucji Wdrażającej, czy też Beneficjentów. Indywidualny wywiad pogłębiony daje możliwość wypracowania wielopłaszczyznowej oceny realizowanych projektów, w jego trakcie uzyskujemy nie tylko zestawienia liczbowe, ale także opinie i oceny poszczególnych uczestników, uwzględniające m.in. kwestie współpracy międzyinstytucjonalnej, uwarunkowania organizacyjne, osobowe itd. Uzyskana kompleksowa ocena realizowanych projektów zawiera również pojawiające się w czasie wywiadu dodatkowe wątki, interesujące z punktu widzenia celów badania, a nieprzewidziane w scenariuszu.

Do badania grupy Beneficjentów Ostatecznych zastosowano metodę wywiadu bezpośredniego (face to face). Otrzymane, przy pomocy standaryzowanego kwestionariusza wywiadu, dane mają charakter ilościowy. Próbę stanowiło 307 osób, będących Beneficjentami Ostatecznymi, zamieszkałych na terenie całego województwa warmińsko-mazurskiego, których udział w projekcie zakończył się minimum 6 miesięcy przed momentem rozpoczęcia badania.

Wykorzystane metody wzajemnie się uzupełniają, a analiza tak uzyskanych danych pozwoliła odpowiedzieć na pytania ewaluacyjne dotyczące efektów Działania 2.3. Uzyskany w ten sposób materiał umożliwił także dokonanie oceny efektu netto osiągniętego w ramach wdrożonych projektów. We wnioskach o dofinansowanie projektów zadeklarowano, że dzięki reorientacji zawodowej Beneficjenci Ostateczni uzyskają zatrudnienie poza rolnictwem.

Podstawowy cel, jaki postawili sobie realizatorzy projektów, polegał na udzieleniu określonej grupie Beneficjentów Ostatecznych wsparcia w uzyskaniu nowych kwalifikacji, które powinny umożliwić zdobycie stałego zatrudnienia w sektorze pozarolniczym. Należało więc określić efekt netto w odniesieniu do wpływu uzyskanego wsparcia na zdobycie zatrudnienia poza rolnictwem. Do oceny tego parametru wykorzystana została metoda PSM (propensity score matching), która oferuje szczególnie efektywny sposób korekty obciążenia szacunków efektu netto spowodowanego selekcją. Celem metody PSM jest zrównanie grupy interwencji i grupy kontrolnej na cechach mierzalnych. W selekcji grupy kontrolnej zastosowano metodę najbliższego sąsiada. Pozwoliła ona na relatywną jednoznaczność definicji jednostek kontrolnych (osoba z najbliższymi propensity scores) oraz relatywną prostotę zastosowania. Dopasowanie grupy kontrolnej do grupy interwencji osiąga się poprzez selekcję grupy kontrolnej z puli osób nie poddanych interwencji, przeprowadzoną w taki sposób, że rozkład cech zmiennych mierzalnych jest maksymalnie zbliżony w obu grupach. W celu uzyskania grupy kontrolnej, spośród respondentów (Beneficjenci Ostateczni) wyselekcjonowana została grupa, o strukturze odpowiadającej założeniom badawczym (projekty ukończone co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem badań, zróżnicowanie płciowe), dla której wybrana została grupa kontrolna składająca się z osób, które są

w określonym stopniu „podobne” do osób poddanych interwencji. Zmienne określające stopień podobieństwa są predyktorami szacowanych skłonności do partycypacji (propensity scores). W selekcji dostępnych korelatów partycypacji zmienne powinny posiadać potencjalny związek z decyzją udziału w programie i wynikiem programu (znalezienia zatrudnienia). Listę zmiennych wyselekcjonowanych jako predyktory szacowanych skłonności do partycypacji (propensity scores) przekazano ankieterom. Po zakończeniu zasadniczego etapu badania (wypełnieniu standaryzowanego kwestionariusza wywiadu), ankieter miał za zadanie poprosić respondenta o wskazanie w najbliższym otoczeniu osoby, która charakteryzuje się największym podobieństwem w zakresie wyselekcjonowanych zmiennych. Ostatnim etapem było uzyskanie informacji, czy osoba należąca do grupy kontrolnej uzyskała zatrudnienie od czasu, kiedy respondent rozpoczął uczestnictwo w projekcie.

1.2.1. Analiza źródeł wtórnych

I. Krótki opis metody

Analiza treści źródeł wtórnych stanowi w niniejszym badaniu technikę uzupełniającą, polegającą na gromadzeniu danych o charakterze zarówno opisowym, jak i ilościowym. Daje ona również możliwość poznawania opinii wyrażonych w dokumentach. Zebrane tą techniką dane posłużyły m.in. do budowy operatu losowego oraz narzędzi do dalszych badań jakościowych i ilościowych, wstępnej analizy na temat skuteczności, trafności i efektywności projektów i wystawienia wstępnych rekomendacji.

II. Przedmiot i zakres analizy źródeł wtórnych

Podstawową płaszczyzną analizy źródeł wtórnych (desk research) są kategorie trafności, skuteczności i trwałości Działania 2.3 *Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa*. Projekty realizowane w ramach finansowanego ze środków Unii Europejskiej programu mają na celu umożliwienie włączenia osób zatrudnionych w sektorze rolniczym i ich domowników w rynek pracy poza sektorem rolniczym.

W części stanowiącej analizę materiałów wtórnych należało odpowiedzieć na trzy zasadnicze pytania. Pierwsze dotyczy **trafności** prowadzonych projektów, czyli adekwatności tych interwencji do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Należało uzyskać informacje, czy decyzje o kierunkach szkoleń oparte były na analizie potrzeb tamtejszych pracodawców. Kryterium celowości jest bardzo istotne, z punktu widzenia Beneficjenta Ostatecznego, który w zmieniającej się sytuacji społeczno-ekonomicznej musi dokonać reorientacji zawodowej, aby mieć szansę na znalezienie swojego miejsca w systemie gospodarki lokalnej.

Kolejnym bardzo istotnym pytaniem jest, czy Działanie 2.3 obejmujące obszary wiejskie województwa warmińsko-mazurskiego było **skuteczne**. W tym przypadku wskaźnikiem jest przede wszystkim określenie odsetka Beneficjentów Ostatecznych, którzy znaleźli zatrudnienie zgodnie ze zdobytymi w ramach projektu kwalifikacjami. Należy również wskazać, jak te działania wpływają na zmianę struktury lokalnych i regionalnych rynków pracy.

Trzecie kryterium dotyczy oceny efektu **trwałości** Działania 2.3. Należało przeanalizować, czy uzyskane w jego ramach kompetencje umożliwiają ostateczną rezygnację z pracy w rolnictwie. Zgodnie z założeniem programu osoby korzystające ze wsparcia finansowanego ze środków Unii Europejskiej powinny zmienić swoją ścieżkę zawodową tak, aby dochody otrzymywane w ramach nowego zawodu w przeważającej części składały się na utrzymanie gospodarstwa domowego.

III. Jednostki analizy

Jednostkami analizy były:

- Ogólnodostępne dokumenty programowe, w tym m.in.: sektorowe programy operacyjne, Narodowy Plan Rozwoju;
- Uzupełnienie ZPORR;
- Sprawozdania okresowe i końcowe z realizacji projektów;
- Opracowywane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie dokumenty dotyczące analizy rynków pracy, w tym m.in. „Oceny roczne rynku pracy”, „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”.

Wśród tych informacji poszukiwano danych bezpośrednio pozwalających na oszacowanie efektów uzyskiwanych przez projekty, działania i programy operacyjne w dziedzinie zatrudnienia. Ponieważ nie istnieje jeden zbiór zagregowanych danych z monitoringu interwencji finansowanych z funduszy strukturalnych (system SIMIK nie wypełnia takiej roli), przeprowadzone zostało rozpoznanie ogólnodostępnych zasobów danych oraz dokumentacji będącej efektem sprawozdawczości projektodawców.

Przeprowadzona analiza dokumentów związanych z przedmiotem badania, miała dwa zasadnicze cele: dostarczenie informacji przydatnych do zbudowania szczegółowej metodologii badania i przygotowania narzędzi badawczych oraz, zgromadzenie danych uzupełniających informacje zgromadzone w toku badań empirycznych.

Pierwszy cel został zrealizowany na etapie przygotowania raportu metodologicznego. Precyzując zakres badania i opis stosowanych metod, a także przygotowując scenariusze indywidualnych wywiadów pogłębionych korzystano z dwojakiego rodzaju dokumentacji: dokumentów programowych Działania 2.3 przedstawiających ramy prawne, zasady

i szczegółowe regulacje dotyczące wdrażania działania oraz raportów pokazujących przebieg realizacji poszczególnych projektów. Drugi cel analizy dokumentów, tzn. zgromadzenie danych uzupełniających informacje pochodzące z badań empirycznych zrealizowany został przede wszystkim w oparciu o udostępnione Wykonawcy sprawozdania z realizacji Działania 2.3 przygotowywane przez Beneficjentów.

1.2.2. Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI)

I. Krótki opis

Indywidualny wywiad pogłębiony stanowi najskuteczniejszą technikę badania procesów decyzyjnych w podmiotach, które podjęły się realizacji projektów w ramach Działania 2.3 ZPORR oraz w instytucji koordynującej – Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Olsztynie.

Osoby wytypowane do wzięcia udziału w tych badaniach stanowią grupę ekspertów posiadających najpełniejszą wiedzę merytoryczną odnośnie prowadzonych działań w zakresie II Priorytetu ZPORR, w tym w szczególności w ramach Działania 2.3 *Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa* realizowanego na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego.

II. Przesłanki zastosowania metody.

IDI dostarczył wiedzy o relacjach między procedurami a praktyką, o obiektywności stosowanych kryteriów, o zagrożeniach i barierach w organizacji i realizacji projektów oraz o przykładach dobrych praktyk.

Specyficzna grupa respondentów, wybrana ze względu na posiadane kompetencje oraz pozycję zawodową, pozwoliła uzyskać dane, które mogą zostać wykorzystane do zaimplementowania zmian w założeniach i procedurach, wymaganych w trakcie nowego okresu programowania, a które mają zwiększyć skuteczność działań mających na celu pozytywną zmianę struktury zatrudnienia mieszkańców terenów wiejskich.

III. Realizacja

Wywiady indywidualne przeprowadzane zostały z osobami odpowiedzialnymi za wdrażanie Działania 2.3 w WUP, wskazanymi przez Instytucję Wdrażającą jako osoby kluczowe w procesie realizowania działania – zgodnie z wytycznymi przeprowadzone zostały 3 wywiady z wytypowanymi pracownikami WUP Olsztyn. Dodatkowo zrealizowano 8 wywiadów z osobami reprezentującymi projektodawców, posiadającymi najpełniejszą wiedzę w zakresie prowadzonych działań.

Dobór respondentów spośród grupy Beneficjentów został przeprowadzony w sposób wielostopniowy. Jako pierwszy krok zastosowano dobór warstwowy. Kryterium

warstwowym było zintegrowanie/niezintegrowanie działań w ramach realizowanego projektu. Na podstawie wstępnej analizy dokumentów zastanych można ocenić, że między projektami oferującymi kilka usług, a więc zintegrowanymi⁵ i niezintegrowanymi – nastawionymi tylko na jedno działanie – występuje duża dysproporcja. Dla zachowania właściwej proporcji trzech respondentów wybranych zostało z operatu stanowiącego zbiór instytucji realizujących działania niezintegrowane, pięciu natomiast ze zbioru zawierającego działania zintegrowane. Następnie z dwóch wyodrębnionych operatów dokonany został dobór celowy respondentów, odzwierciedlający strukturę projektów z uwzględnieniem ich wielkości i zasięgu terytorialnego. Ze względu na niewielką liczebność próby zakwalifikowanej do badań konieczne było łączenie kilku cech charakteryzujących projekty Beneficjentów (np. projekt ponadpowiatowy, zintegrowany).

Wszystkie indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzone zostały przez eksperta, posiadającego przygotowanie teoretyczne oraz praktyczne doświadczenie w realizacji tej metody badawczej. Wywiady utrwalono na nośniku cyfrowym, w celu dokonania późniejszej analizy oraz jako dokumentacja przeprowadzonego badania. Scenariusze wywiadów pogłębionych są zróżnicowane ze względu na rodzaj respondentów. W scenariuszach znajdują się podstawowe zagadnienia, które poruszane były przez eksperta w trakcie wywiadu, i obejmują one listę informacji poszukiwanych. Scenariusz nie zawiera gotowych pytań, ale tzw. dyspozycje do wywiadu o różnym stopniu szczegółowości.

Badanie podmiotów realizujących projekty

A Podstawowe zagadnienia

Dostosowanie działań wspierających do lokalnego zapotrzebowania:

- a) Czy i w jaki sposób diagnozowano potrzeby Beneficjentów Ostatecznych w odniesieniu do form wsparcia zawodowego?
- b) Czy Beneficjenci Ostateczni mieli realny wpływ na decyzje o tym, jakie wsparcie zostanie im zaoferowane?
- c) Czy lokalna społeczność byłaby zainteresowana udziałem w podobnych projektach?
- d) Dlaczego Beneficjenci Ostateczni rezygnowali z uczestnictwa w projektach?
- e) Jakie formy wsparcia były preferowane przez poszczególne kategorie Beneficjentów Ostatecznych (kobiety/mężczyźni; rolnicy/domownicy rolników)?

Ocena uzyskanych rezultatów:

- a) Jakie są rezultaty miękkie projektów?

⁵ Definicja ta jest zaczerpnięta ze sprawozdania z realizacji Działania 2.3 WUP Olsztyn, pojęcie „kilka” interpretujemy jako - powyżej jednego;

- b) Czy zaoferowane formy wsparcia pozwoliły osiągnąć zapisane w Uzupełnieniu ZPORR cele Działania 2.3?
- c) Czy w przypadku projektów zintegrowanych działania realizowane w projekcie wzajemnie się uzupełniały, jeśli tak to w jaki sposób?
- d) Czy można było osiągnąć większe efekty, realizując interwencję w inny sposób, w tym w szczególności, jakie ewentualne formy wsparcia mogły zwiększyć skuteczność projektu?
- e) Które z działań informacyjno – promocyjnych podejmowanych przez WUP Olsztyn i projektodawców okazały się najskuteczniejsze w dotarciu do Beneficjentów Ostatecznych?
- f) Czy Beneficjenci Ostateczni wiedzą o współfinansowaniu projektów ze środków Unii Europejskiej?

Analiza szans i zagrożeń stojących przed realizatorami projektów:

- a) Na jakie problemy napotkali projektodawcy realizujący projekty skierowane do mieszkańców terenów wiejskich?
- b) Co decydowało o sukcesie projektu? Jakie czynniki wewnętrzne/zewnętrzne odgrywały kluczową rolę w osiąganiu zakładanych rezultatów projektu?
- a) Czy nowe zawody zapewniają trwałe odejście od rolnictwa, czy są to zawody, na które istnieje zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy?
- b) Czy wszyscy Beneficjenci Ostateczni są faktycznie zainteresowani odejściem z rolnictwa?

B Założenia badawcze

W trakcie działań związanych z realizacją projektów pojawiły się sytuacje, które mogły mieć wpływ na osiągnięte rezultaty. Określenie występujących prawidłowości umożliwi uwzględnienie czynników ułatwiających/utrudniających realizację działań w następnym okresie programowania. Kompleksową wiedzę na temat przebiegu projektu posiadają osoby bezpośrednio zaangażowane w ich przygotowanie oraz realizację.

Badanie koordynatorów projektów po stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie

A Podstawowe zagadnienia

Dostosowanie działań wspierających do sytuacji na regionalnym rynku pracy:

- a) Czy, i w jaki sposób diagnozowano sytuację na regionalnym rynku pracy przed dokonaniem wyboru projektów, które zostały zakwalifikowane do realizacji?

- b) Czy zaimplementowano rozwiązania umożliwiające elastyczne dostosowywanie rozpoczętych już projektów, do zmieniającej się sytuacji na globalnym i regionalnym rynku pracy?
- c) Czy zastosowane w trakcie wyboru projektów procedury selekcji umożliwiły wybór projektów odpowiadających lokalnemu zapotrzebowaniu?
- d) Jakże, i dlaczego, formy wsparcia preferowane są przez Instytucję Wdrażającą?

Ocena uzyskanych rezultatów:

- a) Czy można było osiągnąć większe efekty realizując interwencję w inny sposób, w tym w szczególności, jakie ewentualne formy wsparcia mogły zwiększyć skuteczność projektów?
- b) Ocena zasad współpracy między Beneficjentami a Instytucją Wdrażającą. Jakże rozwiązania organizacyjne i formalne sprzyjały, a jakie utrudniały osiągnięcie założonych celów?
- c) Które z działań informacyjno-promocyjnych podejmowanych przez WUP Olsztyn oceniane są jako najskuteczniejsze w dotarciu do Beneficjentów Ostatecznych?
- d) Czy zintegrowane wsparcie było bardziej skuteczne niż wsparcie niezintegrowane?
- e) Co decydowało o sukcesie projektu? Jakże czynniki wewnętrzne/zewnętrzne odgrywały kluczową rolę w osiąganiu zakładanych rezultatów projektu?

Ocena trwałości:

- a) Czy nowe zawody zapewniają trwałe odejście od rolnictwa?
- b) Czy są to zawody, na które istnieje zapotrzebowanie na regionalnym/lokalnym rynku pracy?

B Hipotezy, założenia badawcze

- 1 Selekcja form wsparcia dla Beneficjentów Ostatecznych była zależna od kategorii, do której zostali zaliczeni (wiek, płeć, wykształcenie, rolnik/domownik rolnika, osoba zatrudniona w rolnictwie).
- 2 Realny wpływ Beneficjentów Ostatecznych na decyzje o tym, jakie wsparcie zostanie im przyznane, pozostaje w korelacji z ich poziomem wiedzy na temat dostępnych w ramach projektu form wsparcia.
- 3 Działania rozpowszechniające informacje na temat możliwości uzyskania wsparcia determinowały zainteresowanie społeczności lokalnej podobnymi projektami.
- 4 Rodzaj działania informacyjno-promocyjnego warunkuje skuteczność w dotarciu do Beneficjentów Ostatecznych.
- 5 Dodatkowe formy wsparcia mogą zwiększyć efekty realizowanej interwencji.
- 6 Proponowane formy wsparcia zdobycia kwalifikacji powinny być zależne od rzeczywistego zapotrzebowania na rynku pracy.

1.2.3. Badanie Beneficjentów Ostatecznych

I Krótki opis

Badaniem zostały objęte osoby uczestniczące w projektach realizowanych w Działaniu 2.3 *Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa* w ramach II Priorytetu Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego wdrażanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie. Są to osoby, które w ramach wyżej wymienionego programu zmieniły swoje kwalifikacje zawodowe w celu podjęcia zatrudnienia w sferze pozarolniczej. Badanie ilościowe pozwoliło na wyciągnięcie wniosków o charakterze statystycznym i stanowi cenne uzupełnienie metod jakościowych.

II Przesłanki zastosowania

Celem badania było uzyskanie wiedzy w przedmiocie wsparcia skierowanego do mieszkańców obszarów wiejskich w ramach Działania 2.3 ZPORR w województwie warmińsko-mazurskim. Dane uzyskane w tym badaniu pozwoliły na kompleksową ocenę tych działań i ich skutków.

III Sposób realizacji

Badanie Beneficjentów Ostatecznych zostało przeprowadzone metodą wywiadu bezpośredniego (face to face) w miejscu zamieszkania respondenta. Do badania zakwalifikowano próbę respondentów dobranych spośród 1806 Beneficjentów Ostatecznych. Wyselekcjonowane osoby zakończyły udział w projekcie minimum 6 miesięcy przed momentem rozpoczęcia badania. Do próby badawczej zakwalifikowano zarówno osoby, które ukończyły pełny cykl szkolenia, jak również osoby, które przerwały uczestnictwo w projekcie w trakcie jego trwania.

Uwzględniając wymogi Zlecniodawcy dobór próby był wielostopniowy. W pierwszej fazie zostały wyszczególnione te projekty, które są nadal kontynuowane lub też ich zakończenie nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od czasu rozpoczęcia badań – zostały one wykluczone z operatu losowania, podobnie jak ich uczestnicy. W ten sposób liczba Beneficjentów Ostatecznych w bazie przekazanej Wykonawcy przez WUP została zmniejszona o 62 osoby, co dało wynik 1806 Beneficjentów Ostatecznych, którzy stanowili operat badania. Ponieważ zakładane 10 procentowe minimum uczestników z każdego badania nie umożliwia uzyskania wymaganej w specyfikacji 290 osobowej próby, dlatego wielkość próby określona została na poziomie 16% w każdym zrealizowanym projekcie. Następnie określono strukturę płciową Beneficjentów Ostatecznych, na jej podstawie dla każdego projektu wyznaczono liczbę kobiet i mężczyzn, zakwalifikowanych do badania. W ten sposób uzyskano liczbę 307 respondentów do badań ilościowych. Z operatu, zachowując podział zgodny z przynależnością do kategorii płciowych, metodą losowania bezpośredniego wybrani zostali respondenci do próby badawczej. Procedura losowania wymagała ponumerowania

jednostek wchodzących w skład badanej zbiorowości statystycznej kolejnymi liczbami naturalnymi, które w drodze losowania wybierano do próby badawczej.

Następnie dołosowano próbę uzupełniającą, czyli listę respondentów, którzy stanowili rezerwę na wypadek sytuacji, gdy określona liczba wywiadów wśród respondentów z próby zasadniczej z uzasadnionych przyczyn, nie mogła być zrealizowana. Do tworzenia próby uzupełniającej zastosowany został ten sam operat, który zastosowano przy tworzeniu próby zasadniczej. Przed rozpoczęciem badań ankietarzy, podczas szkolenia, otrzymali instrukcję doboru respondentów, która precyzyjnie określała zasady doboru respondentów z próby uzupełniającej. Zastosowanie takiej metody doboru próby rezerwowej pozwolić miało nie tylko na sprawne ale i skuteczne przeprowadzenie wywiadów.

Zleceńodawca określił również, że przy doborze Beneficjentów Ostatecznych należy uwzględnić także kryterium zróżnicowania ze względu na kompleksowość projektu oraz na czas, jaki minął od momentu zakończenia udziału w projekcie. Jednak wprowadzenie dwóch kolejnych zmiennych warstwujących, przy zakładanej próbie 290 respondentów, w znacznym stopniu wpływało negatywnie na reprezentatywność badań. Stwierdzono, że uwzględnienie w badaniu próbek ze wszystkich projektów umożliwi ocenę znaczenia kryterium kompleksowości oraz czasu od zakończenia udziału w projekcie. Założono bowiem, że o ile zmienne te nie mają marginalnego znaczenia, to dobór losowy umożliwi uzyskanie w próbie badawczej ich reprezentatywnego udziału.

Poważne trudności wiązały się również z aktualnością bazy danych teleadresowych Beneficjentów Ostatecznych, potrzebnej do przeprowadzenia ankiety w terenie. W trakcie rozmów przedankietowych i próby dodzwonienia się do BO niejednokrotnie okazywało się, że istniejące w bazie nr telefonów są już nieaktualne bądź w ogóle nie było nr telefonu do BO. Spowodowało to utrudnienie w powiadomieniu BO o prowadzonych badaniach i umówieniu z ankietarem. W trakcie badań terenowych częste były sytuacje, w których BO nie pamiętali, że byli uczestnikami szkolenia a tym bardziej, że podpisywali zgodę na udział w badaniach ewaluacyjnych ex-post.

1.2.4. Kontrola realizacji badań terenowych

Jednym z bardzo ważnych elementów procesu badawczego była kontrola pracy ankietarów, dotycząca głównie jakości realizacji badania. Celem kontroli była ocena rzetelności i prawidłowości uzyskanych w toku badań danych. Wszystkie ankiety zostały skontrolowane pod względem zgodności z założeniami próby, kompletności uzyskanych danych a określona część pod kątem wiarygodności działań ankietarów w terenie.

Zastosowano dwie metody kontroli:

- a) **nieterenowa** – sprawdzeniu podlegało 100% materiałów złożonych przez ankieterów, co daje możliwość wyeliminowania niekompletnego lub niewiarygodnego materiału;
- b) **terenowa** – sprawdzeniu podlegało 20% wywiadów, a celem było ustalenie, czy wywiad się odbył, czy miejsce jego przeprowadzenia było odpowiednie, jaka była data realizacji i czas trwania, ustalenie udziału osób trzecich, kompletności zadawania pytań oraz czy został przeprowadzony z odpowiednią osobą – powtórny kontakt z osobą będącą respondentem odbywał się telefonicznie.

2. Opis i analiza wyników badania

W tej części raportu zostaną omówione przede wszystkim ogólne wyniki – odnoszące się do cech charakterystycznych uczestników projektów – zarówno Beneficjentów, jak i Beneficjentów Ostatecznych.

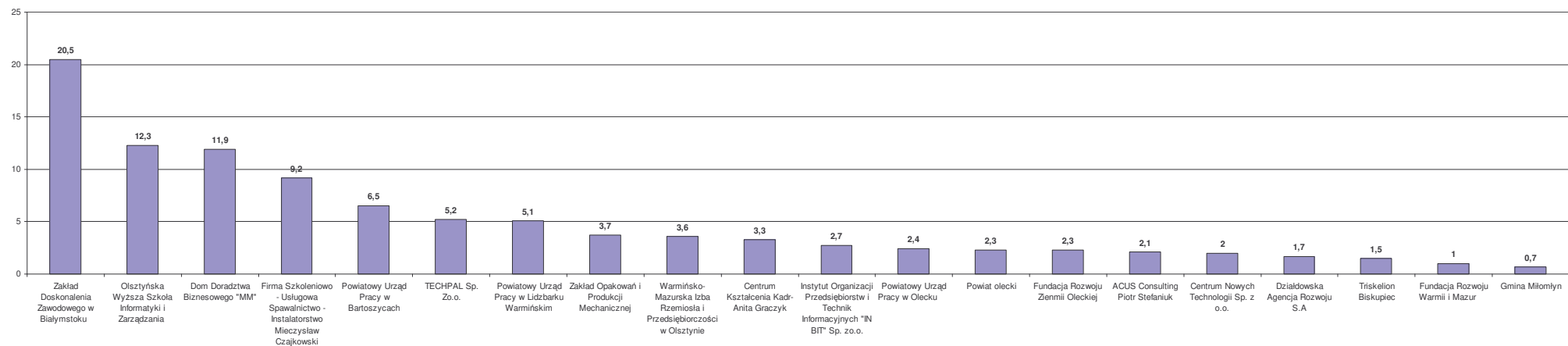
2.1. Charakterystyka Beneficjentów

W rozdziale poświęconym metodologicznym podstawom badań wyjaśnione zostały zasady, zgodnie z którymi do badania zakwalifikowane zostały tylko niektóre podmioty spośród uczestniczących w projekcie Beneficjentów. Za podstawę do stworzenia całościowego obrazu firm i instytucji zaangażowanych w realizację Działania 2.3 na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, posłużyły informacje uzyskane z okresowych oraz końcowych sprawozdania przygotowywanych przez Beneficjentów. Wychodząc z założenia, że celem tego typu sprawozdań jest udowodnienie, że realizacja projektu przebiega zgodnie z założeniami, traktujemy te informacje jedynie jako punkt wyjścia do dalszej analizy.

Wśród podmiotów, których wnioski zostały zaakceptowane do realizacji występują jednostki o zróżnicowanej charakterystyce. Reprezentowane są tutaj zarówno instytucje z sektora publicznego (5), organizacje pozarządowe (4) jak i firmy prywatne (11). W przypadku sześciu z nich mamy do czynienia z sytuacją, kiedy projekty realizują podmioty, których centrala zlokalizowana jest poza regionem (m.in. Kielce, Szczecin). Beneficjenci uzyskali możliwość realizacji różnej ilości projektów, trzy podmioty realizowały po trzy projekty, cztery podmioty po dwa i dwunastu podmiotom przypadło po jednym projekcie.

W sumie interwencji poddanych zostało 2048 Beneficjentów Ostatecznych (liczba ta może ulec zmianie, bo nie wszystkie projekty zostały zakończone). Najwięcej Beneficjentów Ostatecznych zostało przekwalifikowanych w projekcie prowadzonym przez Zakład Doskonalenia Zawodowego z Białegostoku, biuro projektu Ełk (rys. 2.1.1). Ponieważ niektóre projekty jeszcze trwają, to w ich przypadku do poniższego zestawienia wykorzystano deklarowaną liczbę Beneficjentów Ostatecznych. Odsetek rezygnacji, na poziomie 8.8% należy uznać za pozytywnie niski, tym bardziej, że Beneficjenci uzupełniali ubytki wśród uczestników, jeśli pojawiały się na wstępnym etapie realizacji projektu. Nie odnotowano, aby powodem rezygnacji Beneficjentów Ostatecznych były zastrzeżenia co do jakości czy też sposobu prowadzenia zajęć, powtarzającymi się motywami rezygnacji są, obok podjęcia zatrudnienia oraz problemów z nadmiarem obowiązków w ramach gospodarstwa rolnego, sprawy osobiste i kłopoty z dojazdem.

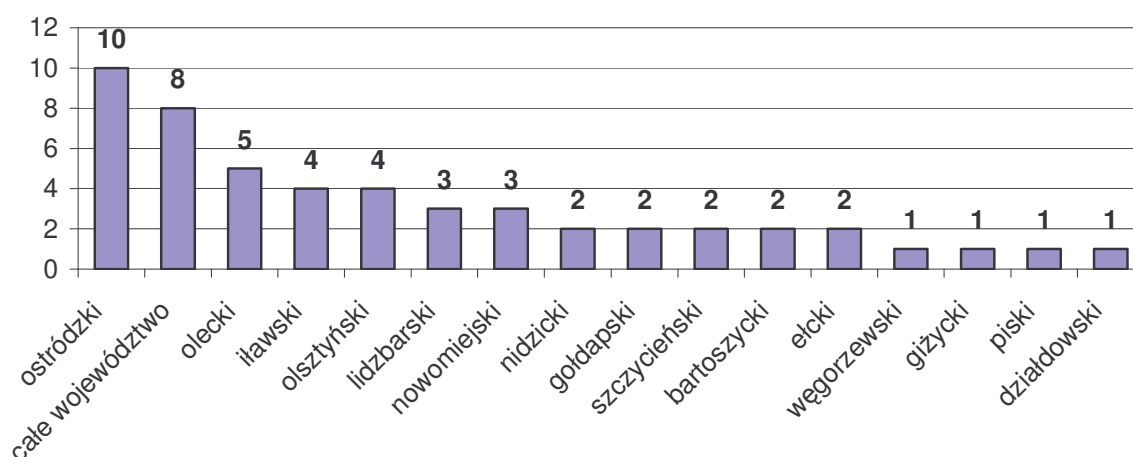
Rysunek 2.1.1 Struktura Beneficjentów Ostatecznych zaangażowanych w projekty poszczególnych projektodawców



Należy również zauważyć, że rysuje się tutaj pewien podział na tle zasobów, jakimi dysponują poszczególni Beneficjenci. Oprócz skrajnych sytuacji, gdzie z jednej strony projektodawca pełni rolę tylko instytucji zarządzającej projektem, gdyż wszystkie zadania związane z merytoryczną stroną projektu zleca podwykonawcom, to z drugiej projektodawca dysponuje pełnym zapleczem, kadrami dydaktyczną i sam zarządza projektem; obserwowano również przypadki pośrednie, gdzie w mniejszym lub większym stopniu Beneficjenci korzystali z zasobów zewnętrznych.

Analizując przestrzenną strukturę przebiegu interwencji należy zauważyć, że zasięg realizacji poszczególnych projektów rozkłada się na terenie województwa bardzo nierównomiernie (rys. 2.1.2). Najwięcej projektodawców wyznaczyło za obszar swoich działań teren powiatu ostródzkiego, a najmniej powiatów węgorzewskiego, giżyckiego, piskiego i działdowskiego. Co prawda, dosyć liczna grupa projektów określała swój zasięg na poziomie całego województwa, jednakże z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych wynika, że deklaracja „całe województwo” nie oznacza, że działania prowadzone były równomiernie we wszystkich jednostkach administracyjnych niższego szczebla. W takich sytuacjach również preferowane były obszary zlokalizowane w bezpośrednim sąsiedztwie siedziby Beneficjenta, bądź w jednym/dwóch powiatach, które uznane zostały za atrakcyjniejsze pod względem możliwości rekrutacji Beneficjentów Ostatecznych.

Rysunek 2.1.2 Liczba projektów realizowanych w poszczególnych jednostkach administracyjnych (n-przypadków)



Największą popularnością wśród realizatorów projektów cieszyły się kursy przygotowujące do zawodu spawacza (tabela 2.1.1). Ze zgromadzonych danych wynika, że ich popularność związana jest zarówno z dużym popytem na pracowników posiadających specjalistyczne umiejętności w tym zakresie (zarówno w regionie, w kraju jak i za granicą)

oraz przydatnością tych kwalifikacji do prowadzenia gospodarstwa rolnego. Dlatego też, w tej dziedzinie nie zgłaszano poważniejszych problemów z rekrutacją oraz licznymi rezygnacjami w trakcie trwania kursu. Kolejna pozycja, kursy na prawo jazdy dają uprawnienia przydatne w wielu rodzajach zatrudnienia jak i w życiu codziennym, stąd zapewne dosyć liczny ich udział w ofercie (także na poziomie kategorii B – nie dającej żadnych specjalistycznych uprawnień).

Tabela 2.1.1 Grupy zawodów objęte szkoleniami

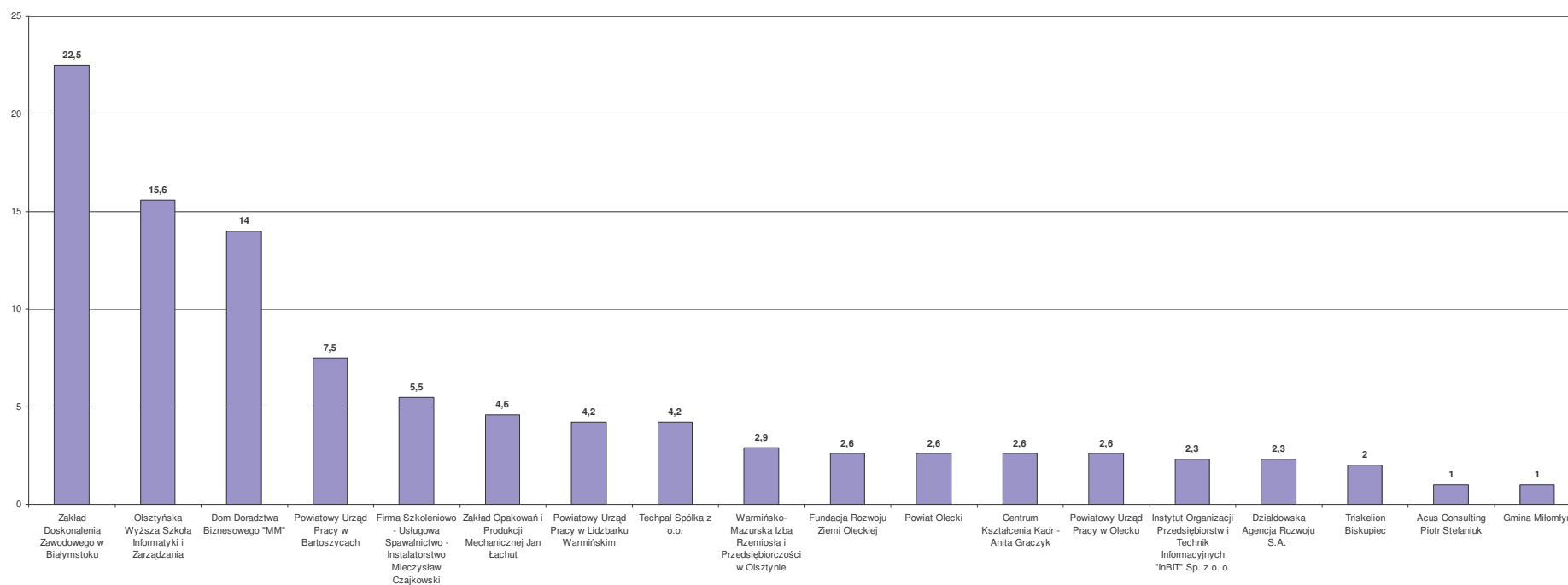
Rodzaje szkoleń zawodowych	Liczba kursów zrealizowanych w ramach projektów
Spawanie (specjalizacje różnego typu)	14
Prawo jazdy (różne kategorie)	9
Przedstawiciel handlowy	6
Obsługa ruchu turystycznego	6
Stolarka drzewna	6
Opiekunka domowa	6
Sprzedawca z obsługą komputera i kasy fiskalnej	5
Obsługa użytkowych programów komputerowych,	5
Pilarz, drwal	5
Kursy kosmetyczne	5
Magazynier z obsługą komputera	3
Kierowca wózków jezdniowych z napędem spalinowym	3
Kucharz	3
Kurs ogólnobudowlany – roboty wykończeniowe	2
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	2
Szkućnik - laminator	2
Obsługa sekretariatu	1
Formierz tworzyw sztucznych	1
Operator koparki i ładowarki kl. III	1
Zakładanie, prowadzenie i legalizowanie plantacji wierzb energetycznej oraz działalności związanej z przetwarzaniem roślin energetycznych	1
Księgowość	1
Barman	1
Kelner	1
Operator sprzętu ciężkiego, koparko-ładowarki	1
Pracownik utrzymania ruchu: mechanik z uprawnieniami energetycznymi SIMP	1
Pracownik ochrony osób i mienia	1
Rzeźnik	1
Trakowy	1
Monter sprzętu RTV	1
Krawiec - szwacz	1
Elektryk z uprawnieniami do eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznej do 1 kv	1

2.2.Charakterystyka Beneficjentów Ostatecznych

Na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w ramach Działania 2.3 zakwalifikowano do realizacji 30 projektów. Kryteria wyznaczone przez Zamawiającego

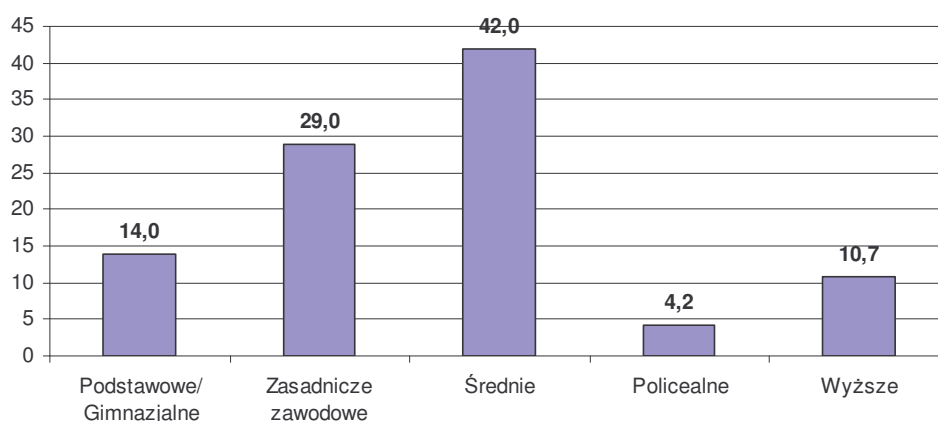
– przeprowadzenie badania co najmniej 6 miesięcy od ukończenia projektu – zredukowały do 25 liczbę projektów poddanych badaniu ilościowemu. Jak już wspomniano, niektórzy Beneficjenci realizowali więcej niż jeden projekt, dlatego silnie zróżnicowana jest liczba zakwalifikowanych do badania Beneficjentów Ostatecznych uczestniczących w projektach firmowanych przez poszczególne podmioty (rys. 2.2.1). Najwięcej spośród ankietowanych Beneficjentów Ostatecznych skorzystało z projektów przygotowanych przez trzy instytucje: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, Olsztyńską Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania oraz Dom Doradztwa Biznesowego "MM". W sumie niemal 50% spośród wszystkich Beneficjentów Ostatecznych, uczestniczyło właśnie w realizowanych przez te podmioty projektach (każda instytucja prowadziła po jednym projekcie).

Rysunek 2.2.1 Struktura ankietowanych Beneficjentów Ostatecznych zaangażowanych w projekty poszczególnych projektodawców



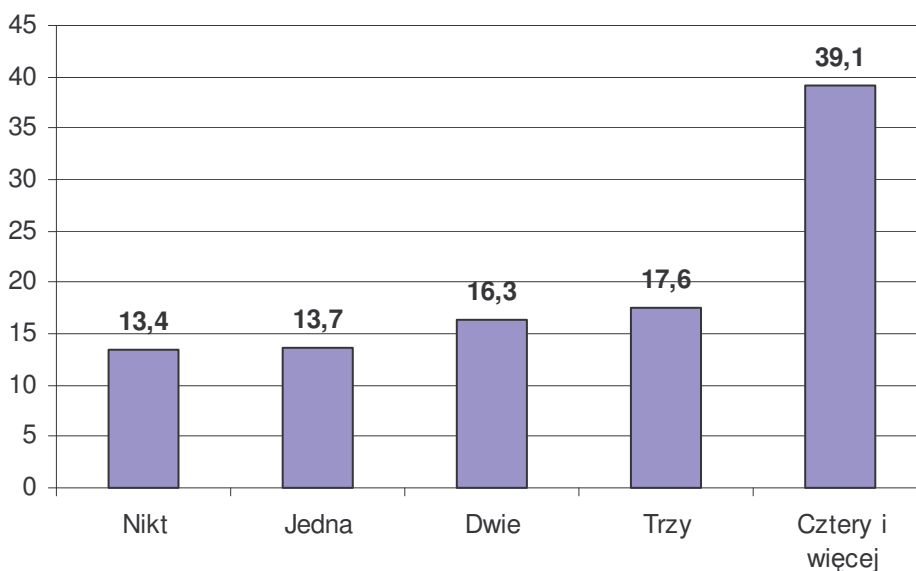
W badaniu uczestniczyło 42,3% kobiet oraz 57,7% mężczyzn. Respondenci charakteryzowali się zróżnicowaną strukturą wykształcenia (rys. 2.2.2). Przebieg zmiennej, w badanej próbie nie odbiega znacząco od charakterystyk całej populacji, jednakże należy zauważyć, że w grupie respondentów nieco liczniej reprezentowane są kategorie z wyższym stopniem wykształcenia, niż ma to miejsce wśród mieszkańców województwa.

Rysunek 2.2.2 Wykształcenie respondentów



Większość respondentów (66,45%) żyje w związku małżeńskim, pozostali to osoby stanu wolnego. Uzupełniając tą informację o dane dotyczące liczby osób w gospodarstwie domowym, które pozostają na utrzymaniu (rys. 2.2.3) możemy stwierdzić, że zdecydowana większość respondentów (ponad 65%) charakteryzuje się potencjalnie niskim poziomem mobilności. Trudno oczekiwać, że w poszukiwaniu lepszych dochodów będą oni w stanie na stałe opuścić miejsce zamieszkania. W świetle badań poświęconych problematyce migracji zarobkowych można domniemywać, że alternatywą w stosunku do wyjazdu za granicę na stałe mogą być migracje wahadłowe. Bardzo trudno jest określić rzeczywisty wpływ tego typu zjawiska na sytuację rynku pracy, ponieważ przepływy ludności mają nieregularny charakter, a ich wielkość (związana np. z popularnością pewnych prac sezonowych) okresowo gwałtownie wzrasta.

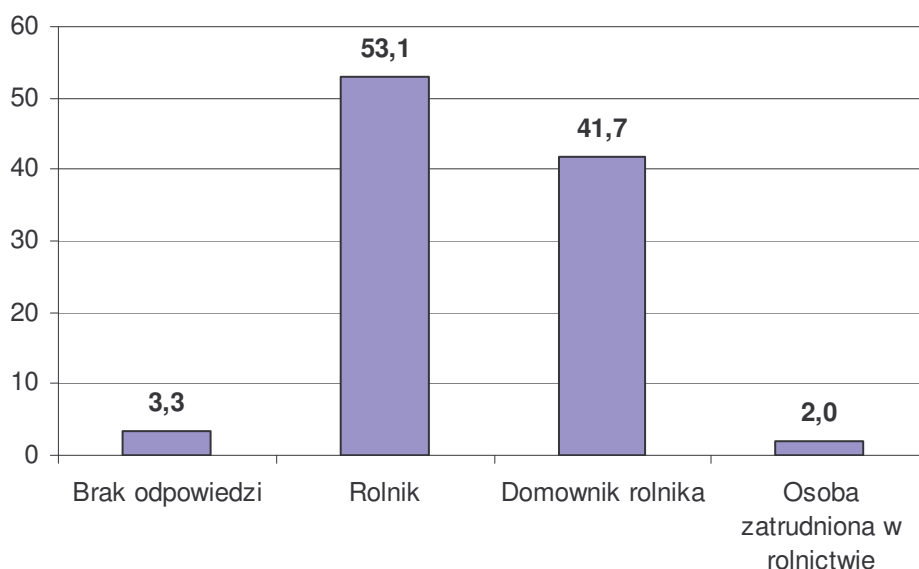
Rysunek 2.2.3 Liczba osób w gospodarstwie domowym pozostających na utrzymaniu



Ponad połowa respondentów (67,4%) mieszka w miejscowościach będących siedzibą sołectwa, a tylko 31,6% w miejscowościach gminnych. Czynniki lokalizacji miejsca zamieszkania ma duże znaczenie ze względu na zgłaszane w trakcie pogłębionych wywiadów indywidualnych problemy komunikacyjne, jakie napotykali Beneficjenci Ostateczni uczestniczący w projektach. Wielokrotnie sugerowano, że mieszkańcy małych, położonych w znacznej odległości od lokalnych centrów gospodarczych, miejscowości, są w zdecydowanie gorszym położeniu, jeśli chodzi o możliwości komunikacyjne, jakie stwarza transport publiczny. Czynniki ten nabiera szczególnego znaczenia właśnie na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, o niskiej gęstości zaludnienia i ukształtowaniu powierzchni utrudniającym podróżowanie (duża ilość lasów oraz zbiorników wodnych). W konsekwencji, uwzględnianie w budżecie projektów tylko zwrotu kosztów podróży nie zawsze rozwiązuje problemy Beneficjentów Ostatecznych z dojazdami.

Miejsca zajmowane w sektorze rolnym przez respondentów ukazują dane zawarte na rysunku 2.2.4. Wyeksponowania wymaga fakt śladowej wręcz obecności osób zatrudnionych w rolnictwie. Należy domniemywać, że wymagane kryteria doboru Beneficjentów Ostatecznych wykluczyły z ich grona znaczną liczbę osób, które związane są z rolnictwem jako pracownicy najemni. Interpretacja zaistniałej sytuacji wymaga odniesienia do specyficznych uwarunkowań jakimi rządzi się wiejski rynek pracy. Sezonowość prac oraz swoisty konserwatyzm postaw (nieufność w stosunku do procedur formalno-prawnych) powodują, że większość pracowników najemnych pracujących w rolnictwie należy do szarej strefy nierejestrowanego zatrudnienia. W konsekwencji prowadzi to do sytuacji, w której część osób należących do sektora rolnego pozbawiona jest instytucjonalnego wsparcia w procesie odchodzenia od zatrudnienia w rolnictwie.

Rysunek 2.2.4 Miejsce przynależne w sektorze rolnym



2.3. Prezentacja wyników oceny w oparciu o przyjęte kryteria ewaluacyjne

Prezentacja wyników badania dokonywana jest według struktury pytań ewaluacyjnych postawionych przez Zamawiającego. Podstawowe wskaźniki, które służą do oceny efektów wykorzystania funduszy strukturalnych w dziedzinie zatrudnienia to trafność, skuteczność i trwałość zastosowanych rozwiązań.

Trafność

Trafność, to kategoria ewaluacyjna określona jako stopień, w jakim przyjęte cele Działania 2.3 ZPORR odpowiadają zidentyfikowanym problemom oraz realnym potrzebom.

Uzasadnieniem doboru realizowanych zadań jest specyficzna sytuacja, w jakiej znajdowała się gospodarka regionu, a zwłaszcza rynek pracy, w momencie ogłoszenia zasad przeprowadzanego konkursu. Otóż województwo warmińsko-mazurskie jest regionem, w którym dominują tereny o charakterze rolniczym, a jedną z charakteryzujących je cech jest niski poziom uprzemysłowienia. Rolnictwo pełni swą znaczącą rolę, głównie dzięki dużej powierzchni użytków rolnych oraz korzystnej strukturze agrarnej gospodarstw (prezentowane dane odnoszą się do okresu, kiedy przygotowywane były założenia projektów lub pochodzą z lat poprzedzających procedury przygotowawcze, a w tamtym czasie były najbardziej aktualne). Powierzchnia użytków rolnych w regionie przekracza 1,3 mln ha, co stanowi 56% powierzchni województwa. W 2002 r. funkcjonowały 80 573 gospodarstwa rolne, w tym 28,5 tys. (35%) do 1 ha użytków rolnych. Gospodarstw indywidualnych o powierzchni powyżej 1 ha użytków rolnych było 51,8 tys. (co stanowi 65% ogólnej liczby takich gospodarstw). W omawianym okresie 70% gospodarstw (w kraju 73%) prowadziło wyłącznie rolniczą działalność⁶.

Oprócz uwarunkowań ekonomicznych działalność rolnicza podlega także wpływowi czynników o charakterze demograficznym. W strukturze wielkościowej gospodarstwa o powierzchni od 2 do 10 ha użytków rolnych stanowią 40% ogółu gospodarstw i zamieszkuje je 59 171 osób, średnich gospodarstw o powierzchni od 10 do 50 ha użytków rolnych jest 54% (zamieszkuje je 95 314 osób) i gospodarstw o powierzchni powyżej 50 ha użytków rolnych – 6% (w gospodarstwach tych zamieszkuje 9 302 osób)⁷. Przeciętny dochód

⁶ Na podstawie danych Rocznika Statystycznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego, rok 2003, s.420 oraz opracowania Urzędu Statystycznego w Olsztynie „Ludność i gospodarstwa domowe związane z rolnictwem”, Województwo Warmińsko-Mazurskie, Olsztyn 2003, s.31.

⁷ Na podstawie danych Rocznika Statystycznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego, rok 2003, s.420 oraz opracowania Urzędu Statystycznego w Olsztynie „Ludność i gospodarstwa domowe związane z rolnictwem”, Województwo Warmińsko-Mazurskie, Olsztyn 2003, s.31.

z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 1ha przeliczeniowego w 2002 r. wyniósł w Polsce 806 zł brutto rocznie⁸. Oznacza to, że na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego występuje przeludnienie agrarne, a proces restrukturyzacji tego sektora prowadzi do uwolnienia znacznych zasobów siły roboczej. Dodatkowo, istotne znaczenie dla rynku pracy ma występujące w regionie zjawisko ukrytego bezrobocia (w 2002 roku oszacowane na 7,9 tys osób⁹), polegającego na fikcyjnych deklaracjach utrzymywania się z pracy na roli, podczas gdy w rzeczywistości dana osoba lub rodzina utrzymuje się z emerytury, renty lub innego świadczenia członka rodziny, czy też własnego zasiłku socjalnego lub pracy w szarej strefie.

Tabela 2.3.1 Porównanie struktury zatrudnienia ludności wg sektorów gospodarki w województwie w roku 2001 i 2002

Branża	Liczba osób zatrudnionych w 2001		Liczba osób zatrudnionych w 2002		Dynamika zmian w %
	w liczbach bezwzgl.	udział w %*	w liczbach bezwzgl.	udział w %*	
rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	119 628	27,2	119 359	27,4	-0,2
przetwórstwo przemysłowe	82 928	18,9	80 764	18,55	-2,6
budownictwo	20 925	4,8	18 393	4,2	-2,6
handel i naprawy	56 931	13,0	57 300	13,2	+0,6
hotele i restauracje	7 222	1,6	6 853	1,6	-5,1
transport, gospodarka magazynowa i łączność	23 008	5,2	22 386	5,1	-2,7
pośrednictwo finansowe	7 830	1,8	8 410	1,9	+9,1
obsługa nieruchomości i firm	21 294	4,8	23 227	5,3	+9,1
administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	19 268	4,4	20 668	4,7	+7,3
edukacja	33 762	7,7	31 042	7,1	-8,1
ochrona zdrowia i opieka społeczna	27 855	6,3	27 329	6,3	-1,9
pozostałe	19 053	4,3	19 649	4,6	-3,0
RAZEM	439 704	100%	435 380	100%	-0,9

* udział w % w liczbie osób zatrudnionych na terenie województwa.

Źródło: Ramowy plan realizacji działania na rok 2004, WUP Olsztyn

⁸ Obwieszczenie Prezesa GUS z dnia 30 października 2003.

⁹ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2002, GUS, www.stat.gov.pl

Nadwyżka siły roboczej na obszarach wiejskich stanowi obciążenie dla tego sektora i zmniejsza jego zdolności konkurencyjne. Jest to powód dla którego sektor ten będzie musiał ulec procesowi restrukturyzacji, co w rezultacie może spowodować dalszy wzrost bezrobocia ludności związanej z rolnictwem. Oznacza to, że konieczne są działania mające na celu umożliwienie zdobywania nowych kwalifikacji, które pozwolą na zagospodarowanie występującej w gospodarstwach nadwyżkowej siły roboczej.

Bez wątpienia to właśnie bezrobocie jest największym problemem ekonomiczno-społecznym regionu. W marcu 2004 roku stopa bezrobocia wyniosła 31% (przy średniej krajowej na poziomie 20,5%), a liczba zarejestrowanych bezrobotnych – 173 408 osób, w tym ponad 83 819 osób mieszkających na wsi – co stanowi ponad 48% ogółu bezrobotnych. Bezrobotni mieszkańcy wsi to w większości osoby o niewielkim doświadczeniu zawodowym oraz krótkim stażu pracy. Spory odsetek spośród nich stanowią osoby długotrwale bezrobotne, zagrożone wykluczeniem społecznym. Sytuacja taka spowodowana jest także niską chłonnością regionalnego rynku pracy, który nie jest w stanie wygenerować masowego zapotrzebowania na pracowników nieposiadających kwalifikacji w branżach pozarolniczych. Powstałe w ten sposób bezrobocie strukturalne przekłada się na trudną sytuację ekonomiczną gospodarstw domowych rolników indywidualnych oraz pracowników rolnych¹⁰.

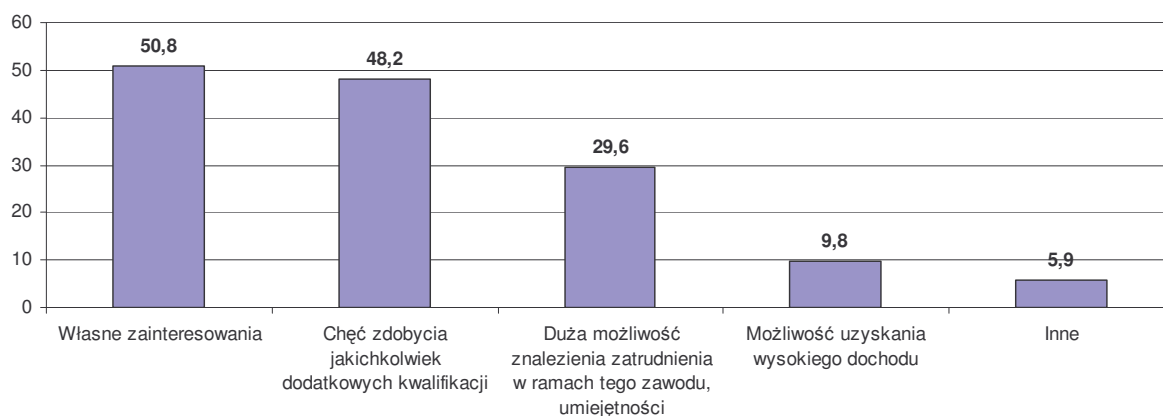
Należy jednakże zauważyć, że od początku 2004 roku sytuacja na warmińsko-mazurskim rynku pracy znacznie się zmieniła. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w końcu stycznia 2008 roku wyniosła 103 606 osób a stopa bezrobocia w końcu stycznia 2008 roku osiągnęła 19,6%, natomiast w kraju 11,7%. Dla porównania należy wskazać, że w styczniu 2007 roku stopa bezrobocia w regionie wyniosła 24,2%, w kraju 15,1%. Jednak pomimo znacznego spadku stopa bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim jest nadal najwyższa w kraju. Co więcej liczba bezrobotnych zamieszkałych na wsi w styczniu 2008 roku wyniosła 53 306 osób. Bezrobotni z tej grupy, stanowili 51,5% ogółu bezrobotnych. Przed rokiem, bezrobotni mieszkańcy wsi w liczbie 66 870 osób, stanowili 50,7% ogólnej liczby pozostających bez pracy. Można więc zaobserwować stopniowy, ale systematyczny wzrost udziału tej kategorii bezrobotnych. Konieczne jest więc objęcie tych osób możliwie kompleksowym wsparciem. Aby zwiększyć szanse rolników i ich rodzin na warmińsko-mazurskim rynku pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, jako Instytucja Wdrażająca, podpisał umowy na realizację projektów finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 2.3 ZPORR. Formy pomocy określone w tym Działaniu dają szansę skutecznego i pomyślnego

¹⁰ Ramowy Plan Realizacji Działania na rok 2004,
http://www.up.gov.pl/efs/index.php?o=Ramowe_plany_realizacji_dzia%B3a%F1-zporr

oddziaływania na sferę zasobów ludzkich na terenach wiejskich także poprzez zapewnienie możliwości podnoszenia kwalifikacji osobom chcącym odejść z rolnictwa.

Dokonując oceny zrealizowanych projektów, poproszono respondentów o opinie na temat komplementarności, między stosowanymi formami wsparcia a rzeczywistymi potrzebami Beneficjentów Ostatecznych. Ponad 50% respondentów stwierdziło, że zasadniczym motywem wyboru określonego kierunku szkolenia była jego zbieżność z zainteresowaniami własnymi, dodatkowo prawie 30% respondentów uważało, że wybrany kierunek daje możliwość znalezienia zatrudnienia, a dla ok. 10% uzyskania wysokiego dochodu (rys. 2.3.1). Oznaczałoby to, że oferowane w ramach wsparcia zawody dla większości respondentów stanowiły interesującą propozycję, ze względu na zbieżność z własnymi zainteresowaniami, bądź na perspektywę znalezienia pracy dającej szansę na wysoki dochód. Nieco poniżej 50% respondentów uzasadniało swoje uczestnictwo w projekcie chęcią zdobycia kwalifikacji o niesprecyzowanym profilu – można domniemywać, że wśród tych osób znalazły się także takie, które nie znalazły w ofercie przygotowanej przez Beneficjentów żadnej, interesującej dla siebie propozycji.

Rysunek 2.3.1 Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na wybór takiego kierunku przekwalifikowania?



Jednakże w rozstrzygnięciu analizowanej tutaj kwestii, oprócz deklaracji respondentów, należy się także posłużyć danymi uzyskanymi z innych źródeł. Bowiem na powyższym wykresie swoje odzwierciedlenie znajdują tylko subiektywne oczekiwania Beneficjentów Ostatecznych. Aby określić trafność stosowanych form wsparcia trzeba odnieść się również do informacji uzyskanych od osób zaangażowanych w przygotowywanie i realizację projektów. Otóż z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych wynika, że wiele osób aplikujących o uczestnictwo w projekcie nie posiada jasnych, sprecyzowanych oczekiwań co do merytorycznych kwestii będących przedmiotem szkolenia. Jednakże, jak już wspomniano, Beneficjenci Ostateczni nie byli jednolitą grupą, w odniesieniu do analizowanej tutaj kwestii można by wyodrębnić dwa typy uczestników szkoleń przekwalifikowujących.

Do pierwszego należą osoby świadome własnych potrzeb i umiejętności, najczęściej szukające możliwości zdobycia kwalifikacji, koniecznych do uzyskania konkretnego zatrudnienia. Dla nich optymalnym rozwiązaniem jest ograniczenie się do uczestnictwa w wąsko specjalistycznym szkoleniu zawodowym. Drugi typ Beneficjentów Ostatecznych, to osoby w niewielkim stopniu zorientowane w wymagach współczesnego rynku pracy, bez przygotowania zawodowego oraz świadomości własnych predyspozycji i umiejętności zawodowych. W tym przypadku nieodzowne staje się przeprowadzenie kompleksowych, zintegrowanych działań zawierających w sobie nie tylko szkolenie zawodowe, ale także poradnictwo zawodowe oraz usługi pośrednictwa pracy.

O trafności przeprowadzonej interwencji decyduje także sposób przygotowywania oferty projektowej. Z przeprowadzonych z Beneficjentami wywiadów wynika, że na etapie przygotowywania wniosków, kiedy opracowywano założenia projektu, dokonywano wstępnej diagnozy uwarunkowań lokalnego rynku pracy. Działania te miały charakter dwustronny – zapoznawano się z oczekiwaniami artykułowanymi przez potencjalnych Beneficjentów Ostatecznych, ale przede wszystkim kierowano się zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców funkcjonujących na lokalnych rynkach pracy. Dane pozyskiwano głównie w oparciu o ogólnodostępne statystyki – opracowania GUS, Powiatowych Urzędów Pracy i in. – oraz na podstawie doświadczeń z prowadzonej przez Beneficjentów działalności na rynku szkoleniowym. Akcentowano również duże znaczenie bezpośrednich kontaktów z lokalnymi przedsiębiorcami, umożliwiających zarówno pozyskiwanie informacji o deficytach kadrowych, oraz wstępne deklaracje zatrudnienia osób, które ukończą cykl szkoleniowy.

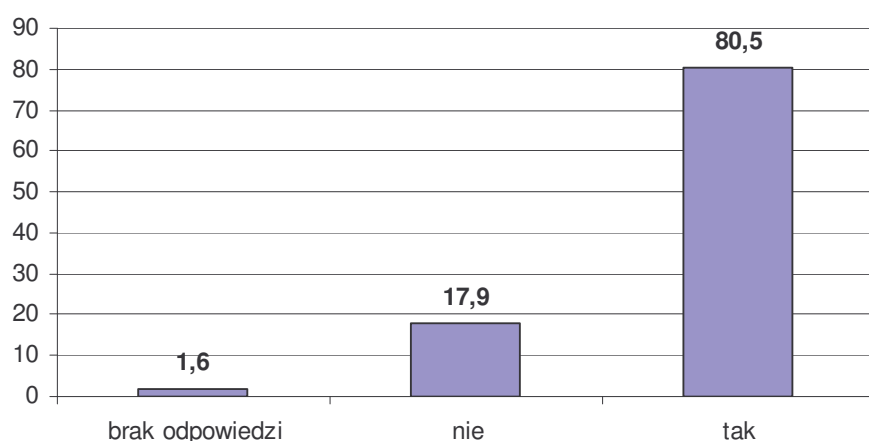
Ze względu na formalne procedury związane z wprowadzaniem zmian w przebiegu procesu przekwalifikowania oraz, w niektórych przypadkach, specjalizację szkoleniową, Beneficjenci narzucali wybrane a priori formy wsparcia. Nawet w przypadku projektów zintegrowanych, zawierających moduł doradczy, konsultant zawodowy był ograniczony w wyborze ścieżki kariery zawodowej do zawodów znajdujących się w ofercie Beneficjenta. Beneficjenci Ostateczni mogli dokonywać selekcji rodzaju uzyskanych kwalifikacji głównie na etapie rekrutacji. Elastyczność w trakcie realizacji projektu dotyczyła przede wszystkim spraw organizacyjnych – terminy, miejsce spotkań itd.

Przed rozpoczęciem projektu 58% spośród respondentów myślało o zmianie swoich kwalifikacji zawodowych. W tym okresie nieco mniej osób (53,1%) poszukiwało pracy poza rolnictwem, w większości przypadków (81,4% spośród poszukujących zatrudnienia) stwierdzili, że potencjalni pracodawcy wymagają posiadania dodatkowych kwalifikacji zawodowych. Można więc stwierdzić, że wśród Beneficjentów Ostatecznych przeważały osoby aktywnie poszukujące zatrudnienia poza rolnictwem, i w ich przypadku oczekiwania

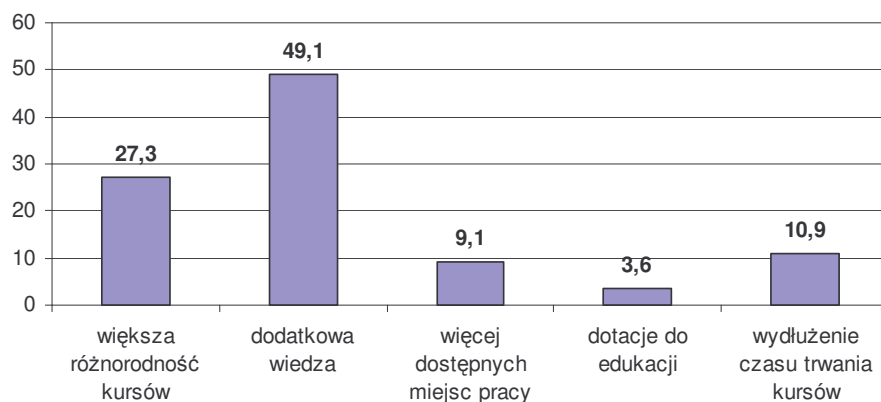
względem uzyskanych w projekcie kwalifikacji są pochodną zapotrzebowania występującego na rynku pracy.

W opinii większości Beneficjentów Ostatecznych oferowane formy wsparcia były adekwatne do celów Działania 2.3 (rys 2.3.2). Respondenci, którzy uważali, że oferta była niewystarczająca sugerowali raczej rozszerzenie dostępnych form wsparcia, a nie konieczność ich zmiany (rys. 2.3.3).

Rysunek 2.3.2 Czy Pana(i) zdaniem oferowane w projektach formy wsparcia są wystarczające, aby zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia poza rolnictwem?

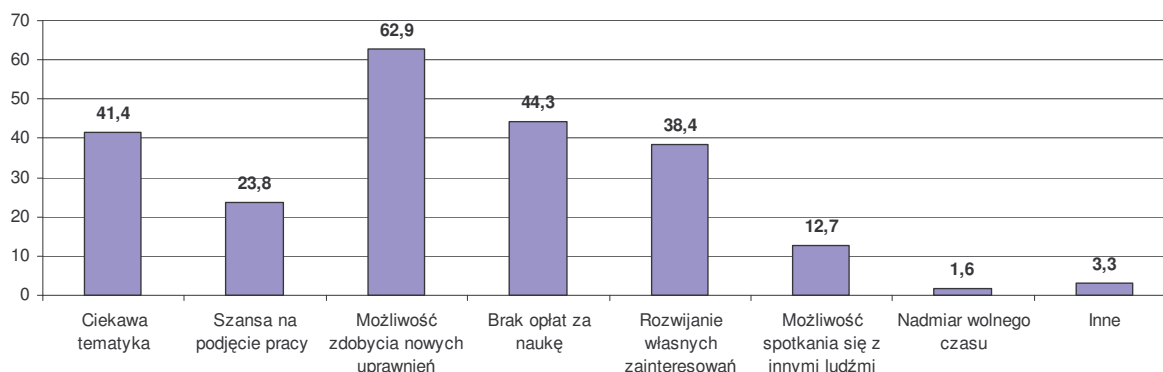


Rysunek 2.3.3 Jakie zmiany w oferowanym wsparciu mogłyby zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia poza rolnictwem?



Dla oceny trafności zastosowanych rozwiązań przydatne będzie również zaprezentowanie opinii respondentów na temat głównych powodów uczestnictwa w projekcie (rys. 2.3.4). Przeważają deklaracje, które określić można mianem ostrożnie-racjonalnych, oczekiwania respondentów nie były zbyt wygórowane, liczyli przede wszystkim na bezpłatne zdobycie nowych, interesujących uprawnień, których tematyka powinna być zgodna z ich indywidualnymi zainteresowaniami. Dopiero w następnej kolejności pojawia się oczekiwanie, że uczestnictwo w projekcie daje szanse na podjęcie pracy.

Rysunek 2.3.4 Główne powody uczestnictwa w projekcie



Zainteresowanie społeczności lokalnych uczestnictwem w podobnych projektach można ocenić jedynie na podstawie informacji uzyskanych w trakcie wywiadów pogłębionych z Beneficjentami. Zagadnienie społeczności lokalnych należy rozpatrywać tutaj w odniesieniu do zachowań przedstawicieli lokalnych instytucji, przede wszystkim władz i organizacji samorządowych, ale także również firm, szkół oraz parafii. W trakcie wywiadów akcentowano ogromne znaczenie, jakie dla prowadzonych projektów, miało wsparcie lokalnych autorytetów. Podstawowym problemem, z jakim w trakcie rekrutacji, spotykali się projektodawcy był ograniczony poziom zaufania mieszkańców wsi do inicjatyw pochodzących z zewnątrz ich środowiska. Nieufność spowodowana była przede wszystkim brakiem wiary w uczciwość intencji osób, które za darmo chcą dla mieszkańców wsi coś zrobić. Dopiero wykorzystanie znanych i sprawdzonych instytucjonalnych struktur (ale także tradycyjnych, zwyczajowych – np. wykorzystanie lokalnego sklepu jako punktu informacyjnego) obecnych na wsi od lat pozwoliło na zwiększenie wiarygodności oferty. Oprócz wsparcia na etapie rekrutacji Beneficjenci mogli liczyć także na przychyłność w trakcie realizacji projektów np. poprzez udostępnianie pomieszczeń. Z uzyskanych informacji wynika, że każda inicjatywa, której celem jest interwencja na lokalnym rynku pracy może liczyć na poparcie lokalnych społeczności.

W odniesieniu do zachowań członków poszczególnych społeczności lokalnych, brak jest danych, które pozwoliłyby na zgeneralizowaną opinię, odnośnie ich postaw względem realizowanych projektów. Brak jest bezpośrednich informacji, które umożliwiłyby określenie, jak przedstawiciele społeczności lokalnych, nie zaangażowani w projekty, oceniają założenia, przebieg oraz skutek interwencji. Można jednak, na podstawie informacji uzyskanych w trakcie wywiadów pogłębionych, stwierdzić, że pozytywnie oceniany jest sam fakt, iż podjęte zostały działania skierowane na rzecz wsparcia tej właśnie grupy Beneficjentów Ostatecznych – osób związanych z rolnictwem. Mieszkańcy wsi – a szczególnie rolnicy i ich rodziny – uznawali, że do tej pory, nie były realizowane działania wspierające dedykowane ich środowisku, ich potrzebom i oczekiwaniom. Pojawienie się

projektów skierowanych tylko do nich, uznane zostało jako pozytywny krok, będący początkiem dalszych działań. Oznacza to, że z perspektywy środowiska wiejskiego ważne jest także, aby prowadzona interwencja miała wyraźnie określony cel, zawierający odniesienie do problematyki wsi i rolnictwa (a nie np. bezrobocia, rozwoju rynku pracy, kształcenia ustawicznego itd.).

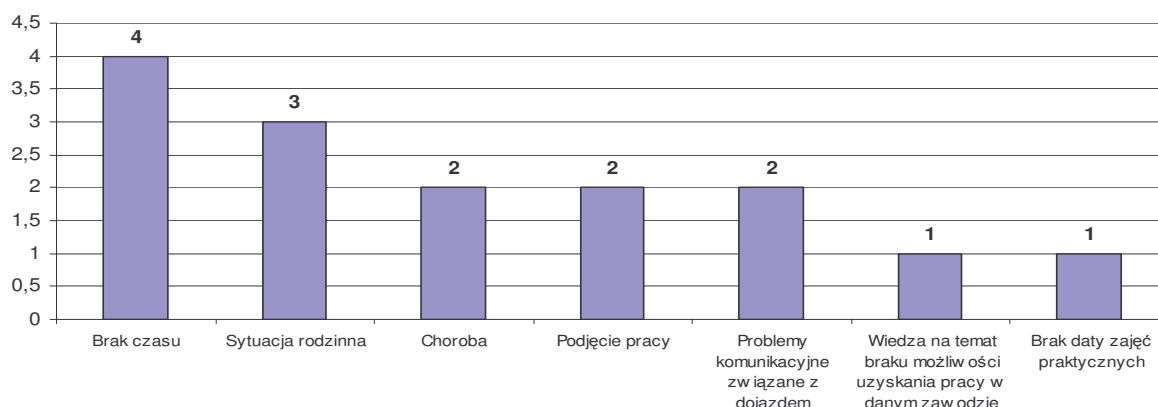
Jednym ze wskaźników określających szacunkowo wartość uzyskanego efektu jest, ujęty w Uzupełnieniu Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006, parametr o wartości 75%, określający udział osób, które ukończyły szkolenia i kursy przekwalifikowujące w ogólnej liczbie korzystających z projektów (tab. 2.3.2). Bardzo niewielu spośród badanych zrezygnowało z uczestnictwa w projekcie, należy więc uznać za sukces, że aż 93,8% respondentów ukończyło przewidziany w projekcie cykl zajęć. Wśród tych, którzy zrezygnowali przeważają mężczyźni (80%). Ponieważ grupa osób, które zrezygnowały w trakcie trwania projektu, była bardzo nieliczna, to dla zobrazowania skali zjawiska na rysunku 2.3.5 zaprezentowane zostały przyczyny rezygnacji, w ujęciu liczbowym. Najczęstszym powodem rezygnacji był brak czasu związany z zaangażowaniem respondenta w prace prowadzone w ramach gospodarstwa rolnego. Obserwacja ta pokrywa się z zawartymi w raportach okresowych i końcowych informacjami, mówiącymi o konieczności zmiany terminów rozpoczęcia projektów, tak aby nie nakładały się one na czas wzmożonych prac polowych. Działania takie wymuszone były problemami z rekrutacją oraz z pojawiającymi się deklaracjami o niemożności kontynuowania uczestnictwa w projekcie, właśnie ze względu na brak czasu spowodowany natłokiem prac w gospodarstwie.

Tabela 2.3.2 Wskaźniki monitoringu, Działanie 2.3 „Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa”

Faza cyklu interwencji	Wskaźniki	Szacowana docelowa wartość wskaźnika
Rezultaty	Udział osób, które ukończyły szkolenia i kursy przekwalifikowujące w ogólnej liczbie korzystających z projektów(%) - w tym: mężczyźni/kobiety (%)	75% 50%/50%
Oddziaływanie	Udział osób, które znalazły nowe zatrudnienie poza rolnictwem 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projekcie w ogólnej liczbie uczestników szkoleń (%) - w tym: mężczyźni/kobiety (%)	12% 50% / 50%

Źródło: Uzupełnienie Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006

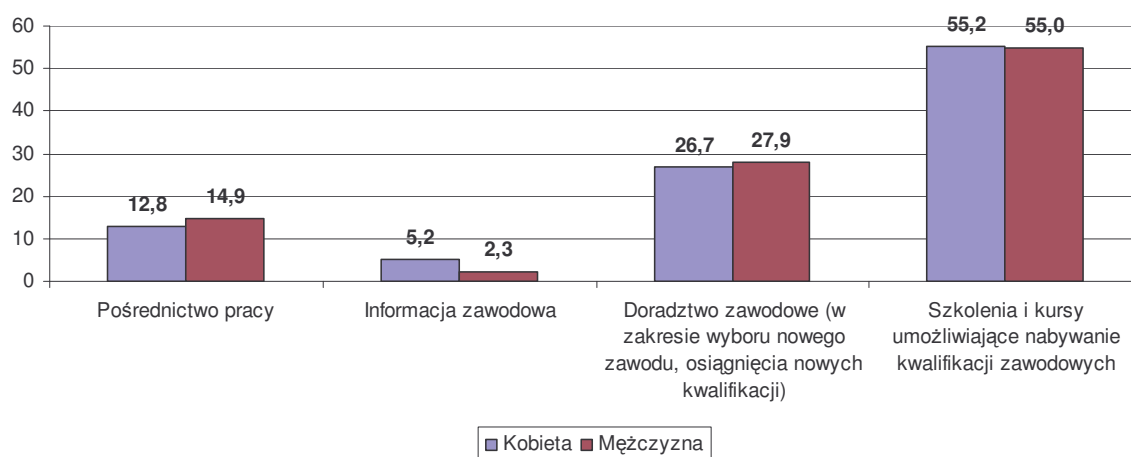
Rysunek 2.3.5 Przyczyny rezygnacji z uczestnictwa w projekcie (n-odpowiedzi)



Uwzględniając strukturę płciową respondentów (57,7% mężczyzn, 42,3% kobiet) oraz fakt, że wśród rezygnujących zdecydowanie przeważali mężczyźni, można przyjąć, że udało się osiągnąć zakładane proporcje płci (tab. 2.3.2) wśród osób, które ukończyły szkolenia bądź kursy przekwalifikowujące.

Nie ma większych różnic w formach wsparcia preferowanych przez kobiety i mężczyzn, różnice w poszczególnych kategoriach wsparcia nie przekraczają 2% (rys. 2.3.6). Należy więc uznać, że zmienna płci nie odgrywa znaczącej roli przy doborze określonych form wsparcia.

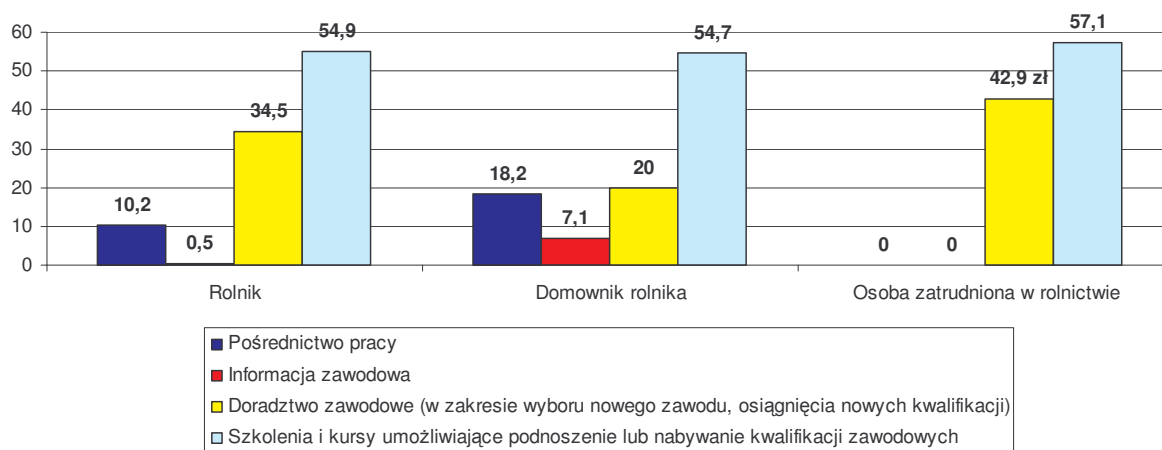
Rysunek 2.3.6 Formy wsparcia zawodowego z uwzględnieniem podziału na płeć (% odpowiedzi)



Do podobnych konstatacji prowadzi korelacja zmiennych: miejsce respondenta w sektorze rolnym oraz forma uzyskanego wsparcia (rys. 2.3.7). Choć udział poszczególnych kategorii jest bardziej zróżnicowany, to zasadniczy trend w odniesieniu do różnych typów

Beneficjentów Ostatecznych jest podobny – we wszystkich kategoriach najwięcej osób korzystało ze szkoleń i kursów umożliwiających nabywanie nowych kwalifikacji, następnie z doradztwa zawodowego. Należy jednocześnie zauważyć, że obserwowany przebieg zmiennej w przypadku osób zatrudnionych w rolnictwie, może być zakłócony niewielką liczebnością tej kategorii respondentów.

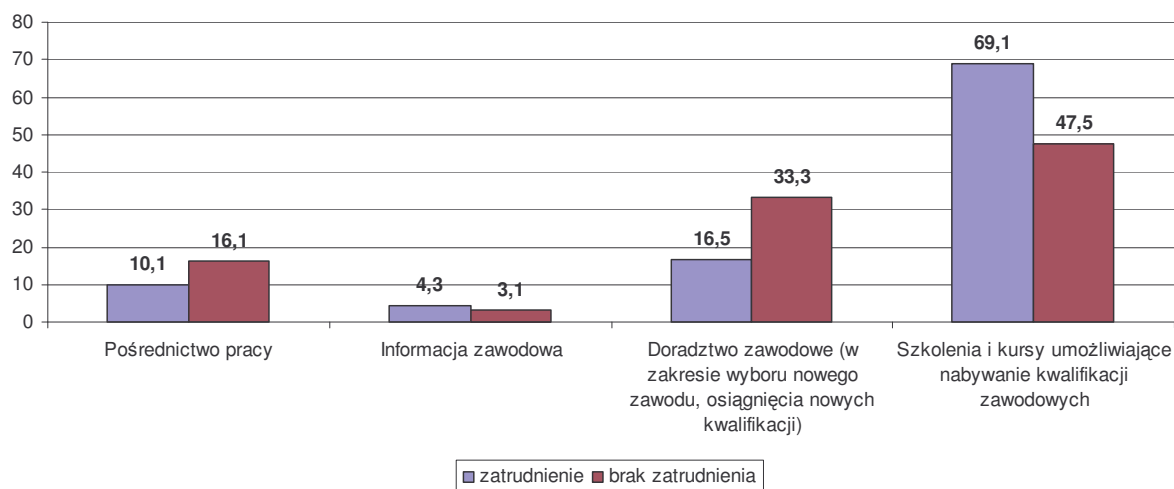
2.3.7 Formy wsparcia zawodowego z uwzględnieniem podziału na miejsce respondenta w sektorze rolnym (% odpowiedzi)



Potwierdzenie znajduje tutaj obserwacja wyartykułowana w trakcie wywiadów pogłębionych: selekcja oferowanego wsparcia dokonywała się głównie w oparciu o kryterium dostępności i wiarygodności oferty oraz w odniesieniu do typu zawodu będącego przedmiotem prowadzonego szkolenia. Forma wsparcia, jej wieloaspektowość i wielopłaszczyznowość, z punktu widzenia Beneficjentów Ostatecznych wydaje się nie mieć wpływu na ich decyzję o udziale w projekcie.

Natomiast z zestawienia zmiennych: forma wsparcia zawodowego oraz podjęcie pracy poza sektorem rolniczym można wywnioskować, że najskuteczniejsze w uzyskiwaniu zatrudnienia były szkolenia i kursy umożliwiające nabywanie kwalifikacji zawodowych (rys. 2.3.8). Należy oczywiście zauważyć, że wiele spośród projektów szkoleniowych zawierało również pozostałe komponenty – projekty zintegrowane – dlatego nie można zbagatelizować ich roli w procesie skutecznego przekwalifikowania. Jednakże samodzielną realizację działań, takich jak doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy (informacja zawodowa miała tutaj marginalne znaczenie), pozbawionych rdzenia w postaci szkolenia zawodowego, należy ocenić jako mało trafną.

2.3.8 Wpływ form wsparcia zawodowego na pozyskanie pracy poza sektorem rolniczym (% odpowiedzi)



Skuteczność

Pojęcie sukcesu w odniesieniu do interwencji na rynku pracy ma złożony charakter i odnosić się może do wielu czynników. Dla Beneficjentów podstawowym kryterium sukcesu jest terminowa realizacja przyjętych w projekcie założeń i celów, zakończona pozytywnym rozliczeniem finansowym projektu. Dla instytucji zlecającej wykonanie określonych działań liczy się przede wszystkim efekt w postaci trwałych, pozytywnych zmian w strukturze lokalnych rynków pracy. Beneficjenci Ostateczni kryterium sukcesu interpretują jeszcze inaczej, w zależności od indywidualnych postaw i oczekiwań. Dlatego w zależności od źródła pozyskanych informacji kategoria sukcesu może być interpretowana inaczej. Dla ewaluatora kluczowym punktem odniesienia umożliwiającym dokonanie oceny zrealizowanych projektów jest osiągnięcie zakładanych w projektach rezultatów. Najpełniejszą wiedzą o czynnikach kluczowych dla osiągnięcia sukcesu dysponują osoby bezpośrednio zaangażowane w realizację projektów, które poddane zostały badaniu za pomocą pogłębionych wywiadów indywidualnych.

Najczęściej jako czynnik warunkujący osiągnięcie sukcesu projektu podawano doświadczenie w realizacji podobnych przedsięwzięć, zarówno w odniesieniu do sprawności w realizowaniu projektów finansowanych ze środków unijnych, jak również do merytorycznego przygotowania do realizacji określonych typów działań. Jednym z istotniejszych czynników sprzyjających odniesieniu sukcesu jest sprawna współpraca międzyinstytucjonalna, zwłaszcza na linii IW – Beneficjent. W trakcie wszystkich wywiadów respondenci podkreślali, że w przypadku analizowanego przebiegu Działania 2.3 na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego współpraca z WUP w Olsztynie układała się

doskonale. Podkreślano zwłaszcza dyspozycyjność pracowników prowadzących poszczególne projekty, oraz płynność przepływu informacji między instytucjami. Zwracano także uwagę na elastyczność podejścia pracowników WUP-u, pozwalających na wprowadzanie do projektu uzasadnionych zmian i koniecznych uaktualnień.

Sukces w wymiarze organizacyjnym, sprawna i skuteczna realizacja projektów, jest tylko jednym z elementów wyznaczonych celów. Równie ważne jest osiągnięcie rezultatów polegających na poszerzeniu posiadanej wiedzy, pozyskaniu dodatkowych umiejętności oraz zmianie postaw Beneficjentów Ostatecznych. Tutaj za czynniki sukcesu uznano przede wszystkim wysokie kompetencje kadry prowadzącej zajęcia, oraz prawidłowy dobór form kształcenia.

Z wyrażanych przez Beneficjentów opinii wynikało, że na terenie województwa daje się wychwycić zróżnicowanie w charakterystyce Beneficjentów Ostatecznych zamieszkujących w różnych częściach regionu. Mieszkańcy jego południowo-zachodniej części, z terenów o silnym, dobrze rozwiniętym rolnictwie, stosunkowo częściej charakteryzowali się większą pewnością siebie oraz świadomością, co do oczekiwań związanych ze zdobywaniem nowych kwalifikacji. Natomiast w części północnej i północno-wschodniej województwa, dużo częściej występowały zachowania wymagające zastosowania działań wspomagających proces dydaktyczny (spotkania z doradcą zawodowym, psychologiem, trening personalny i inne) w celu uzyskania efektu w postaci pozarolniczego zatrudnienia jednostki poddanej interwencji. Z informacji tych wynika, że dla osiągnięcia sukcesu projektu ważne jest dostosowanie form prowadzonej interwencji do społecznej specyfiki grupy Beneficjentów Ostatecznych.

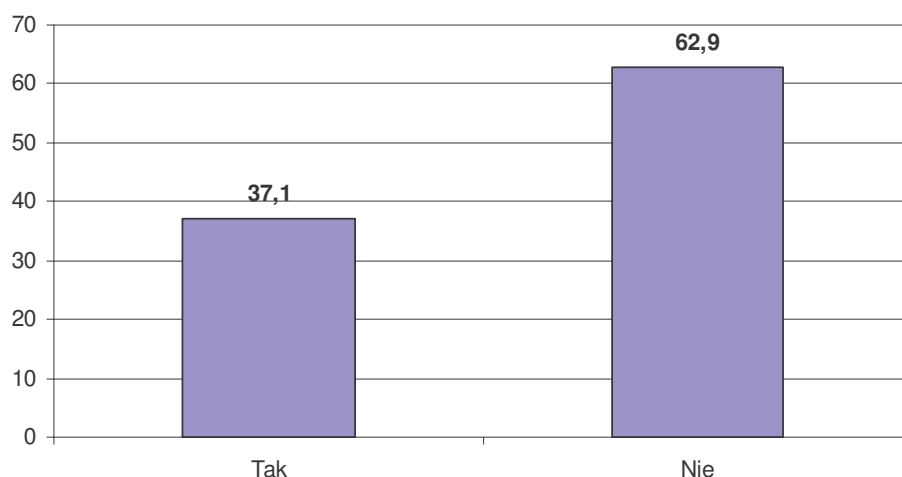
Wszyscy uczestnicy wywiadów stwierdzali, że ogromny wpływ na sukces projektu wywiera zmieniająca się sytuacja społeczno-gospodarcza w kraju – opinię tą potwierdzili również pracownicy WUP w Olsztynie uczestniczący w wywiadach pogłębionych. W chwili obecnej wyraźnie widoczny jest wzrost popytu na robotników wykwalifikowanych z różnych branż. W opinii Beneficjentów rosnące zapotrzebowanie spowodowane jest przede wszystkim emigracją poza granice kraju, oraz polepszającą się koniunkturą w gospodarce krajowej. Oba te zjawiska spowodowały, że obecnie znacznie łatwiej jest określić, jakich kwalifikacji potrzebuje konkretny pracodawca szukający pracowników. W niektórych przypadkach dostrzeżono także negatywne strony takiej sytuacji – rosnący popyt na pracowników powoduje, że nie muszą oni pozyskiwać specjalistycznych kwalifikacji, aby uzyskać zatrudnienie. Dodatkowo coraz obszerniejsza oferta szkoleniowa związana z interwencją na rynku pracy, skierowana do Beneficjentów Ostatecznych o podobnych cechach – powoduje wzrost konkurencji między instytucjami realizującymi projekty, oraz problemy z rekrutacją wystarczającej liczby Beneficjentów Ostatecznych.

W trakcie wywiadów pogłębionych, respondenci wskazywali, że jedynym czynnikiem mogącym zwiększyć efektywność interwencji, jest większa precyzja w określaniu docelowej grupy Beneficjentów Ostatecznych. Środowisko wiejskie jest na tyle zróżnicowane, że zbyt ogólne i sztywne ramy określające cechy populacji kwalifikującej się do interwencji powodują, iż część działań jest nietrafiona (do jednej grupy kwalifikują się osoby o różnych cechach, niektóre potrzebują działań złożonych i długookresowych, a niektóre nie, natomiast program zajęć jest jednolity), lub pomija liczną kategorię osób, wobec których interwencja byłaby konieczna, ale nie spełniają one któregoś z warunków i nie zostają zakwalifikowane do programu. Jednym z elementów składających się na ten problem, jest również niepełna wiedza na temat specyfiki grup docelowych, brakuje wiarygodnych i szczegółowych danych na poziomie lokalnym, które na etapie przygotowywania projektów umożliwiłyby precyzyjniejszy dobór form interwencji.

W pewnym stopniu, konsekwencją tych braków były problemy z naborem, będące najczęściej powtarzającym się utrudnieniem w realizacji opisywanych projektów. Sytuację tą uzasadniano przede wszystkim specyficznymi cechami środowiska, z którego rekrutowano Beneficjentów Ostatecznych. Podkreślano ich daleko posuniętą nieufność, obawę przed oszukaniem, oraz nieporadność w radzeniu sobie z wyzwaniami współczesnego rynku pracy. Kolejnym zagrożeniem dla planowej realizacji założonych celów były zmiany w zasadach realizowania projektów. Za szczególnie negatywne zjawisko uznano wprowadzanie przez instytucje centralne, nowych, obligatoryjnych wymagań już w trakcie trwania projektu. Jako czynnik niesprzyjający uznana została także nadmierna formalizacja procedur wymagająca przygotowania i przechowywania bardzo obszernej dokumentacji oraz tworzenia specjalnego zespołu do prowadzenia prac administracyjnych.

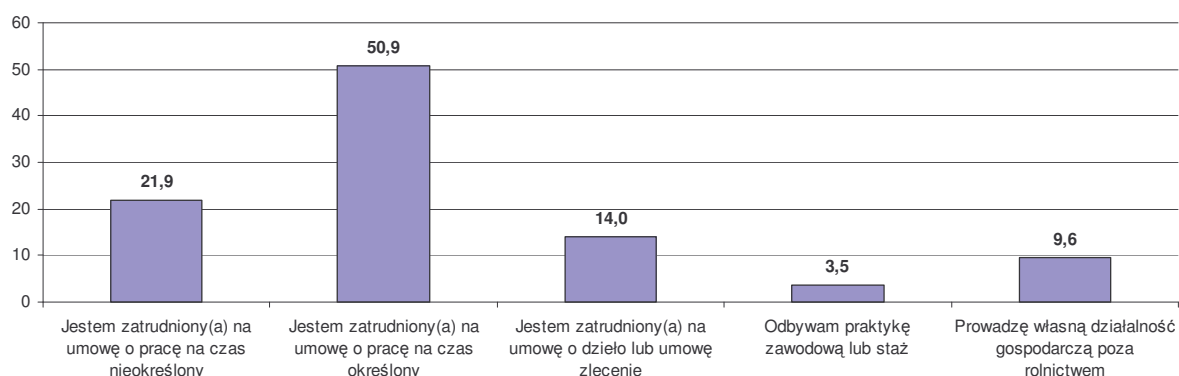
Wśród badanych respondentów 37,1% zadeklarowało, że po zakończeniu uczestnictwa w projekcie podjęli pracę poza sektorem rolniczym – w odniesieniu do zakładanych rezultatów interwencji mamy do czynienia ze znaczącym sukcesem (rys. 2.3.9). Zawarte w Uzupełnieniu Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006 wskaźniki określające oczekiwany poziom efektu brutto (tab. 2.3.2 str. 37) należy stwierdzić, że realizowana interwencja znacznie przekroczyła zakładany (12%) pułap. W kolejnym kryterium, nie uzyskano tak zadowalającego rezultatu – wśród osób, które po ukończeniu projektu podjęły pracę poza sektorem rolniczym, było zaledwie 36% kobiet, w stosunku do zakładanych 50% (tab. 2.3.2 str. 37).

Rysunek 2.3.9 Czy podjął(a) Pan(i) pracę poza sektorem rolniczym



W chwili przeprowadzania badania – ponad 6 miesięcy od zakończenia projektu – 50,9% respondentów, którzy znaleźli zatrudnienie poza rolnictwem pracowało na umowę o pracę na czas określony, 21,9% na umowę o pracę na czas nieokreślony, 14% pracowało na umowę o dzieło/zlecenie, a 9,6% prowadziło własną działalność gospodarczą poza rolnictwem (rys. 2.3.10). Na podstawie tych danych możemy stwierdzić, że zmiana sytuacji zawodowej respondentów nabiera trwałych cech – brak jest dominacji w tym zestawieniu zatrudnienia na umowę o dzieło/zlecenie, które najczęściej ma charakter doraźny, a więc nietrwały.

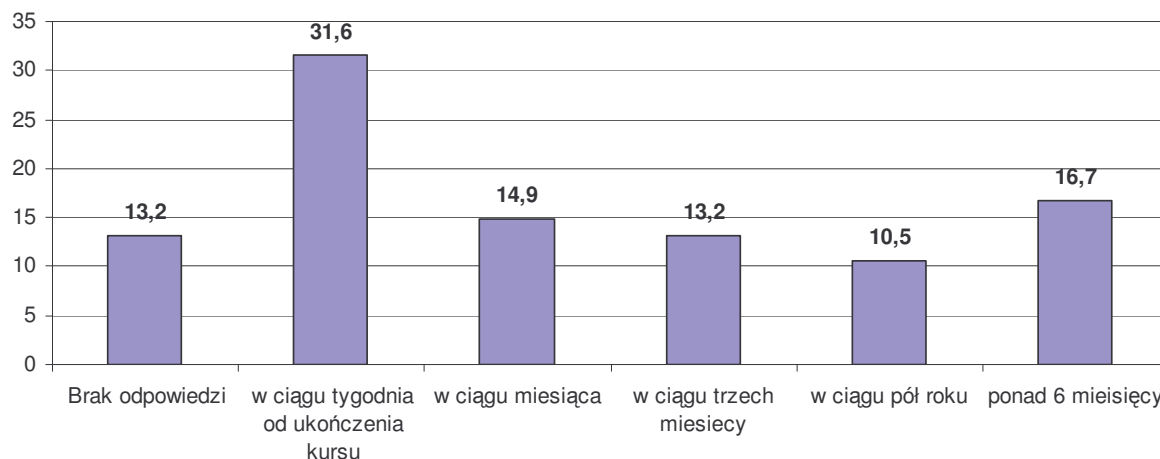
2.3.10 Obecna sytuacja zawodowa respondenta



Prawie jedna trzecia respondentów bardzo szybko znalazła zatrudnienie, bo w ciągu tygodnia od ukończenia kursu (rys. 2.3.11). Jak wynika z danych źródłowych oraz przeprowadzonych wywiadów pogłębionych, jest to efekt przyjętych założeń dotyczących oceny projektów. Jednym z elementów zwiększających szanse wniosków na skierowanie ich do realizacji, było załączenie do dokumentacji promes zatrudnienia Beneficjentów

Ostatecznych zgodnie z ich nowonabytymi kwalifikacjami. Takie rozwiązanie bez wątpienia podnosi skuteczność interwencji

Rysunek 2.3.11 Czas od ukończenia kursu/szkolenia do znalezienia zatrudnienia



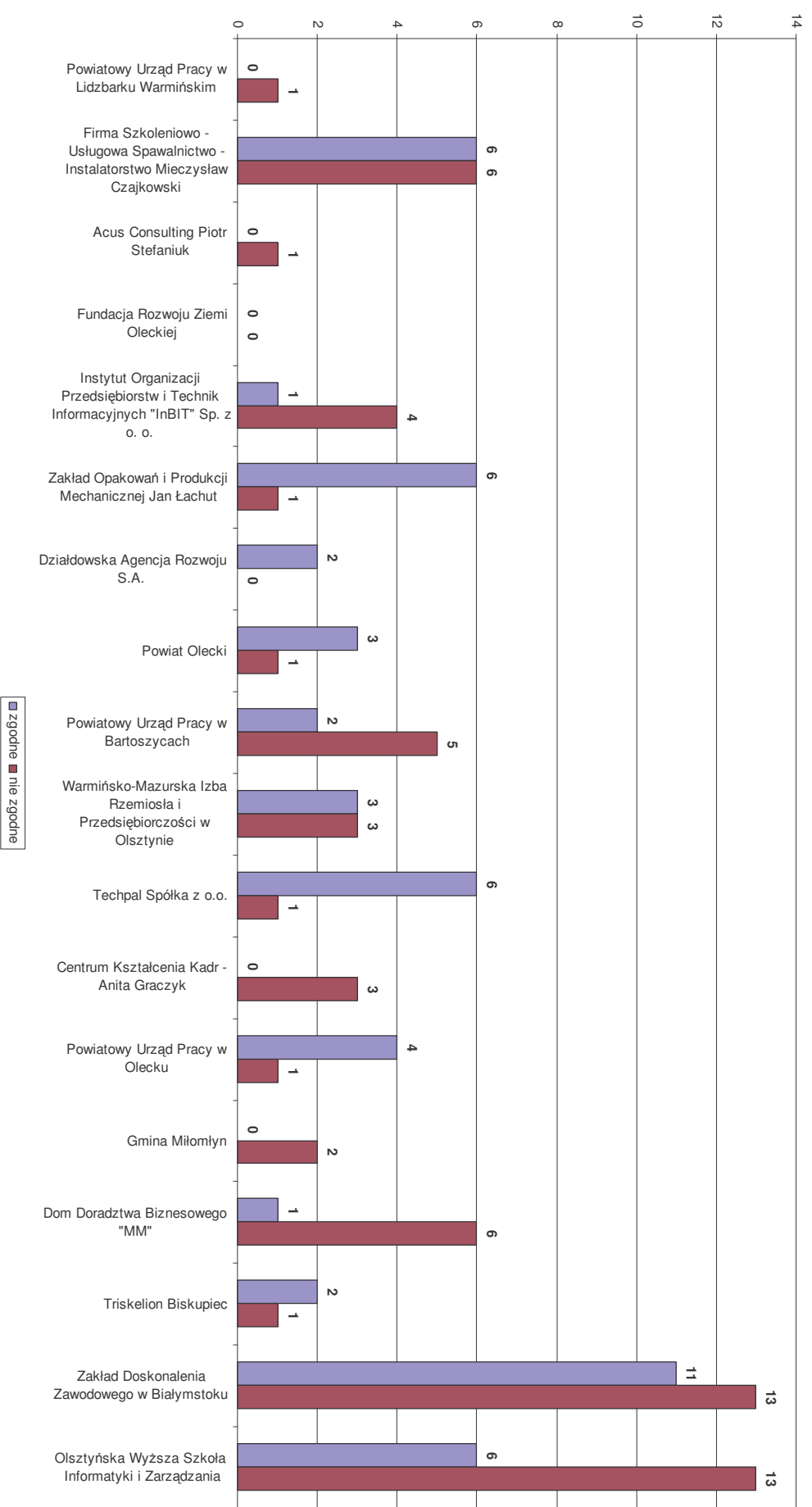
Kryterium do pewnego stopnia weryfikującym powyższe dane jest wskaźnik zatrudnienia zgodnego z kierunkiem szkoleń. Nieco mniej niż połowa respondentów (46,1%), którzy zadeklarowali uzyskanie pracy ocenia, że stało się tak dzięki zdobytym w trakcie projektu kwalifikacjom. Daje to 17,3% udział – w całej badanej populacji – osób, które stwierdzają, że zatrudnienie znalazły dzięki wiedzy pozyskanej poprzez uczestnictwo w projekcie. Należy jednakże zauważyć, że takiej interpretacji umykają osoby, które co prawda nie znalazły pracy w zawodzie, w którym uzyskały kwalifikacje, ale na fakt uzyskania zatrudnienia wpływ mogły mieć trudne do zweryfikowania efekty wsparcia w postaci pośrednictwa pracy a zwłaszcza doradztwa zawodowego. Dlatego też, prezentowane tutaj wielkości mają charakter wstępny, jednakże obrazują występowanie określonych prawidłowości.

Poszczególne projektodawcy uzyskali zróżnicowany poziom skuteczności – rozumiany, jako stosunek liczby Beneficjentów Ostatecznych, którzy uzyskali zatrudnienie zgodne z kierunkiem szkoleń do tych, których praca nie jest związana z otrzymanymi kwalifikacjami (rys. 2.3.12). Ze względu na duże zróżnicowanie liczebności uczestników poszczególnych projektów (a w związku z tym różną ich reprezentacją w próbie), nie da się w ujęciu procentowym porównać efektów uzyskanych w ramach projektów. Dlatego na poniższym wykresie zaprezentowane są dane pokazujące liczbę uzyskanych odpowiedzi w poszczególnych przypadkach. Wyróżnić tutaj należy wynik uzyskany przez Zakład Opakowań i Produkcji Mechanicznej Mława projekt „Nowa rola rolnika – monter sprzętu RTV”; Działdowską Agencję Rozwoju S.A. projekt "Nowe perspektywy"; Powiat Olecki projekt „Nowy zawód”; Techpal sp. z o.o. projekty „Profesjonalna obsługa hotelarsko-

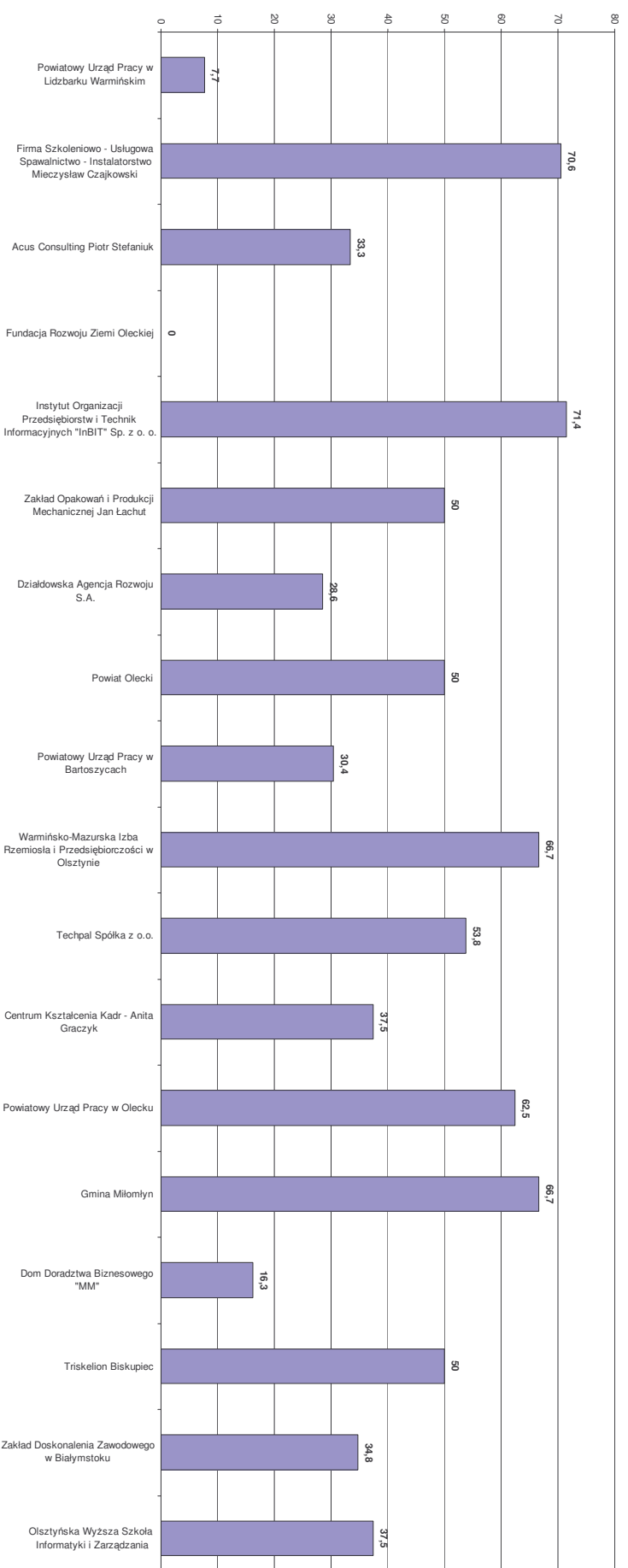
restauracyjna szansą zatrudnienia w sektorze pozarolniczym” oraz „Nowy zawód, szansa zatrudnienia w sektorze pozarolniczym”; PUP Olecko projekt "Reorientacja zawodowa – Twoją szansą". Najsłabiej w tym kontekście prezentują się: Dom Doradztwa Biznesowego MM projekt "Wierzba warmińsko-mazurski las energii" obejmujący zakładanie, prowadzenie i legalizowanie plantacji wierzby energetycznej oraz działalności związanej z przetwarzaniem roślin energetycznych; Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informacyjnych „InBIT” projekt „Licencja na pracę, pracownik ochrony osób i mienia”; Centrum Kształcenia Kadr-Anita Graczyk – Ostróda, projekt "Od rolnika do pracownika-zatrudnienie poza rolnictwem szansą na rozwój zawodowy" oraz Olsztyńską Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania projekt „Nowy zawód dla osób odchodzących z rolnictwa”.

Z kolei na rysunku 2.3.13 zaprezentowane zostały dane dotyczące respondentów, którzy nie uzyskali zatrudnienia po zakończeniu projektu. Wyniki zagregowane na poziomie projektodawców wykazują się dużym zróżnicowaniem – od wysokiego poziomu 71,4% osiągniętego przez Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informacyjnych "InBIT" Sp. z o. o.; do 0% Fundacji Rozwoju Ziemi Oleckiej. Jednakże, tak jak to już wspomniano, rozbicie próby badawczej na tak liczne kategorie powoduje, że w ramach poszczególnych punktów uzyskiwano nieliczne odpowiedzi, w niektórych przypadkach uwzględnione były deklaracje zaledwie 3 osób. Taka sytuacja wpływa na zakłócenie analiz statystycznych, nie pozwala także na wyciągnięcie zbyt daleko idących wniosków.

Rysunek 2.3.12 Zgodność uzyskanego zatrudnienia z kierunkiem szkoleń (n-przypadków)

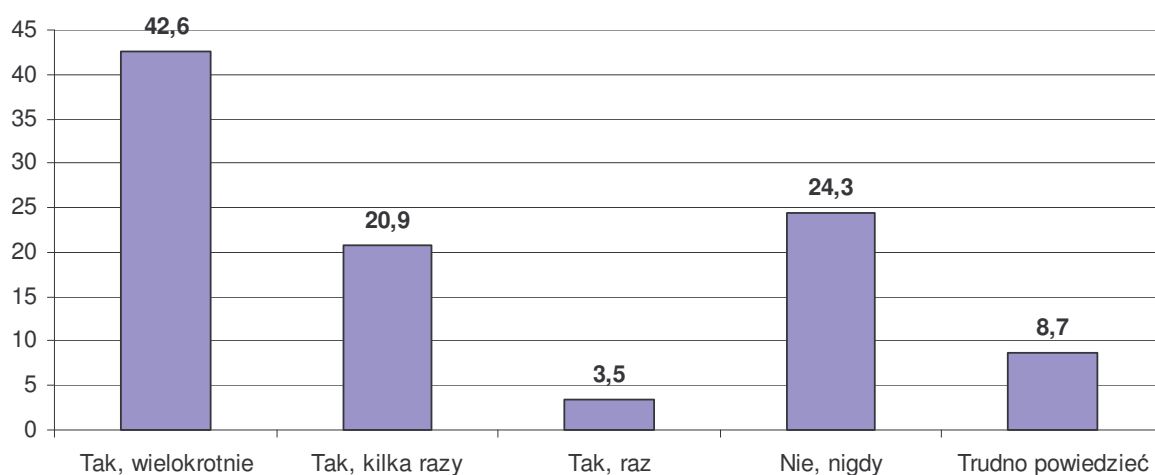


Rysunek 2.3.13 Udział respondentów, w projektach poszczególnych projektodawców, którzy po zakończeniu projektu uzyskali zatrudnienie poza rolnictwem



Co prawda większości pracujących respondentów zdarza się korzystać z uzyskanych w projekcie wiedzy i umiejętności (ponad 63% przypadków), ale stosunkowo liczna ich grupa deklaruje (to 24,3% pracujących i 9,1% całej badanej populacji), że nigdy nie miała ku temu okazji (rys. 2.1.14). Opisywane dane dają asumpt do wstępnej oceny uzyskanego efektu netto, w tym celu należy od liczby osób zatrudnionych (37,1%) odjąć liczbę respondentów stwierdzających brak przydatności uzyskanego wsparcia a uzyskany wynik – 28% – informuje o wielkości grupy, która z dużym prawdopodobieństwem znalazła zatrudnienie dzięki przekwalifikowaniu w ramach projektów. Jednakże zestawienie to nie uwzględnia wszystkich czynników, związanych np. z przypadkową zbieżnością potrzebnych w nowym miejscu pracy umiejętności a przebytym przeszkoleniem.

Rysunek 2.3.14 Możliwości wykorzystania kwalifikacji/wiedzy/umiejętności zdobytych podczas uczestnictwa w projekcie

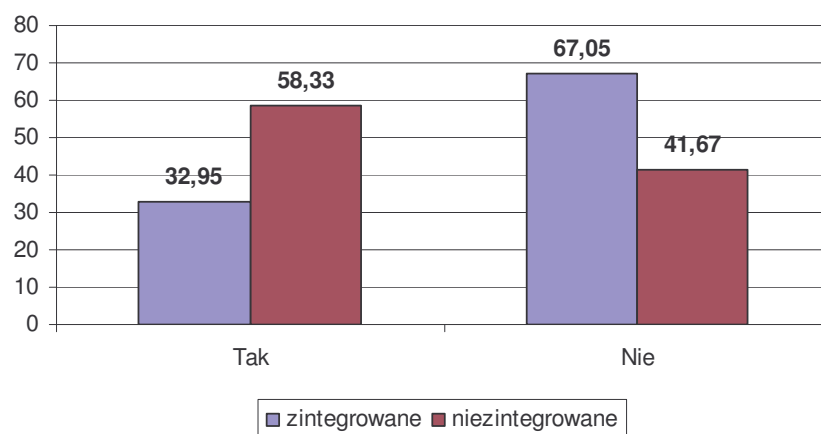


Aby zweryfikować uzyskaną wartość efektu netto wykorzystano metodę najbliższego sąsiada, opisaną szczegółowo w rozdziale metodologicznym raportu. W jej wyniku efekt netto określono na poziomie 8,3%. Wielkość ta oznacza, że uzyskane w ramach projektów wsparcie umożliwiło uzyskanie zatrudnienia nieco ponad 8% respondentów.

Ocena skuteczności poszczególnych rodzajów wsparcia wymaga pewnego komentarza. Projektów zintegrowanych było więcej, uczestniczyła w nich dużo większa liczba Beneficjentów Ostatecznych, były również znacznie bardziej zróżnicowane pod względem jakości prowadzonych działań. Wsparcie niezintegrowane realizowane było głównie w odniesieniu do specjalistycznych szkoleń w zawodach deficytowych. Dlatego też ten drugi typ projektów uzyskał znacznie lepszy wynik pod względem uzyskanego po kursie poziomu zatrudnienia (rys. 2.3.15). Beneficjenci Ostateczni byli grupą zróżnicowaną, i nie wszyscy byliby w stanie sprostać wymaganiom związanym z nauką niektórych zawodów. Jak już również wspomniano, różnili się oni także rodzajem nastawienia względem uczestnictwa

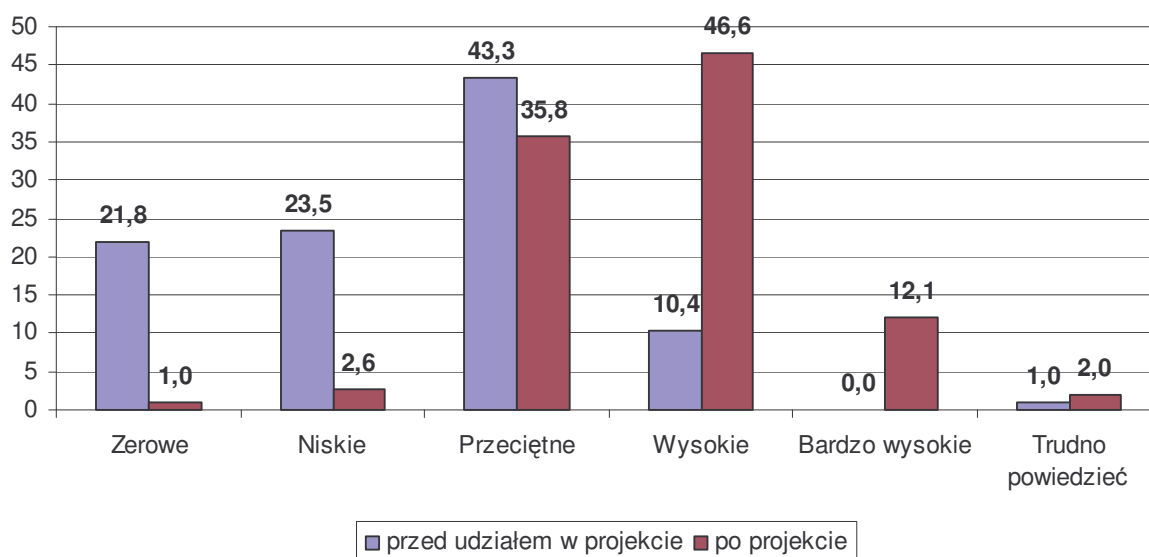
w kursach – sprecyzowane potrzeby vs. bezradność, brak pomysłu na siebie. W tym drugim przypadku dla zaktywizowania jednostek konieczne było kompleksowe oddziaływanie zawierające poradnictwo zawodowe, szkolenia zawodowe oraz pośrednictwo pracy.

Rysunek 2.3.15 Podjęcie pracy poza sektorem rolniczym a kompleksowość projektu



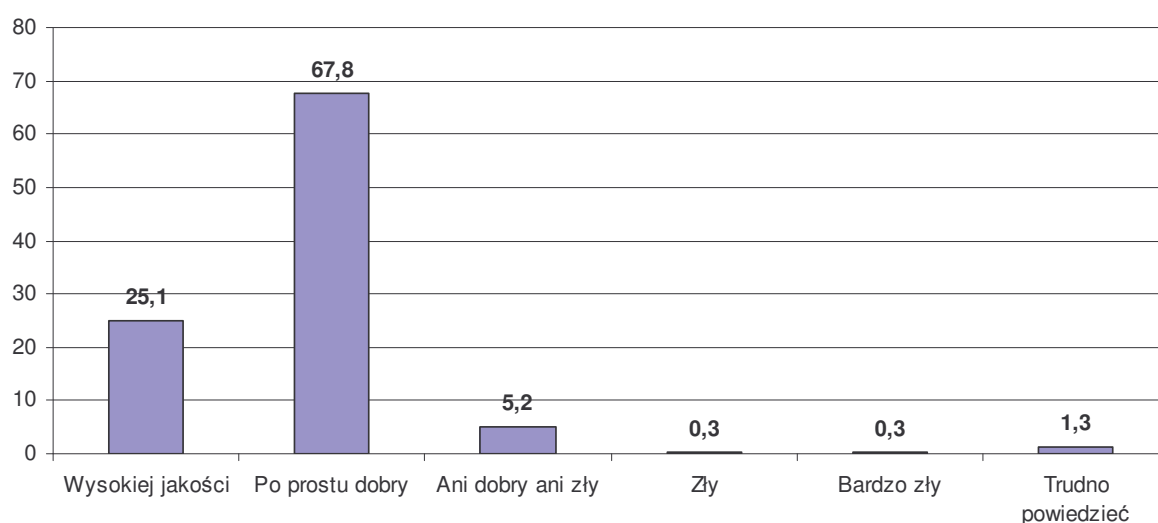
Uczestnicy badania stwierdzili, że dzięki uczestnictwu w projekcie nastąpił zdecydowany wzrost w poziomie posiadanych kwalifikacji w odniesieniu do sytuacji przed rozpoczęciem interwencji (rys. 2.3.16).

Rysunek 2.3.16 Ocena posiadanych kwalifikacji



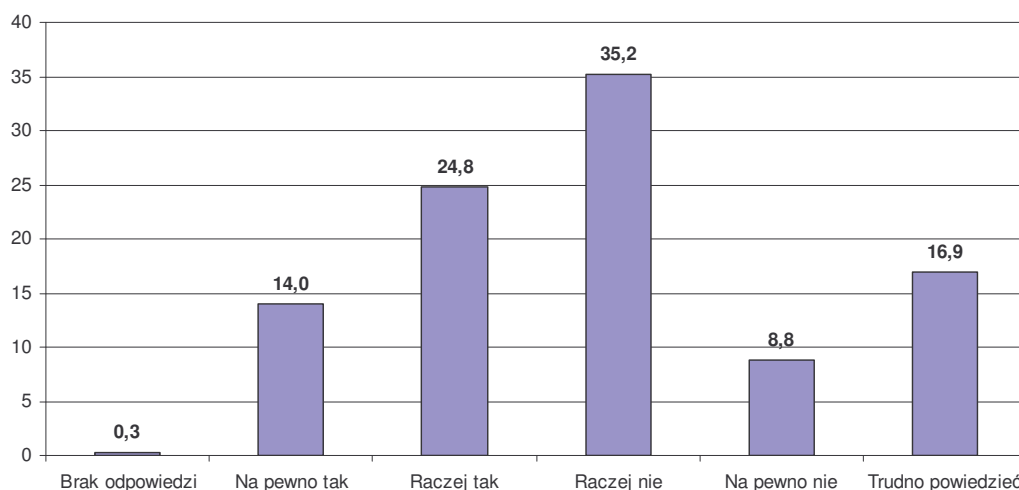
Interwencje organizowane w ramach Działania 2.3 zostały bardzo pozytywnie ocenione przez respondentów, tylko w przypadku 3 podmiotów realizujących projekty – Instytutu Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informacyjnych "InBIT" Sp. z o. o., Zakładu Opakowań i Produkcji Mechanicznej Jan Łachut oraz Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku – incydentalnie pojawiły się oceny negatywne (rys. 2.3.17).

Rysunek 2.3.17 Ocena projektu



Jednym ze sposobów weryfikowania opinii respondentów oceniających jakość zrealizowanych projektów, jest pytanie o uczestnictwo w odpłatnej wersji szkolenia. Przyjmowane jest w domyśle założenie, że jeżeli projekt był bardzo wysokiej jakości, to respondenci powinni deklarować chęć uczestnictwa w nim nawet na komercyjnych warunkach. Większość respondentów raczej nie zdecydowałoby się na taki krok (rys. 2.3.18), należy jednakże zauważyć, że w trakcie badań jakościowych bardzo silnie akcentowaną cechą Beneficjentów Ostatecznych, była ich niezamożność. Fakt ten może powodować, że nawet w hipotetycznej sytuacji przedstawionej w pytaniu nie są w stanie zaakceptować przeznaczania środków pieniężnych na cele inne niż podstawowe.

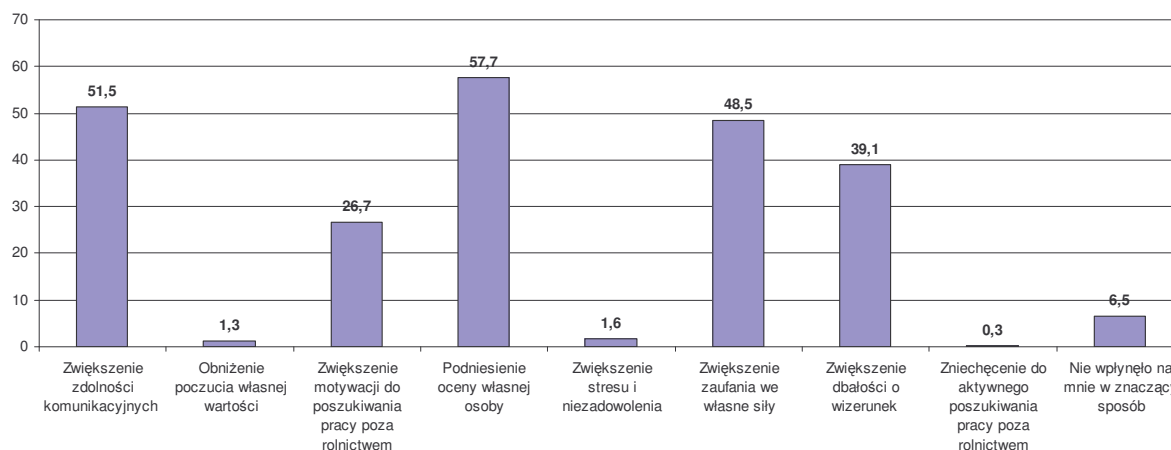
Rysunek 2.3.18 Gdyby Pan(i) miał(a) ze swoich pieniędzy zapłacić za kursy/szkolenia, w których Pan(i) brał(a) udział w ramach projektu, i byłoby Pana(ia) stać na taki wydatek, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na to?



Nieco zaskakujący jest fakt, że spośród osób, które uczestniczyły w projektach a po ich zakończeniu nie znalazły zatrudnienia, prawie połowa (49,7%) deklaruje, że w ogóle nie zamierza podejmować pracy poza rolnictwem. Oznacza to, że 30,6% Beneficjentów Ostatecznych uczestniczyło w kursach nie mając zamiaru ograniczać swojego zaangażowania w sektor rolniczy, a uzyskane kwalifikacje mają najprawdopodobniej zamiar wykorzystać w ramach prowadzonego gospodarstwa. Jak deklarowali respondenci w trakcie wywiadów pogłębionych, część spośród Beneficjentów Ostatecznych posługiwało się argumentem, uzasadniającym uczestnictwo w projekcie, że nawet jeśli w efekcie nie uzyskają zatrudnienia, to specjalistyczne umiejętności nabyte w trakcie projektu przydadzą się w pracach realizowanych w ramach gospodarstwa rolnego (spawalnictwo, prawo jazdy, buchalteria).

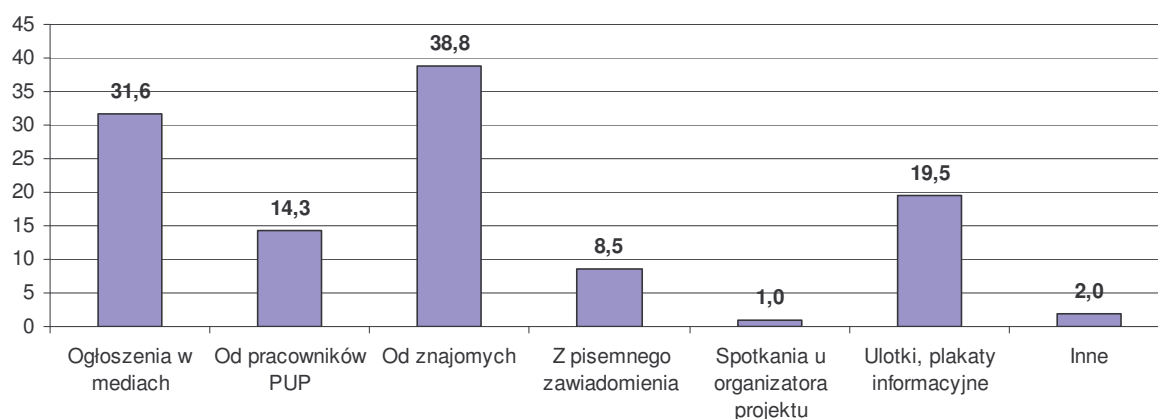
Ocena uzyskanych miękkich rezultatów projektów, dokonana została w oparciu o subiektywne opinie samych Beneficjentów Ostatecznych (rys. 2.3.19) jak i informacje uzyskane w trakcie badań jakościowych. Zdecydowana większość respondentów deklaruje, że w efekcie projektu zaobserwowali pozytywną zmianę w swojej osobowości. Uzyskane w trakcie badania ilościowego dane pokrywają się z opiniami wyrażanymi przez Beneficjentów. Oni również akcentowali ogromny postęp, jaki dokonał się w zachowaniach i postawach Beneficjentów Ostatecznych pod wpływem uczestnictwa w projekcie. Obserwowane zmiany dotyczyły przede wszystkim większej otwartości i pewności siebie, jakie ujawniali Beneficjenci Ostateczni po ukończeniu kursów. Można zauważyć, że pochodzący ze środowisk wiejskich Beneficjenci Ostateczni, w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie zyskiwali nową perspektywę do oceny siebie i swojego otoczenia. Wzrost zaufania we własne siły szedł w parze z konstatacją istnienia alternatywy w stosunku do dotychczasowego życia Beneficjenta Ostatecznego.

Rysunek 2.3.19 Rezultaty miękkie projektów



Z uzyskanych danych wynika, że najskuteczniejszym sposobem informowania o projekcie była tak zwana „pocztą pantoflowa” – 38,8% respondentów od znajomych dowiedziało się o możliwości uczestnictwa w projekcie. (rys. 2.3.20). Jak okazało się w trakcie badań jakościowych, ten rodzaj komunikowania nie tylko umożliwiał skuteczne dotarcie do najszerszego grona odbiorców, był także najskuteczniejszym sposobem przekonania potencjalnych Beneficjentów Ostatecznych do uczestnictwa w projekcie. Największym zaufaniem obdarzali oni osoby znajome, które uczestnicząc już w projekcie wystawiały mu określoną cenzurkę. Jeśli prowadzona interwencja spotkała się z przychylnym przyjęciem, to w kolejnych edycjach następował skokowy przyrost liczby chętnych, nierzadko uzasadniających swoje zainteresowanie projektem przykładem sąsiada.

Rysunek 2.3.20 W jaki sposób dowiedział(a) się Pan(i) o możliwości uczestnictwa w projekcie?



Nieco ponad 90% respondentów deklaruje iż wie, że wsparcie z jakiego korzystali w ramach projektu było finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Brak wiedzy w tym zakresie stwierdza u siebie 6,2% respondentów, natomiast 3,6% uważa, że projekty finansowane były z innych źródeł.

Trwałość

Bardzo ważnym elementem oceny jakości utworzonych i utrzymanych miejsc pracy jest charakterystyka czasu trwania, czyli trwałości tych miejsc. Zgodnie z definicją zalecaną przez Komisję Europejską do stosowania w krajach członkowskich, trwałe miejsca pracy – to takie, które istnieją co najmniej dwa lata po zakończeniu projektu, w ramach którego zostały utworzone. Z kolei, miejsca pracy tymczasowe – to takie, które trwają co najmniej sześć osobo–miesięcy w trakcie trwania projektu, lecz ustają po okresie finansowania z funduszy strukturalnych. W naszym badaniu nie można było posłużyć się powyższymi definicjami, gdyż większość z projektów została ukończona mniej niż dwa lata temu. Podstawowym kryterium będzie tutaj określenie poziomu zatrudnienia po upływie co najmniej 6 miesięcy od

zakończenia projektów. Z tego względu, do badania ilościowego Beneficjentów Ostatecznych zakwalifikowanych zostało 25 projektów spełniających ten warunek.

Z analizy dokumentacji oraz przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych wynika, że projektodawcy przygotowując się do realizacji projektów dokonywali rozpoznania pożądanых przez pracodawców kwalifikacji. Jednakże należy zauważyć, że działania te nie miały charakteru autonomicznych badań – wiedza pozyskiwana była na różne sposoby, korzystano z opracowań statystycznych przygotowywanych przez PUP, prowadzono konsultacje z lokalnymi organizacjami biznesu. Można stwierdzić, że stosowane rozwiązania umożliwiały dopasowanie oferty do bieżącego zapotrzebowania zgłaszanego na lokalnym rynku pracy. Bardzo istotne jest stwierdzenie, deklarowane przez wszystkich respondentów uczestniczących w wywiadach, że to sytuacja gospodarcza w kraju w decydującym stopniu wpływa na wzrost popytu na siłę roboczą. Obserwowany w ostatnim czasie znaczący spadek bezrobocia powoduje, że to pracodawcy poszukują wykwalifikowanej siły roboczej. Jak stwierdził kierownik jednego z projektów: ”jeszcze kilka lat temu sytuacja na lokalnym rynku pracy była tak trudna, że żaden typ posiadanych kwalifikacji nie gwarantował znalezienia pracy”. Obecnie sytuacja jest inna, jednakże w perspektywie długookresowej, należy być świadomym, że koniunktura może ulec odwróceniu. Z zebranych danych wynika, że w przygotowanej ofercie szkoleniowej uwzględniany horyzont czasowy był bardzo krótki, odnosił się do sytuacji tu i teraz – nie brano pod uwagę trendów obserwowanych w gospodarkach krajów rozwiniętych, które w najbliższej dekadzie z dużym prawdopodobieństwem będą przekształcać strukturę zawodową w Polsce.

Już obecnie dostępne są dane opisujące grupy zawodów, na które popyt jest zdecydowanie niższy aniżeli ich podaż. Zgodnie z danymi WUP w Olsztynie¹¹ w grupie zawodów nadwyżkowych, o najwyższym poziomie nadwyżki wyróżnić można: zawód sprzedawcy, w którym kształtuje się ona na poziomie 6 311 bezrobotnych. Na drugim miejscu uplasował się zawód rolnika – poziom nadwyżki 3 062 bezrobotnych, a na trzecim – krawiec – poziom nadwyżki 2 925 bezrobotnych. W dalszej kolejności znalazły się takie zawody jak: asystent ekonomiczny – poziom nadwyżki 2 489; bezrobotnych kucharz – poziom nadwyżki 1 818 bezrobotnych; technik rolnik – poziom nadwyżki 1 734 bezrobotnych; mechanik samochodów osobowych – poziom nadwyżki 1 475 bezrobotnych; ślusarz – poziom nadwyżki 1 362 bezrobotnych; technik mechanik – poziom nadwyżki – 1 234 bezrobotnych oraz stolarz meblowy – poziom nadwyżki 761 bezrobotnych. Natomiast wśród zawodów określonych jako zrównoważone – w których liczba ofert pracy pokrywa się z liczbą

¹¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Zawody deficytowe i nadwyżkowe na Warmii i Mazurach w I półroczu 2007

bezrobotnych – najliczniej reprezentowani są: przedstawiciel handlowy (regionalny); robotnik przygotowujący drewno; brukarz; operator maszyn i urządzeń do obróbki drewna.

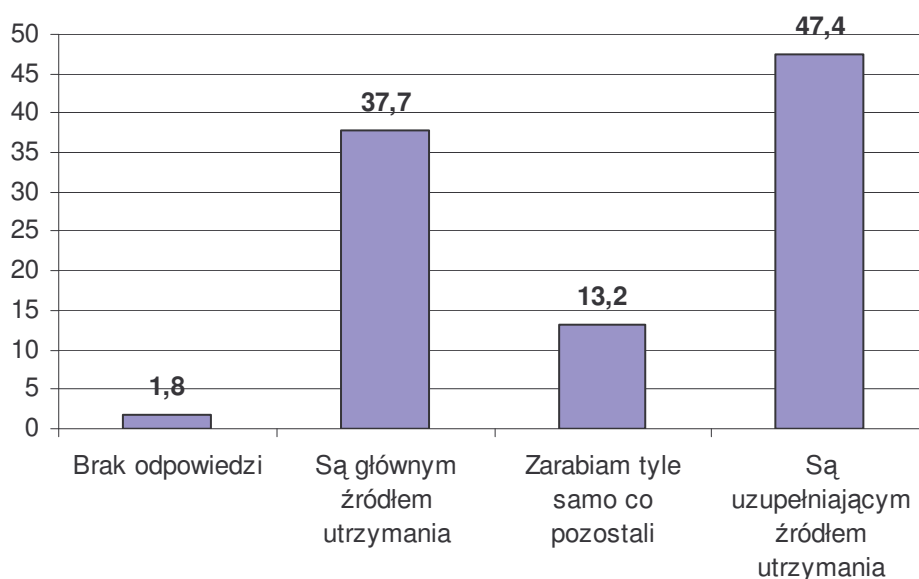
Z danych WUP w Olsztynie wynika także, że wśród zawodów, na które odczuwalny jest niedobór na regionalnym rynku pracy, zwanych deficytowymi – największe braki występują w zawodzie robotnika gospodarczego – 3 998 ofert pracy, na drugim miejscu uplasował się zawód technik prac biurowych – poziom deficytu 782 oferty pracy, a na trzecim – pracownik administracyjny – poziom deficytu 735 ofert pracy. W dalszej kolejności znalazły się takie zawody deficytowe jak: robotnik drogowy – poziom deficytu 223 oferty; operator maszyn do produkcji płyt i sklejek – poziom deficytu 197 ofert; meliorant – poziom deficytu 193 oferty; telemarketer – poziom deficytu 56 ofert; kasjer handlowy – poziom deficytu 57 ofert pracy; pracownik ochrony mienia i osób – poziom deficytu 56 ofert pracy; operator koparek i zwałowarek – poziom deficytu 52 oferty pracy; sekretarka – poziom deficytu 52 oferty pracy; opiekunka środowiskowa – poziom deficytu 50 ofert pracy; wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych – poziom deficytu 47 ofert pracy. Jednakże prezentowane dane nie uwzględniają specyfiki lokalnych rynków pracy, które także na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego są silnie zróżnicowane. Zestawienie zawodów nadwyżkowych i deficytowych, należy traktować jako wskaźnik zjawisk, które zachodzą w perspektywie długookresowej – nie uwzględnia ono występujących miejscowo wahań koniunktury na niektóre zawody. W tym kontekście należy zadać pytanie, na ile celem aplikowanej interwencji jest doraźne rozwiązywanie istniejących problemów a na ile ma to być narzędzie kształtujące przyszłościowo lokalny rynek pracy (obydwa podejścia są równoważne).

Należy oczywiście zauważyć, że samo włączenie Beneficjentów Ostatecznych w pozarolniczy sektor rynku pracy, ma duże znaczenie i nie należy go bagatelizować. Daje bowiem szansę na przyszłość, że Beneficjenci Ostateczni, nawet jeżeli znowu będą musieli zmieniać swoje kwalifikacje, to kolejnego zatrudnienia będą również szukać poza rolnictwem.

Sytuacja o tyle jest niepewna, że dochody uzyskiwane z pozarolniczego zatrudnienia w wielu wypadkach nie są na tyle znaczące aby umożliwić rezygnację z działalności rolniczej (51% uzyskanych deklaracji). Co więcej, wśród osób które znalazły zatrudnienie poza rolnictwem, uzyskane w trakcie projektu kwalifikacje spowodowały poprawę sytuacji ekonomicznej gospodarstwa domowego tylko w przypadku 36,4% badanych, pozostali – 63,6% nie dostrzegają różnicy. Jeżeli sytuacja nie ulegnie poprawie, to wśród Beneficjentów Ostatecznych może pojawić się regres, czyli powrót do działalności rolniczej, skoro podjęty wysiłek nie zaowocuje w postaci większych dochodów. Scenariusz taki jest tym bardziej prawdopodobny, że uzyskiwane przez Beneficjentów Ostatecznych dochody stanowią

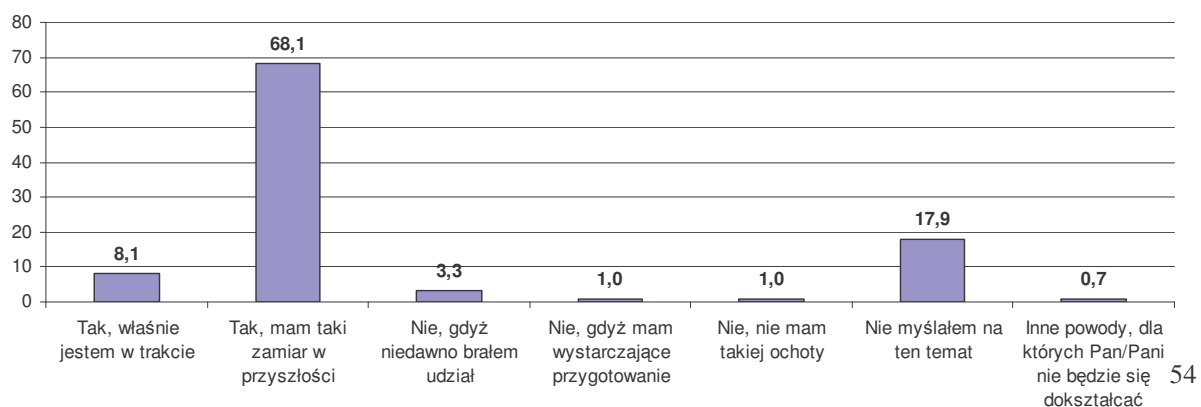
w rodzinnych budżetach znaczącą, choć nie dominującą rolę (rys. 2.3.21). W przypadku osób uzyskujących dochody stanowiące uzupełnienie domowego budżetu pojawić się może zagrożenie, że wraz ze zmianą koniunktury (np. wzrost efektywności z działalności rolniczej) zwiększą one swoje zaangażowanie w prowadzenie gospodarstwa rolnego kosztem zatrudnienia pozarolniczego.

Rysunek 2.3.21 Udział w dochodach gospodarstwa domowego zarobków uzyskiwanych przez Beneficjenta Ostatecznego



Respondenci deklarują, że nadal mają zamiar podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, niektórzy (8,1%) już to czynią, a większość (68,1%) planuje tak postąpić w przyszłości (rys. 2.3.22). O słuszności dokonanego wyboru świadczy również stwierdzenie artykułowane przez 76,1% respondentów, deklarujących chęć dalszego podnoszenia kwalifikacji, że zamierzają kontynuować tematy podjęte w trakcie projektu. Informację tą można interpretować jako potwierdzenie przekonania Beneficjentów Ostatecznych o trafności wyboru formy i przedmiotu wsparcia

Rysunek 2.3.22 Czy zamierza Pan(i) podnosić lub zmieniać swoje kwalifikacje zawodowe?



Podsumowanie

Do realizacji zakwalifikowano 30 projektów przygotowanych przez 20 podmiotów. Rozkład przestrzenny lokalizacji firm lub biur projektów wskazuje na dominację ośrodka centralnego – miasto wojewódzkie Olsztyn (4 Beneficjentów), kolejne są Iława i Olecko (po 3 beneficjentów) oraz Ostróda i Ełk (po 2). Projektodawcami były trzy typy instytucji: firmy prywatne, instytucje publiczne i osoby prawne nie działające dla zysku (organizacje pozarządowe). Większość zrealizowanych projektów, stanowią projekty zintegrowane, zawierające moduł szkoleniowy oraz doradztwo zawodowe, i/lub wsparcie psychologiczne oraz równolegle, pośrednictwo pracy. Beneficjenci Ostateczni wysoko ocenili przydatność szkoleń i ich merytoryczną jakość, a w swoim wyborze dotyczącym zakresu uzyskanej wiedzy i umiejętności, kierowali się przede wszystkim kryteriami merytorycznymi – najważniejsza była tematyka szkolenia i jego przydatność z punktu widzenia potrzeb Beneficjenta Ostatecznego. Jednym z najważniejszych limitów określających owe potrzeby była niska zamożność mieszkańców wsi, ograniczająca ich możliwości samodzielnego podjęcia działań przekwalifikowujących – nawet jeżeli w ich efekcie uzyskiwało się duże prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia poza rolnictwem. Należy jednakże zauważyć, że duża liczba osób, które po zakończeniu projektu znalazły pracę, w znacznym stopniu jest efektem zmian zachodzących w gospodarce krajowej. Wartość uzyskanego efektu netto wyraźnie pokazuje, jak duży wpływ na sytuację Beneficjentów Ostatecznych ma koniunktura na rynkach pracy, zarówno lokalnych jak i w wymiarze międzynarodowym.

Rekomendacje

A) Artykułowany, zarówno przez Beneficjentów jak i pracowników Instytucji Wdrażającej, brak pogłębionej analizy specyfiki lokalnych rynków pracy oraz badań prognostycznych dotyczących zmian zachodzących na ich obszarze wymaga podjęcia działań wypełniających ową lukę:

- 1 Konieczna jest identyfikacja potrzeb mieszkańców obszarów wiejskich, gdyż dane dotyczące rynku pracy w tym obszarze odnoszą się głównie do kwestii bezrobocia, nie ma natomiast rzetelnych informacji o potrzebach edukacyjnych i rzeczywistych możliwościach podjęcia pracy. Generalnie wpływ specyfiki osadnictwa wiejskiego, w niewielkim stopniu jest rozpoznawany na poziomie ustalania zasad i reguł finansowania projektów – zupełnie bagatelizowana jest np. kwestia mobilności przestrzennej ludności wsi, która w znacznym stopniu ograniczona jest dostępnością systemu komunikacji publicznej – sama kwestia finansowania kosztów dojazdu nie zawsze rozwiązuje ten problem.
- 2 Brak dostępnych prognoz zmian na lokalnym rynku pracy powoduje, że projektodawcy dobierając kierunki szkoleń adekwatnych do potrzeb lokalnych kierowali się bieżącą oceną sytuacji na rynku pracy. Co prawda rozwiązanie takie zwiększa szanse na szybkie zatrudnienie przekwalifikowanych Beneficjentów Ostatecznych, ale nie chroni ich w wystarczającym stopniu przed nagłymi skokami koniunktury w cyklach rozwoju gospodarczego.

Ze względu na wysoki poziom trudności realizacji wyżej wymienionych projektów badawczych, sami projektodawcy nie są w stanie prawidłowo zrealizować wymaganych procedur badawczych. Rekomenduje się rozwiązanie w postaci wykorzystania zewnętrznych ekspertów bądź instytucji specjalizujących się w realizacji badań diagnostycznych oraz prognostycznych. Szczególnie ważną kwestią jest tutaj doprecyzowanie kategorii mieszkańców regionu, którzy mają być poddani badaniu, którego założenia muszą wynikać ze wstępnych ustaleń co do kierunku realizowanego wsparcia.

B) Podstawowym czynnikiem mogącym zwiększyć efektywność interwencji, jest większa precyzja w określaniu docelowej grupy Beneficjentów Ostatecznych. Środowisko wiejskie jest specyficzne, ale także silnie zróżnicowane. Zbyt ogólne i sztywne ramy określające cechy populacji zakwalifikowanej do wsparcia w ramach realizowanych projektów powodują, że niektóre działania są nietrafione lub pomijane są osoby, będące częścią lokalnego, wiejskiego rynku pracy. Nie spełniając któregoś z warunków nie zostają one zakwalifikowane do programu. Dla uzyskania większej skuteczności interwencji podejmowanej na obszarach wiejskich sugeruje się kompleksowe ujmowanie lokalnych organizmów gospodarczych,

w odróżnieniu od ujęć sektorowych. Interwencja powinna być podejmowana przede wszystkim w odniesieniu do deficytów występujących na określonym obszarze (w zależności od typu zdiagnozowanego, zasadniczego problemu, przyjęte mogą być różne wskaźniki, np. stopa bezrobocia, udział długookresowo bezrobotnych lub przeludnienie agrarne, itd.) a nie tylko w odniesieniu do kategorii zawodowej lub branży. Kompleksowość podejścia umożliwić ma skuteczne rozwiązywanie problemów różnych kategorii mieszkańców określonego terytorium, bez segregowania ich w oparciu o narzucone odgórnie kryterium. Zakres interwencji należałoby określić na poziomie gminy, a w szczególnych przypadkach – kiedy występuje duże zróżnicowanie jednostek terytorialnych wchodzących w skład gminy – na poziomie subgminnym (kilka wsi o zbliżonej charakterystyce określonej na podstawie przyjętego wskaźnika).

C) Spośród osób aplikujących o uczestnictwo w projekcie wiele nie posiada jasnych, sprecyzowanych oczekiwań co do merytorycznych zagadnień będących przedmiotem szkolenia – są to najczęściej osoby w niewielkim stopniu zorientowane w wymogach współczesnego rynku pracy, bez przygotowania zawodowego oraz świadomości własnych predyspozycji i umiejętności zawodowych. W tym przypadku nieodzowne staje się przeprowadzenie kompleksowych, zintegrowanych działań zawierających w sobie nie tylko szkolenie zawodowe, ale także wsparcie psychologiczne oraz pośrednictwo pracy. Są jednakże tacy, których oczekiwania są określone bardzo precyzyjnie – ta kategoria osób szuka najczęściej możliwości zdobycia kwalifikacji, koniecznych do uzyskania konkretnego zatrudnienia. Dla nich optymalnym rozwiązaniem jest ograniczenie się do uczestnictwa w wąsko specjalistycznym szkoleniu zawodowym. Dlatego też należy rozważyć zasadność wprowadzenia rozwiązań umożliwiających uelastycznienie realizowanych przez projektodawców programów zajęć. Głównie po to, aby po początkowym etapie zajęć przeprowadzać selekcję uczestników z uwzględnieniem ich zróżnicowanych potrzeb odnoszących się do realizowanych form wsparcia. W efekcie uzyskiwano by dwa typy grup, które realizowałyby zróżnicowane programy.

D) Rekomenduje się również zmianę w stosunku do ustalania „cyklu życia” projektu. Chodzi o uwzględnienie czasowej choćby odpowiedzialności projektodawców za losy Beneficjentów Ostatecznych. Jednym z elementów tego rozwiązania powinien być system monitorowania losów Beneficjentów Ostatecznych, powiązany dynamicznie z narzędziami interwencji. Jednostka, co najmniej przez okres 6-8 miesięcy powinna podlegać monitorowaniu, po to aby w razie potrzeby można było podjąć dodatkowe działania wspierające. Niewykorzystywane umiejętności, które zostały nabyte w trakcie projektu ulegają bowiem dewaluacji. System taki powinien być szczególnie rozwinięty dla mieszkańców obszarów wiejskich, zwłaszcza

terenów peryferyjnych. Te grupy nie mają wyrobionych zdolności i chęci aktywnego poszukiwania pracy.

E) Ponieważ na lokalnym rynku pracy za generowanie nowych miejsc pracy odpowiedzialni są przedsiębiorcy, których działalność zlokalizowana jest na danym terenie, sugeruje się, aby interwencje miały charakter kompleksowy – do ewentualnych pracodawców muszą docierać informacje oraz bodźce skłaniające ich to zatrudniania przedstawicieli grup będących celem podjętej interwencji. Jednakże należy zastrzec, iż ograniczenie się tylko do kampanii informacyjno/promocyjnej jest niewystarczające. Ważne jest powstanie płaszczyzny, na której może dojść do wstępnej integracji przedstawicieli tych różnych środowisk, np. poprzez wspólne uczestnictwo w szkoleniu lub atrakcyjnym kursie.

F) System sprawozdawczości finansowej uznany został za niebywale pracochłonny i czasochłonny. Rekomenduje się rezygnację z takiego rozwiązania, przy ustaleniu alternatywnych form sprawozdawczości np. przysyłanie wyłącznie zestawień wydatków, których prawidłowość miałaby być kontrolowana w siedzibie Beneficjenta.

E) Między poszczególnymi powiatami istniały znaczne dysproporcje w liczbie Beneficjentów Ostatecznych uczestniczących w projektach. Brak równomiernego obłożenia projektami skutkowało nakładaniem wielu działań w niektórych obszarach, oraz ich całkowitym brakiem w innych częściach województwa. Sugeruje się, że dla zachowania równowagi w zakresie przestrzennej organizacji interwencji, należałoby postawić wymóg precyzyjniejszego określania zasięgu interwencji – z uwzględnieniem poziomu gminy. Umożliwi to, na etapie wyboru i akceptacji składanych wniosków, ograniczenie zjawiska nakładania się podobnych działań na terenie gdzie zlokalizowane są siedziby projektodawców.

G) Należy również zwrócić szczególną uwagę na zagadnienie mobilności Beneficjentów Ostatecznych. Jednym z ważniejszych celów jest zwiększenie ich mobilności zawodowej, uwzględniającej także wagę mobilności przestrzennej. Jednakże z punktu widzenia niektórych obszarów województwa warmińsko-mazurskiego, które zagrożone są zjawiskiem depopulacji, należy negatywnie ocenić działania, których efektem jest zwiększenie emigracji, czy to na obszarze kraju, czy też za granicę. Wdrażane rozwiązania pomocowe w większym stopniu powinny uwzględniać regionalne zapotrzebowanie na określone typy kwalifikacji. Sytuacja na rynku pracy pozwala na odejście od pewnego modelu interwencji, nastawionej na umożliwienie uzyskania jakiegokolwiek zatrudnienia. Obecnie, co najmniej równie ważne jest kształtowanie struktury zasobów ludzkich, w taki sposób, aby mogły stać się one czynnikiem sprzyjającym rozwojowi gospodarczemu regionu. Należy tutaj zaakcentować konieczność silniejszego powiązania kwalifikacji, jakie uzyskują Beneficjenci Ostateczni z generowanym lokalnie zapotrzebowaniem na pracowników o specyficznych umiejętnościach. W tym punkcie zawierają się rozwiązania zawarte w rekomendacjach – punkty A i B.

Załącznik-kwestionariusz wywiadu



ZPORR
Zintegrowany Program
Operacyjny
Rozwoju Regionalnego

Projekt: „Ocena wsparcia mieszkańców obszarów wiejskich na Warmii i Mazurach w ramach Działania 2.3 ZPORR”, współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, budżetu państwa oraz budżetu Samorządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego, w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego.

BADANIE BENEFICJENTÓW OSTATECZNYCH **Działania 2.3 ZPORR Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa** **w województwie warmińsko-mazurskim**

KWESTIONARIUSZ Nr.....	Gmina:	Dane respondenta: Nazwisko : Imię : Adres: Telefon: e-mail	Dane ankietera: Kod Projektu: Kod Projektodawcy:
	Powiat:		
Kod Beneficjenta Data i godz. przeprowadzonego wywiadu: (dzień) ☐ ☐ (godz.) ☐ ☐ : ☐ ☐			

„Instytut Badań i Analiz OSB, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, prowadzi badania mające na celu ocenę efektów działań podjętych w ramach projektów poświęconych reorientacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa. Dane uzyskane od Państwa są poufne i będą wykorzystane wyłącznie do celów badawczych”

Instytut Badań i Analiz OSB
ul. Murzynowskiego 20, 10- 684 Olsztyn
tel. 089 542 42 70, tel./ fax: 089 521 27 50
www.osb.edu.pl; www.badania-ryнку.pl e-mail: instytut@osb.edu.pl



1. Kiedy zakończył(a) Pan(i) udział w projekcie (m-c, rok)?
 -
2. Czy przed rozpoczęciem projektu myślał(a) Pan(i) o zmianie swoich kwalifikacji zawodowych?
☐ Tak ☐ Nie
3. Czy przed rozpoczęciem projektu poszukiwał/a Pan(i) pracy poza rolnictwem?
☐ Tak ☐ Nie (przejsz do pytania 5)
4. Czy potencjalni pracodawcy wymagali dodatkowych kwalifikacji zawodowych?
☐ Tak ☐ Nie
5. Z jakich form wsparcia zawodowego Pan(i) korzystał(a) w latach 2005-2007 w ramach projektu, w którym Pan(i) uczestniczył(a)?
☐ Pośrednictwo pracy ☐ Informacja zawodowa
☐ Doradztwo zawodowe (w zakresie wyboru nowego zawodu, osiągnięcia nowych kwalifikacji)
☐ Szkolenia i kursy umożliwiające nabywanie kwalifikacji zawodowych
6. W jaki sposób dowiedział(a) się Pan(i) o możliwości uczestnictwa w projekcie?
☐ Z ogłoszeń w prasie, radiu, telewizji ☐ Informacji udzielili pracownicy PUP
☐ Ktoś z rodziny, znajomych przekazał informacje o takich możliwościach
☐ Z pisemnego zawiadomienia ☐ Spotkania u organizatora projektu
☐ Ulotki, plakaty informacyjne
☐ Inne, jakie?
7. Co było głównym powodem, dla którego zdecydował(a) się Pan(i) uczestniczyć w projekcie (można wymienić kilka):
☐ Ciekawa tematyka ☐ Szansa na podjęcie pracy
☐ Możliwość zdobycia nowych uprawnień ☐ Brak opłat za naukę
☐ Rozwijanie własnych zainteresowań ☐ Możliwość spotkania się z innymi ludźmi
☐ Presja otoczenia ☐ Nadmiar wolnego czasu
☐ Inne, jakie?
8. Pomoc dotycząca zmiany kwalifikacji zawodowych, z których Pan(i) korzystał(a) skierowana była na:
☐ Zawody budowlane ☐ Obsługę maszyn i urządzeń
☐ Transport ☐ Handel
☐ Księgowość ☐ Turystykę
☐ Usługi opiekuńcze ☐ Fryzjerstwo
☐ Gastronomię ☐ Naukę języka
☐ Inne, jakie?
9. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na wybór takiego kierunku:
☐ Duża możliwość znalezienia zatrudnienia w ramach tego zawodu, umiejętności
☐ Własne zainteresowania ☐ Możliwość uzyskania wysokiego dochodu
☐ Chęć zdobycia jakichkolwiek dodatkowych kwalifikacji
☐ Inne, jakie?

10. Czy Pana(i) zdaniem oferowane w projektach formy wsparcia w postaci:

- ☐ Doradztwa zawodowego ☐ Pośrednictwa pracy ☐ Szkoleń i kursów

są wystarczające, aby zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia poza rolnictwem?

- ☐ Tak ☐ Nie

Co mogłoby zwiększyć te szanse?

- ☐ *Trudno powiedzieć*

11. Czy w Pana(i) przekonaniu, projekt w którym Pan(i) uczestniczył(a) był:

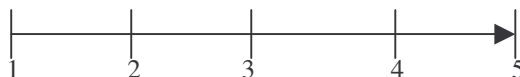
- | | |
|--|---|
| ☐ Wysokiej jakości | ☐ Zły |
| ☐ Po prostu dobry | ☐ Bardzo zły |
| ☐ Ani dobry ani zły | ☐ <i>Trudno powiedzieć</i> |

12. Posługując się skalą od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie zgadzam się a 5 – zdecydowanie zgadzam się) proszę ocenić poniższe twierdzenia:

a) *Udział w projekcie spełnił moje oczekiwania*



b) *Dzięki uczestnictwie w projekcie moje kwalifikacje zawodowe zdecydowanie wzrosły*



c) *Dzięki uczestnictwie w projekcie nabyłem(am) kwalifikacje ułatwiające znalezienie dobrej pracy*



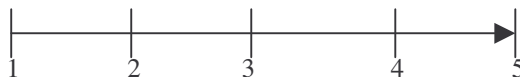
d) *Dzięki uczestnictwie w projekcie zwiększyły się moje szanse na znalezienie pracy*



e) *Dzięki uczestnictwie w projekcie zdobyłem(am) przydatną wiedzę*



f) *Dzięki uczestnictwie w projekcie nabyłem(am) pewne umiejętności praktyczne, niezwiązane z zawodem (wypełnianie formularzy, napisanie życiorysu itd.)*



13. Zanim Pan(i) wzią(ę)ł(a) udział w projekcie, jakie były Pana(i) kwalifikacje w tej dziedzinie:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| ☐ Zerowe | ☐ Wysokie |
| ☐ Niskie | ☐ Bardzo wysokie |
| ☐ Przeciętne | ☐ <i>Trudno powiedzieć</i> |

14. Jak obecnie Pan(i) ocenia swoje kwalifikacje w tym zakresie?

- | | |
|-------------------------------------|---|
| ☐ Zerowe | ☐ Wysokie |
| ☐ Niskie | ☐ Bardzo wysokie |
| ☐ Przeciętne | ☐ <i>Trudno powiedzieć</i> |

15. Czy w przypadku Pana(i) osoby, uczestnictwo w projekcie wpłynęło na (można zaznaczyć kilka odpowiedzi):

- | | |
|---|--|
| ☐ Zwiększenie zdolności komunikacyjnych (np. umiejętność pracy w zespole, otwartość w kontaktach z innymi osobami) | ☐ Zwiększenie motywacji do poszukiwania pracy poza rolnictwem |
| ☐ Obniżenie poczucia własnej wartości | ☐ Zwiększenie stresu i niezadowolenia |
| ☐ Podniesienie oceny własnej osoby | ☐ Zwiększenie dbałości o wizerunek |
| ☐ Zwiększenie zaufania we własne siły | ☐ Nie wpłynęło na mnie w znaczący sposób |
| ☐ Zniechęcenie do aktywnego poszukiwania pracy poza rolnictwem | |

16. Czy zamierza Pan(i) podnosić lub zmieniać swoje kwalifikacje zawodowe?

- | | |
|---|---|
| ☐ Tak, właśnie jestem w trakcie | ☐ Tak, mam taki zamiar w przyszłości |
| ☐ Nie, gdyż niedawno brałem udział (przejsć do pytania 18) | |
| ☐ Nie, gdyż mam wystarczające przygotowanie (przejsć do pytania 18) | |
| ☐ Nie, nie mam takiej ochoty (przejsć do pytania 18) | |
| ☐ Nie myślałem na ten temat (przejsć do pytania 18) | |
| ☐ Inne powody, dla których Pan(i) nie będzie się dokształcać (przejsć do pytania 18) | |

jakie?

17. Jeśli tak, to czy Pan(i) zamierza kontynuować tematy podjęte w trakcie projektu?

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| ☐ Tak | ☐ Nie |
|------------------------------|------------------------------|

18. Co było bezpośrednią przyczyną podjęcia decyzji o uczestniczeniu w programie wsparcia zawodowego?

19. Czy w ciągu ostatnich 10 lat uczestniczył(a) Pan(i) w kursach wsparcia zawodowego, za które musiał(a) płacić?

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| ☐ Tak | ☐ Nie |
|------------------------------|------------------------------|

zainwestowana kwota PLN

kiedy? (rok)

20. Gdyby Pan(i) miał(a) ze swoich pieniędzy zapłacić za kursy/szkolenia, w których Pan(i) brał(a) udział w ramach projektu, i byłoby Pana(ią) stać na taki wydatek, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na to?

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ☐ Na pewno tak | ☐ Raczej tak |
| ☐ Raczej nie | ☐ Na pewno nie |
| ☐ Trudno powiedzieć | |

21. Czy zawód, umiejętności, wiedza, które Pan(i) zdobył(a) w trakcie projektu, spowodowały poprawę sytuacji ekonomicznej gospodarstwa domowego?

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| ☐ Tak | ☐ Nie |
|------------------------------|------------------------------|

22. Czy podjął(a) Pan(i) pracę poza rolnictwem?

- | | |
|--|------------------------------|
| ☐ Tak (przejsć do pytania 24) | ☐ Nie |
|--|------------------------------|

23. Czy Pan(i) zamierza podjąć pracę poza rolnictwem? (przejsć do pytania 35)

- | |
|---|
| ☐ Tak, jakie w tym celu zostały podjęte działania? |
|---|

- | |
|---|
| ☐ Nie, dlaczego? |
|---|

24. Jak obecnie wygląda Pana(i) sytuacja zawodowa?

- ☐ Jestem zatrudniony(a) na umowę o pracę na czas nieokreślony
☐ Jestem zatrudniony(a) na umowę o pracę na czas określony
☐ Jestem zatrudniony(a) na umowę o dzieło lub umowę zlecenie
☐ Odbywam praktykę zawodową lub staż
☐ Prowadzę własną działalność gospodarczą poza rolnictwem

25. Czy podjęta praca wiąże się ze szkoleniem, które Pan(i) odbył(a)?

- ☐ Tak ☐ Nie

26. Ile czasu od ukończenia kursu/szkolenia minęło do dnia, kiedy znalazł(a) Pan(i) pracę?

- ☐ W ciągu tygodnia od ukończenia kursu ☐ W ciągu pół roku
☐ W ciągu miesiąca ☐ Ponad 6 miesięcy
☐ W ciągu trzech miesięcy

27. Czy w Pana(i) obecnej pracy, miał(a) Pan(i) możliwość wykorzystania kwalifikacji/wiedzy/umiejętności zdobytych podczas uczestnictwa w projekcie?

- ☐ Tak, wielokrotnie ☐ Nie, nigdy
☐ Tak, kilka razy ☐ Trudno powiedzieć
☐ Tak, raz

28. Czy lubi Pan(i) nową pracę?

- ☐ Tak ☐ Nie (*przejsć do pytania 30*)

29. Z jakich powodów lubi Pan(i) obecną pracę?

- ☐ Daje mi ona satysfakcję ☐ Zdobyte(a)m nowych znajomych
☐ Zarobki zapewniają lepsze życie
☐ Inne, jakie?

30. Czy w związku ze zmianą kwalifikacji dochody z pracy poza rolnictwem umożliwiają rezygnację z działalności rolniczej?

- ☐ Tak ☐ Nie

31. Ile poświęca Pan(i) czasu na pracę w gospodarstwie rolnym?

- ☐ Tyle samo, co wcześniej ☐ Mniej niż wcześniej, ponieważ pracuję poza gospodarstwem
☐ Mniej niż wcześniej, ponieważ się doksztalam
☐ W ogóle nie mam czasu na pracę w gospodarstwie, ponieważ pracuję poza gospodarstwem

32. Jaki jest udział wynagrodzenia za pracę poza sektorem rolniczym wszystkich członków gospodarstwa domowego w stosunku do całego budżetu gospodarstwa domowego:

- ☐ 25% ☐ 75%
☐ 50% ☐ 100%

33. Ile Pan(i) miesięcznie w nowej pracy zarabia netto (na rękę)?

PLN

34. Jaką część dochodów gospodarstwa domowego stanowią Pana(i) zarobki?

- ☐ Są głównym źródłem utrzymania
☐ Zarabiam tyle samo co pozostali
☐ Są uzupełniającym źródłem utrzymania

35. Ile osób w gospodarstwie domowym osiąga dochody z pracy poza rolnictwem?

- | | | |
|-------------------------------|--|-------------------------------|
| ☐ Nikt | ☐ Jedna | ☐ Dwie |
| ☐ Trzy | ☐ Więcej niż trzy | |

36. Ile osób w gospodarstwie domowym jest na utrzymaniu?

- | | | |
|-------------------------------|--|-------------------------------|
| ☐ Nikt | ☐ Jedna | ☐ Dwie |
| ☐ Trzy | ☐ Cztery i więcej | |

37. Czy wsparcie w postaci doradztwa zawodowego, kursów, szkoleń zawodowych, z jakich Pan(i) korzystał(a) było finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|---|
| ☐ Tak | ☐ Nie | ☐ Nie posiadam takiej wiedzy |
|------------------------------|------------------------------|---|

38. Czy korzystając z pomocy w zakresie zmiany kwalifikacji zawodowych w pełni wykorzystał/a Pan/i oferowane możliwości – szkolenie, kurs, doradztwo zawodowe zostały doprowadzone do końca (zaznacz tak), czy przerwane w trakcie (zaznacz nie)?

- | | |
|--|------------------------------|
| ☐ Tak (<i>przejdź do metryczki</i>) | ☐ Nie |
|--|------------------------------|

39. Czy rezygnacja była spowodowana:

- | | |
|--|---|
| ☐ Zbyt wysokim poziomem trudności zajęć | ☐ Problemami komunikacyjnymi związanymi z dojazdem |
| ☐ Wiedzą na temat braku możliwości uzyskania pracy w danym zawodzie | |
| ☐ Wiedzą na temat niemożności uzyskania w danym zawodzie satysfakcjonujących dochodów | |
| ☐ Inne, jakie? | |

METRYCZKA

Poziom wykształcenia:

- | | | |
|---------------------------------------|---|--|
| ☐ Podstawowe | ☐ Gimnazjalne | ☐ Zasadnicze zawodowe |
| ☐ Średnie | ☐ Średnie zawodowe | ☐ Policealne |
| ☐ Licencjackie | ☐ Wyższe zawodowe | ☐ Wyższe magisterskie |

Płeć:

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ Kobieta | ☐ Mężczyzna |
|----------------------------------|------------------------------------|

Stan Cywilny

- | | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| ☐ Wolny | ☐ W związku |
|--------------------------------|------------------------------------|

Liczba posiadanych dzieci

Obecnie wykonywany zawód

Zawód wykonywany przed przekwalifikowaniem:

- ☐ Członek rodziny/właściciel gospodarstwa rolnego
☐ Nigdy nie był(a)m zatrudniony(a)

Miejsce zatrudnienia przed przekwalifikowaniem:

- ☐ Członek rodziny/właściciel gospodarstwa rolnego
☐ Nigdy nie był(a)m zatrudniony(a)

Przyczyny ustania zatrudnienia

- ☐ Członek rodziny/właściciel gospodarstwa rolnego
☐ Nigdy nie był(a)m zatrudniony(a)

Miejsce przynależne w sektorze rolnym:

- | | | |
|---------------------------------|---|---|
| ☐ Rolnik | ☐ Domownik rolnika | ☐ Osoba zatrudniona w rolnictwie |
|---------------------------------|---|---|

Miejsce zamieszkania:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ☐ Siedziba gminy | ☐ Sołectwo |
|---|-----------------------------------|

Wielkość gospodarstwa rolnego, należącego do rodziny respondenta:

 ha szt. bydła/trzody chlewnej