

**Badanie beneficjentów ostatecznych
Sektorowego Programu Operacyjnego
Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006**

Raport kwartalny z I sesji ankietowania
osób objętych wsparciem jako pracujące
w II kwartale 2006 roku

1 RAPORT KWARTALNY

Przygotowany dla:

Departamentu Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego

Autorzy:

ABR Opinia Sp. z o.o.

Anna Chrościcka
Tomasz Płachecki
Anna Kielmer

Warszawa, kwiecień 2007 r.

Pierwszy raport kwartalny „Badania beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006” został przygotowany przez zespół ewaluatorów firmy ABR Opinia Sp. z o.o. na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.

Wydawca:

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa
tel. (+48 22) 461 30 00

ISBN: 978-83-60916-37-7

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
ul. Żurawia 4 a, 00-503 Warszawa
tel. (+48 22) 693 47 63, fax. (+48 22) 693 40 71
E-mail: zarzadzanieEFS@mrr.gov.pl oraz pokl@mrr.gov.pl

Internet: www.efs.gov.pl

Infolinia EFS
0 801 EFS 801
0 801 337 801
płatne jak za połączenie lokalne



SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	3
NAJWAŻNIEJSZE WYNIKI	5
Informacje o badaniu.....	8
Populacja.....	8
Próba	8
Reprezentatywność badania	9
Technika badawcza	9
Termin realizacji	10
WYNIKI BADANIA.....	11
Sytuacja przed udziałem w projekcie	11
Przystąpienie do projektu	13
Postawa pracodawców.....	14
Rodzaj otrzymanego wsparcia	17
Ocena otrzymanego wsparcia	22
Wykorzystywanie uzyskanych kwalifikacji.....	25
Zmiana sytuacji zawodowej	28
Charakterystyka beneficjentów ostatecznych	31

**BADANIE BENEFICJENTÓW OSTATECZNYCH SPO RZL
- RAPORT Z I SESJI ANKIETOWANIA**

NAJWAŻNIEJSZE WYNIKI

- Dominującą formą wsparcia, z której korzystali beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (schematu c), Działania 2.3 (schematu a) oraz Działania 2.4, były szkolenia - korzystało z nich 97% respondentów. W przypadku około jednej piątej (21%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 szkoleniom towarzyszyło doradztwo.
- Przeszło dwie piąte (43%) respondentów przed przystąpieniem do projektu realizowanego w ramach SPO RZL nie brało udziału w żadnym szkoleniu zewnętrznym nie dofinansowanym z funduszy unijnych¹ – odsetek takich osób był najwyższy w przypadku beneficjentów ostatecznych Działania 2.3, wśród których wyniósł 47%. Przemawia to za wnioskiem, że wsparcie pochodzące z SPO RZL w znaczący sposób poszerzyło grono pracowników mających możliwość podwyższania kwalifikacji zawodowych poprzez udział w szkoleniach.
- Przeważnie zarówno uczestnicy projektów, jak i ich pracodawcy, mieli pozytywny stosunek do korzystania ze wsparcia SPO RZL w zakresie rozwoju kwalifikacji kadr. 95% przyszłych beneficjentów ostatecznych w chwili, gdy dowiedzieli się o możliwości skorzystania ze wsparcia, było zdecydowanych wziąć w nim udział. Zarazem trzy czwarte badanych zadeklarowało, że firma lub instytucja, w której pracowali, zdecydowanie wspierała ich udział w projekcie realizowanym w ramach SPO RZL, natomiast żaden respondent nie uznał, że pracodawca utrudniał mu uczestnictwo w projekcie.
- Przed rozpoczęciem udziału w projekcie trzy piąte respondentów „raczej” (38%) lub „zdecydowanie” (22%) odczuwało, że ich kwalifikacje w dziedzinie, której dotyczyło późniejsze wsparcie, wymagają podwyższenia². Rozpoczęcie udziału w projekcie w przypadku znacznej części beneficjentów ostatecznych nie było zatem podyktowane pilną potrzebą podniesienia posiadanych kompetencji. Jednak po pół roku od zakończenia udziału już blisko cztery piąte respondentów stwierdziło, że otrzymane wsparcie „raczej” (46%) lub „zdecydowanie” (33%) pomogło im rozwinąć wiedzę lub umiejętności przydatne w pracy.

¹ Nie brano pod uwagę szkoleń BHP i przeciwpożarowych.

² Odpowiedzi udzielano na skali od 1 „zdecydowanie nie” do 10 „zdecydowanie tak”. Oceny zawierające się pomiędzy krańcami skali interpretujemy w następujący sposób: oceny od 2 do 4: „raczej nie”, oceny 5 i 6: „średnio”, oceny 7-9: „raczej tak”.

- Odsetek osób, w opinii których otrzymane wsparcie zdecydowanie przyczyniło się do rozwoju posiadanych kompetencji zawodowych, był najwyższy w przypadku beneficjentów ostatecznych Działania 2.2, wśród których wyniósł 59%.
- Beneficjenci ostateczni przeważnie deklarowali częste wykorzystywanie wiedzy i umiejętności, zdobytych podczas udziału w projektach. W największym stopniu wykorzystywane były nabyte umiejętności interpersonalne: w ciągu pół roku po zakończeniu udziału w projekcie stosowało je często 83% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 73% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3, którym została przekazana wiedza z tego zakresu. W przypadku każdego ze wszystkich tematów odsetek uczestników, którzy przyznali, że dotychczas jeszcze nigdy nie wykorzystywali zdobytej wiedzy i umiejętności, nie przekroczył 10%.
- Blisko dziewięciu na dziesięciu beneficjentów ostatecznych oceniło pod względem merytorycznym wsparcie, otrzymane w ramach SPO RZL, jako „raczej” (56%) lub „bardzo” (33%) dobre³. Średnia ocen wsparcia w aspekcie merytorycznym wyniosła 8,41 na skali od 1 do 10. Najwyższą notę za jakość merytoryczną przyznawali najczęściej beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (42%), zaś stosunkowo najrzadziej – Działania 2.4 (24%). W przypadku oceny ogólnej wsparcia jak i jego aspektu organizacyjnego beneficjenci ostateczni również często określali poziom jako wysoki.
- Poziom zaawansowania szkolenia lub studiów, odbytych w ramach projektu, został uznany za odpowiedni przez 94% respondentów. Stosunkowo powszechne były natomiast zastrzeżenia co do długości szkoleń: 23% respondentów stwierdziło, że czas trwania wsparcia, w którym brali udział, był zbyt krótki, przy czym wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.4 tego zdania było aż 40% badanych.
- Od czasu rozpoczęcia udziału we wsparciu wzrosły dochody 35% respondentów, jednak beneficjenci ostateczni w niewielkim stopniu wiążą wzrost swoich wynagrodzeń z udziałem w projekcie⁴. Wśród respondentów, których dochody wzrosły, przeważają osoby, które uważają, że udział w projekcie „w ogóle” się do tego nie

³ Odpowiedzi udzielano na skali od 1 „bardzo zła” do 10 „bardzo dobra”. Oceny zawierające się pomiędzy krańcami skali interpretujemy w następujący sposób: oceny od 2 do 4: „raczej zła”, oceny 5 i 6: „średnia”, oceny 7-9: „raczej dobra”.

⁴ W przypadku pozostałych zmian wiarygodne oszacowanie, na ile respondenci przypisują je otrzymanemu wsparciu, nie jest możliwe na podstawie wyników pojedynczej sesji ankietowania, ze względu na niewielką liczbę respondentów, w przypadku których zaszły.

przyczynił (30%), lub „raczej” się nie przyczynił (31%)⁵. Tylko co setny (1%) był zdania, że otrzymane wsparcie bardzo się do tego przyczyniło.

⁵ Na skali od 1 „w ogóle się nie przyczynił” do 10 „bardzo się przyczynił”. Oceny zawierające się pomiędzy krańcami skali interpretujemy w następujący sposób: oceny od 2 do 4: „raczej się nie przyczynił”, oceny 5 i 6: „średnio się przyczynił”, oceny 7-9: „raczej się przyczynił”.

INFORMACJE O BADANIU

Populacja

Badaniem zostali objęci indywidualni beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (schemat c), Działania 2.3 (schemat a) oraz Działania 2.4 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, którzy zakończyli udział w projektach w drugim kwartale 2006 roku⁶. Wyniki przedstawiono zbiorczo, dla uczestników wszystkich trzech Działań objętych badaniem, oraz dla populacji beneficjentów ostatecznych poszczególnych Działań.

Próba

Badanie zostało przeprowadzone na losowej próbie warstwowej, dobranej spośród beneficjentów ostatecznych, których dane (gromadzone w PEFS) zostały przekazane Wykonawcy przez Instytucje Wdrażające. W celu dobrania próby w badanej populacji wyróżniono warstwy ze względu na:

- 1) Działanie
- 2) płeć
- 3) kategorię wiekową
- 4) województwo.

Ze względu na wymóg zapewnienia dostatecznej (czyli umożliwiającej dokonanie zadowalająco dokładnych oszacowań) liczby respondentów dla każdego z Działań, udział próby w warstwach wyodrębnionych ze względu na Działanie był nieproporcjonalny. Zastosowanie alokacji nieproporcjonalnej oznacza, że uzyskanie wyników zbiorczych, dla uczestników wszystkich trzech Działań ogółem, wymagało zastosowania wag⁷.

Próba liczyła 609 beneficjentów ostatecznych objętych wsparciem jako osoby pracujące, w tym: 101 beneficjentów ostatecznych Działania 2.2, 406 beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 oraz 102 beneficjentów ostatecznych Działania 2.4.

⁶ Spośród beneficjentów ostatecznych wspieranych w ramach SPO RZL jako osoby pracujące, których udział w badaniu był przewidziany, w pierwszej sesji ankietowania nie wzięli udziału beneficjenci ostateczni Działania 1.1 oraz Działania 1.6. Powodem nie objęcia ich badaniem była niewystarczająca ilość posiadanych danych na tym etapie badania.

⁷ Procedurę ważenia danych można opisać jako odpowiednie zwiększenie wpływu, jaki na wynik ogólny mają odpowiedzi respondentów należących do grup, których udział w próbie był mniejszy, niż udział w populacji, oraz odpowiednie pomniejszenie wpływu, jaki na wynik ogólny mają odpowiedzi respondentów z grup, które były w próbie „nadreprezentowane”.

Reprezentatywność badania

Przy opisanej strukturze próby zakładany⁸ maksymalny błąd oszacowania frakcji wynosi:

- dla populacji beneficjentów ostatecznych SPO RZL objętych wsparciem jako osoby pracujące w ramach Działań 2.2, 2.3 oraz 2.4 (zbiorczo): +/- 4,4%
- dla populacji beneficjentów ostatecznych Działania 2.2: +/- 10%
- dla populacji beneficjentów ostatecznych Działania 2.3: +/- 5%
- dla populacji beneficjentów ostatecznych Działania 2.4: +/- 10%.

Próba, na której przeprowadzono badanie, jest reprezentatywna dla populacji beneficjentów ostatecznych Działań 2.2, 2.3 oraz 2.4, których dane zostały przekazane przez Instytucje Wdrażające w celu realizacji badania. Baza, powstała w wyniku połączenia zbiorów danych przekazanych przez poszczególne Instytucje Wdrażające, stanowiła operat, na podstawie którego ustalono strukturę próby, obliczono wagi (związane z jej nieproporcjonalnością) a następnie dokonano losowania.

Badanie opiera się na założeniu, że Instytucje Wdrażające przekazały dane kompletne, to jest obejmujące wszystkich beneficjentów ostatecznych, którzy ukończyli udział w projektach we wskazanym okresie (to jest w kwartale poprzedzającym o pół roku termin rozpoczęcia realizacji badania). Informacje na temat populacji beneficjentów ostatecznych, którzy znaleźli się w operacie, w podziale ze względu na Działanie oraz płeć, przedstawiono w Załączniku do niniejszego raportu.

Technika badawcza

Podstawową techniką był kwestionariuszowy wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI). Jako technikę uzupełniającą zastosowano ankietę pocztową. Ankietę pocztową skierowano wyłącznie do beneficjentów ostatecznych Działania 2.3⁹, których numer telefonu nie figurował w bazie PEFS. Udział takich osób wśród uczestników Działania 2.3 wynosił około 25%.

⁸ Na poziomie ufności 0,95.

⁹ Powody podjęcia decyzji o niestosowaniu ankiety pocztowej wobec beneficjentów ostatecznych objętych wsparciem jako osoby niepracujące zostały szczegółowo omówione w raporcie metodologicznym. Ankietę pocztową zastosowano wyłącznie w przypadku Działania 2.3, ponieważ spośród Działań objętych pierwszą sesją ankietowania, skierowanych do osób pracujących, było to jedyne Działanie, w przypadku którego odsetek beneficjentów ostatecznych, których numer telefonu figurował w bazie PEFS, był niższy, niż 80%.

Odtworzenie występującej w populacji beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 proporcji pomiędzy osobami, których numer telefonu był dostępny w bazie PEFS, a osobami, w przypadku których takiego numeru nie było, wymagałby zrealizowania około 300 ankiet techniką CATI oraz około 100 za pomocą ankiety pocztowej. Ponieważ jednak do momentu zamknięcia etapu realizacji pierwszej sesji ankietowania¹⁰ uzyskano zwrot za- ledwie 51 kompletnie wypełnionych kwestionariuszy (z 400 wysłanych), pozostałe ankiety przeprowadzono w systemie CATI. Ostatecznie do zbioru włączono dane z 355 ankiet zrealizowanych techniką CATI oraz z 51 kompletnie wypełnionych ankiet pocztowych.

Termin realizacji

Badanie zostało zrealizowane w okresie: luty - marzec 2007 roku.

¹⁰ Natomiast po zamknięciu etapu realizacji pierwszej sesji ankietowania nadeszły kolejne wypełnione ankiety.

WYNIKI BADANIA

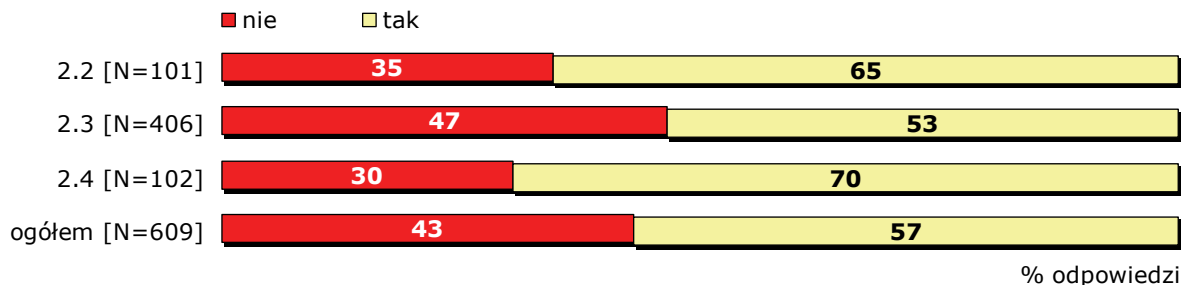
Sytuacja przed udziałem w projekcie

Przeszło dwie piąte (43%) respondentów przed przystąpieniem do projektu realizowanego w ramach SPO RZL nie brało udziału w żadnym szkoleniu zewnętrznym nie dofinansowanym z funduszy unijnych¹¹.

Osoby, które nie uczestniczyły w takich szkoleniach, były najliczniejsze wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 (47%), natomiast najmniej liczne – wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.4 (30%). Również udział w szkoleniach wewnętrznych, czyli prowadzonych przez współpracowników, był mniej powszechny wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3, niż wśród beneficjentów ostatecznych pozostałych Działań.

Wykres 1

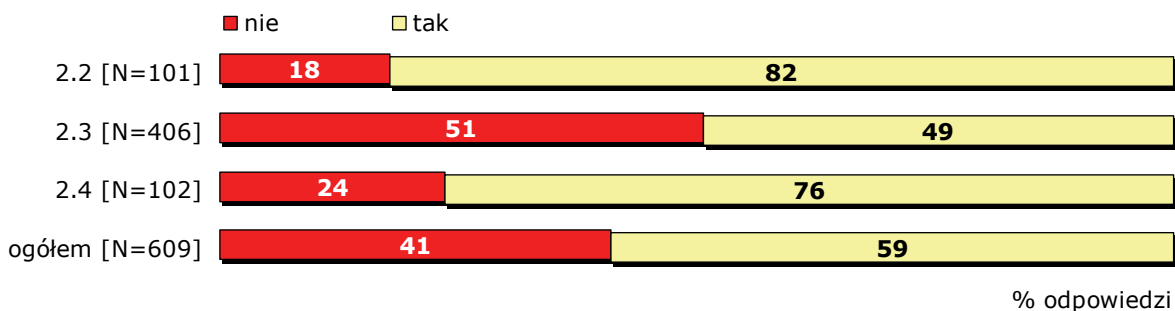
Czy przed wsparciem w ramach projektu uczestniżył(a) P. w jakimś szkoleniu zewnętrznym nie dofinansowanym z funduszy unijnych (poza szkoleniem BHP i przeciwpożarowym)?



¹¹ Respondenci zostali poproszeni o nieuwzględnianie szkoleń BHP i przeciwpożarowych (które są obowiązkowe), ponieważ udział w nich nie byłby dobrym wskaźnikiem korzystania ze szkoleń służących podniesieniu kompetencji zawodowych.

Wykres 2

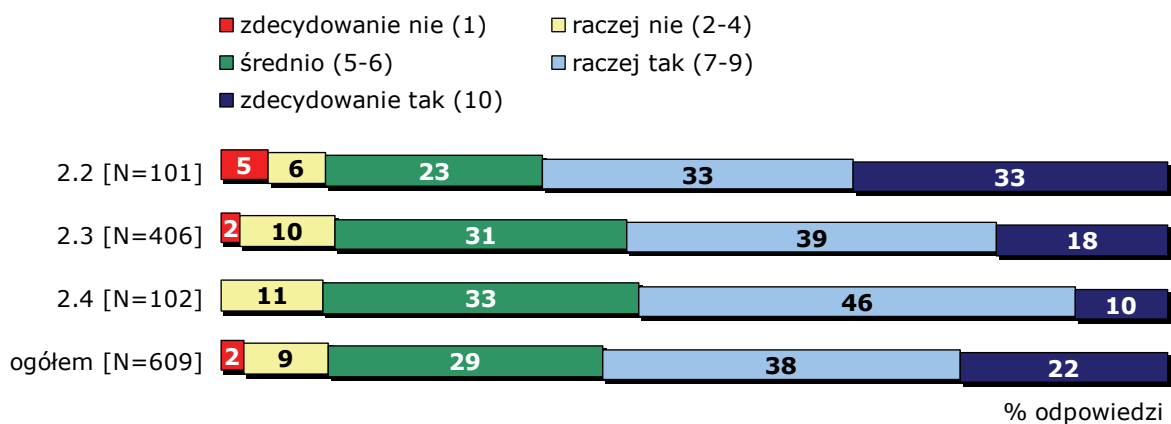
Czy przed wsparciem w ramach projektu uczestniczył(a) P. w jakimś szkoleniu wewnętrznym nie dofinansowanym z funduszy unijnych (poza szkoleniem BHP i przeciwpożarowym)?



Trzy piąte (60%) respondentów przed rozpoczęciem udziału w projekcie odczuwało, że ich kwalifikacje w dziedzinie, której dotyczyło późniejsze wsparcie, wymagają podwyższenia („raczej tak”: 38%, „zdecydowanie tak”: 22%)¹². W przybliżeniu co dziesiąty (11%) respondent nie miał takiego poczucia („zdecydowanie nie”: 2%, „raczej nie”: 9%). Przekonanie, że posiadane kwalifikacje są niewystarczające, było najbardziej powszechne wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2, spośród których jedna trzecia (33%) zdecydowanie odczuwała potrzebę ich podwyższenia.

Wykres 3

Czy przed rozpoczęciem udziału w projekcie odczuwał(a) P., że P. kwalifikacje w dziedzinie, której dotyczył, wymagają podwyższenia?



¹² Odpowiedzi udzielano na skali od 1 „zdecydowanie nie” do 10 „zdecydowanie tak”. Oceny zawierające się pomiędzy krańcami skali interpretujemy w następujący sposób: oceny od 2 do 4: „raczej nie”, oceny 5 i 6: „średnio”, oceny 7-9: „raczej tak”.

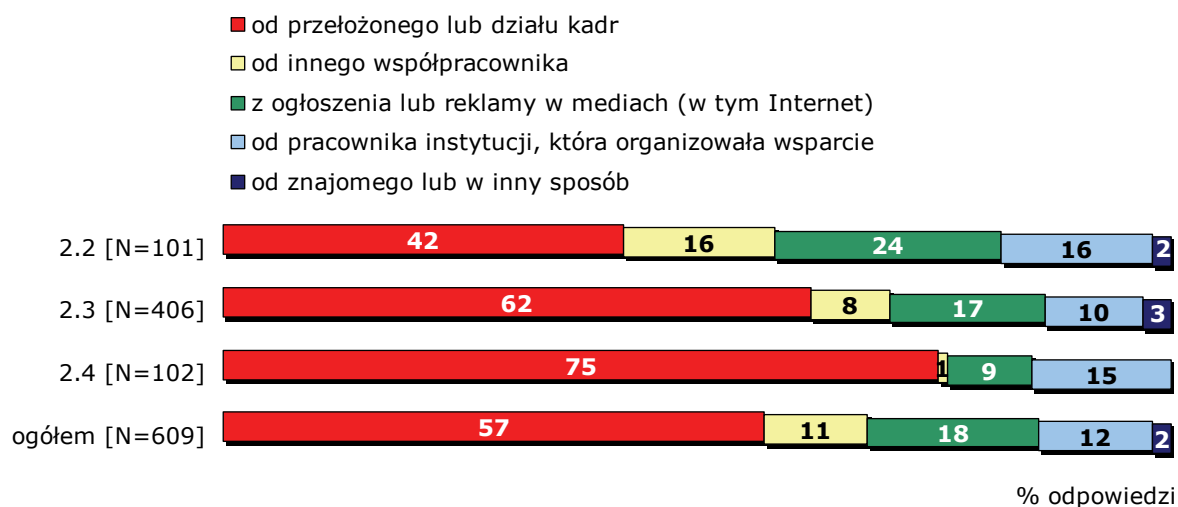
Przystąpienie do projektu

Beneficjenci ostateczni najczęściej dowiadywali się o możliwości wzięcia udziału w projekcie od przełożonego lub z działu kadr – w ten sposób informację o możliwości skorzystania ze wsparcia uzyskało 57% badanych. Dla 18% źródłem informacji o projekcie było ogłoszenie lub reklama w prasie lub mediach elektronicznych, 12% dowiedziało się o możliwości skorzystania ze wsparcia od przedstawiciela instytucji realizującej projekt, a 11% od współpracownika innego, niż przełożony lub kadrowy.

Rola przełożonych i działów kadr w informowaniu przyszłych beneficjentów ostatecznych o możliwości skorzystania ze wsparcia różniła się w przypadku poszczególnych Działań. W przypadku Działania 2.4 o projekcie dowiedziało się z tego źródła trzy czwarte (75%) późniejszych uczestników, w przypadku Działania 2.3 – 62%, zaś Działania 2.2 – 42%.

Wykres 4

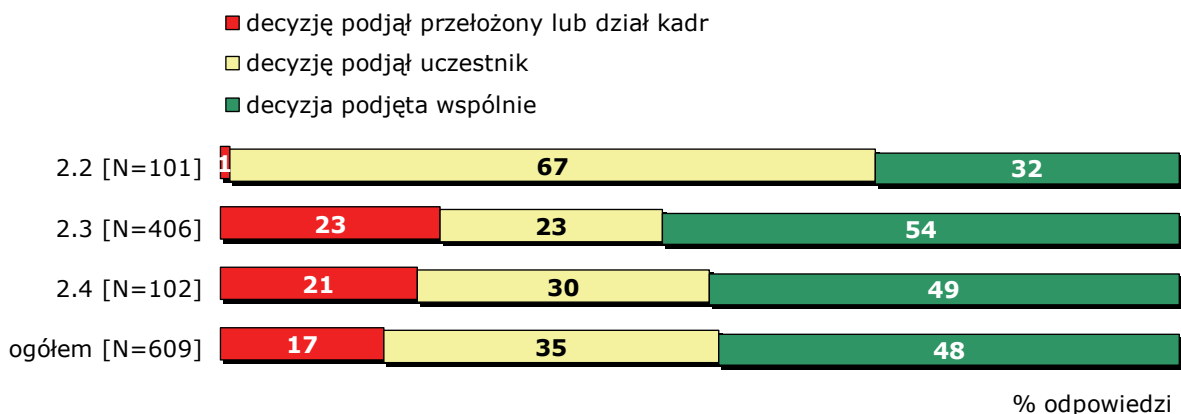
W jaki sposób dowiedział(a) się P. o wsparciu w ramach projektu?



W przypadku beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 oraz Działania 2.4 decyzja o udziale w projekcie była podejmowana najczęściej wspólnie, przez przyszłego uczestnika wraz z jego przełożonym lub pracownikiem działu kadr (w ten sposób podjęto decyzje o udziale 54% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 oraz 49% beneficjentów ostatecznych Działania 2.4), natomiast o przystąpieniu do projektu realizowanego w ramach Działania 2.2 decydowali najczęściej sami uczestnicy (67%).

Wykres 5

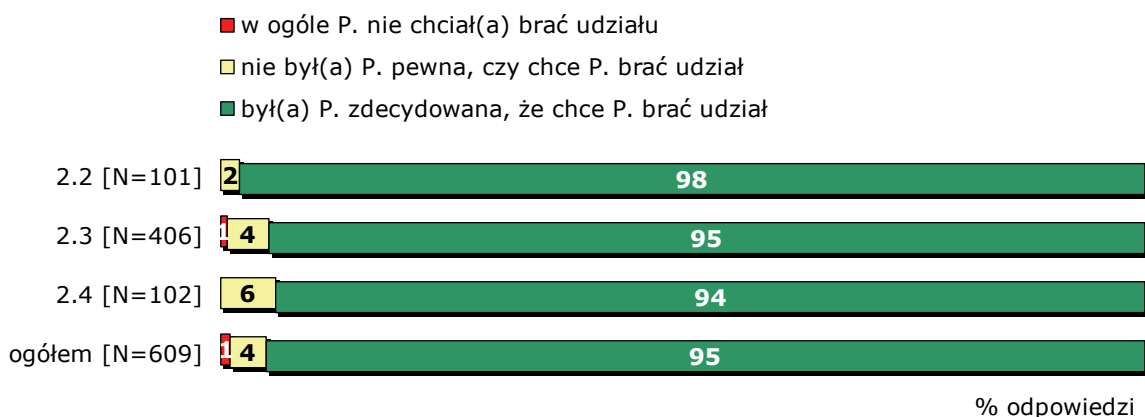
W jaki sposób została podjęta decyzja o P. udziale we wsparciu w ramach projektu?



Wśród beneficjentów ostatecznych każdego z Działań dominowały osoby, które w chwili, gdy dowiedziały się o wsparciu, były zdecydowane, że chcą z niego skorzystać. Tylko co setny (1%) uczestnik początkowo nie chciał brać udziału w projekcie, natomiast 4% nie było co do tego zdecydowanych.

Wykres 6

Jakie było P. nastawienie do udziału we wsparciu w ramach projektu, w chwili, kiedy się P. dowiedział(a) o tej możliwości?



Postawa pracodawców

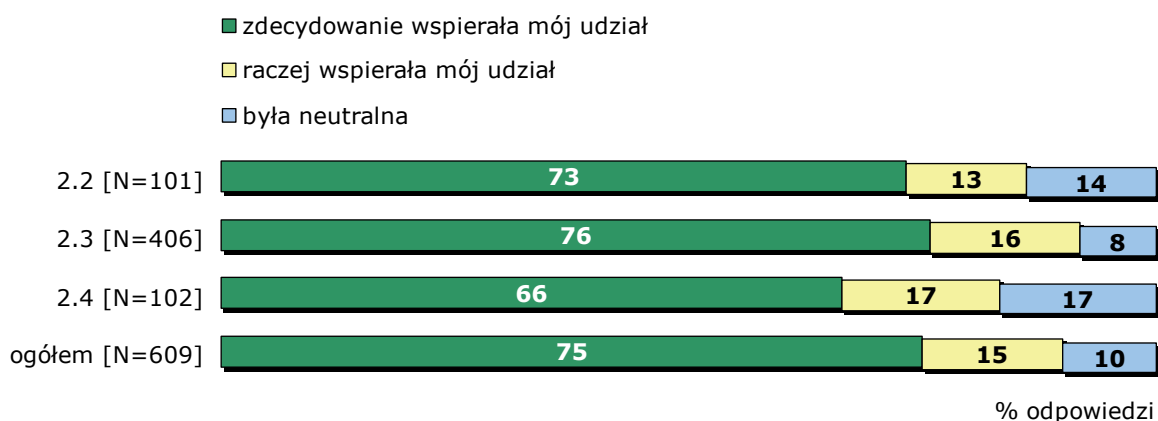
Podczas jakościowego badania eksploracyjnego, poprzedzającego pierwszą sesję ankiety, zwrócono uwagę na możliwość występowania rozbieżności pomiędzy interesem podnoszącego swoje kwalifikacje pracownika a dążeniami jego pracodawcy. Pracownik

w okresie korzystania ze wsparcia poświęca mniej czasu na bieżącą pracę, zaś po podniesieniu kwalifikacji może uznać dotychczasowe warunki pracy za niesatysfakcjonujące i oczekiwać ich poprawy, lub odejść.

Z badania ankietowego wynika jednak, że stosunek pracodawców (przynajmniej tych, którzy zdecydowali się skierować swoich pracowników do udziału w projektach) wobec korzystania przez pracowników ze wsparcia SPO RZL był przeważnie przychylny. Trzy czwarte (75%) badanych zadeklarowało, że zatrudniająca ich firma lub instytucja zdecydowanie wspierała ich udział w projekcie realizowanym w ramach SPO RZL, a dalszych 15% uznało, że raczej wspierała. Co dziesiąty (10%) respondent stwierdził, że firma była w tej sprawie neutralna, natomiast żaden nie uznał, że utrudniała mu uczestniczenie w projekcie.

Wykres 7

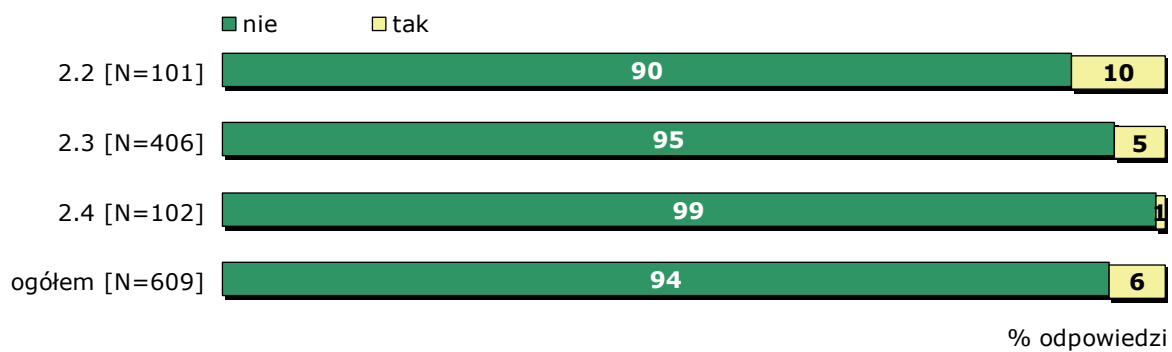
Jak odnosiła się P. firma do korzystania przez P. ze wsparcia w ramach projektu?



Jednym ze sposobów zmniejszenia ryzyka odejścia z pracy pracownika, który dzięki udziałowi we wsparciu podniósł swoje kwalifikacje, jest uzyskanie od niego z góry zobowiązania do pozostania w firmie przez ustalony okres po zakończeniu szkolenia. Praktyka ta nie była jednak powszechna: zobowiązanie do pozostania w dotychczasowym miejscu pracy podjęło, w związku z udziałem w projekcie, 6% respondentów.

Wykres 8

Czy warunkiem skorzystania przez P. ze wsparcia w ramach projektu było zobowiązanie się, że pozostanie P. pracownikiem firmy, w której był(a) P. zatrudniony(a), przez pewien okres po zakończeniu wsparcia?

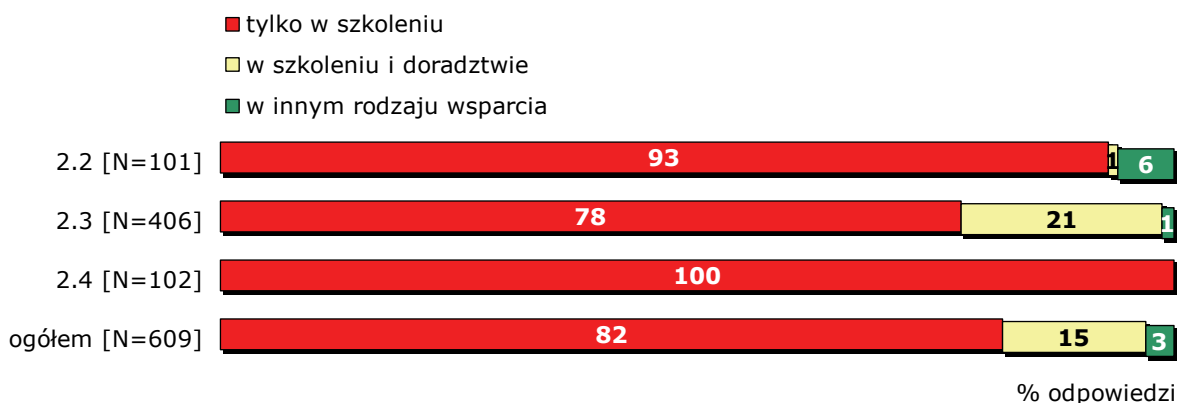


Rodzaj otrzymanego wsparcia

Formą wsparcia, z której korzystali prawie wszyscy respondenci (97%), były szkolenia. W przypadku około jednej piątej (21%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 szkoleniom towarzyszyło doradztwo. Do „innych rodzajów wsparcia”, wskazanych łącznie przez 3% respondentów, należały studia podyplomowe lub studia podyplomowe połączone z doradztwem.

Wykres 9

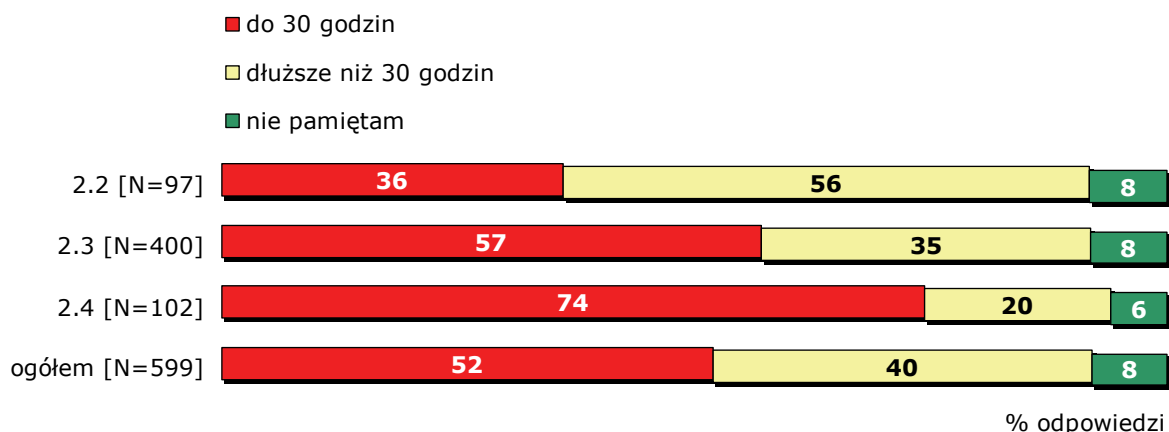
Czy w ramach projektu uczestniczył(a) P. w:



Przeszło połowa (52%) spośród respondentów, którzy uczestniczyli w szkoleniach, podała, że czas tych szkoleń nie przekraczał 30 godzin, natomiast dwie piąte (40%) stwierdziło, że był dłuższy. Pozostali nie byli sobie w stanie przypomnieć, ile trwało szkolenie, w którym wzięli udział.

Wykres 10

Jak długie było szkolenie, w którym P. uczestniczył(a) w ramach projektu?



Ponieważ zakres szkoleń i studiów różnił się w zależności od grupy docelowej, do której był skierowany, ich tematykę należy rozpatrywać oddzielnie w odniesieniu do poszczególnych Działań.

Około połowa (51%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 uczestniczyła w szkoleniach na temat organizacji własnej pracy, a blisko połowa (48%) w kursach na egzaminatorów. Po dwie piąte (po 40%) beneficjentów ostatecznych tego Działania brało udział w szkoleniach z zakresu umiejętności interpersonalnych oraz metodyki przedmiotów zawodowych, a po jednej trzeciej (po 33%) – w szkoleniach dotyczących radzenia sobie ze stresem oraz metodyki nauczania dzieci i młodzieży w wieku szkolnym. Pozostałe tematy szkoleń były mniej powszechne.

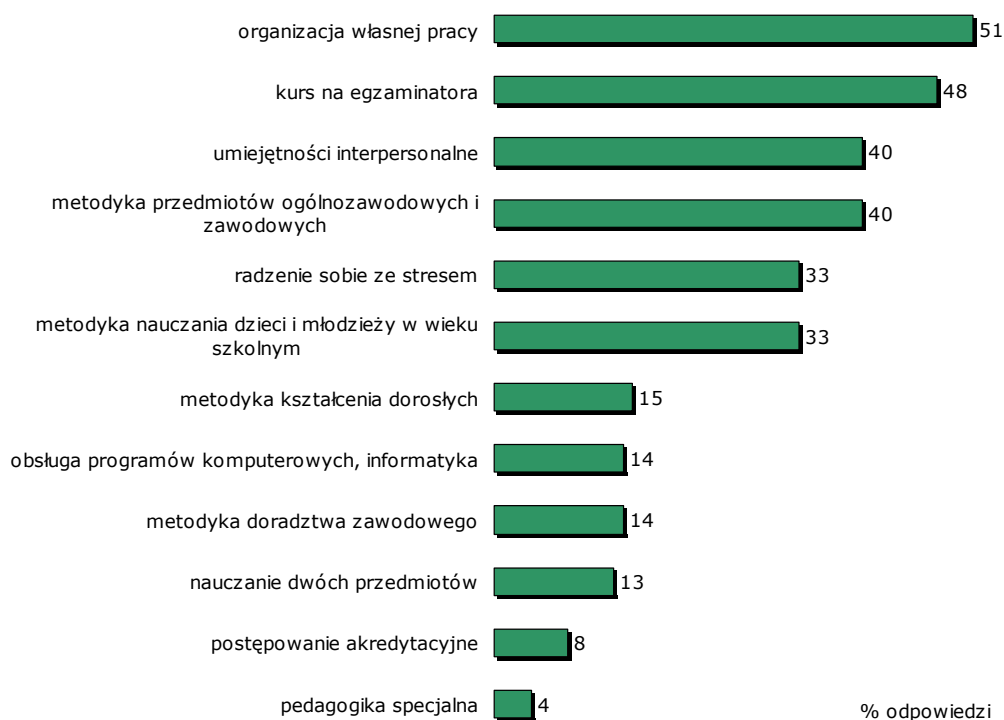
W przypadku Działania 2.3 najwięcej beneficjentów ostatecznych uczestniczyło w szkoleniach rozwijających kompetencje „miękkie” - dotyczących umiejętności interpersonalnych (43%), negocjacji (35%), organizacji własnej pracy (35%), podejmowania decyzji (33%) oraz radzenia sobie ze stresem (31%). Spośród szkoleń służących podnoszeniu umiejętności specyficznych dla określonych zawodów, najwięcej beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 zgromadziły szkolenia z zakresu obsługi klienta i sprzedaży (30%).

Najpopularniejszymi tematami szkoleń dla uczestników Działania 2.4 były: radzenie sobie ze stresem i zarządzanie jakością w urzędzie (po 51%), umiejętności interpersonalne (45%), kontrola i zarządzanie ryzykiem (43%), rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji (również 43%) oraz komunikacja wewnętrzna (40%).

Wyniki uczestnictwa w szkoleniach dla poszczególnych Działań nie sumują się do 100%, ponieważ szkolenia mogły skupiać się na więcej niż jednym aspekcie równocześnie.

Wykres 11

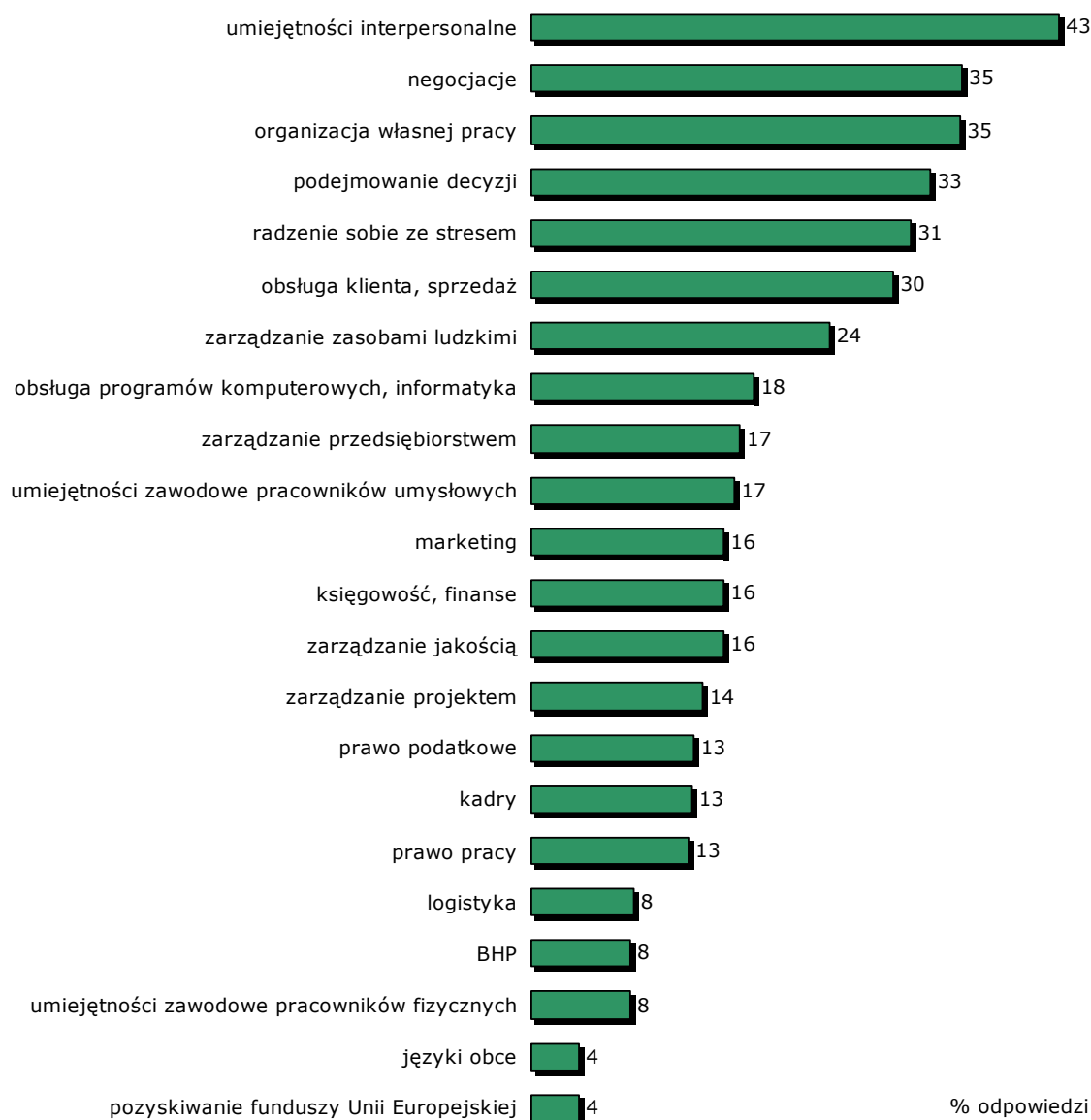
Działanie 2.2: Jaką tematykę obejmowało szkolenie / studia, w których brał(a) P. udział¹³?



¹³ Wykres przedstawia tematy wskazane przez co najmniej 3% respondentów. Respondenci mogli wskazywać więcej, niż jeden temat, ponieważ w ramach projektu mogli uczestniczyć w szkoleniach poświęconych zagadnieniom z różnych obszarów.

Wykres 12

Działanie 2.3: Jaką tematykę obejmowało szkolenie / studia, w których brał(a) P. udział? ¹⁴



¹⁴ Wykres przedstawia tematy wskazane przez co najmniej 3% respondentów. Respondenci mogli wskazywać więcej, niż jeden temat, ponieważ w ramach projektu mogli uczestniczyć w szkoleniach poświęconych zagadnieniom z różnych obszarów.

Wykres 13

Działanie 2.4: Jaką tematykę obejmowało szkolenie / studia, w których brał(a) P. udział?

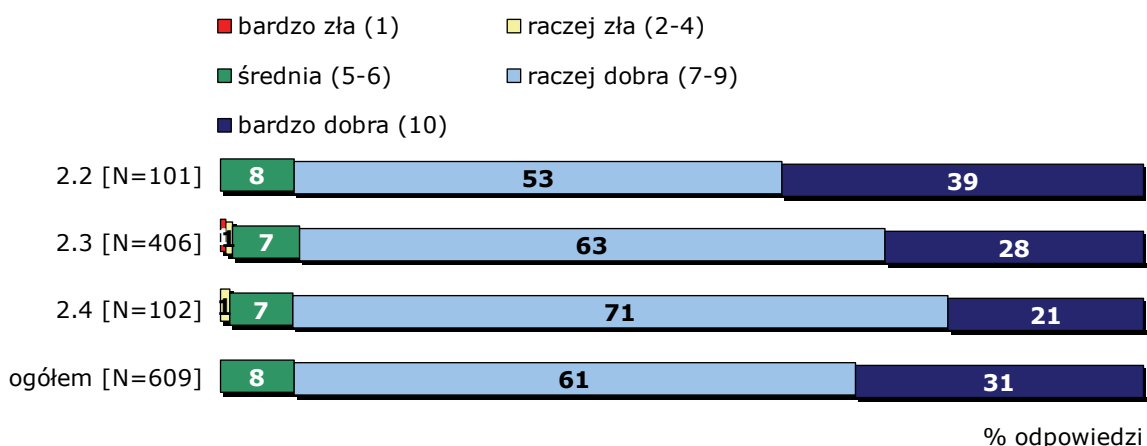


Ocena otrzymanego wsparcia

92% beneficjentów ostatecznych oceniło ogólnie wsparcie, z którego korzystali, jako „raczej” (61%) lub „bardzo” (31%) dobre, zaś 8% – jako „średnie”¹⁵. Średnia ocen otrzymanego wsparcia wyniosła 8,56. Notę najwyższą przyznawali najczęściej beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (39%).

Wykres 14

Ogólna ocena wsparcia w ramach projektu:

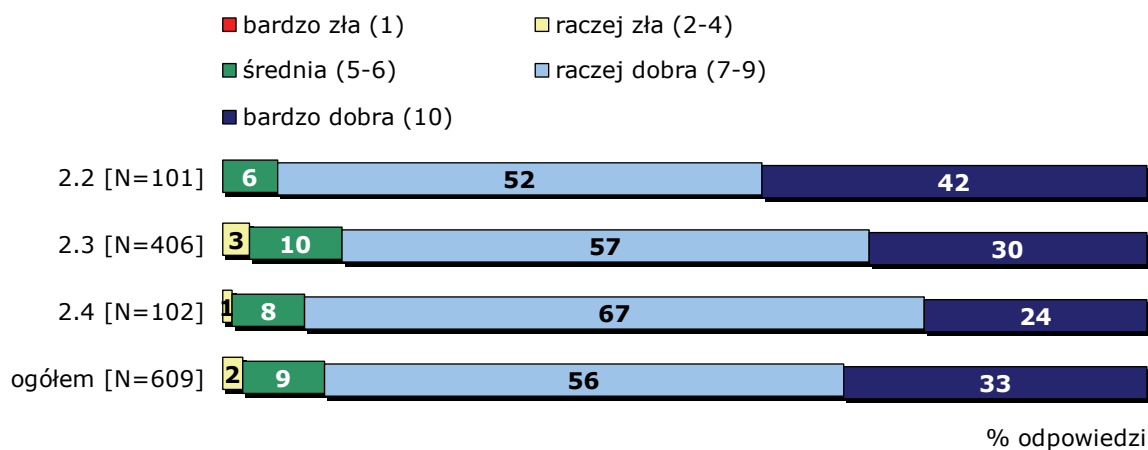


Pod względem merytorycznym wsparcie zostało ocenione jako „raczej” (56%) lub „bardzo” (33%) dobre przez 89% respondentów. Średnia ocen wsparcia w aspekcie merytorycznym wyniosła 8,41. Najwyższą ocenę za jakość merytoryczną przyznawali najczęściej beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (42%), zaś stosunkowo najrzadziej – Działania 2.4 (24%).

¹⁵ Na skali od 1 „bardzo zła” do 10 „bardzo dobra”. Oceny zawierające się pomiędzy krańcami skali interpretujemy w następujący sposób: oceny od 2 do 4: „raczej zła”, oceny 5 i 6: „średnia”, oceny 7-9: „raczej dobra”. Ta sama skala posłużyła do oceny wsparcia pod względem merytorycznym oraz organizacyjnym.

Wykres 15

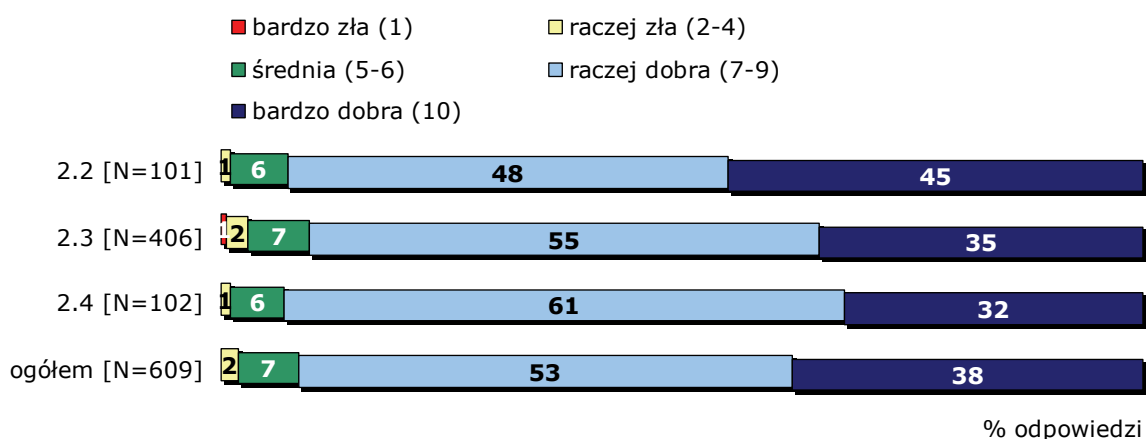
Ocena jakości merytorycznej wsparcia w ramach projektu:



Projekty, realizowane w ramach SPO RZL, zostały wysoko ocenione również pod względem organizacyjnym. 91% beneficjentów ostatecznych uznało, że organizacja wsparcia w ramach projektu była „raczej” (53%) lub „bardzo” (38%) dobra. Średnia ocen pod względem organizacyjnym wyniosła 8,59. Podobnie jak przy ocenie ogólnej, oraz ocenie pod względem merytorycznym, również w przypadku oceny sposobu organizacji wsparcia najwyższą notę przyznawali najczęściej beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (45%).

Wykres 16

Ocena sposobu organizacji wsparcia w ramach projektu:

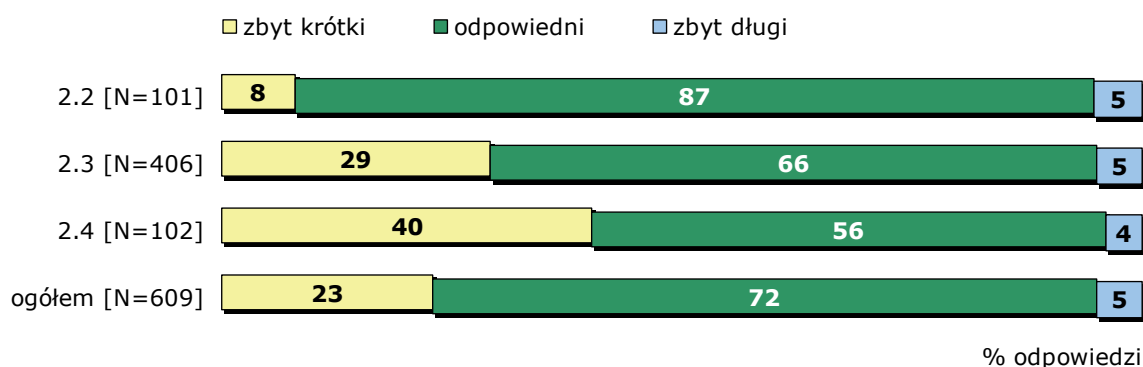


72% respondentów stwierdziło, że czas trwania wsparcia, w którym brali udział, był odpowiedni w stosunku do tematyki szkolenia/studiów, w którym uczestniczyli, natomiast 23% uznało go za zbyt krótki, a 5% – za zbyt długi. W przypadku Działania 2.3 oraz,

przede wszystkim Działania 2.4, zwraca uwagę wysoki odsetek beneficjentów ostatecznych uważających, że wsparcie, w którym brali udział, trwało zbyt krótko (29% wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 i aż 40% wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.4).

Wykres 17

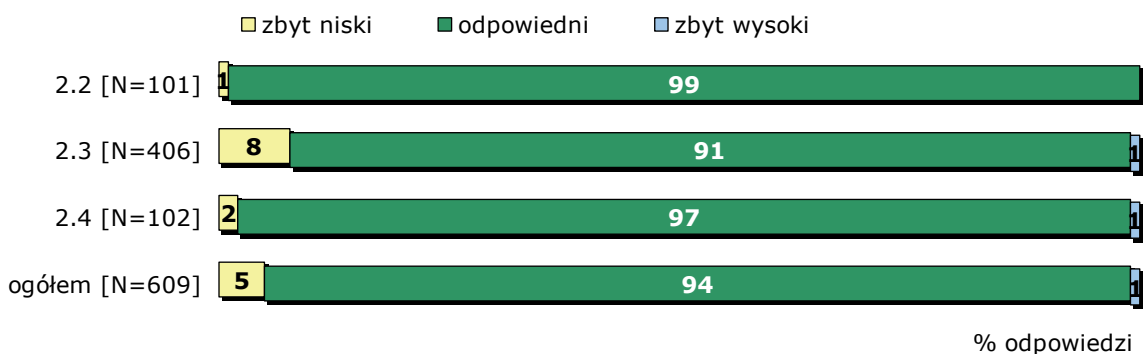
Czy czas trwania szkolenia/studiów w ramach projektu, biorąc pod uwagę temat, był:



Poziom zaawansowania szkolenia lub studiów budził zastrzeżenia jedynie niewielkiego odsetka (6%) respondentów, natomiast 94% badanych uznało go za odpowiedni.

Wykres 18

Czy poziom zaawansowania szkolenia/studiów w ramach projektu, biorąc pod uwagę P. wiedzę i umiejętności, był:

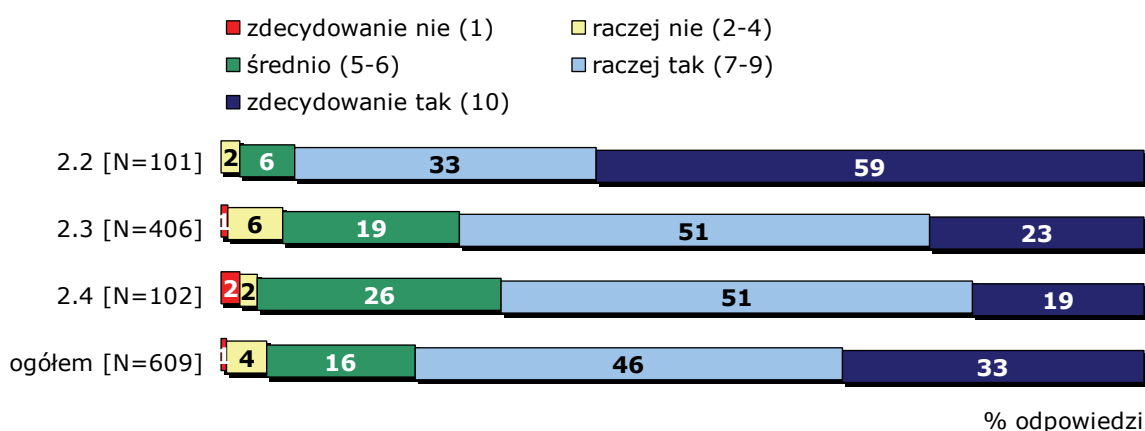


Blisko cztery piąte (79%) respondentów stwierdziło, że udział w projekcie „raczej” (46%) lub „zdecydowanie” (33%) pomógł im rozwinąć wiedzę lub umiejętności przydatne w pra-

cy¹⁶. Zaledwie co dwudziesty (5%) beneficjent ostateczny uznał, że otrzymane wsparcie nie przyniosło takiego efektu („raczej nie”: 4%, „zdecydowanie nie”: 1%). Odsetek osób, w opinii których otrzymane wsparcie zdecydowanie przyczyniło się do rozwoju posiadanych kompetencji zawodowych, był najwyższy wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2, wśród których wyniósł 59%.

Wykres 19

Czy wsparcie w ramach projektu pomogło P. zdobyć wiedzę lub umiejętności przydatne w P. pracy?



Wykorzystywanie uzyskanych kwalifikacji¹⁷

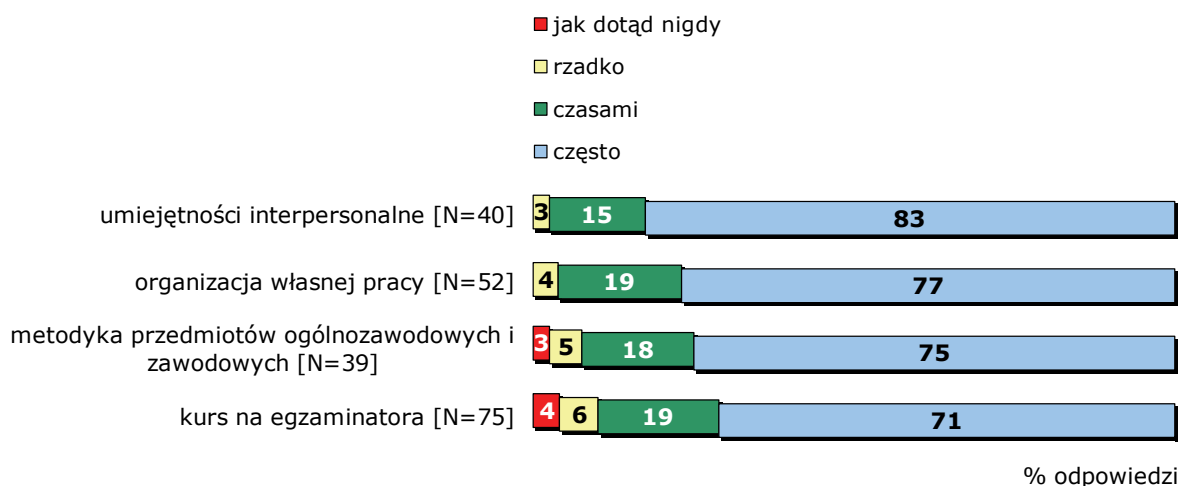
W przypadku tematów szkoleń, realizowanych w ramach Działania 2.2, które cieszyły się największą frekwencją, co najmniej trzy czwarte uczestników często wykorzystywało zdobytą wiedzę i umiejętności. W największym stopniu wykorzystywane były nabyte umiejętności interpersonalne: w ciągu pół roku po zakończeniu udziału w projekcie stosowało je często 83% spośród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2, którzy uczestniczyli w szkoleniach z tego zakresu.

¹⁶ Na skali od 1 „zdecydowanie nie” do 10 „zdecydowanie tak”. Oceny zawierające się pomiędzy krańcami skali interpretujemy w następujący sposób: oceny od 2 do 4: „raczej nie”, oceny 5 i 6: „średnio”, oceny 7-9: „raczej tak”.

¹⁷ Pominięto informacje o wykorzystywaniu kwalifikacji nabytych przez mniej niż 35 respondentów.

Wykres 20

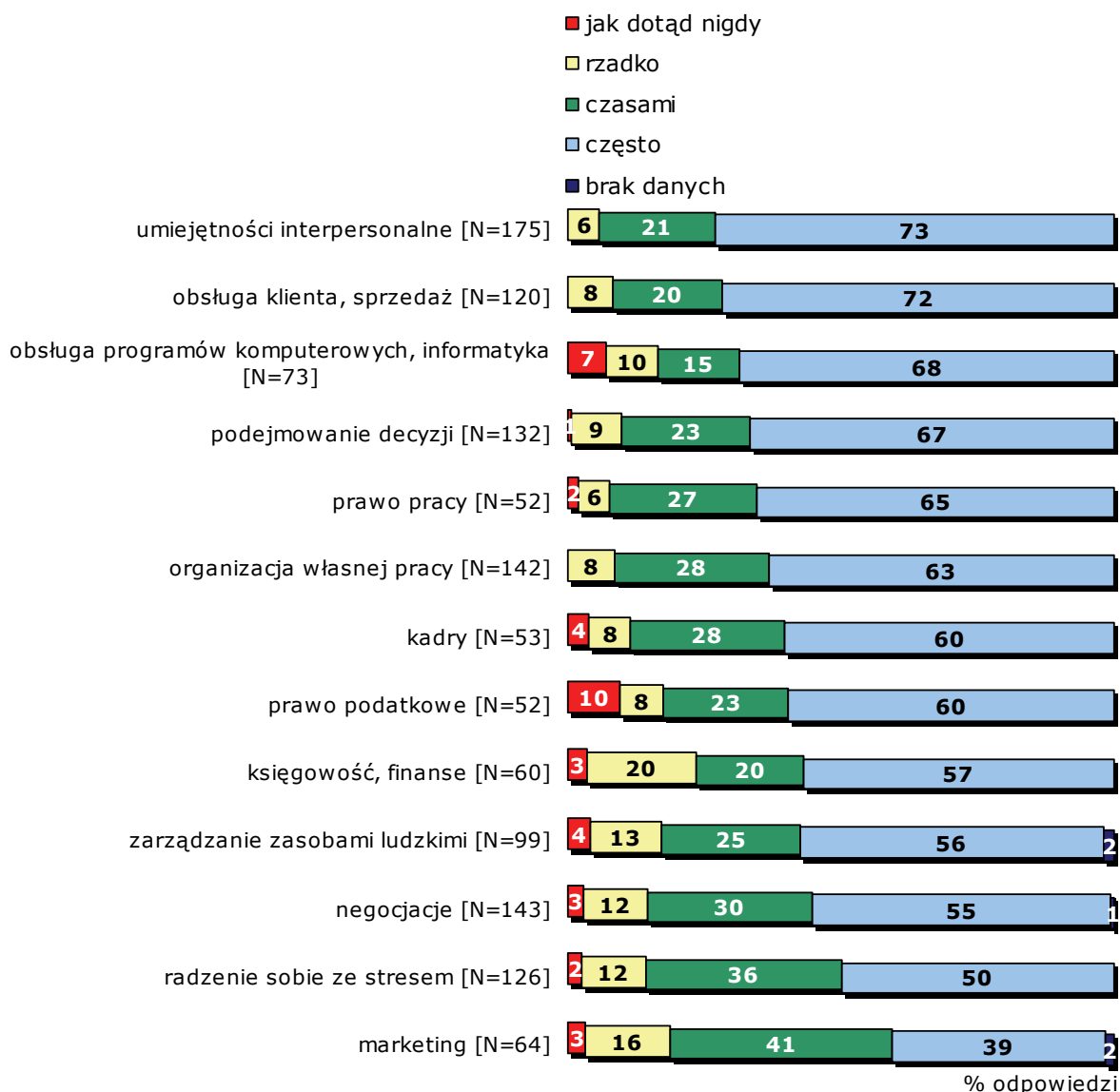
Działanie 2.2: Jak często do tej pory wykorzystywał(a) P. w pracy wiedzę i umiejętności, uzyskane podczas szkolenia/studiów w ramach projektu?



W przypadku kwalifikacji zdobytych dzięki udziałowi w projektach realizowanych w ramach Działania 2.3, często wykorzystywane przez największą liczbę uczestników (73%) były umiejętności interpersonalne. Spośród kompetencji specyficznych dla określonego zawodu, największy odsetek uczestników często wykorzystywał wiedzę i umiejętności z zakresu obsługi klienta i sprzedaży (72%). W stosunkowo najmniejszym stopniu wykorzystywane były szkolenia dotyczące zarządzania przedsiębiorstwem – zdobytą podczas nich wiedzę stosowało często 42% uczestników, natomiast 16% jak dotąd jej nie wykorzystywało.

Wykres 21

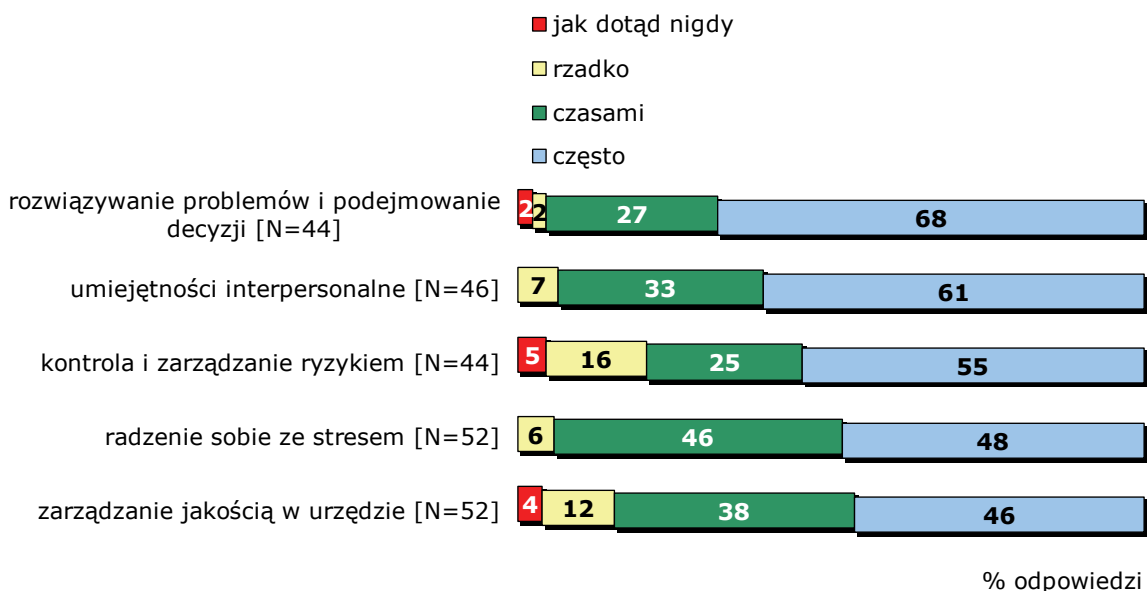
Działanie 2.3: Jak często do tej pory wykorzystywał(a) P. w pracy wiedzę i umiejętności, uzyskane podczas szkolenia/studiów w ramach projektu?



Wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.4 zdobyte kwalifikacje najczęściej wykorzystywały osoby, które brały udział w szkoleniach z zakresu rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji (zdobytą wiedzę z tego zakresu stosowało często 68% osób, którym została przekazana) oraz umiejętności interpersonalnych (61%).

Wykres 22

Działanie 2.4: Jak często do tej pory wykorzystywał(a) P. w pracy wiedzę i umiejętności, uzyskane podczas szkolenia/studiów w ramach projektu?

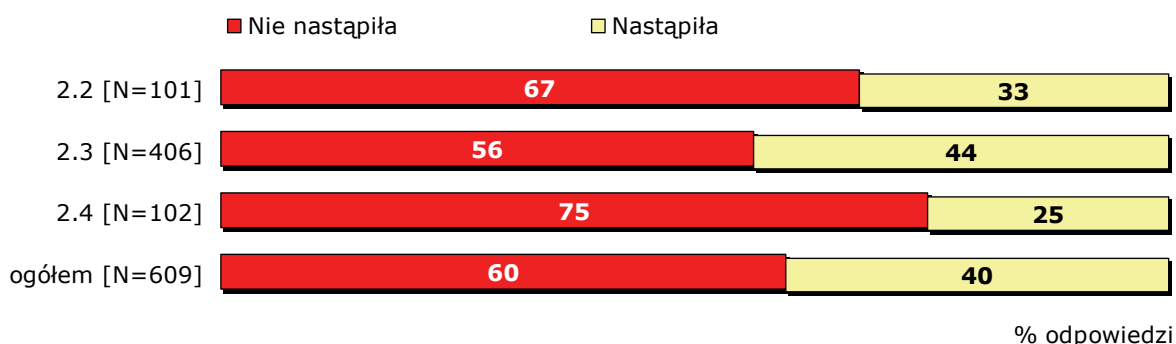


Zmiana sytuacji zawodowej

W przypadku dwóch piątych (40%) respondentów od czasu rozpoczęcia udziału we wsparciu zaszła zmiana polegająca na wzroście dochodów, zmianie zawodu, awansie lub przejściu na stanowisko równorzędne, albo zmianie - z własnej inicjatywy - pracodawcy.

Wykres 23

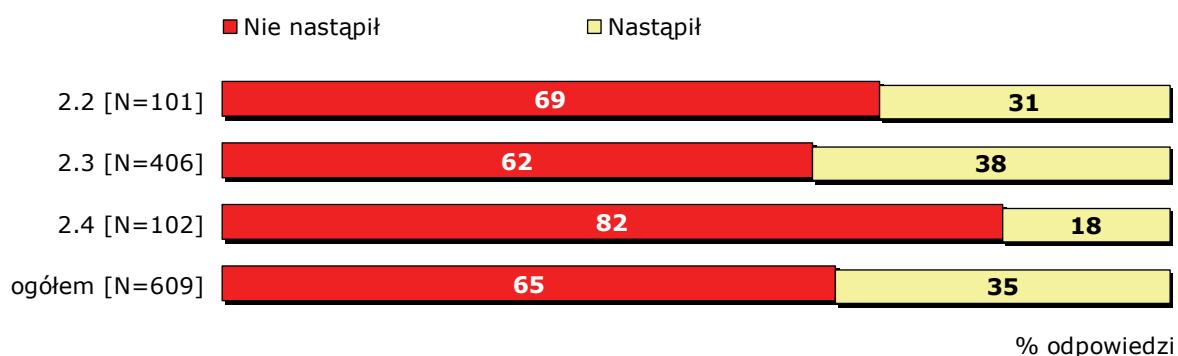
Wystąpienie co najmniej jednej zmiany (wzrost dochodów, zmiana zawodu, awans lub przejście na stanowisko równorzędne, zmiana pracodawcy z własnej inicjatywy):



Najczęstszą zmianą, która zaszła w sytuacji beneficjentów ostatecznych od czasu rozpoczęcia przez nich udziału we wsparciu, był wzrost dochodów, odnotowany przez 35% respondentów. Wzrost dochodów występował najczęściej w przypadku beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 (38%), najrzadziej natomiast – wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.4 (18%).

Wykres 24

Wzrost dochodów od czasu rozpoczęcia udziału w projekcie:



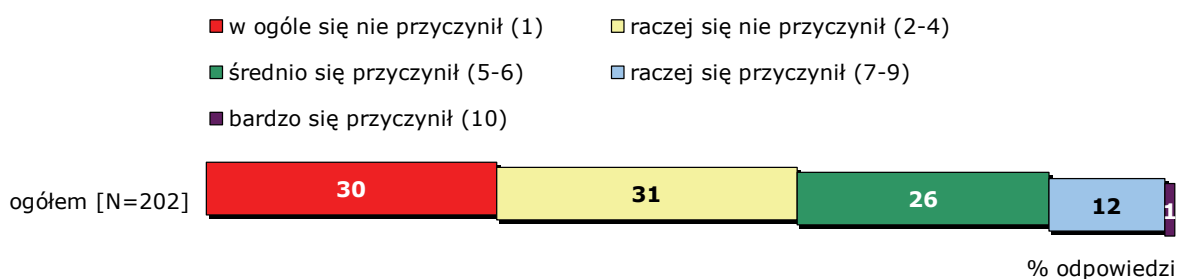
Należy jednak zaznaczyć, że beneficjenci ostateczni w stosunkowo niewielkim stopniu wiążą wzrost swoich dochodów z udziałem w projekcie¹⁸. Wśród respondentów, których dochody wzrosły, przeważają osoby, które uważają, że udział w projekcie „w ogóle” się do tego nie przyczynił (30%), lub „raczej” się nie przyczynił (31%)¹⁹. Tylko co setny (1%) spośród respondentów, których dochody wzrosły, był zdania, że wsparcie, w którym brał udział, bardzo się do tego przyczyniło.

¹⁸ W przypadku pozostałych zmian wiarygodne oszacowanie, na ile respondenci przypisują je otrzymanemu wsparciu, nie jest możliwe na podstawie wyników pojedynczej sesji ankiety, ze względu na niewielką liczbę respondentów, w przypadku których zaszły.

¹⁹ Na skali od 1 „w ogóle się nie przyczynił” do 10 „bardzo się przyczynił”. Oceny zawierające się pomiędzy krańcami skali interpretujemy w następujący sposób: oceny od 2 do 4: „raczej się nie przyczynił”, oceny 5 i 6: „średnio się przyczynił”, oceny 7-9: „raczej się przyczynił”.

Wykres 25

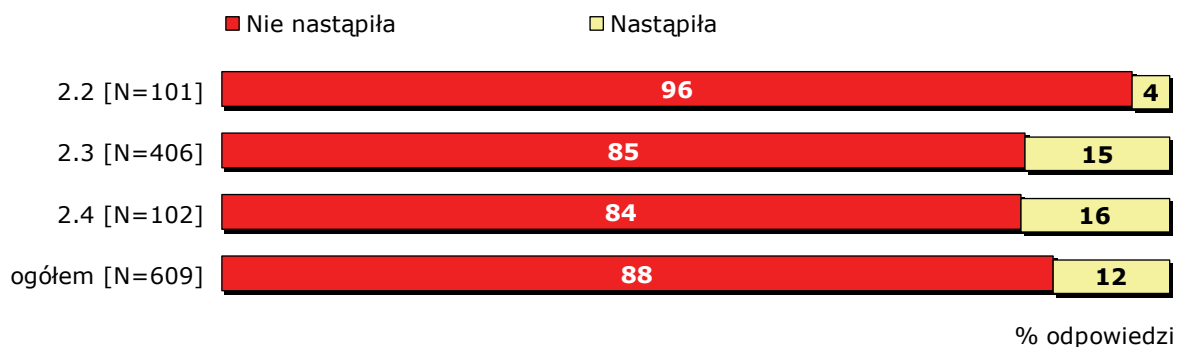
Na ile udział w szkoleniu/studiach w ramach projektu przyczynił się do podniesienia P. dochodów?



Od czasu rozpoczęcia korzystania ze wsparcia awansowało, lub zmieniło stanowisko pracy na równorzędne, 12% respondentów – taka zmiana zachodziła rzadziej w przypadku beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 (4%), niż w przypadku beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 (15%) oraz Działania 2.4 (16%), co wynika zapewne z faktu, że hierarchia stanowisk w szkołach jest mniej rozbudowana, niż w firmach i urzędach.

Wykres 26

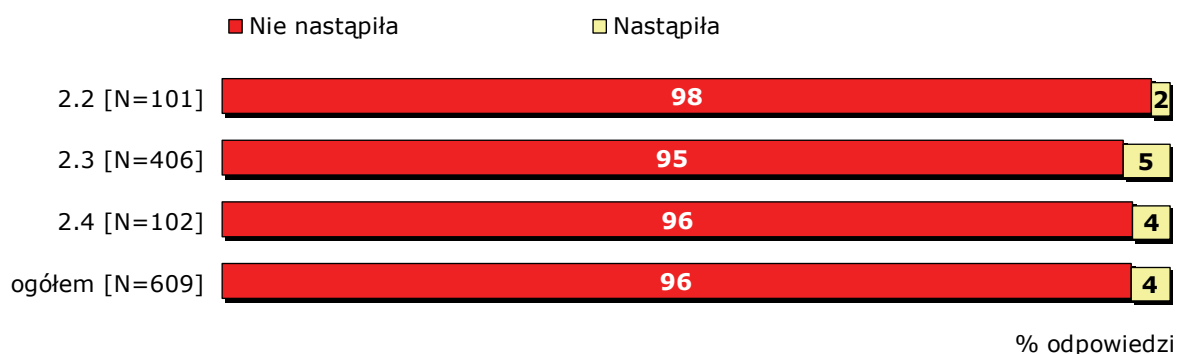
Zmiana stanowiska na równorzędne lub wyższe od czasu rozpoczęcia udziału w projekcie:



Odsetek respondentów, którzy od czasu rozpoczęcia udziału we wsparciu zmienili z własnej inicjatywy pracodawcę, wyniósł 4%. Był on niewielki wśród beneficjentów ostatecznych każdego z Działań: od 2% w przypadku Działania 2.2 do 5% w przypadku Działania 2.3.

Wykres 27

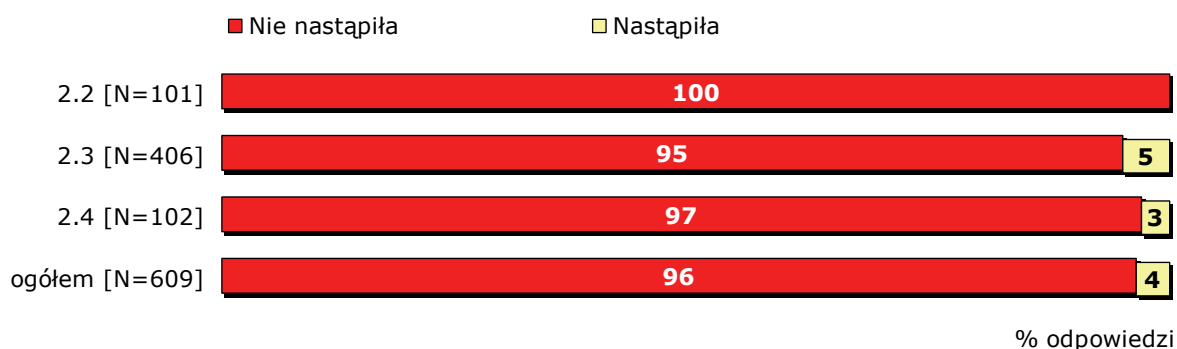
Zmiana pracodawcy z własnej inicjatywy od czasu rozpoczęcia udziału w projekcie:



Podobnie rzadko, jak pracodawcę, beneficjenci ostateczni zmieniali zawód – odsetek respondentów, którzy zmienili profesję, wyniósł 4%.

Wykres 28

Zmiana zawodu z własnej inicjatywy od czasu rozpoczęcia udziału w projekcie:



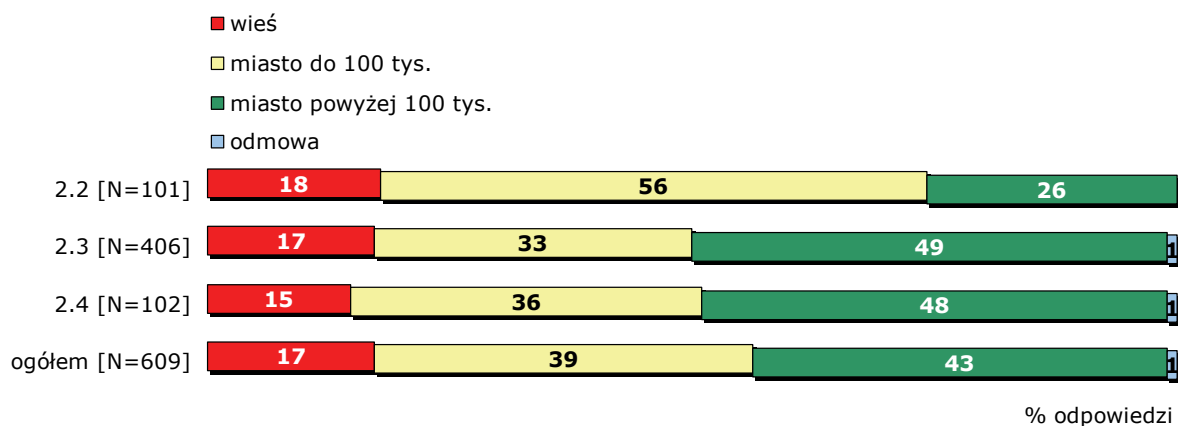
Charakterystyka beneficjentów ostatecznych

Najliczniejsza grupa beneficjentów ostatecznych – 43% - zamieszkiwała miasta powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Tylko nieznacznie mniej liczna grupa respondentów pochodziła z mniejszych miast (39%). Mieszkańcy wsi stanowili 17% respondentów.

W przypadku Działania 2.2 zwraca uwagę wyższy, niż w przypadku dwóch pozostałych Działań, odsetek beneficjentów ostatecznych z małych i średnich miast (56%).

Wykres 29

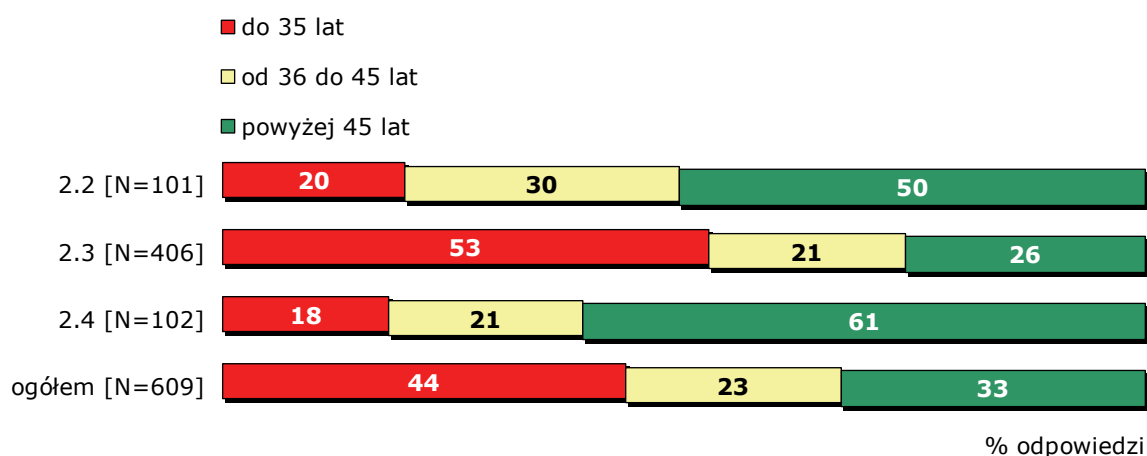
Czy mieszka P.:



Beneficjenci ostateczni poszczególnych Działań różnili się zdecydowanie pod względem wieku: wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz Działania 2.4 najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku powyżej 45 lat (odpowiednio: 50% i 61%), natomiast wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 przeważały osoby, które nie przekroczyły 35 roku życia (53%).

Wykres 30

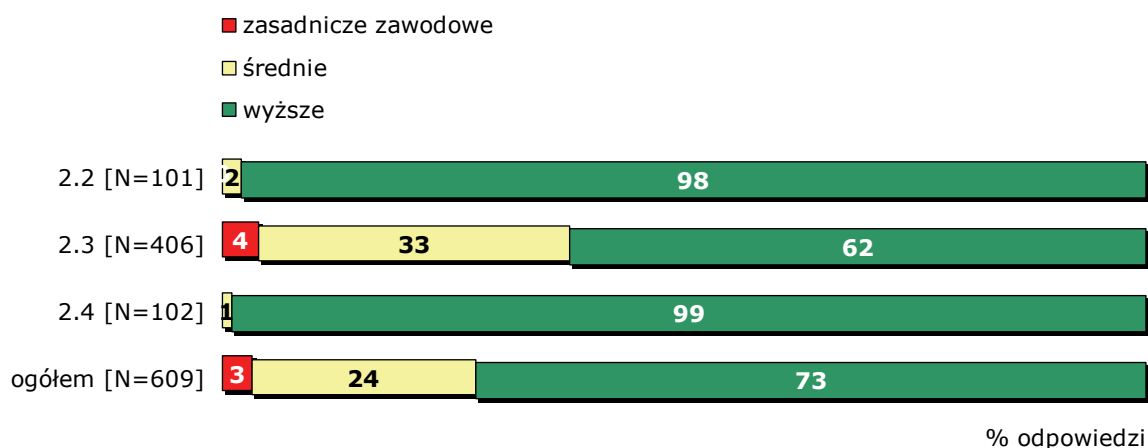
Wiek:



Blisko trzy czwarte (73%) respondentów, w tym prawie wszyscy beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (98%) oraz Działania 2.4 (99%), miało wykształcenie wyższe. Wykształcenie beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 było najbardziej zróżnicowane: jedną trzecią (33%) tej grupy stanowiły osoby z wykształceniem średnim.

Wykres 31

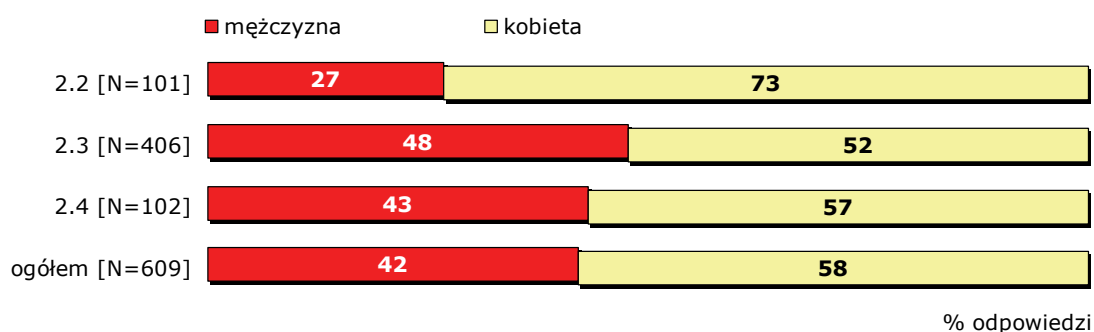
Jakie jest P. wykształcenie?



Większość (58%) respondentów stanowiły kobiety – przeważały wśród beneficjentów ostatecznych każdego z Działań, przy czym przewaga ta była największa w przypadku Działania 2.2, co wydaje się zrozumiałe, biorąc pod uwagę sfeminizowanie zawodu nauczyciela.

Wykres 32

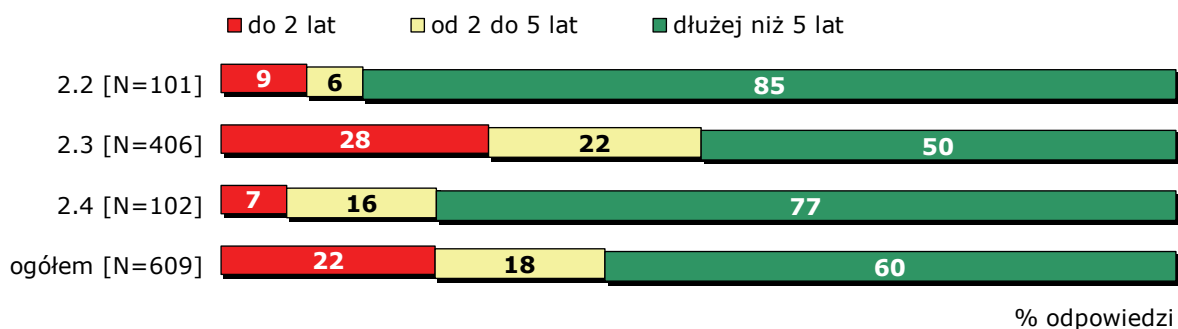
Płeć:



Wśród beneficjentów ostatecznych każdego z Działań największy odsetek stanowiły osoby, które w momencie przeprowadzania badania miały ponad pięcioletni staż pracy w firmie lub instytucji, która skierowała je do udziału w projekcie. Grupa pracowników o ponad pięcioletnim stażu była liczniejsza wśród uczestników Działania 2.2 (85%) oraz Działania 2.4 (77%), niż w przypadku Działania 2.3 (50%).

Wykres 33

Jak długo pracował(a) P. w firmie, która skierowała P. do udziału w projekcie, przed tym, gdy został(a) P. skierowany(a)²⁰?



Wśród respondentów najliczniej reprezentowane były osoby wykonujące zawody specjalistów – tacy pracownicy stanowili blisko połowę (49%) badanych²¹. Do kategorii „specjalistów” zaliczano nauczycieli, stąd znaleźli się w niej prawie wszyscy (97%) beneficjenci ostateczni Działania 2.2. Również w przypadku beneficjentów ostatecznych Działania 2.4 o tym, która kategoria zawodowa okazała się najliczniejsza, przesądziły założenia dotyczące grupy docelowej: ponieważ Działanie to było skierowane w szczególności do kadry zarządzającej urzędów administracji państwowej, wśród jego beneficjentów ostatecznych najliczniejsza była grupa osób wykonujących zawody zaliczane do kategorii „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (57%). Wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3, skierowanego do szerszej grupy, obejmującej zarówno kadry zarządzającą, jak i pozostałych pracowników przedsiębiorstw, najliczniejszą grupę (33%) stanowili specjaliści, zaś w dalszej kolejności kierownicy (24%) oraz technicy i inny średni personel (22%). Mniej liczni byli pracownicy biurowi (10%) oraz osoby reprezentujące inne kategorie zawodowe (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy przy pracach prostych - w sumie 11%).

²⁰ Tytuły wykresów w raporcie nie odpowiadają dokładnie brzmieniu pytań ankiety, ponieważ w ankiecie, prowadzonej w systemie CATI, pytania odnosiły się nie do „udziału w projekcie”, lecz do konkretnej formy wsparcia, z której korzystał dany respondent (na przykład studiów lub szkolenia).

²¹ Zastosowano klasyfikację zawodów stosowaną przez GUS, wprowadzoną 1 stycznia 2005 r. rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r.

Wykres 34

Kategoria zawodowa:

