

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

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

2 RAPORT KWARTALNY

Przygotowany dla:

Departamentu Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego

Autorzy:

ABR Opinia Sp. z o.o.

Anna Chrościcka
Tomasz Płachecki

Warszawa, maj 2007 r.

Drugi 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: 978-83-60916-45-2

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
ul. Wspólna 2/4, 00-926 Warszawa
tel. (+48 22) 501 50 08, fax. (+48 22) 501 52 05
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



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	3
NAJWAŻNIEJSZE WYNIKI	5
Informacje o badaniu.....	8
Populacja.....	8
Próba	8
Reprezentatywność badania	9
Technika badawcza	9
Termin realizacji	9
WYNIKI BADANIA.....	10
Sytuacja przed udziałem w projekcie	10
Przystąpienie do projektu	12
Postawa pracodawców.....	14
Rodzaj otrzymanego wsparcia	15
Ocena otrzymanego wsparcia	18
Wykorzystywanie uzyskanych kwalifikacji.....	22
Zmiana sytuacji zawodowej	24
Charakterystyka beneficjentów ostatecznych	28

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

NAJWAŻNIEJSZE WYNIKI

- Dominującą formą wsparcia, z której korzystali beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (schematu c), oraz Działania 2.3 (schematu a) były szkolenia - korzystało z nich 97% respondentów. W przypadku jednej piątej (20%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 szkoleniom towarzyszyło doradztwo.
- Przeszło jedna czwarta (29%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz przeszło połowa (53%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 przed przystąpieniem do projektu realizowanego w ramach SPO RZL nie brała udziału w żadnym szkoleniu zewnętrznym nie dofinansowanym z funduszy unijnych¹. Wynik ten wskazuje, 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 w ramach SPO RZL w zakresie rozwoju kwalifikacji kadr. 96% przyszłych beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 i 93% przyszłych beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 w chwili, gdy dowiedziało się o możliwości skorzystania ze wsparcia, było zdecydowanych wziąć w nim udział. Zarazem 59% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 70% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 zadeklarowało, że firma lub instytucja, w której pracowali, zdecydowanie wspierała ich udział w projekcie realizowanym w ramach SPO RZL. Żaden respondent nie uznał, że pracodawca utrudniał mu uczestnictwo w projekcie.
- Przed rozpoczęciem udziału w projekcie tylko dwie trzecie (66%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 i nieco ponad połowa (55%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 odczuwała, 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 w projekcie blisko dziewięciu na dziesięciu (88%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz prawie trzy czwarte

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”.

(74%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 stwierdziło, że otrzymane wsparcie „raczej” lub „zdecydowanie” pomogło im rozwinąć wiedzę lub umiejętności przydatne w pracy.

- Przy ocenie wsparcia, udzielonego w ramach SPO RZL osobom pracującym, istotne jest ustalenie, w jakim stopniu beneficjenci ostateczni wykorzystywali zdobytą wiedzę i umiejętności po zakończeniu udziału w projekcie. Oszacowanie stopnia wykorzystania zdobytej wiedzy jest możliwe w przypadku tych tematów, które zostały przybliżone najliczniejszym grupom beneficjentów ostatecznych. Najwięcej beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 uzyskało wiedzę dotyczącą egzaminowania oraz organizowania własnej pracy. Zarówno wiedza z zakresu egzaminowania, jak i z zakresu organizowania własnej pracy, była często wykorzystywana przez około dwie trzecie osób, które ją uzyskały (odpowiednio: przez 64% i 67% uczestników). Stopień wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych przez beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 był zróżnicowany, w zależności od tematu. Często stosowana była w szczególności wiedza z zakresu informatyki (przez 77% osób, którym została przekazana), a także umiejętności związane z obsługą klienta i sprzedażą (69%) oraz interpersonalne (65%).
- Prawie wszyscy beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (99%) i blisko dziewięciu na dziesięciu beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 (87%) oceniło pod względem merytorycznym wsparcie otrzymane w ramach SPO RZL jako „raczej” lub „bardzo” dobre. Wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 najwyższą notę przyznało blisko dwie trzecie (63%) respondentów. Średnia ocen wsparcia w aspekcie merytorycznym wśród ogółu respondentów wyniosła 8,29³. Podobnie wysoko wsparcie zostało ocenione pod względem organizacyjnym (średnia ocen 8,44).
- Poziom zaawansowania szkolenia lub studiów odbytych w ramach projektu został uznany za odpowiedni przez 96% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 90% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3. Stosunkowo powszechne były natomiast zastrzeżenia, co do długości szkoleń. 15% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 28% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 stwierdziło, że czas trwania wsparcia, w którym brali udział, był zbyt krótki.

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”. Ta sama skala posłużyła do oceny wsparcia pod względem merytorycznym, organizacyjnym oraz ogólnie.

- Od czasu rozpoczęcia udziału we wsparciu wzrosły dochody w przybliżeniu co dziesiątego (9%) beneficjenta ostatecznego Działania 2.2 oraz co trzeciego (32%) beneficjenta ostatecznego Działania 2.3, jednak respondenci w niewielkim stopniu wiążą wzrost swoich wynagrodzeń z udziałem w projekcie.

INFORMACJE O BADANIU

Populacja

Badaniem zostali objęci indywidualni beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (schemat c), oraz Działania 2.3 (schemat a) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, którzy zakończyli udział w projektach w trzecim kwartale 2006 roku⁴. Wyniki przedstawiono zbiorczo dla uczestników obu Działań objętych badaniem, oraz oddzielnie dla populacji beneficjentów ostatecznych każdego nich⁵.

Próba

Badanie zostało przeprowadzone na losowej próbie warstwowej, dobranej spośród beneficjentów ostatecznych, których dane (gromadzone w PEFS) zostały przekazane 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, ustalono nieproporcjonalną alokację próby pomiędzy Działania. Zastosowanie alokacji nieproporcjonalnej oznacza, że uzyskanie wyników zbiorczych, dla uczestników obu Działań ogółem, wymagało zastosowania wag⁶.

⁴ Spośród beneficjentów ostatecznych wspieranych w ramach SPO RZL jako osoby pracujące, których udział w badaniu był przewidziany, w drugiej sesji ankietowania nie wzięli udziału beneficjenci ostateczni Działania 1.1, Działania 1.6 oraz Działania 2.4. Powodem nie objęcia ich badaniem było niedostarczenie danych z bazy PEFS przez Instytucje Wdrażające.

⁵ W operacie beneficjenci ostateczni Działania 2.3 byli przeszło stukrotnie liczniejsi niż beneficjenci ostateczni Działania 2.2. Dlatego wyniki dla ogółu respondentów (ustalane z zastosowaniem wag) są bardzo zbliżone do wyników dla beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 - przy zaokrągleniu do pełnych punktów procentowych różnice są przeważnie niezauważalne.

⁶ 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 pomniejszanie wpływu, jaki na wynik ogólny mają odpowiedzi respondentów z grup, które były w próbie „nadreprezentowane”.

Próba liczyła 500 respondentów: 100 beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 400 beneficjentów ostatecznych Działania 2.3.

Reprezentatywność badania

Przy opisanej strukturze próby zakładany⁷ maksymalny błąd oszacowania frakcji wynosi:

- dla beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 (zbiorczo): +/- 5%
- dla populacji beneficjentów ostatecznych Działania 2.2: +/- 10%
- dla populacji beneficjentów ostatecznych Działania 2.3: +/- 5%.

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

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

Badanie zostało zrealizowane techniką kwestionariuszowego wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI).

Termin realizacji

Badanie zostało zrealizowane w okresie kwiecień - maj 2007 roku.

⁷ Na poziomie ufności 0,95.

WYNIKI BADANIA

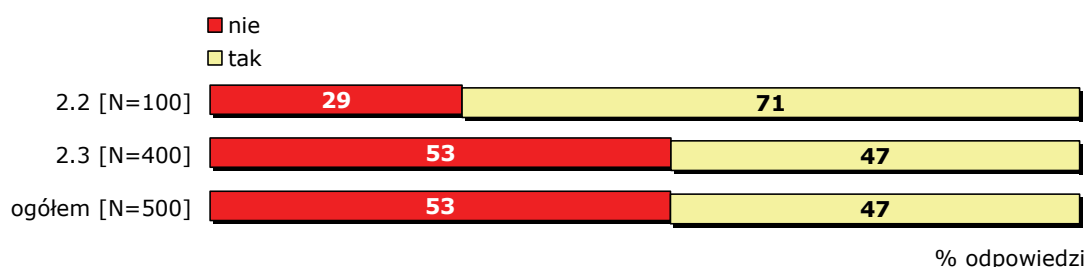
Sytuacja przed udziałem w projekcie

Ponad połowa (53%) respondentów przed przystąpieniem do projektu realizowanego w ramach SPO RZL nie brała udziału w żadnym szkoleniu zewnętrznym nie dofinansowanym z funduszy unijnych⁸. Wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 osoby nieuczestniczące w takich szkoleniach stanowiły 29%, a wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 - przeszło połowę (53%).

Również udział w szkoleniach prowadzonych przez współpracowników był mniej powszechny wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3, niż wśród osób objętych wsparciem w ramach Działania 2.2.

Wykres 1

Czy przed wsparciem w ramach projektu uczestniczył(a) P. w jakimś szkoleniu zewnętrznym nie dofinansowanym z funduszy unijnych?⁹

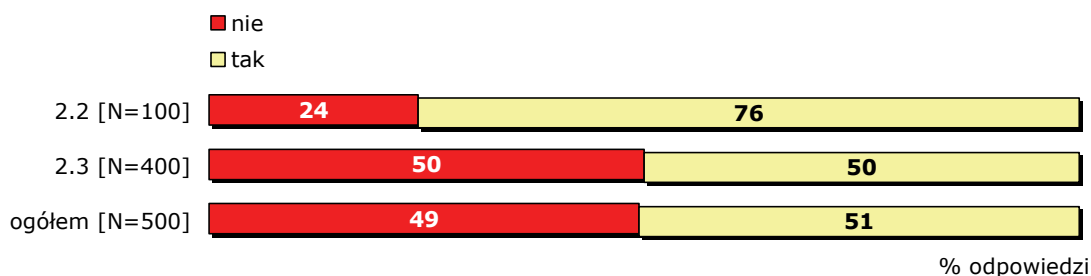


⁸ Respondenci zostali poproszeni o nieuwzględnianie szkoleń BHP i przeciwpożarowych (które są obowiązkowe), ponieważ udział w nich nie byłby dobrym wskaźnikiem korzystania ze szkoleń służących podniesieniu kompetencji zawodowych.

⁹ 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).

Wykres 2

Czy przed wsparciem w ramach projektu uczestniczył(a) P. w jakimś szkoleniu wewnętrznym, zorganizowanym przez P. firmę?

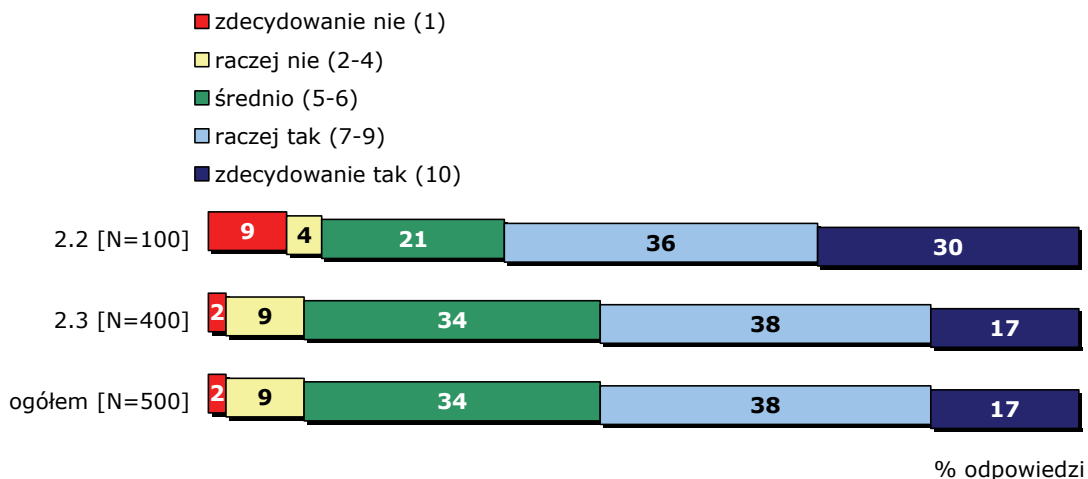


Dwie trzecie (66%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 przed rozpoczęciem udziału w projekcie odczuwało, że ich kwalifikacje w dziedzinie, której dotyczyło późniejsze wsparcie, wymagają podwyższenia („raczej tak”: 36%, „zdecydowanie tak”: 30%)¹⁰. Wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 potrzebę podwyższenia kwalifikacji dostrzegало 55% osób objętych wsparciem („raczej tak”: 38%, „zdecydowanie tak”: 17%). Potrzeby podwyższenia kompetencji w zakresie, którego dotyczyło wsparcie, nie odczuwało 13% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 11% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3. Osoby, które korzystały ze wsparcia w ramach Działania 2.2, częściej, niż beneficjenci ostateczni Działania 2.3, wyrażały zdecydowaną opinię na temat potrzeby podwyższenia posiadanych kwalifikacji.

¹⁰ 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”.

Wykres 3

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

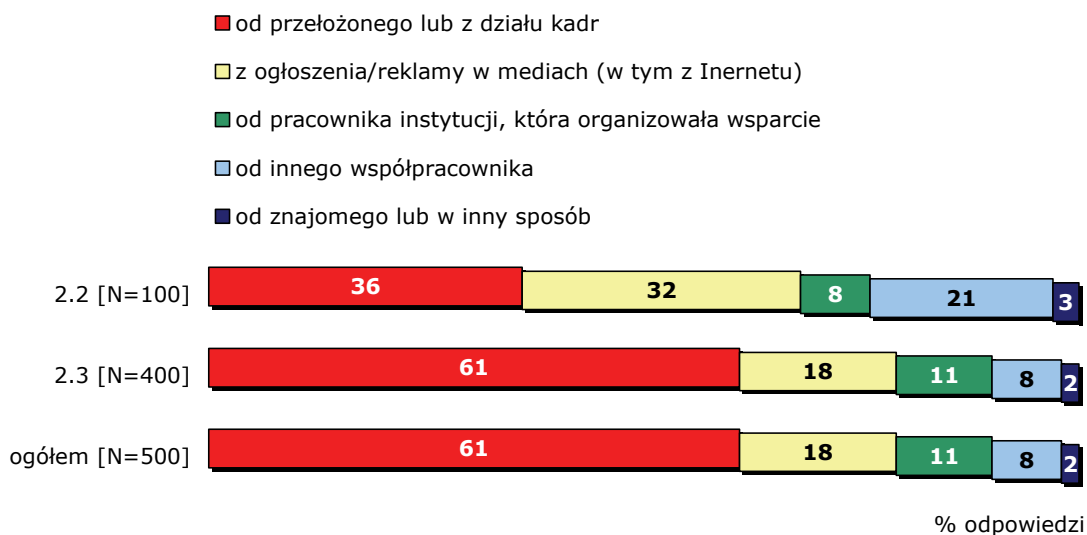


Przystąpienie do projektu

Beneficjenci ostateczni Działania 2.2 o możliwości wzięcia udziału w projekcie dowiadawali się podobnie często od przełożonego lub z działu kadr (36%) lub z ogłoszenia w mediach (32%), a nieco rzadziej – od współpracownika innego, niż szef lub kadrowy (21%). W przypadku beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 źródło informacji o dostępnym wsparciu stanowił najczęściej przełożony lub dział kadr (61%). Ogłoszenia w mediach znalazły się na drugim miejscu, ale ze znacznie niższym odsetkiem wskazań (18%).

Wykres 4

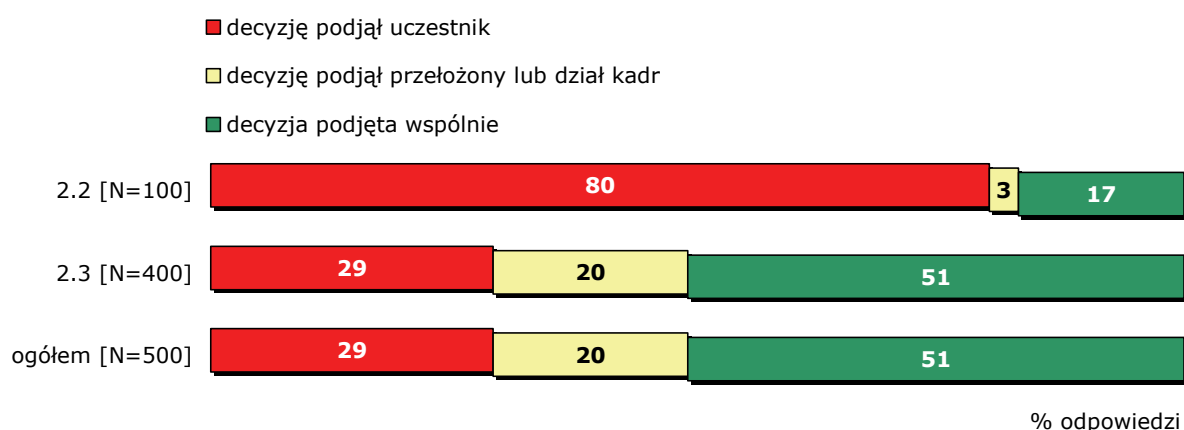
W jaki sposób dowiedział(a) się P. o wsparciu w ramach projektu?



Beneficjenci ostateczni każdego z Działań różnili się również sposobem podejmowania decyzji o rozpoczęciu korzystania ze wsparcia. Cztery piąte (80%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 o przystąpieniu do projektu zdecydowało samodzielnie. Wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 osoby, które zdecydowały same, stanowiły 29%, natomiast 51% uczestników podjęło decyzję wspólnie z przełożonym lub pracownikiem działu kadr. Podjęcie decyzji bez udziału późniejszego uczestnika projektu w przypadku Działania 2.2 zdarzało się sporadycznie, natomiast w przypadku Działania 2.3 w ten sposób podjęta została decyzja o udziale co piątej osoby (20%).

Wykres 5

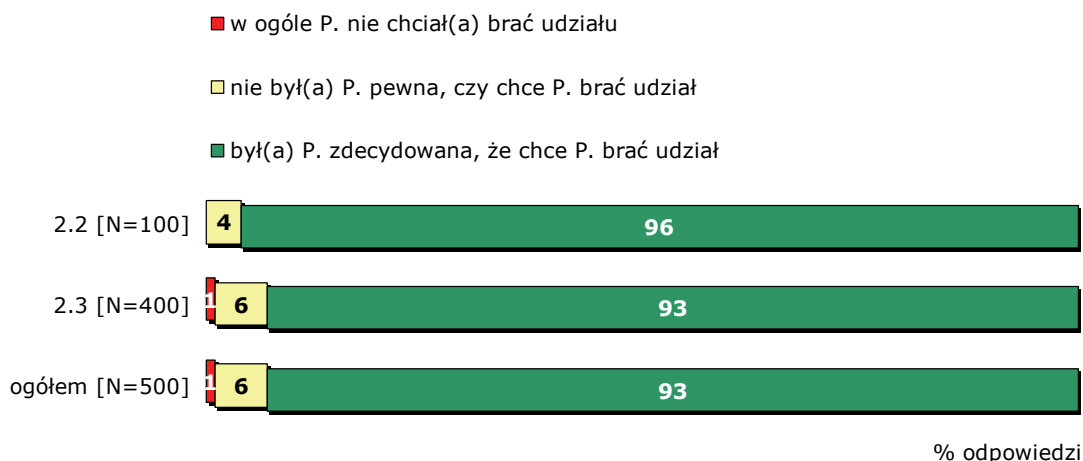
W jaki sposób została podjęta decyzja o P. udziale we wsparciu w ramach projektu?



Wśród beneficjentów ostatecznych obu Działań dominowały osoby, które w chwili, gdy dowiedziały się o wsparciu, były zdecydowane, że chcą z niego skorzystać. W przypadku Działania 2.2 zaledwie 4%, a w przypadku Działania 2.3 - 6% uczestników początkowo nie było zdecydowanych, czy chcą brać udziału w projekcie. Tylko co setny (1%) beneficjent ostateczny Działania 2.3 początkowo w ogóle nie chciał brać udziału w projekcie, realizowanym w ramach tego Działania.

Wykres 6

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



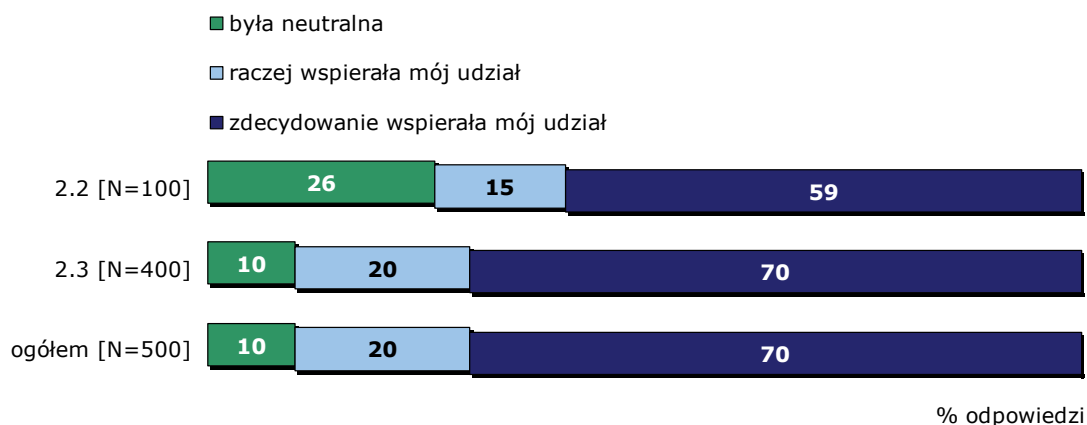
Postawa pracodawców

Stosunek pracodawców, którzy zdecydowali się skierować swoich pracowników do udziału w projektach, wobec korzystania przez pracowników ze wsparcia SPO RZL był przeważnie przychylny. Żaden respondent nie uznał, że pracodawca utrudniał mu uczestniczenie w projekcie. Beneficjenci ostateczni każdego z Działań najczęściej deklarowali wręcz, że firma lub instytucja, w której byli zatrudnieni, zdecydowanie wspierała ich udział w projekcie (59% wskazań wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 i 70% wskazań wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3). Stosunek pracodawcy do udziału pracownika w projekcie SPO RZL był częściej określany jako neutralny przez beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 (26%), niż przez beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 (10%)¹¹.

¹¹ Respondenci zostali poproszeni o określenie stosunku firmy do korzystania przez nich ze wsparcia na skali „zdecydowanie utrudniała mój udział” – „raczej utrudniała mój udział” – „była neutralna” – „raczej wspierała mój udział” – zdecydowanie wspierała mój udział”.

Wykres 7

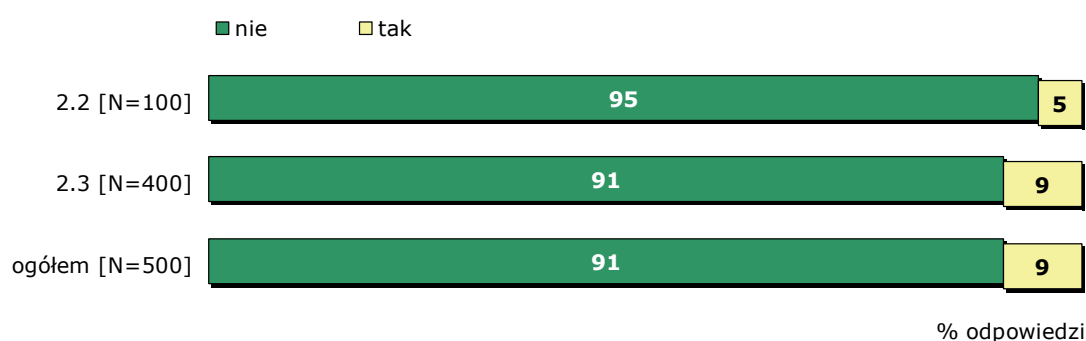
Jak odnosiła się P. firma do korzystania przez P. ze wsparcia w ramach projektu?



W przypadku blisko co dziesiątego (9%) beneficjenta ostatecznego Działania 2.3 oraz co dwudziestego beneficjenta ostatecznego Działania 2.2 warunkiem skierowania przez pracodawcę do udziału w projekcie było podjęcie zobowiązania do pozostania w firmie przez ustalony okres.

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

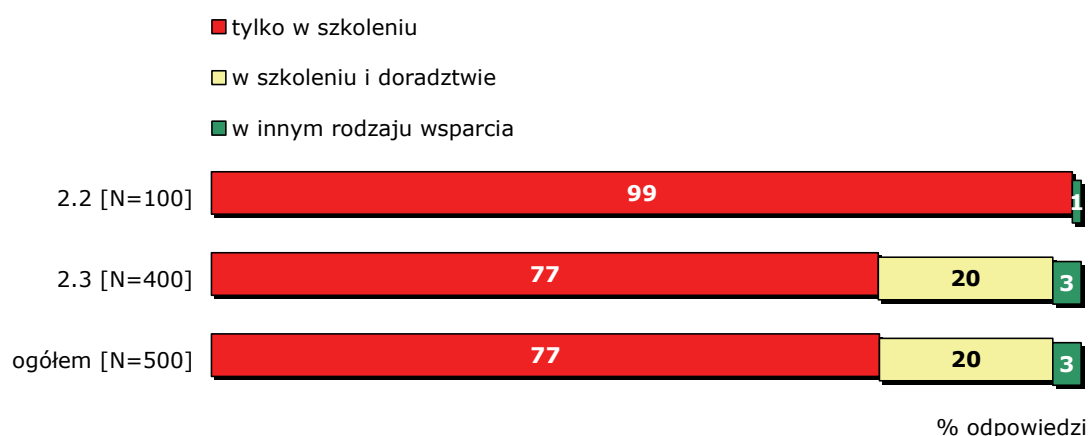
Prawie wszyscy respondenci stwierdzili, że formą wsparcia, z której korzystali w ramach SPO RZL, były szkolenia (99% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 97% bene-

ficjentów ostatecznych Działania 2.3). W przypadku jednej piątej (20%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 szkoleniom towarzyszyło doradztwo.

Do „innych rodzajów wsparcia”, wskazanych przez 3% respondentów, należały studia podyplomowe lub studia podyplomowe połączone z doradztwem.

Wykres 9

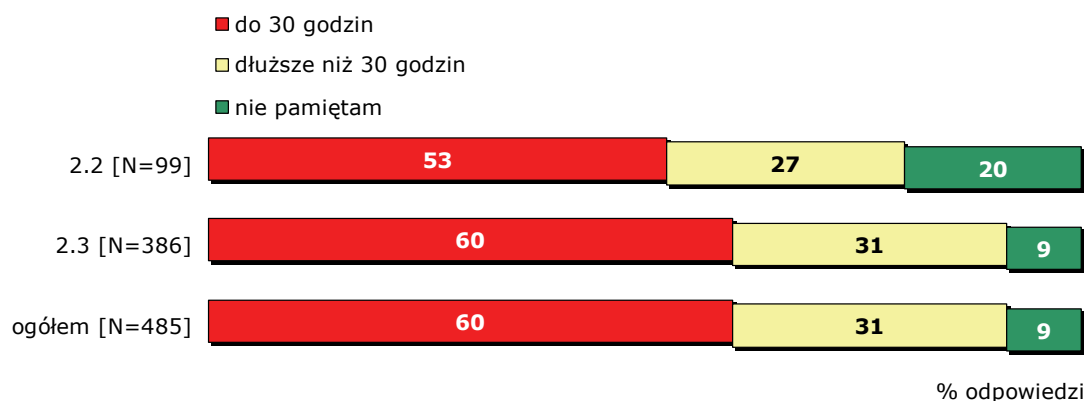
Czy w ramach projektu uczestniczył(a) P. w:



53% spośród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 60% spośród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3, którzy uczestniczyli w szkoleniach, podało, że czas tych szkoleń nie przekraczał 30 godzin.

Wykres 10

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

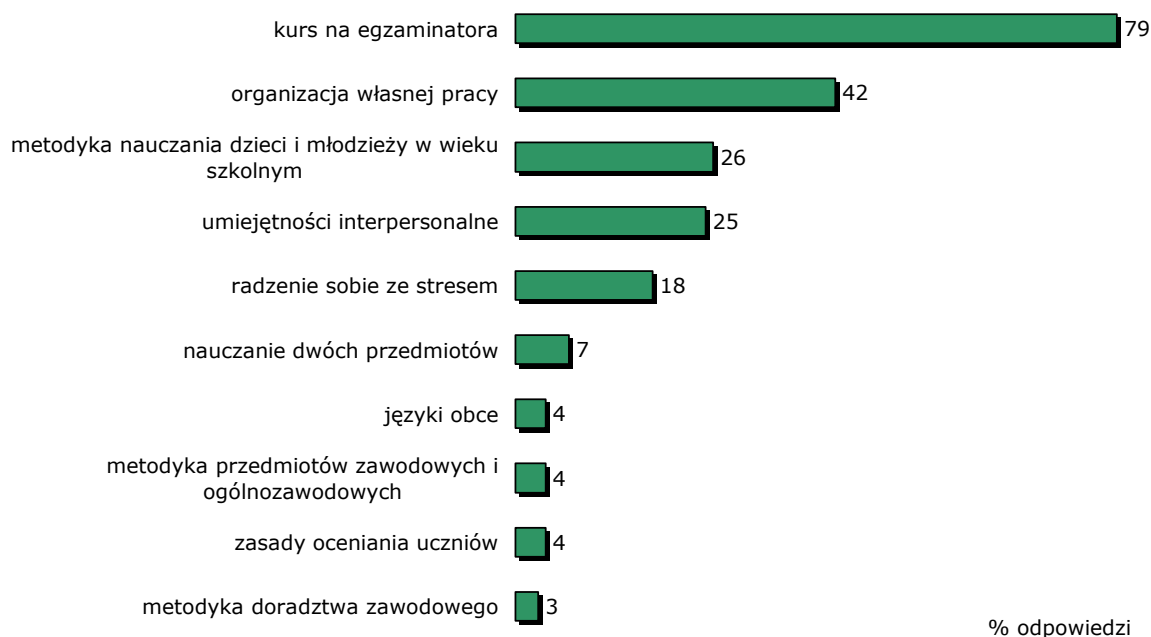


Ponieważ zakres szkoleń i studiów różnił się w zależności od grupy docelowej, do której były skierowane, ich tematykę należy rozpatrywać oddzielnie w odniesieniu do poszczególnych Działań.

Pracownicy oświaty, wspierani w ramach Działania 2.2, najczęściej zdobywali kompetencje potrzebne do pełnienia roli egzaminatora (79%). Na kolejnych miejscach wśród tematów szkoleń, realizowanych w ramach Działania 2.2, znalazły się: organizacja własnej pracy (42%), metodyka nauczania dzieci i młodzieży szkolnej (26%), umiejętności interpersonalne (25%) oraz radzenie sobie ze stresem (18%).

Wykres 11

Działanie 2.2: Jaką tematykę obejmowało szkolenie / studia, w których brał(a) P. udział¹²?



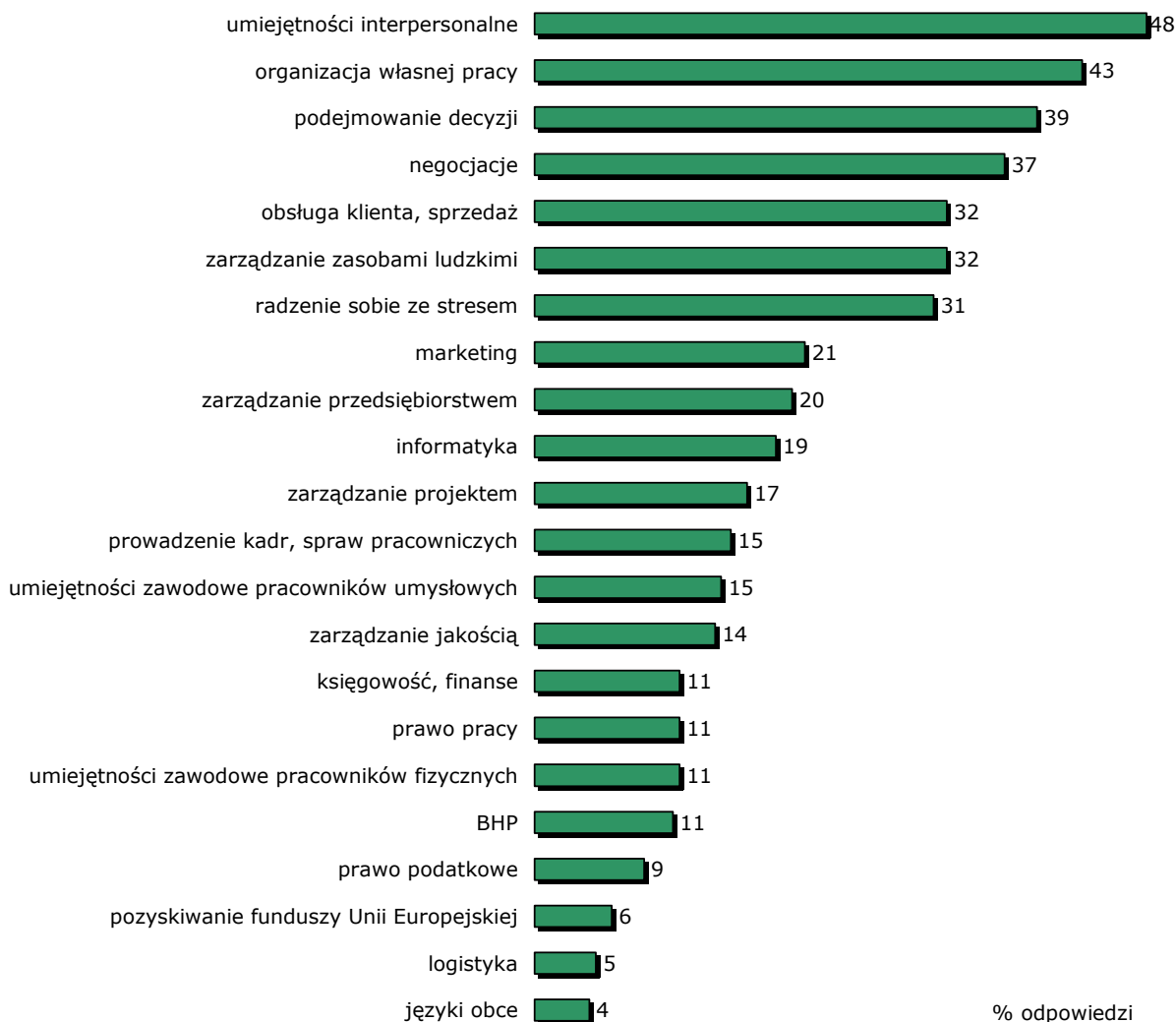
Wśród tematów cieszących się największą frekwencją beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 przeważały zagadnienia z zakresu kompetencji „miękkich”. Najwięcej beneficjentów ostatecznych tego Działania uczestniczyło w szkoleniach rozwijających umiejętności interpersonalne (48%), uczących organizacji własnej pracy (43%), podejmowania decyzji

¹² 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.

(39%), negocjacji (37%), obsługi klienta i sprzedaży (32%), zarządzania zasobami ludzkimi (32%) oraz radzenia sobie ze stresem (31%).

Wykres 12

Działanie 2.3: Jaka tematykę obejmowało szkolenie / studia, w których brał(a) P. udział? ¹³



Ocena otrzymanego wsparcia

Wsparcie w ramach SPO RZL zostało wysoko ocenione zwłaszcza przez beneficjentów ostatecznych Działania 2.2. Dwie trzecie (66%) osób z tej grupy oceniło otrzymane

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.

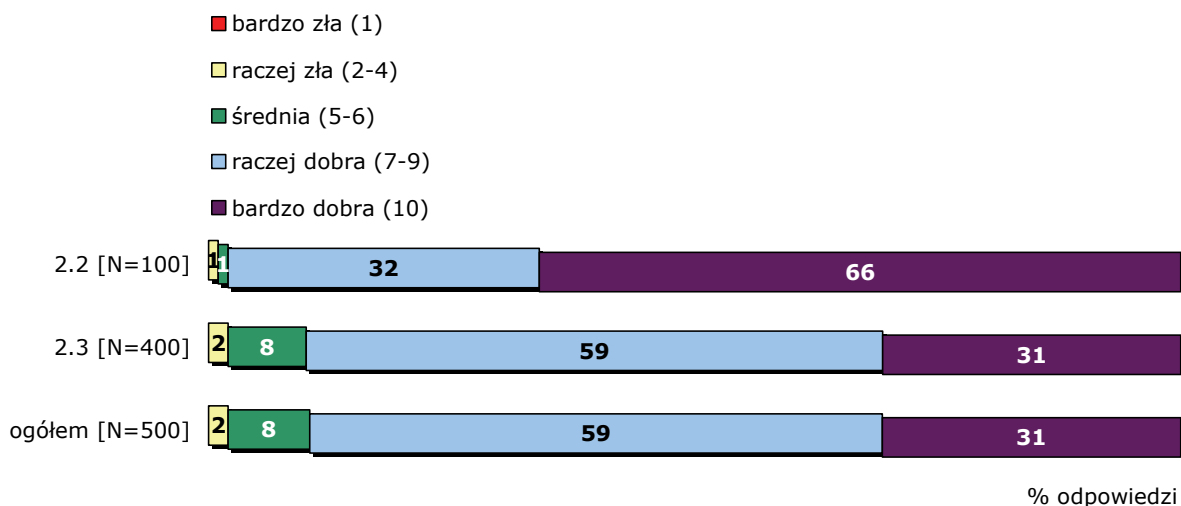
wsparcie jako ogólnie „bardzo dobre”, przyznając mu najwyższą notę na dziesięciopunktowej skali ocen¹⁴. Uczestnicy, którzy ocenili wsparcie jako „raczej dobre” lub „bardzo dobre”, stanowili w sumie 98% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2.

Wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 otrzymane wsparcie uznało za „bardzo dobre” 31% uczestników. Dziewięciu na dziesięciu (90%) beneficjentów ostatecznych tego Działania oceniło otrzymane wsparcie jako „raczej dobre” lub „bardzo dobre”.

Średnia ocena wsparcia w ramach Działania 2.2 wyniosła 9,4 i była wyższa niż średnia ocena wsparcia dokonana przez beneficjentów Działania 2.3, która wyniosła 8,44.

Wykres 13

Ogólna ocena wsparcia w ramach projektu:

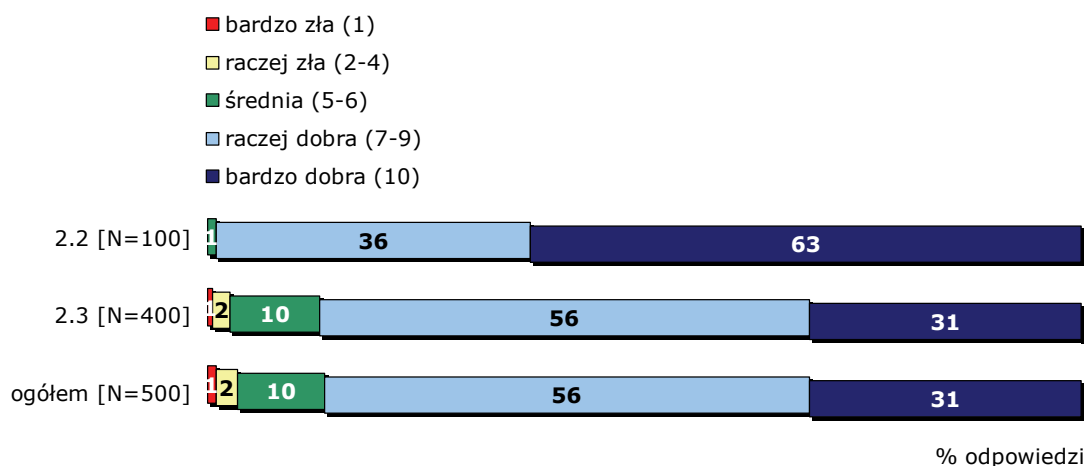


Ocena wsparcia pod względem merytorycznym była zbliżona do oceny ogólnej. Pod względem merytorycznym wsparcie zostało ocenione jako „bardzo dobre” przez 63% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 31% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3, natomiast jako „raczej dobre” – przez dalszych 36% uczestników projektów realizowanych w ramach Działania 2.2 oraz 56% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3. Średnie oceny wsparcia pod względem merytorycznym wyniosły 9,43 w przypadku Działania 2.2 i 8,27 w przypadku Działania 2.3.

¹⁴ 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 14

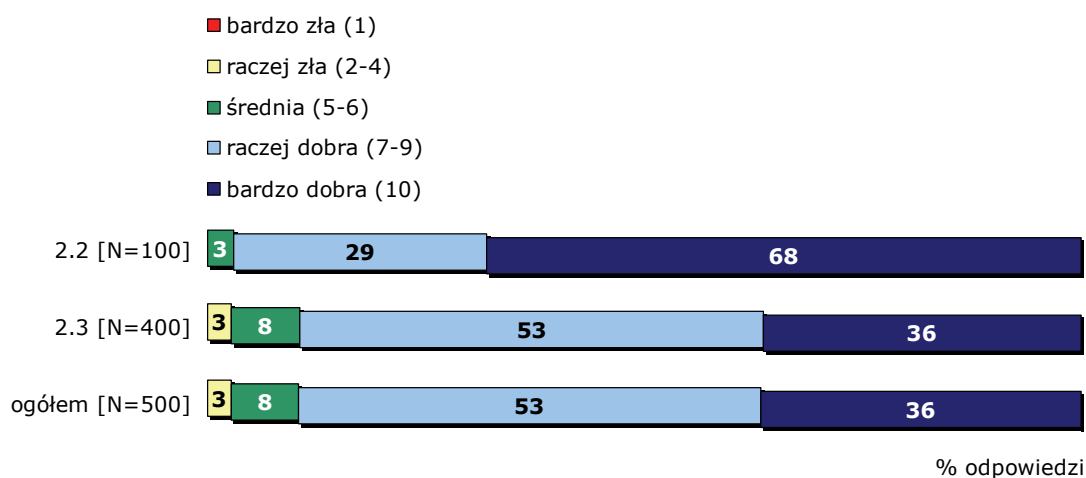
Ocena jakości merytorycznej wsparcia w ramach projektu:



Projekty, realizowane w ramach SPO RZL, zostały wysoko ocenione również pod względem organizacyjnym. 97% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 89% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 uznało, że organizacja wsparcia w ramach projektu była „raczej” lub „bardzo” dobra, przy czym beneficjenci ostateczni Działania 2.2 blisko dwukrotnie częściej przyznawali za aspekt organizacyjny ocenę najwyższą. Średnie oceny wsparcia pod względem organizacyjnym wyniosły 9,39 w przypadku Działania 2.2 oraz 8,44 w przypadku Działania 2.3.

Wykres 15

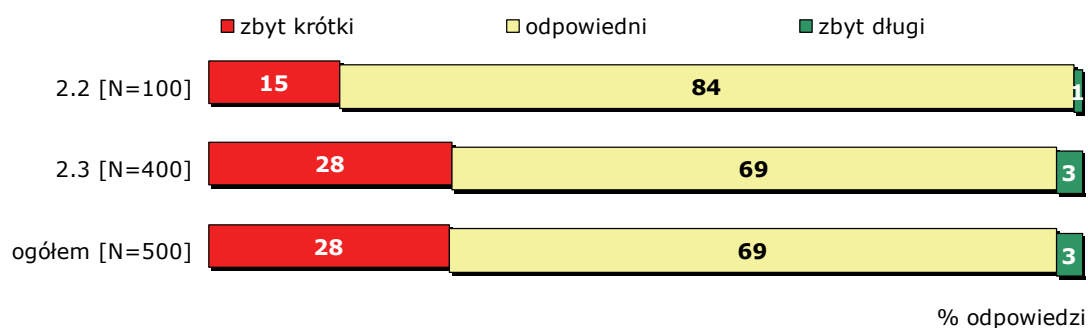
Ocena sposobu organizacji wsparcia w ramach projektu:



Beneficjenci ostateczni obu Działań w większości uznawali czas trwania szkolenia lub studiów, które odbyli w ramach projektu, za odpowiedni – taką opinię wyraziło 84% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 69% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3. Zarazem jednak stosunkowo liczna, zwłaszcza wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3, była również grupa osób uważających, że wsparcie, w którym brały udział, trwało zbyt krótko. Takie zastrzeżenie podzielało 15% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 28% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3.

Wykres 16

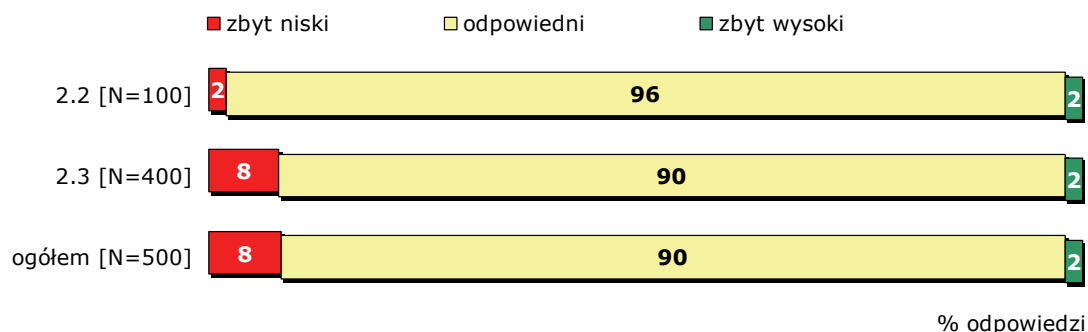
Czy czas trwania wsparcia w ramach projektu, biorąc pod uwagę temat, był:



Poziom zaawansowania szkolenia lub studiów budził zastrzeżenia mniejszego odsetka respondentów: 96% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 90% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 nie miało pod tym względem zastrzeżeń.

Wykres 17

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



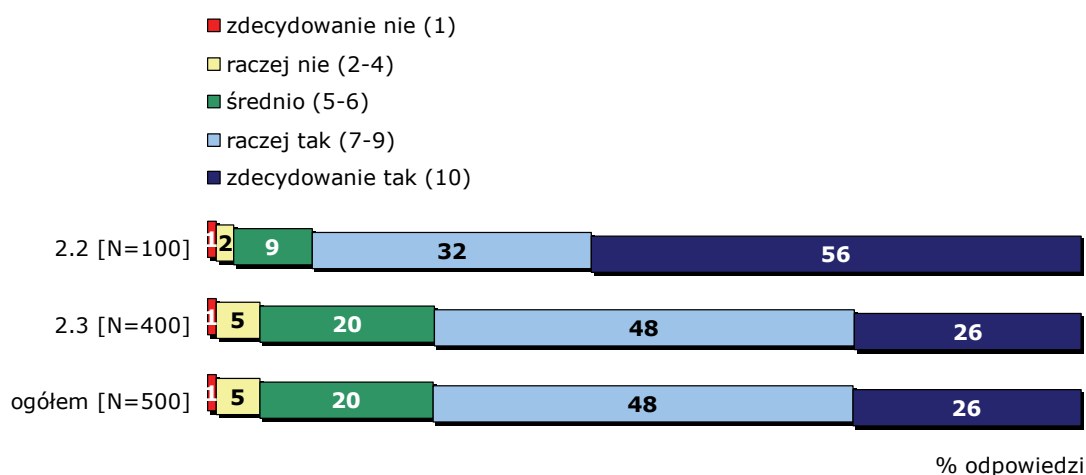
Blisko cztery piąte (88%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz prawie trzy czwarte (74%) beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 stwierdziło, że udział w projek-

cie „raczej” lub „zdecydowanie” pomógł im rozwinąć wiedzę lub umiejętności przydatne w pracy¹⁵. Odsetek osób, w opinii których otrzymane wsparcie zdecydowanie przyczyniło się do rozwoju posiadanych kompetencji zawodowych, był szczególnie wysoki wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2, wśród których wyniósł 56%.

Zaledwie 3% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 6% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 uznało, że wsparcie, z którego korzystali, nie pomogło im w rozwinięciu kwalifikacji zawodowych.

Wykres 18

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



Wykorzystywanie uzyskanych kwalifikacji¹⁶

Przy ocenie wsparcia, udzielonego w ramach SPO RZL osobom pracującym, istotne jest ustalenie, w jakim stopniu beneficjenci ostateczni wykorzystywali zdobytą wiedzę i umiejętności po zakończeniu udziału w projekcie. Oszacowanie stopnia wykorzystania zdobytej wiedzy jest możliwe w przypadku tematów szkoleń, w których brały udział najliczniejsze grupy beneficjentów ostatecznych.

Najwięcej beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 uzyskało wiedzę dotyczącą egzaminowania oraz organizowania własnej pracy. Zarówno wiedza z zakresu egzaminowania,

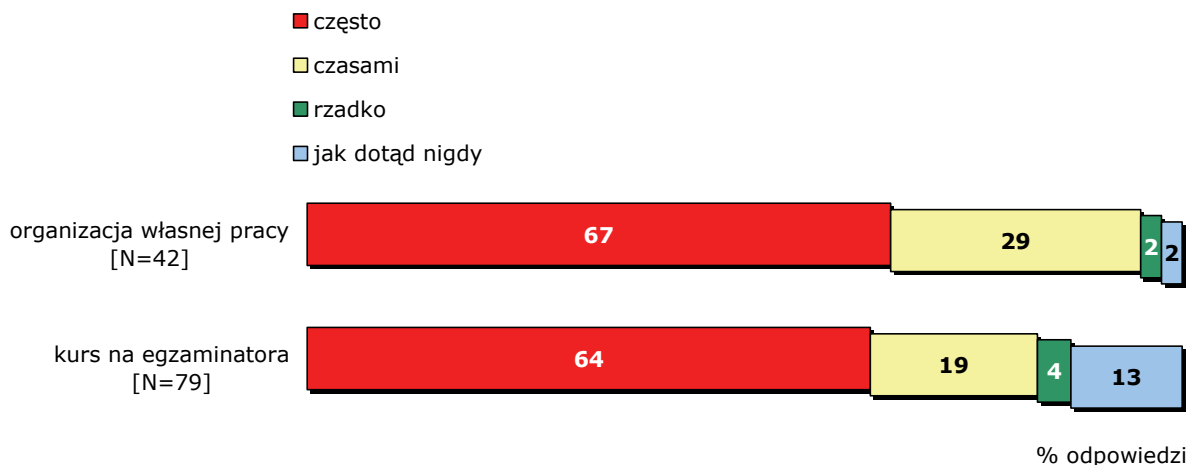
¹⁵ Na skali od 1 „zdecydowanie nie” do 10 „zdecydowanie tak”. Oceny zawierające się pomiędzy krańcami skali interpretujemy w następujący sposób: oceny od 2 do 4: „raczej nie”, oceny 5 i 6: „średnio”, oceny 7-9: „raczej tak”.

¹⁶ Pominięto informacje o wykorzystywaniu kwalifikacji nabytych przez mniej niż 35 respondentów.

jak i z zakresu organizowania własnej pracy, była często wykorzystywana przez około dwie trzecie osób, które ją uzyskały (odpowiednio: przez 64% i 67% uczestników).

Wykres 19

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

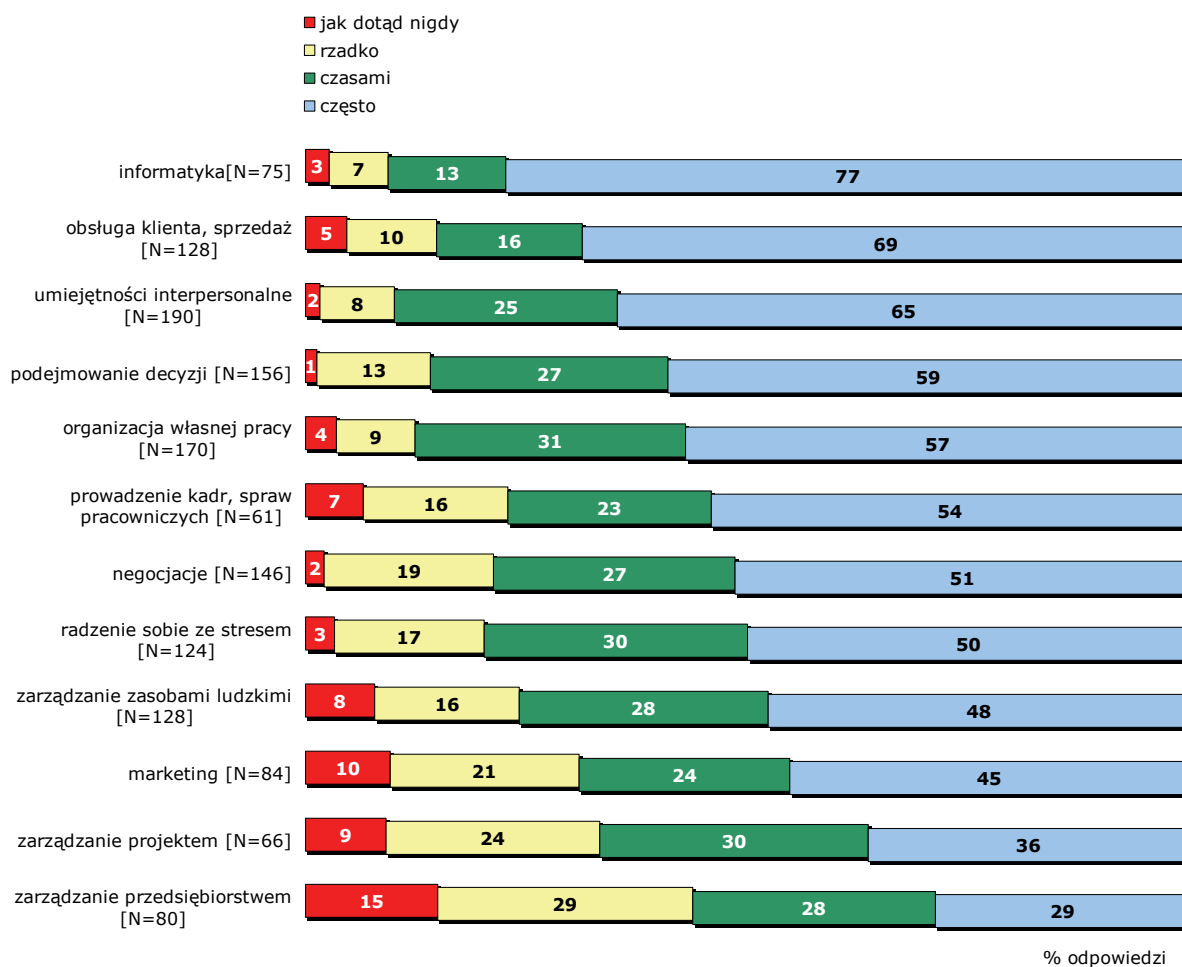


Stopień wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych przez beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 był zróżnicowany, w zależności od tematu. Często stosowana była w szczególności wiedza z zakresu informatyki (przez 77% osób, którym została przekazana), a także umiejętności związane z obsługą klienta i sprzedażą (69%) oraz interpersonalne (65%).

Proporcja pomiędzy odsetkiem uczestników projektów, którzy często wykorzystywali zdobyte podczas nich umiejętności, a odsetkiem osób, które jak dotąd nie robiły tego nigdy, jest najmniej korzystna w przypadku szkoleń z zakresu zarządzania projektem oraz przedsiębiorstwem – przy czym wynik ten należy traktować ostrożnie, ponieważ opiera się na odpowiedziach stosunkowo nielicznej grupy respondentów.

Wykres 20

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

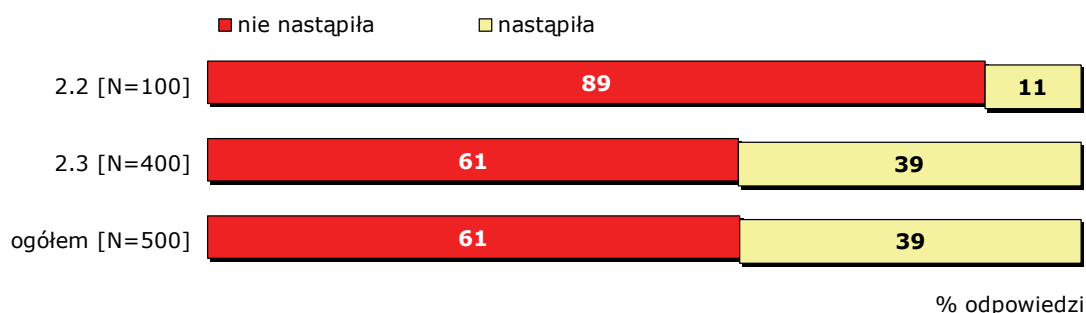


Zmiana sytuacji zawodowej

W przypadku 11% beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 oraz 39% beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 od czasu rozpoczęcia udziału we wsparciu zaszła co najmniej jedna zmiana, polegająca na wzroście dochodów, zmianie zawodu, awansie lub przejściu na stanowisko równorzędne albo zmianie pracodawcy (z własnej inicjatywy).

Wykres 21

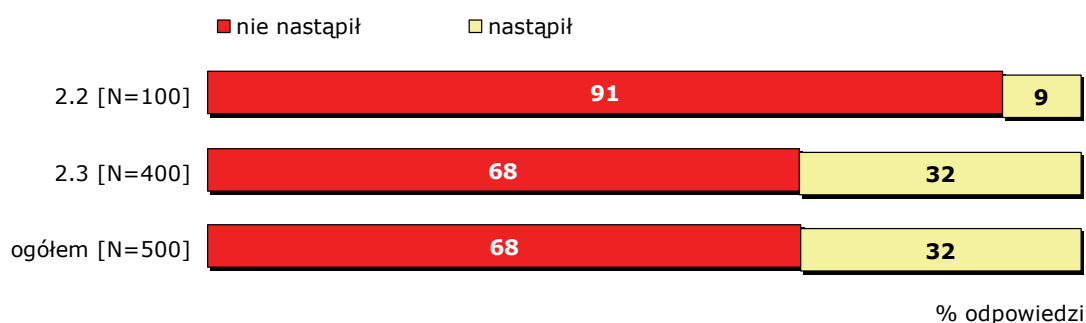
Wystąpienie co najmniej jednej zmiany (wzrost dochodów, zmiana zawodu, awans lub przejście na stanowisko równorzędne, zmiana pracodawcy z własnej inicjatywy):



Najczęstszą zmianą, której doświadczyli respondenci od czasu przystąpienia do projektu, był wzrost dochodów. Wzrost dochodów odnotował w przybliżeniu co dziesiąty (9%) beneficjent ostateczny Działania 2.2 i prawie co trzeci (32%) beneficjent ostateczny Działania 2.3.

Wykres 22

Wzrost dochodów od czasu rozpoczęcia udziału w projekcie:



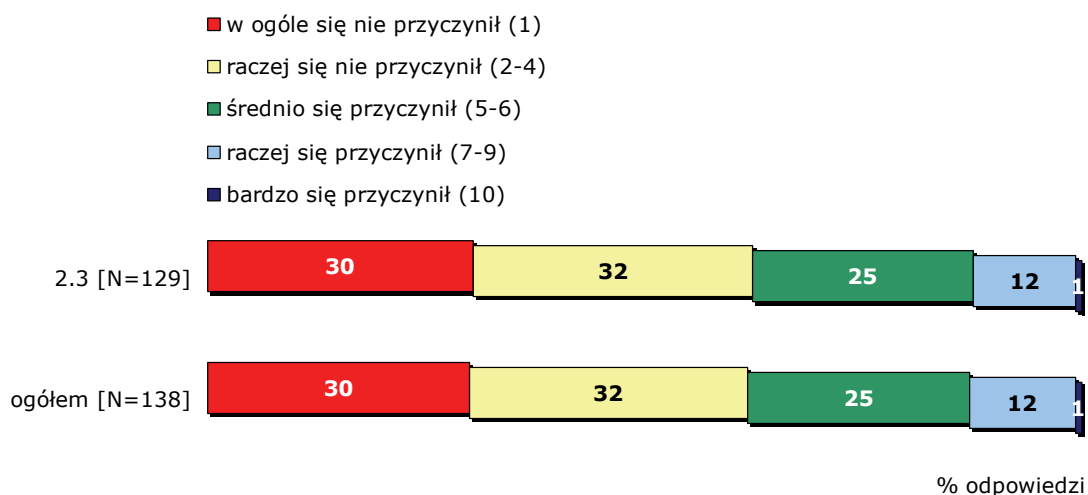
Beneficjenci ostateczni w stosunkowo niewielkim stopniu wiążą wzrost swoich dochodów z udziałem w projekcie¹⁷. Wśród respondentów, których dochody wzrosły, przeważają osoby, które sądzą, że udział w projekcie w ogóle się do tego nie przyczynił (30%), lub

¹⁷ 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.

„raczej” się nie przyczynił (32%)¹⁸. Tylko co setny (1%) spośród respondentów, których dochody wzrosły, był zdania, że wsparcie, w którym brał udział, bardzo się do tego przyczyniło.

Wykres 23

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

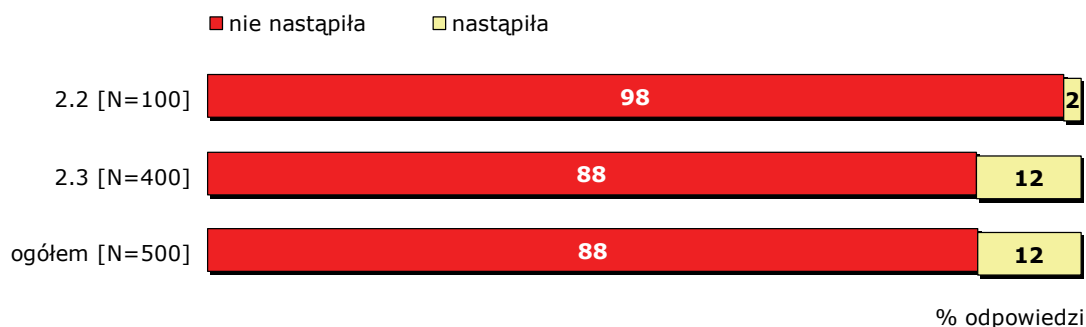


Zmiana stanowiska na wyższe lub równorzędne wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 występowała tylko sporadycznie (doświadczyło jej 2% osób z tej grupy). Wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 od czasu rozpoczęcia udziału w projekcie awansowało lub zmieniło stanowisko na równorzędne 12% respondentów. Prawdopodobnie różnica ta wynika przynajmniej po części z faktu, że hierarchia stanowisk w szkołach jest mniej rozbudowana, niż w firmach.

¹⁸ 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”. Nie podano odrębnie wyników dla Działania 2.2 ze względu na niewielką liczbę respondentów z tej grupy, których dochody wzrosły. Odpowiedzi udzielone przez takie osoby zostały natomiast uwzględnione w wynikach dla respondentów „ogółem”.

Wykres 24

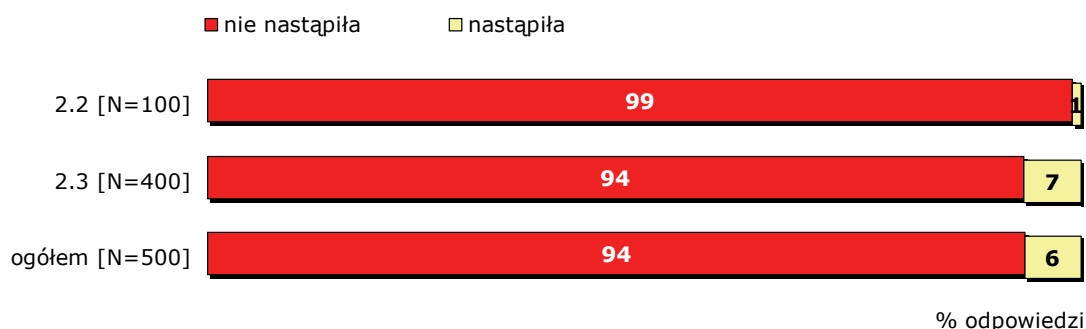
Zmiana stanowiska na równorzędne lub wyższe od czasu rozpoczęcia udziału w projekcie:



Od czasu rozpoczęcia udziału we wsparciu pracodawcę zmienił zaledwie co setny (1%) beneficjent ostateczny Działania 2.2. Wśród uczestników projektów realizowanych w ramach Działania 2.3 odsetek osób, które z własnej inicjatywy zmieniły pracodawcę, był wyższy – wyniósł 7%.

Wykres 25

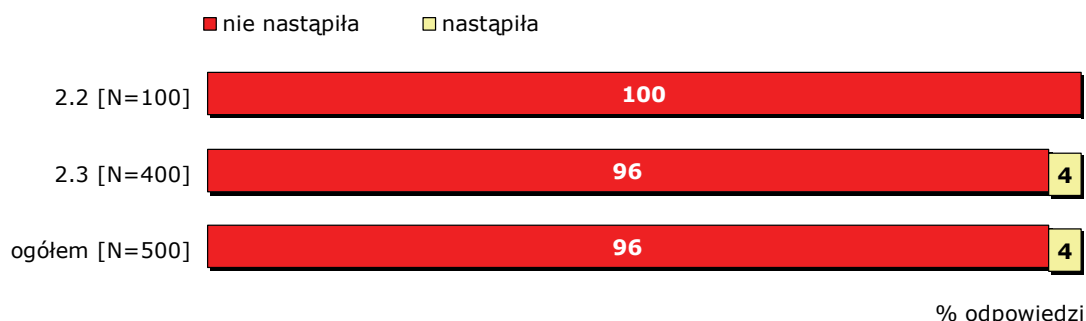
Zmiana pracodawcy z własnej inicjatywy od czasu rozpoczęcia udziału w projekcie:



Jeszcze rzadziej niż pracodawcę, beneficjenci ostateczni zmieniali zawód. Od czasu rozpoczęcia udziału we wsparciu zawodu nie zmienił żaden z uczestniczących w badaniu beneficjentów ostatecznych Działania 2.2, a wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 odsetek osób, które zmieniły zawód, wyniósł 4%.

Wykres 26

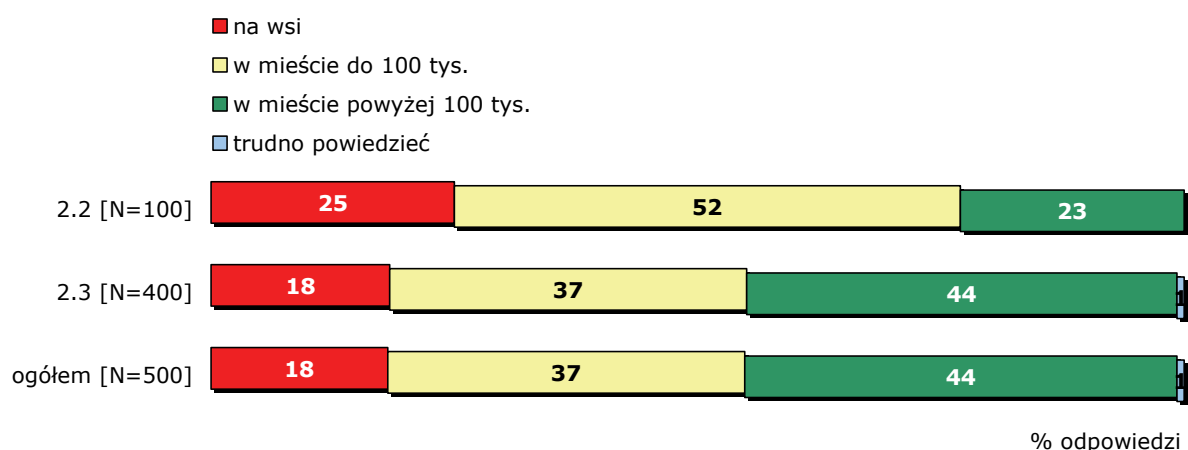
Zmiana zawodu od czasu rozpoczęcia udziału w projekcie:



Charakterystyka beneficjentów ostatecznych

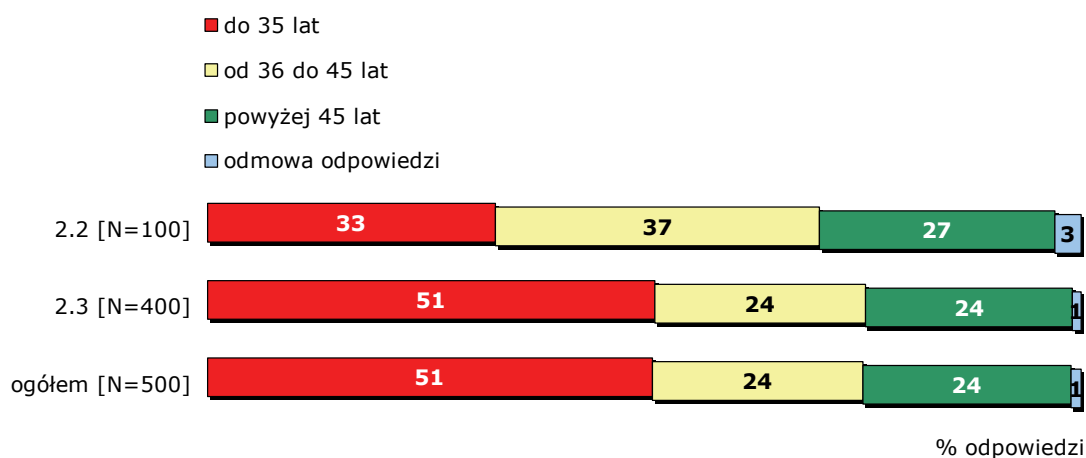
Najliczniejsza grupa beneficjentów ostatecznych – 44% - zamieszkiwała miasta powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Nieco mniej liczna była grupa respondentów z mniejszych miast (37%). Mieszkańcy wsi stanowili 18% respondentów. W przypadku Działania 2.2 zwraca uwagę wyższy, niż w przypadku Działania 2.3, odsetek beneficjentów ostatecznych z obszarów wiejskich oraz małych miast (55%).

Wykres 27: Czy mieszka P.:



Beneficjenci ostateczni poszczególnych Działań różnili się zdecydowanie pod względem wieku: wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.2 najliczniejszą grupę stanowiły osoby pomiędzy 36-tym a 45-tym rokiem życia (37%), natomiast wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 przeważały osoby, które nie przekroczyły 35 roku życia (51%).

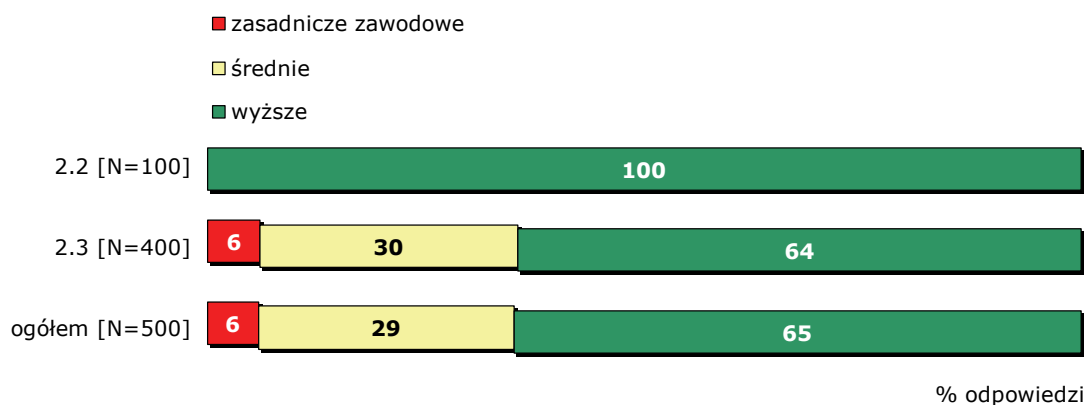
Wykres 28: Wiek:



Blisko dwie trzecie (65%) respondentów miało wykształcenie wyższe. Wszyscy beneficjenci ostateczni Działania 2.2 (100%) posiadali wykształcenie wyższe, natomiast wykształcenie beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 było bardziej zróżnicowane: 30% tej grupy stanowiły osoby z wykształceniem średnim.

Wykres 29

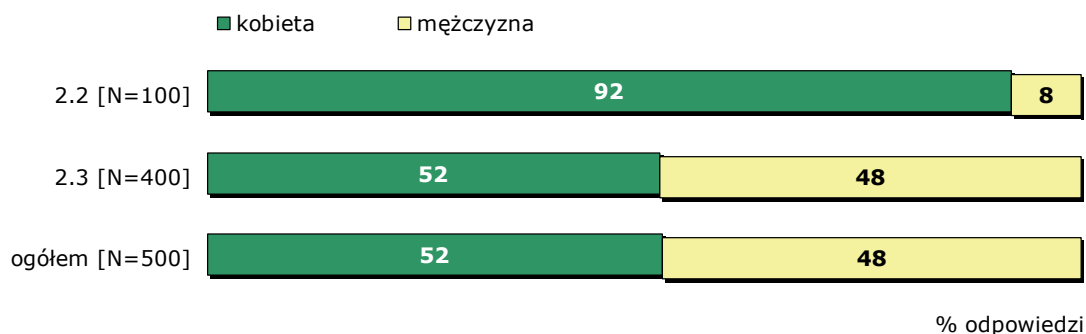
Jakie jest P. wykształcenie?



Nieco ponad połowę (52%) respondentów stanowiły kobiety – przeważały wśród beneficjentów ostatecznych każdego z badanych Działań, przy czym przewaga ta była największa (92%) w przypadku Działania 2.2, co wydaje się zrozumiałe, biorąc pod uwagę sferminizowanie zawodu nauczyciela.

Wykres 30

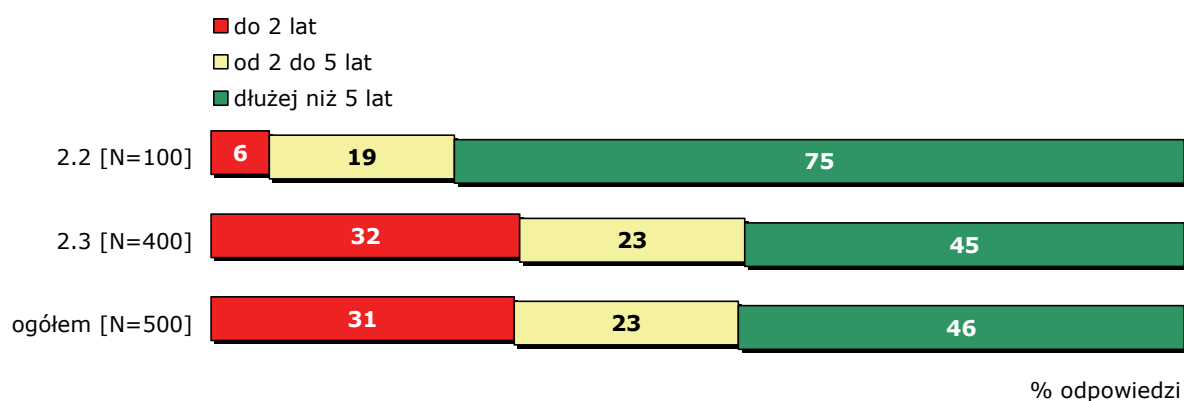
Płeć:



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 ich do udziału w projekcie. Grupa pracowników o ponad pięcioletnim stażu była liczniejsza wśród uczestników Działania 2.2 (75%), dla Działania 2.3 odsetek ten wyniósł 45%.

Wykres 31

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



Wśród respondentów najliczniej reprezentowane były osoby wykonujące zawody specjalistów – tacy pracownicy stanowili 35% badanych¹⁹. Do kategorii „specjalistów” zaliczano nauczycieli, stąd znaleźli się w niej prawie wszyscy (98%) beneficjenci ostateczni Działania

¹⁹ Zastosowano klasyfikację zawodów stosowaną przez GUS, wprowadzoną 1 stycznia 2005 r. rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r.

nia 2.2. Wśród beneficjentów ostatecznych Działania 2.3, skierowanego do szerszej grupy, obejmującej zarówno kadre zarządzającą, jak i pozostałych pracowników przedsiębiorstw, najliczniejszą grupę (35%) stanowili specjaliści, zaś w dalszej kolejności kierownicy (29%) oraz technicy i inny średni personel (15%). Mniej liczni byli pracownicy biurowi (8%) oraz osoby reprezentujące inne kategorie zawodowe (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy przy pracach prostych - w sumie 13%).

Wykres 32

Kategoria zawodowa:

