

Ocena wpływu wsparcia EFS na uzyskane wartości wskaźników rezultatu długoterminowego

w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020
– III pomiar



Zamawiający:

Województwo Lubuskie

Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego

ul. Podgórna 7

65-057 Zielona Góra



Wykonawca:

Polska Agencja Ewaluacji Sektora Publicznego S.A.

ul. Chłodna 51

00-867 Warszawa



www.paesp.pl

Warszawa 2024 r.

Spis treści

Wykaz skrótów	6
1. Streszczenie	7
2. Summary	11
3. Wprowadzenie	14
3.1. Kontekst badania ewaluacyjnego	14
3.2. Koncepcja badania ewaluacyjnego	15
3.2.1. Cel badania	15
3.2.2. Zakres badania	15
3.2.3. Kryteria ewaluacyjne	17
4. Syntetyczny opis metodyki badania	18
4.1.1. Analiza danych źródłowych (desk research)	18
4.1.2. Wywiady CAWI/CATI z uczestnikami projektów, którzy zakończyli swój udział w projektach realizowanych ze środków EFS	18
4.1.3. Wywiady w formie telefonicznych wywiadów indywidualnych (TDI) z przedstawicielami instytucji, którzy utworzyli miejsce wychowania przedszkolnego lub dostosowali miejsce przedszkolne do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami	20
4.1.4. Wywiady CAWI/CATI z przedstawicielami instytucji, w ramach których utworzono miejsca opieki nad dziećmi w wieku do lat 3	21
5. Opis wyników ewaluacji	22
5.1. Pomiar wskaźnika: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu	22
5.1.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego	22
5.1.2. Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu	36

5.1.1. Stopień, w którym udało się osiągnąć wartość docelową wskaźnika: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu w ramach PI 8v.....	63
5.1.2. Czynniki wpływające na ukształtowanie się oszacowanej wartości wskaźnika wraz z identyfikacją czynników, które wpłynęły na ukształtowanie się zidentyfikowanej struktury	64
5.1.3. Ocena trwałości interwencji.....	66
5.1.4. Ocena dopasowania interwencji do potrzeb odbiorców wsparcia	68
5.1.5. Identyfikacja czynników mogących wpłynąć na nieosiągnięcie zakładanej wartości docelowej wskaźnika długoterminowego oraz właściwych środków zaradczych	72
5.2. Pomiar wskaźnika: Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS .	76
5.2.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego.....	76
5.2.2. Stopień, w którym udało się osiągnąć wartość docelową wskaźnika	77
5.2.3. Czynniki wpływające na ukształtowanie się oszacowanej wartości wskaźnika wraz z identyfikacją czynników, które wpłynęły pozytywnie lub negatywnie na zmiany w funkcjonowaniu miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 od momentu zakończenia realizacji projektu	78
5.2.4. Identyfikacja czynników mogących wpłynąć na nieosiągnięcie zakładanej wartości docelowej wskaźnika długoterminowego oraz właściwych środków zaradczych	84
5.3. Pomiar wskaźnika: Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS	87
5.3.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego.....	87
5.3.2. Stopień, w którym udało się osiągnąć wartość docelową wskaźnika	88
5.3.1. Czynniki wpływające na ukształtowanie się oszacowanej wartości wskaźnika wraz z identyfikacją czynników, które wpłynęły pozytywnie lub negatywnie na zmiany w funkcjonowaniu miejsc wychowania przedszkolnego od momentu zakończenia realizacji projektu	89



5.3.2.	Ocena efektywności kosztowej	93
5.3.3.	Identyfikacja czynników mogących wpłynąć na nieosiągnięcie zakładanej wartości docelowej wskaźnika długoterminowego oraz właściwych środków zaradczych	94
6.	Wnioski i rekomendacje.....	96
7.	Aneksy.....	99
7.1.	Bibliografia.....	99
7.2.	Spis elementów graficznych	102
7.3.	Wykorzystane w badaniu narzędzia badawcze	104
7.3.1.	Kwestionariusz ankiety CAWI/CATI z uczestnikami projektów, którzy zakończyli swój udział w projektach realizowanych ze środków EFS.....	104
7.3.2.	Wzór scenariusza telefonicznego wywiadu pogłębionego z przedstawicielami instytucji, którzy utworzyli miejsce wychowania przedszkolnego lub dostosowali miejsce przedszkolne do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami	116
7.3.3.	Wzór kwestionariusza ankiety CAWI/CATI z przedstawicielami instytucji, w ramach których utworzono miejsca opieki nad dziećmi w wieku do lat 3	119
7.4.	Sposób wyliczenia wskaźników	126
7.4.1.	Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego <i>Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu</i> (zarówno wartość brutto, jak i netto wskaźnika)	126
7.4.2.	Wartość wskaźnika <i>Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS?</i>	133
7.4.3.	Wartość wskaźnika <i>Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS?</i>	133

Wykaz skrótów

Skrót	Wyjaśnienie
CAWI	Wywiady internetowe wspomagane komputerowo (Computer-Assisted Web Interviewing)
CATI	Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (Computer-Assisted Telephone Interviewing)
DR	Analiza danych zastanych (desk research)
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
IZ	Instytucja Zarządzająca
KE	Komisja Europejska
PI	Priorytet Inwestycyjny
RPO-L2020	Regionalny Program Operacyjny - Lubuskie 2020
TDI	Pogłębione wywiady telefoniczne (Telephone Depth Interviews)
UE	Unia Europejska

Źródło: opracowanie własne.

1. Streszczenie

Badanie ewaluacyjne miało na celu dokonanie pomiaru wartości wskaźników rezultatu długoterminowego mierzonych w ramach interwencji dofinansowanej z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego - Lubuskie 2020 (RPO-L2020). Analizowano trzy kluczowe wskaźniki: ***Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu, Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS oraz Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS.*** Celem badania było nie tylko zmierzenie wpływu wsparcia EFS na wartość tych wskaźników, ale również zidentyfikowanie kluczowych czynników ich osiągnięcia i przeanalizowanie zmian w sytuacji uczestników projektów. W ramach tego badania uwzględniono projekty realizowane w latach 2018–2023 w województwie lubuskim, koncentrując się na skuteczności, efektywności kosztowej, użyteczności, trafności oraz trwałości wsparcia, co miało kluczowe znaczenie dla oceny wpływu RPO-L2020 na rozwój lokalny.

Uzyskane wyniki badania stanowią podstawę do opracowania końcowego sprawozdania z wdrażania RPO-L2020. Metodyka badawcza była wieloaspektowa i obejmowała różnorodne podejścia, które pozwoliły na zebranie kompleksowych danych zarówno ilościowych, jak i jakościowych. W pierwszej kolejności zastosowano analizę danych źródłowych (desk research), która umożliwiła pozyskanie i scalanie dostępnych materiałów, takich jak dokumenty publiczne i dane dostarczone przez Zamawiającego. Ta metoda była szczególnie cenna w identyfikacji kluczowych problemów, które następnie zostały pogłębione w dalszej części badania. Na tym etapie wstępna analiza dostarczyła obiektywnych informacji, które stanowiły fundament do rozwoju kolejnych etapów badania, takich jak wywiady CAWI/CATI.

W kontekście zbierania danych ilościowych, wywiady CAWI/CATI z uczestnikami projektów EFS przyjęły podejście mixed-mode, które umożliwiło kontakt z respondentami zarówno przez internet, jak i telefonicznie. Taki sposób komunikacji pozwolił na zwiększenie responsywności oraz zapewnienie anonimowości

odpowiedzi, co sprzyjało otwartości uczestników. Analiza tych danych, z uwzględnieniem różnych grup demograficznych i priorytetów inwestycyjnych, umożliwiła szczegółowe zrozumienie wpływu działań na poszczególne grupy beneficjentów. Jednocześnie telefoniczne wywiady indywidualne (TDI) z przedstawicielami instytucji odpowiedzialnych za tworzenie miejsc wychowania przedszkolnego lub dostosowanie miejsc przedszkolnych do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami dostarczyły cennych informacji dotyczących specyficznych mechanizmów i przyczyn realizacji działań.

Pomimo zastosowania różnorodnych metod badawczych, kluczowym celem było osiągnięcie synergii technik zbierania danych, co pozwoliło na przeprowadzenie wszechstronnej analizy wyników. Na przykład, wskaźnik brutto interwencji w zakresie poprawy sytuacji osób na rynku pracy osiągnął wartość na poziomie 7,73%, przy czym analiza danych zróżnicowania odpowiedzi pod kątem płci, wieku oraz priorytetów inwestycyjnych pozwoliła dostrzec istotne różnice w skuteczności działań. Kobiety uzyskały wyższy wskaźnik (8,94%) niż mężczyźni (5,63%), co wskazuje na większy wpływ wsparcia na sytuację zawodową kobiet. Z kolei analiza wyników w kontekście wieku respondentów ujawniła, że najwyższy wskaźnik zaobserwowano wśród osób poniżej 25. roku życia (11,84%), co sugeruje szczególną skuteczność działań wśród młodszych uczestników. Z kolei osoby powyżej 50. roku życia osiągnęły wynik 5,20%, co może wskazywać na trudności tej grupy wiekowej w poprawie sytuacji zawodowej. Tego rodzaju analizy podkreślają konieczność dostosowania działań do specyficznych potrzeb różnych grup demograficznych, w tym szczególnie osób starszych oraz mężczyzn, którzy w porównaniu do innych grup uzyskali niższe wyniki.

Zróżnicowanie efektywności działań jest także widoczne w ramach poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych (PI). Najwyższą wartość wskaźnika uzyskano w ramach PI 10iii, który koncentrował się na edukacji ustawicznej (25,85%) oraz PI 8iv, który dotyczył powrotu na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 (15,71%). Wartości te podkreślają skuteczność działań w obszarach edukacji i wsparcia powrotu na rynek pracy osób opiekujących się małymi dziećmi. Jednocześnie wyniki dla PI 9i (2,08%) i PI 8v (2,93%) wskazują na ograniczoną skuteczność interwencji w zakresie aktywnego włączenia i wsparcia pracowników

i pracodawców. Z tych danych wynika, że chociaż pewne obszary inwestycji okazały się bardziej efektywne, to inne wymagałyby dalszej optymalizacji, szczególnie w kontekście dostosowania działań do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Analiza wartości wskaźnika liczby osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy po sześciu miesiącach od opuszczenia programu wyliczanego dla PI 8v dotyczącego podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników pokazała, iż w przypadku osób już aktywnych zawodowo działania związane z podnoszeniem kwalifikacji w obszarach zgodnych z wykonywaną pracą niekoniecznie prowadzą do istotnych zmian w postaci awansu lub zmiany pracy. W trzech pomiarach, obejmujących odpowiednio 8, 650 i 581 osób, uzyskano poprawę sytuacji rozumianej zgodnie z definicją jako przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia lub zmianę pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansem u niewielkiej liczby uczestników w PI 8v.

Warto podkreślić, że największa grupa respondentów oceniła skuteczność wsparcia realizowanego w ramach Programu na maksymalnym poziomie (26,91%), a 74,95% respondentów przyznało oceny co najmniej 7 (w dziesięciostopniowej skali), co wskazuje na pozytywny odbiór interwencji. Jednocześnie niewielki odsetek negatywnych ocen (17,94%) wynikał głównie z trudności w przypisaniu zmian wyłącznie projektowi lub wpływowi czynników zewnętrznych. Na tym tle istotne znaczenie miały efekty wsparcia, takie jak podniesienie kwalifikacji zawodowych, stabilizacja zawodowa, rozwój umiejętności miękkich i językowych oraz lepsza organizacja pracy i życia, które wskazują na szeroką i pozytywną reakcję uczestników projektów.

Analiza pozostałych dwóch wskaźników tj. liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 i liczba miejsc wychowania przedszkolnego, wykazała wysoki poziom trwałości i skuteczności interwencji w tym obszarze. W przypadku miejsc opieki nad dziećmi, powstało 812 miejsc, a wszystkie z nich funkcjonowały przez co najmniej dwa lata. Mimo niewielkiego spadku liczby miejsc (po okresie 2 lat) w wyniku trudności rekrutacyjnych placówki planują dalszy rozwój, co wskazuje na dużą trwałość i efektywność interwencji. W obszarze edukacji przedszkolnej, utworzono 541 miejsc, a 487 z nich funkcjonowało przez co najmniej dwa lata, co

także świadczy o wysokiej trwałości wsparcia w tym obszarze. Ponadto, istnieją oznaki, iż w kolejnych latach może pojawić się większe zapotrzebowanie na miejsca przedszkolne w konkretnych miejscach/lokalizacjach, co jest wynikiem rosnącego zapotrzebowania wśród rodziców na dostępność placówek w konkretnych obszarach (niekoniecznie miejscach zamieszkania).

Wnioski płynące z badania wskazują na potrzebę dalszego monitorowania i dostosowywania działań do zmieniających się potrzeb rynku pracy i edukacji. Należy zwrócić uwagę na specyficzne wymagania grup wiekowych, płci i innych cech demograficznych, aby działania były bardziej trafne i efektywne. Zoptymalizowanie wsparcia w obszarach zawodowych, edukacyjnych i opiekuńczych przyczyni się do utrzymania pozytywnych trendów w rozwoju regionalnym i zwiększy trwałość osiągniętych rezultatów.

2. Summary

The evaluation study aimed to measure the value of long-term outcome indicators associated with interventions funded by the European Social Fund (ESF) under the Regional Operational Programme – Lubuskie 2020 (RPO-L2020). The analysis focused on three key indicators: the number of people in a better situation in the labor market six months after leaving the program, the number of childcare places created for children under three years old that remain operational two years after receiving ESF funding, and the number of preschool education places that remain operational two years after receiving ESF funding. The study sought not only to measure the impact of ESF support on these indicators but also to identify key factors contributing to their achievement and analyze changes in the situation of project participants. The projects included in the study were implemented between 2018 and 2023 in the Lubuskie region, focusing on effectiveness, cost-efficiency, utility, relevance, and sustainability, which were critical for assessing the impact of RPO-L2020 on local development.

The results of the study form the basis for the final report on the implementation of RPO-L2020. The research methodology was multifaceted, employing diverse approaches to gather comprehensive quantitative and qualitative data. Initially, a desk research analysis was conducted, allowing the collection and consolidation of available materials, such as public documents and data provided by the contracting authority. This method was particularly valuable for identifying key issues that were further explored in subsequent phases of the study. At this stage, preliminary analysis provided objective information that served as a foundation for further stages of the research, including CAWI/CATI interviews.

In the context of quantitative data collection, CAWI/CATI interviews with ESF project participants used a mixed-mode approach, enabling contact with respondents both online and via telephone. This method increased responsiveness and ensured the anonymity of responses, encouraging openness among participants. The analysis of these data, considering various demographic groups and investment priorities, facilitated a detailed understanding of the impact of actions on specific beneficiary groups. Additionally, individual telephone interviews (TDI) with representatives of

institutions responsible for creating preschool places or adapting such places to the needs of children with disabilities provided valuable insights into specific mechanisms and reasons behind the implementation of activities.

Despite employing various research methods, the primary goal was to achieve synergy in data collection techniques, enabling a comprehensive analysis of results. For instance, the gross intervention rate regarding improving individuals' labor market situation reached 7.73%. Analyzing response variability by gender, age, and investment priorities revealed significant differences in action effectiveness. Women achieved a higher rate (8.94%) than men (5.63%), indicating greater support impact on women's employment situations. Similarly, the highest rate was observed among individuals under 25 years of age (11.84%), suggesting particular effectiveness among younger participants. Conversely, those aged over 50 achieved a rate of 5.20%, highlighting challenges faced by this age group in improving their employment situation. Such analyses underscore the need to tailor actions to the specific needs of various demographic groups, particularly older individuals and men, who achieved comparatively lower results.

The variation in action effectiveness was also evident across different Investment Priorities (IPs). The highest indicator value was achieved under IP 10iii, focused on lifelong learning (25.85%), and IP 8iv, addressing the return to the labor market of individuals caring for children under three years old (15.71%). These values underscore the effectiveness of actions in education and support for caregivers returning to work. Conversely, results for IP 9i (2.08%) and IP 8v (2.93%) indicate limited effectiveness in interventions aimed at active inclusion and support for employees and employers. This suggests that while certain investment areas proved more effective, others would benefit from further optimization, particularly in adapting actions to evolving labor market needs.

The analysis of the indicator measuring the number of individuals in a better labor market situation six months after leaving the program under IP 8v, related to improving employees' qualifications and skills, revealed that efforts to enhance qualifications in areas aligned with current job roles did not necessarily lead to significant changes, such as promotions or job changes. Across three measurements, covering 8, 650, and 581 individuals, improvements—defined as

transitions from precarious to stable employment, part-time to full-time employment, or job changes requiring higher competencies, skills, or qualifications—were achieved by a limited number of participants under IP 8v.

The largest group of respondents rated the effectiveness of support provided under the program at the maximum level (26.91%), with 74.95% awarding scores of at least 7 on a 10-point scale, indicating a positive perception of the intervention. A small percentage of negative evaluations (17.94%) stemmed mainly from difficulties in attributing changes solely to the project or the influence of external factors. Key impacts of the support included professional qualification enhancement, job stability, development of soft and language skills, and better work-life organization, highlighting a broad and positive response from project participants.

The analysis of the other two indicators—the number of childcare places for children under three and preschool education places—showed high levels of sustainability and effectiveness of interventions in these areas. In the case of childcare places, 812 were created, all of which remained operational for at least two years. Despite a slight decrease in the number of places (after two years) due to recruitment challenges, facilities plan further development, indicating strong sustainability and effectiveness of the intervention. In preschool education, 541 places were created, 487 of which remained operational for at least two years, also demonstrating high support sustainability in this area. Additionally, there are indications that in the coming years, there may be increased demand for preschool places in specific locations, driven by growing parental demand for access to facilities in certain areas (not necessarily residential areas).

The study's findings highlight the need for ongoing monitoring and adaptation of actions to the evolving needs of the labor market and education. Attention should be paid to the specific requirements of different age groups, genders, and other demographic characteristics to make actions more relevant and effective. Optimizing support in professional, educational, and childcare areas will help maintain positive regional development trends and enhance the sustainability of achieved outcomes.

3. Wprowadzenie

3.1. Kontekst badania ewaluacyjnego

Obowiązek przeprowadzenia badania dotyczącego pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS wynika z Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 (dalej: Wytyczne), Wytycznych Komisji Europejskiej dla Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w zakresie monitorowania i ewaluacji polityki spójności, zapisów art. 50 Rozporządzenia (WE) nr 1303/2013 (tzw. rozporządzenia ogólnego) oraz art. 5 Rozporządzenia (WE) nr 1304/2013.

Pierwszy pomiar wartości wskaźników rezultatu długoterminowego odbył się w 2019 r. w ramach badania ewaluacyjnego o tożsamym tytule. Wówczas dokonano wyliczeń w odniesieniu do dwóch wskaźników, tj.: *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu oraz Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS*. Drugi pomiar dla ww. wskaźników długoterminowych został przeprowadzony w 2021 r.

Niniejsza ewaluacja dotyczyła trzeciego pomiaru ww. wskaźników oraz pierwszego i jedyne go pomiaru wskaźnika pn.: *Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS*.

Wartości wskaźników oraz wnioski płynące z niniejszego badania zostaną m.in. wykorzystane na potrzeby przygotowania sprawozdania końcowego z wdrażania RPO-L2020.

3.2. Koncepcja badania ewaluacyjnego

3.2.1. Cel badania

Głównym celem badania był pomiar i ocena wpływu wsparcia EFS na uzyskane wartości wskaźników rezultatu długoterminowego:

- Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu.
- Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS.
- Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS.

Cel główny ewaluacji został zrealizowany poprzez następujące **cele szczegółowe**:

- Oszacowanie wartości wskaźników rezultatu długoterminowego poddawanych analizie w ramach niniejszej ewaluacji.
- Zidentyfikowanie czynników mających największy wpływ na uzyskane wartości wskaźników rezultatu długoterminowego poddawanych analizie w ramach niniejszej ewaluacji.
- Wykazanie zmian, jakie zaszły w sytuacji uczestników na rynku pracy w wyniku udziału w projekcie współfinansowanym z EFS.

3.2.2. Zakres badania

Zakres przedmiotowy:

Regionalny Program Operacyjny – Lubuskie 2020, w tym:

- W przypadku wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu* **badaniem objęci zostali uczestnicy projektów realizowanych w ramach następujących Priorytetów Inwestycyjnych RPO-L2020:**

- 1) PI 8iv (Działanie 6.4);
- 2) PI 8v (Działanie 6.5, 6.6);
- 3) PI 8vi (Działanie 6.7);
- 4) PI 9i Działanie (7.1, 7.2, 7.3 i 7.4);
- 5) PI 9iv (Działanie 7.5);

- 6) PI 9v (Działanie 7.6);
 - 7) PI 10i (Działanie 8.1 i 8.2);
 - 8) PI 10iii (Działanie 8.3);
 - 9) PI 10iv (Działanie 8.4 i 8.5).
- W przypadku wskaźnika *Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS* badaniem objęte zostały projekty realizowane w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 10i RPO-L2020 (Działanie 8.1).
 - W przypadku wskaźnika *Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS* badaniem objęte zostały projekty realizowane w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 8iv RPO-L2020 (Działanie 6.4).

Zakres badania ewaluacyjnego dla trzech analizowanych wskaźników uwzględniał obszar badawczy dotyczący oceny stopnia realizacji adekwatnych wskaźników programowych, w tym obliczenie ich wartości.

Zakres czasowy:

- Dla wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu* – na podstawie sytuacji osób pracujących, które zakończyły udział we wsparciu w następującym przedziale czasowym 01.01.2021 r. – 31.12.2023 r.

Pomiar został przeprowadzony na reprezentatywnej próbie uczestników projektów, którzy łącznie:

- 1) Byli uczestnikami projektów RPO-L2020 w ramach wybranych PI współfinansowanych z EFS i zakończyli udział we wsparciu w przedziale czasowym 01.01.2021 r. – 31.12.2023 r.;
 - 2) Byli zatrudnieni w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie;
 - 3) W przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.
- Dla wskaźnika *Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS* – zakres czasowy

obejmował umowy, które zakończyły się od czasu ostatniego pomiaru, tj. od dnia 06.10.2021 r. i dla których upłynął okres 2 lat funkcjonowania utworzonych miejsc; datą graniczną, względem której uwzględniono liczony okres dwóch lat jest data podpisania umowy na realizację niniejszego badania (tj. 18.09.2024 r.).

- Dla wskaźnika *Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS* – od początku wdrażania Programu i dla których upłynął okres 2 lat funkcjonowania utworzonych miejsc; datą graniczną, względem której uwzględniono liczony okres dwóch lat jest data podpisania umowy na realizację niniejszego badania (tj. 18.09.2024 r.).

Zakres terytorialny:

Badanie zostało zrealizowane na obszarze województwa lubuskiego.

3.2.3. Kryteria ewaluacyjne

W badaniu zostały uwzględnione następujące kryteria ewaluacyjne:

- **Skuteczność** – kryterium pozwalające na ocenę osiągniętej wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego;
- **Efektywność** – rozumiana jako efektywność kosztowa (wydajność), a więc ocena wielkości nakładów finansowych poniesionych w stosunku do osiągniętych efektów;
- **Użyteczność** – rozumiana jako ocena tego, na ile wsparcie dostarczone w ramach projektów realizowanych w obszarze EFS okazało się przydatne i jest wykorzystywane przez jego odbiorców;
- **Trafność** – rozumiana jako stopień dopasowania zakresu realizowanego wsparcia w stosunku do kluczowych problemów zidentyfikowanych w obszarze wdrażania interwencji EFS,
- **Trwałość** – rozumiana jako ocena stopnia, w jakim osiągnięte rezultaty projektów współfinansowanych ze środków EFS są widoczne w perspektywie długoterminowej.

4. Syntetyczny opis metodyki badania

4.1.1. Analiza danych źródłowych (desk research)

Analiza danych źródłowych, zwana również analizą desk research jest techniką badawczą stosowaną w badaniach społecznych, zakładającą dokładną analizę istniejących danych pochodzących z różnych źródeł. Proces ten obejmował scalanie, przetwarzanie oraz interpretację danych w celu uzyskania spójnego obrazu wyników badania. Metoda ta umożliwiła zebranie rzetelnych informacji bez konieczności bezpośredniego kontaktu z badanymi, co pozwoliło na zminimalizowanie ryzyka wystąpienia efektów reaktywnych, takich jak np. efekt ankieterski. Było to szczególnie istotne, gdy kluczowym celem było zachowanie obiektywności wyników, a także wstępne rozpoznanie zagadnień, które mogły zostać później pogłębione w badaniach reaktywnych.

W ramach analizy wykonawca projektu odpowiedzialny był za pozyskanie i weryfikację wszystkich niezbędnych dokumentów źródłowych, których aktualność i wiarygodność stanowiły podstawę rzetelności badania. Źródła danych analizy DR zostały szczegółowo przeanalizowane. Obejmowały one materiały dostępne publicznie oraz dokumenty znajdujące się w siedzibie Zamawiającego, a także na stronach internetowych Programu, Funduszy Europejskich i portali poświęconych ewaluacji.

Zastosowanie analizy desk research wynikało z jej wysokiej efektywności w dostarczaniu obiektywnych danych oraz wartościowego kontekstu do dalszych etapów badań. Wyniki uzyskane w wyniku zastosowania tej metody pozwoliły na zidentyfikowanie kluczowych obszarów problemowych, które mogły zostać pogłębione w kolejnych etapach ewaluacji. Wykorzystane dokumenty zostały szczegółowo przedstawione w rozdziale 7.1. Bibliografia.

4.1.2. Wywiady CAWI/CATI z uczestnikami projektów, którzy zakończyli swój udział w projektach realizowanych ze środków EFS

Badanie ilościowe zrealizowano metodą CAWI, wspomaganą techniką CATI (podejście mixed-mode). Sposób kontaktu z respondentami zależał od dostępności danych kontaktowych: jeśli dostępny był tylko numer telefonu, kontaktowano się

telefonicznie, a na prośbę respondenta badanie można było przenieść do formy online. Jeśli posiadano wyłącznie adres e-mail, wysyłano zaproszenie z przypomnieniami, a na życzenie respondenta umożliwiano udział telefoniczny. Zastosowanie podejścia mixed-mode pozwoliło zwiększyć responsywność, a anonimowość badania CAWI zapewniła większą swobodę odpowiedzi.

Tabela 1. Populacja i struktura próby w podziale na PI i płeć¹

Priorytet inwestycyjny	Liczebność populacji			Liczebność próby		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
8iv	991	104	1 095	298	84	382
8v	1 083	731	1 814	282	299	581
8vi	10 670	4 297	14 967	511	362	873
9i	230	145	375	183	105	288
9iv	573	242	815	236	136	372
9v	217	86	303	138	64	202
10i	985	68	1 053	276	44	320
10iii	292	79	371	171	65	236
10iv	612	350	962	255	191	446
Razem	15 653	6 102	21 755	2350	1350	3700

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Opisu Przedmiotu Zamówienia oraz zrealizowanego badania ankietowego.

W przypadku warstwowania ze względu na grupy wiekowe liczebność warstw została obliczona² odrębnie dla każdej z warstw głównych, których liczebności zaprezentowano w tabeli powyżej.

¹ Liczebność próby została zwiększona w stosunku do założeń metodycznych. Podczas, gdy w ramach metodologii pierwotnie zakładano łączną liczbę 3 440 ankiet, ostatecznie przeprowadzono ich 3 700. Zmiana ta wynikała z konieczności zapewnienia odpowiedniej liczebności poszczególnych warstw w próbie. Ze względu na zastosowaną metodę doboru warstwowego istotne było utrzymanie proporcjonalności odpowiedzi w różnych grupach demograficznych i tematycznych. Usunięcie nadmiarowych rekordów po zakończeniu zbierania danych mogłoby doprowadzić do wypaczenia wyników poprzez zaburzenie równowagi i rzetelności rozkładu danych. Zwiększenie liczebności próby nie miało negatywnego wpływu na końcowe wyniki badania. Wręcz przeciwnie – pozwoliło na uzyskanie bardziej precyzyjnych danych i pogłębionych analiz w obrębie poszczególnych warstw. Dzięki temu wnioski wyciągnięte z badania lepiej odzwierciedlają zróżnicowane rzeczywistości uczestników.

² Wyjaśnienie wyliczeń próby w podziale na grupy wiekowe. W przypadku PI 8iv Liczba osób w populacji w wieku poniżej 25 lat wynosi 74 osoby. Wartość ta dzielona jest przez łączną liczebność populacji przypadającej na PI 8iv ($74 + 1016 + 5 = 1095$). Wyliczenia: $74/1095 = 6,76\%$. Otrzymana wartość procentowa pomnożona zostaje przez łączną liczebność próby przypadającą na PI 8iv

Tabela 2. Struktura próby w podziale na grupy wiekowe

PI	Liczebność populacji			Liczebność próby		
	poniżej 25 lat	od 25 do 49 lat	50 lat i więcej	poniżej 25 lat	od 25 do 49 lat	50 lat i więcej
8iv	74	1 016	5	27	352	3
8v	187	1 299	328	56	391	134
8vi	181	7 641	7 145	12	481	380
9i	31	256	88	21	209	58
9iv	24	608	183	7	279	86
9v	8	236	59	2	160	40
10i	29	736	288	10	212	98
10iii	7	285	79	4	182	50
10iv	23	697	242	13	321	112
Raze m	564	12 774	8 417	152	2587	961
	21 755			3 700		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego oraz zrealizowanego badania ankietowego.

4.1.3. Wywiady w formie telefonicznych wywiadów indywidualnych (TDI) z przedstawicielami instytucji, którzy utworzyli miejsce wychowania przedszkolnego lub dostosowali miejsce przedszkolne do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami

W ramach badania ewaluacyjnego przeprowadzono również telefoniczne wywiady indywidualne (TDI) z przedstawicielami instytucji, które utworzyły miejsca wychowania przedszkolnego lub dostosowały istniejące miejsca do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami. TDI polegało na planowym i metodycznym przeprowadzaniu ustrukturyzowanych rozmów telefonicznych, opartych na określonym scenariuszu, co pozwoliło uzyskać precyzyjne informacje potrzebne do realizacji celów badania. Standaryzacja tematyki rozmów oraz zdefiniowany cel wywiadów umożliwiły pozyskanie istotnych danych. Dzięki swobodnej formie rozmowy można było zgłębić analizowane zagadnienia i wyjaśnić zaobserwowane zjawiska. Wywiady telefoniczne pogłębione dostarczyły nie tylko informacji o istnieniu konkretnych zjawisk, lecz także o ich przyczynach. Wybór tej techniki badawczej podyktowany był małą liczebnością populacji i koniecznością uzyskania szczegółowej

(zgodnie z tabelą nr 2 to 359). Wyliczenia: $6,76\% \cdot 359 = 24$ ankiety. Każda kolejna wartość wyliczona została analogicznie.

wiedzy o specyficznych mechanizmach, co uczyniło TDI optymalną metodą do realizacji założeń badania.

Badanie objęło pełną populację 15 projektów zakończonych w okresie od ostatniego pomiaru, czyli od 6 października 2021 r. do 18 września 2022 r.

4.1.4. Wywiady CAWI/CATI z przedstawicielami instytucji, w ramach których utworzono miejsca opieki nad dziećmi w wieku do lat 3

W ramach badania ewaluacyjnego przeprowadzono wywiady metodą CAWI/CATI z przedstawicielami instytucji, które utworzyły miejsca opieki nad dziećmi do lat 3. Technika CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) to ankieta internetowa, którą respondent wypełnia samodzielnie online, natomiast CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) polega na przeprowadzaniu wywiadu telefonicznego, w którym ankieter zadaje pytania i wprowadza odpowiedzi do systemu komputerowego. Badanie realizowano w trybie mixed-mode, gdzie respondentom wysyłano e-maile z informacją o badaniu, listem polecającym i linkiem do ankiety. W przypadku braku odpowiedzi wysyłano przypomnienia, a ostatecznie próbowano nawiązać kontakt telefoniczny w celu przeprowadzenia wywiadu CATI.

Grupę badanych stanowili przedstawiciele instytucji, które utworzyły miejsca opieki dla dzieci do lat 3 w ramach projektów realizowanych od początku wdrażania interwencji do dnia 18 września 2022 r. Łącznie zrealizowano 25 wywiadów. Zastosowanie metod CAWI i CATI umożliwiło osiągnięcie pełnej responsywności. Anonimowa ankieta internetowa CAWI pozwala respondentom na pełniejsze wypowiedzi, zwłaszcza na tematy o delikatnym charakterze, gdzie bezpośredni kontakt z ankieterem mógłby wpłynąć na ich odpowiedzi. Z kolei metoda CATI pozwoliła na dotarcie do osób, które nie odpowiedziały na ankiety internetowe, a które skłonne były wziąć udział w badaniu podczas rozmowy telefonicznej. Połączenie obu technik w podejściu mixed-mode umożliwiło uzyskanie kompleksowych danych ilościowych, pozwalających na określenie częstości występowania różnych zjawisk i opinii, co znacznie zwiększyło skuteczność badania.

5. Opis wyników ewaluacji

5.1. Pomiar wskaźnika: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu

5.1.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego

W myśl definicji zawartej w opracowaniu pn. Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), która stanowi załącznik nr 2 do Wytycznych dotyczących monitorowania realizacji programów operacyjnych w okresie 2014-2020, wskaźnik: „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” odnosi się do wszystkich pracujących, którzy uzyskali wsparcie EFS jako osoby zatrudnione i po zakończeniu udziału w Programie, w ciągu sześciu miesięcy, poprawili swoją sytuację zawodową. Poprawa ta może obejmować przejście z form zatrudnienia mniej stabilnych do bardziej stabilnych, zmianę pracy na bardziej wymagającą pod względem kwalifikacji i umiejętności, awans lub podwyżkę, jak również przejście z niepełnego na pełen etat.

W definicji „niepewne zatrudnienie” odnosi się do pracy tymczasowej lub na umowie o pracę na czas określony, obejmującą przypadki, w których zatrudnienie ma ustalony koniec na podstawie określonych kryteriów, takich jak zakończenie zadania lub zakończenie okresu zastępstwa. Natomiast „niepełne zatrudnienie” to sytuacja, w której osoba pracuje w niepełnym wymiarze godzin, nie z wyboru, lecz z powodu braku możliwości podjęcia pełnoetatowej pracy.

Korzystną zmianę sytuacji zawodowej uczestników projektu określano na podstawie spełnienia co najmniej jednego z warunków wymienionych w poniższej tabeli po upływie sześciu miesięcy od opuszczenia programu:

**Tabela 3. Odpowiedzi warunkujące zmianę sytuacji zawodowej uczestników projektu**

Warunek/ pytanie z kwestionariusza	Pytanie 1	Pytanie 2	Pytanie 6	Pytanie 9	Pytanie 10	Pytanie 11	Pytanie 3
1	odpowiedź „e) Pracował(a) Pan(i) dorywczo”		odpowiedzi:” a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą” lub „b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie” lub „d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne”				
2	odpowiedź „g) Pomagał(a) Pan(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym”		„odpowiedzi:” a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą” lub „b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie” lub „d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne”				
3	odpowiedź „h) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce”		odpowiedzi:” a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą” lub „b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie” lub „d)				



Warunek/ pytanie z kwestionariusza	Pytanie 1	Pytanie 2	Pytanie 6	Pytanie 9	Pytanie 10	Pytanie 11	Pytanie 3
			Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne”;				
4		odpowiedź „b) Umowy o pracę na czas określony”			odpowiedź: a) Umowy o pracę na czas nieokreślony		
5		odpowiedź „c) Umowy o dzieło/zlecenie”			odpowiedź: a) Umowy o pracę na czas nieokreślony		
6		odpowiedź „d) Innej umowy”			odpowiedź: a) Umowy o pracę na czas nieokreślony		
7		odpowiedź „e) Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy”			odpowiedzi: a) Umowy o pracę na czas nieokreślony, b) Umowy o pracę na czas określony, c) Umowy o dzieło/zlecenie, d) Samozatrudnienie/ działalność gospodarcza na zasadach ogólnych		
8				odpowiedź a) Umowy o pracę na czas nieokreślony			
9						odpowiedź: a) W pełnym / na cały etat	odpowiedź: b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a)



Fundusze Europejskie
dla Lubuskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Lubuskie
Warte zachodu

Warunek/ pytanie z kwestionariusza	Pytanie 1	Pytanie 2	Pytanie 6	Pytanie 9	Pytanie 10	Pytanie 11	Pytanie 3
							Pan(i) pracować na pełen etat

Źródło: opracowanie własne na podstawie Wytycznych dot. monitorowania.

Takie podejście do pomiaru wskaźników pozwala precyzyjnie określić, czy i w jaki sposób sytuacja zawodowa uczestników poprawiła się dzięki wsparciu z Europejskiego Funduszu Społecznego.

5.1.1.1. Wartość wskaźnika brutto

Wartość wskaźnika brutto interwencji związanej z poprawą sytuacji osób na rynku pracy w przypadku wszystkich analizowanych Priorytetów Inwestycyjnych (PI) kształtuje na **poziomie 7,73%**.

Tabela 4. Wartość wskaźnika brutto

		Wartość wskaźnika brutto
Płeć	Kobieta	8,94%
	Mężczyzna	5,63%
Wiek	Poniżej 25	11,84%
	25 do 49 lat	8,43%
	50 lat i więcej	5,20%
PI	8iv	15,71%
	8v	2,93%
	8vi	5,50%
	9i	2,08%
	9iv	5,11%
	9v	5,94%
	10i	7,19%
	10iii	25,85%
	10iv	8,97%
Ogółem (dla PI)		7,73%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Dane w Tabeli nr 4 pokazują, że kobiety osiągają wyższy poziom wskaźnika brutto (8,94%) niż mężczyźni (5,63%). Różnica ta sugeruje, że oferowane w projektach wsparcie może mieć większy wpływ na poprawę sytuacji zawodowej kobiet niż mężczyzn.

Wiek respondentów okazuje się być istotnym czynnikiem różnicującym wartość wskaźnika brutto. Najwyższą wartość odnotowano w grupie osób poniżej 25 roku

życia (11,84%), co może świadczyć o tym, że młodsze osoby łatwiej osiągają korzyści z projektów, które pomagają im w poprawie ich sytuacji zawodowej. Grupa wiekowa 25-49 lat osiągnęła wskaźnik na poziomie 8,43%, natomiast wśród osób powyżej 50 roku życia wskaźnik oscylował na poziomie 5,20%. Taki wynik może wskazywać, że osoby starsze napotykają większe trudności w osiągnięciu stabilniejszej sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie, co może wynikać z mniej korzystnych warunków rynkowych lub barier związanych z mobilnością zawodową tej grupy.

Analiza wskaźników dla poszczególnych Priorytetów Inwestycyjnych (PI) pokazuje znaczące zróżnicowanie w efektywności analizowanych działań. Najwyższą wartość wskaźnika brutto odnotowano dla PI 10iii (25,85%), który dotyczy kształcenia ustawicznego osób dorosłych. Oznacza to, że działania te wyraźnie wspierają rozwój zawodowy uczestników i przygotowują ich do wymagań rynku pracy. Również PI 8iv, związany z powrotem na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 osiągnął stosunkowo wysoką wartość (15,71%), co wskazuje, że interwencja związana ze wsparciem tej grupy przynosi wymierne efekty w postaci korzystnej zmiany sytuacji zawodowej uczestników.

Dla Priorytetu Inwestycyjnego (PI) 10i, dotyczącego zapewniania dostępu do edukacji, wartość wskaźnika wyniosła 7,19%. Wynik ten odzwierciedla pozytywny, choć umiarkowany wpływ działań wspierających rozwój nauczycieli w ramach ogólnych projektów edukacyjnych, które mogły wpłynąć na jakość edukacji i efektywność procesu nauczania w dłuższej perspektywie.

Z kolei dla PI 10iv, którego interwencje obejmowały zarówno kształcenie zawodowe, jak i wsparcie z obszaru rozwoju kompetencji dla osób dorosłych (realizowane w ramach Działania 8.5), wskaźnik wyniósł 8,97%. W przypadku nauczycieli szkół zawodowych poprawa kompetencji mogła pozytywnie wpłynąć na jakość kształcenia zawodowego, co pośrednio przełożyło się na lepsze przygotowanie uczniów do wymagań rynku pracy. Natomiast działania skierowane do osób dorosłych mogły skutkować zwiększeniem ich szans na lepsze dostosowanie się do zmieniających się wymagań zawodowych.

W obu przypadkach, mimo osiągniętych rezultatów, można zauważyć, że wpływ działań mógłby zostać wzmocniony poprzez jeszcze lepsze dostosowanie wsparcia do specyficznych potrzeb uczestników i wyzwań w poszczególnych segmentach rynku pracy i edukacji.

Dla PI 9i, który koncentruje się na aktywnym włączeniu, wskaźnik osiągnął wartość 2,08%, co wskazuje na ograniczony wpływ działań powodujących zgodną z definicją poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy. Może to wynikać z trudności w angażowaniu grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem, zbyt wąsko określonych metod wsparcia lub osiągnięciu innych efektów wsparcia niż te określone w definicji badanego wskaźnika. Jednakże należy mieć również na uwadze, iż w przypadku tego PI kluczowe działania dotyczą w pierwszej kolejności aktywizacji społecznej natomiast w dalszej kolejności przywrócenia uczestnika na rynek pracy, co może powodować, iż efekty określone w definicji osiągnane są w późniejszym okresie czasu. Podobnie niski wynik odnotowano w PI 8v (2,93%) dla działań dotyczących podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników. W przypadku PI 8vi, dotyczącego aktywnego starzenia się, szczególnie działań z obszaru programów zdrowotnych, wskaźnik wyniósł 5,50%. Jest to związane ze skierowaniem działań w stronę przywrócenia osób na rynek pracy nie zaś stricte na poprawę ich sytuacji na rynku pracy zgodnie z definicją badanego wskaźnika.

Tabela 5. Wartość wskaźnika brutto dla PI z uwzględnieniem warstw płci i wieku

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
8iv	17,45%	9,52%	18,52%	15,63%	0,00%
8v	3,55%	2,34%	5,36%	3,07%	1,49%
8vi	5,48%	5,52%	8,33%	4,57%	6,58%
9i	3,28%	0,00%	0,00%	2,87%	0,00%
9iv	5,93%	3,68%	28,57%	5,38%	2,33%
9v	5,07%	7,81%	50,00%	5,63%	5,00%
10i	6,52%	11,36%	20,00%	8,02%	4,08%
10iii	29,24%	16,92%	75,00%	28,57%	12,00%
10iv	9,80%	7,85%	7,69%	9,35%	8,04%

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
Suma	8,94%	5,63%	11,84%	8,43%	5,20%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analizując dane przedstawione w tabeli nr 5, można zauważyć zróżnicowane wartości wskaźników brutto dla poszczególnych priorytetów inwestycyjnych (PI) z uwzględnieniem płci i grup wiekowych uczestników. W przypadku PI 8iv, który koncentruje się na powrocie na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3, zauważalna jest istotna różnica między kobietami (17,45%) a mężczyznami (9,52%). W kontekście wieku największe efekty obserwuje się w grupie osób poniżej 25 lat (18,52%), natomiast brak efektów odnotowano w grupie osób powyżej 50 lat, co może wynikać ze stabilizacji w pracy jaką odnotowują osoby w tym wieku lub niekorzystania ze wsparcia w tym obszarze przez osoby w tej grupie wiekowej.

Dla PI 8v, związanego z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji pracowników wartości wskaźnika są stosunkowo niskie, szczególnie w przypadku mężczyzn (2,34%) oraz osób powyżej 50 roku życia (1,49%). Najwyższe wyniki uzyskano w grupie najmłodszych uczestników wsparcia (5,36%), co może sugerować, że młodszy pracownicy w celu zdobycia doświadczenia potrzebują większej ilości działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji.

PI 8vi, w ramach którego wsparcie związane było z programami zdrowotnymi przynosi porównywalne efekty wśród kobiet (5,48%) i mężczyzn (5,52%). Wiek uczestników wpływa jednak na wyniki – osoby powyżej 50 lat osiągnęły nieco lepsze wskaźniki (6,58%) niż pozostałe grupy, co może być wynikiem wsparcia oferowanego w ramach regionalnych programów zdrowotnych w tym np. w regionalnym programie zdrowotnym w *zakresie rehabilitacji medycznej schorzeń układu ruchu i obwodowego układu nerwowego związanych ze sposobem wykonywania pracy*, który pozwolił tym osobom na powrót na rynek pracy lub kontynuowanie zatrudnienia.

Priorytet 9i, dotyczący aktywnego włączenia społecznego i zawodowego, wykazuje szczególnie niskie wskaźniki we wszystkich analizowanych grupach, w tym brak

efektów wśród mężczyzn oraz osób poniżej 25 i powyżej 50 roku życia. Może to wynikać ze specyfiki grupy docelowej, w przypadku tego typu wsparcia, charakteru oferowanych form aktywizacji jak i nastawienia w pierwszej kolejności na inne efekty wsparcia niż te wskazane w definicji.

W przypadku PI 9iv, skoncentrowanego na dostępie do usług społecznych, wskaźnik w grupie osób poniżej 25 lat wynosi aż 28,57%, podczas gdy dla osób starszych (powyżej 50 lat) osiąga jedynie 2,33%. Zróźnicowanie wyników może być związane ze specyfiką interwencji oferowanej w ramach tego PI, która ma na celu zwiększenie dostępu do usług społecznych (np. opiekuńczych, asystenckich). Poprawa sytuacji na rynku pracy jest tu wartością dodaną realizowanego wsparcia i w większym stopniu może dotyczyć osób młodych, które dzięki zapewnieniu opieki nad osobami potrzebującymi wsparcia mogą funkcjonować na rynku pracy. Innym czynnikiem wskazującym na lepsze efekty wśród osób młodych może być zwiększenie doświadczenia i kwalifikacji, a tym samym łatwiejsze funkcjonowanie na rynku pracy (np. w przypadku przeszkolenia lub kursu związanego z usługą opiekuńczą lub asystencką).

PI 9v, związany ze wspieraniem przedsiębiorczości społecznej, charakteryzuje się najwyższym wskaźnikiem w grupie najmłodszych uczestników (50,00%). Wyniki w pozostałych kategoriach wiekowych i płci są znacznie niższe, co może sugerować, że młodsze grupy osób łatwiej radzą sobie w obszarze związanym z tworzeniem przedsiębiorstw społecznych.

Działania w ramach PI 10i, który dotyczy edukacji przedszkolnej i ogólnej, przynoszą znaczące efekty u mężczyzn (11,36%) oraz w grupie osób poniżej 25 lat (20,00%). Wskaźniki te wskazują, że nauczyciele zakwalifikowani do powyższych kategorii częściej odnotowują korzystne efekty wsparcia.

PI 10iii, wyrównujący dostęp do uczenia się przez całe życie, wykazuje wyjątkowo wysokie wyniki w grupie osób poniżej 25 lat (75,00%) oraz kobiet (29,24%). Taki rozkład wartości potwierdza znaczący wpływ działań skierowanych do osób młodych, które chętniej podnoszą swoje kwalifikacje i kompetencje gdyż znajdują się na początku swojej drogi zawodowej oraz pokazuje, iż kobiety w podnoszeniu swoich kwalifikacji dostrzegają możliwość polepszenia sytuacji na rynku pracy.

W przypadku PI 10iv, skoncentrowanego na kształceniu zawodowym, wyniki są relatywnie zbliżone w poszczególnych kategoriach uczestników, przy czym najwyższą wartość odnotowano wśród kobiet (9,80%) oraz w grupie wiekowej 25-49 lat (9,35%).

Podsumowując, działania w ramach PI 10iii i PI 8iv wykazały najwyższą efektywność, co podkreśla istotną rolę inwestycji w edukację ustawiczną oraz wsparcie w powrocie na rynek pracy osób, opiekujących się dziećmi do lat 3. Uzyskane wyniki dla tych priorytetów świadczą o skuteczności interwencji, które odpowiadały na potrzeby uczestników, prowadząc do poprawy ich sytuacji na rynku pracy rozumianej jako przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia lub zmianę pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansem. Jednocześnie różnice w efektywności działań w ramach innych priorytetów, takich jak PI 8v i PI 9i, wynikają z ich specyfiki oraz charakterystyki grup docelowych. W przypadku PI 8v, wsparcie skierowane głównie do osób ze stabilnym zatrudnieniem, choć nie zawsze prowadziło do zauważalnej zmiany na rynku pracy oraz miało istotną wartość dodaną w kontekście poprawy efektywności i jakości wykonywanych obowiązków zawodowych.

Niskie wskaźniki w PI 8v należy interpretować w kontekście specyficznej definicji „poprawy sytuacji na rynku pracy”, a nie jako brak efektywności interwencji. Działania były dopasowane do potrzeb pracowników i pracodawców, co zapewniło trwałość rezultatów oraz adekwatność realizowanych szkoleń do założonych celów. Ponadto, różnice w efektywności między grupami wiekowymi i płcią wskazują, że młodsi uczestnicy i kobiety szczególnie korzystali z działań w obszarach edukacji dorosłych oraz wsparcia osób opiekujących się dziećmi, co mogło wynikać z lepszego dostosowania tych form wsparcia do ich potrzeb.

Działania w obszarach takich, jak przedsiębiorczość społeczna czy wyrównywanie dostępu do edukacji szczególnie skutecznie wspierały najmłodszych uczestników. Z kolei niższe wskaźniki wśród osób powyżej 50. roku życia mogą być związane z trudnościami w adaptacji do nowych form

wsparcia lub innymi wyzwaniem, jakie napotykają starsze grupy wiekowe. Nie ma jednak potrzeby zmiany strategii wsparcia, ponieważ działania realizowane w poszczególnych PI w pełni odpowiadały na założone cele oraz zidentyfikowane potrzeby beneficjentów. W kontekście płci wyższe wskaźniki wśród kobiet wskazują na skuteczność działań skierowanych na ich potrzeby zawodowe i edukacyjne, co potwierdza zasadność realizacji takich form interwencji w przyszłości.

5.1.1.2. Wartość wskaźnika netto

W przeprowadzonej analizie, poza ustaleniem wartości wskaźnika długoterminowego dotyczącego sytuacji uczestników projektów na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu Programu, obliczono także wartość netto tego wskaźnika. Wartość netto uwzględnia subiektywną ocenę wpływu wsparcia, odnosząc się jedynie do tych respondentów, którzy zauważyli powiązania między uczestnictwem w projekcie a wystąpieniem określonych zmian w swoim zatrudnieniu.

Aby obliczyć wskaźnik netto, konieczne było spełnienie przynajmniej jednego z warunków, które świadczyły o poprawie sytuacji, zaprezentowanych we wcześniej omawianej tabeli dotyczącej wskaźnika brutto. Analizowano odpowiedzi osób, które spełniały te kryteria, przy jednoczesnym uwzględnieniu wymogu subiektywnej oceny (pytanie z kwestionariusza ankiety nr 8).

Do obliczeń wartości netto wskaźnika „Liczba osób w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” brano pod uwagę odpowiedzi, które były uwzględniane przy wyliczaniu wartości brutto (czynniki obiektywne), a także odpowiedzi na pytanie o to, w jakim stopniu uczestnictwo w projekcie wpłynęło na ich sytuację – co stanowiło ocenę subiektywną.

Zgodnie z definicją zawartą w zapisach Wytycznych uznano, że sytuacja uczestnika projektu poprawiła się i może być wliczona do wartości netto wskaźnika, jeśli spełnił on przynajmniej jeden z warunków dotyczących wskaźnika brutto oraz w pytaniu z kwestionariusza o ocenę w jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany (pytanie nr 8 w kwestionariuszu badania ilościowego) wskazał wariant odpowiedzi od 6 do 10 (gdzie 1 oznaczało najniższą, a 10 najwyższą ocenę).

Tabela 6. Wartość wskaźnika netto

		Wartość wskaźnika netto
Płeć	Kobieta	7,57%
	Mężczyzna	4,59%
Wiek	Poniżej 25	7,89%
	25 do 49 lat	7,50%
	50 lat i więcej	3,54%
PI	8iv	13,61%
	8v	2,24%
	8vi	4,01%
	9i	2,08%
	9iv	4,57%
	9v	4,46%
	10i	6,56%
	10iii	21,61%
	10iv	8,07%
Ogółem (dla PI)		6,49%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza wartości wskaźnika netto (dane przedstawione w Tabeli nr 6) wskazuje na różnorodny wpływ interwencji w zależności od płci, wieku oraz realizowanych priorytetów inwestycyjnych (PI). W odniesieniu do płci warto wskazać, że kobiety osiągnęły wyższą wartość wskaźnika netto (7,57%) w porównaniu do mężczyzn (4,59%).

W podziale wiekowym najwyższe wartości wskaźnika netto odnotowano wśród osób poniżej 25 lat (7,89%) oraz w grupie wiekowej 25–49 lat (7,50%), co świadczy o skuteczności działań skierowanych do młodszych uczestników. W przypadku osób powyżej 50 roku życia wartość wyniosła jedynie 3,54%, co może wskazywać na ograniczoną efektywność interwencji w tej grupie wiekowej spowodowaną np. stabilną sytuacją tych uczestników na rynku pracy lub potrzebą bardziej skonkretyzowanego wsparcia nakierowanego na tą grupę.

W analizie priorytetów inwestycyjnych najwyższe wartości wskaźnika netto uzyskano dla PI 10iii (21,61%), który dotyczy kształcenia ustawicznego i doskonalenia

kwalifikacji zawodowych. Wskazuje to na znaczącą skuteczność działań w tym obszarze, szczególnie w kontekście rozwoju zawodowego uczestników. Relatywnie wysoki wskaźnik odnotowano również dla PI 8iv (13,61%), związanego ze wsparciem powrotu na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3, co może wynikać z dobrze dostosowanych interwencji w zakresie tworzenia miejsc opieki i wsparcia kierowanego do opiekunów.

Dla innych priorytetów wartości wskaźnika netto są wyraźnie niższe. W przypadku PI 8v, dotyczącego podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników, wartość ta wyniosła zaledwie 2,24%. Podobnie niski wskaźnik odnotowano dla PI 9i (2,08%). Niskie wyniki w tych PI są zbieżne z wyliczeniami wskaźnika brutto. Wyniki dla PI 8vi (4,01%) oraz PI 9iv (4,57%) wskazują na umiarkowaną efektywność w obszarze aktywnego starzenia się oraz dostępu do usług społecznych.

W przypadku PI 10iv, który dotyczył kształcenia zawodowego (Działania 8.4 i 8.5), wartość wskaźnika netto wyniosła 8,07%. To relatywnie wysoka wartość w porównaniu z innymi priorytetami, co wskazuje na efektywność działań ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji zawodowych nauczycieli oraz rozwój kwalifikacji osób dorosłych. Rezultaty te świadczą o skuteczności interwencji w zakresie doskonalenia umiejętności kadry dydaktycznej, co przyczynia się do poprawy jakości kształcenia zawodowego, a także o odpowiednim dostosowaniu programów edukacyjnych do potrzeb osób dorosłych. Choć wskaźnik odnosi się do osób już zatrudnionych, korzyści wynikające z udziału w działaniach mogą mieć długofalowy wpływ na ich sytuację zawodową, poprzez zwiększenie możliwości rozwoju kariery czy bardziej efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych.

Tabela 7. Wartość wskaźnika netto dla PI z uwzględnieniem warstw płci i wieku

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
8iv	14,77%	9,52%	14,81%	13,64%	0,00%
8v	2,48%	2,01%	0,00%	3,07%	0,75%
8vi	3,72%	4,42%	0,00%	4,16%	3,95%
9i	3,28%	0,00%	0,00%	2,87%	0,00%
9iv	5,93%	2,21%	28,57%	4,66%	2,33%

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
9v	3,62%	6,25%	50,00%	4,38%	2,50%
10i	6,16%	9,09%	20,00%	7,55%	3,06%
10iii	25,15%	12,31%	75,00%	24,73%	6,00%
10iv	9,02%	6,81%	0,00%	8,41%	8,04%
Suma	7,57%	4,59%	7,89%	7,50%	3,54%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Jak wynika z Tabeli nr 7 – wśród priorytetów inwestycyjnych najwyższą wartość wskaźnika netto uzyskano dla PI 10iii (25,15%), który obejmuje działania wspierające rozwój kompetencji zawodowych oraz promowanie dostępu do uczenia się przez całe życie. Szczególnie wysokie rezultaty w ramach tego PI osiągnięto wśród osób młodszych (75,00%) oraz kobiet (25,15%), co sugeruje, że działania te są skuteczne w rozwijaniu kompetencji zawodowych i edukacyjnych. PI 8iv osiągnął wartość wskaźnika netto 14,77%, co wskazuje na znaczący wpływ działań interwencyjnych w ramach Działania 6.4 RPO-L2020, wspierających powrót na rynek pracy osób opiekujących się dziećmi do lat 3. Inwestycje w rozwój żłobków, klubów dziecięcych oraz wsparcie dziennych opiekunów, a także dostosowywanie placówek do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami, skutecznie przyczyniły się do niwelowania barier związanych z opieką nad dziećmi, szczególnie wśród młodszych uczestników programu. Działania te umożliwiły rodzicom, zwłaszcza kobietom, powrót na rynek pracy, podkreślając ich znaczenie w promowaniu równości szans i łączenia życia zawodowego z prywatnym.

Dla PI 10i, związanego z poprawą jakości edukacji, wskaźnik netto wyniósł 6,16% dla kobiet i 9,09% dla mężczyzn, co pokazuje, iż w przypadku wsparcia nauczycieli lepsze efekty odnotowywano wśród drugiej z podgrup. Wyniki wśród osób poniżej 25 roku życia (20,00%) są szczególnie wysokie, co wskazuje, iż młodsze pokolenie nauczycieli częściej dostrzega pozytywne zmiany swojej sytuacji na rynku pracy.

W przypadku PI 9iv, koncentrującego się na dostępie do usług społecznych, wartość wskaźnika netto wyniosła 5,93% dla kobiet i 2,21% dla mężczyzn, z najwyższą efektywnością w grupie młodszej (28,57%). Z kolei PI 9v, dotyczący

przedsiębiorczości społecznej, osiągnął wyższą wartość wskaźnika netto wśród mężczyzn (6,25%) i osób poniżej 25 roku życia (50,00%).

Najniższe wartości wskaźnika netto odnotowano w ramach PI 8v (2,48% dla kobiet i 2,01% dla mężczyzn). Podobną sytuację zidentyfikowano w przypadku PI 9i, gdzie wskaźnik osiągnął jedynie 3,28% wśród kobiet.

Podsumowując, działania realizowane w ramach PI 10iii oraz PI 8iv przynoszą najwyższe efekty netto, szczególnie w odniesieniu do kobiet i młodszych grup wiekowych. Z kolei działania realizowane w ramach PI 8v oraz PI 9i wykazują ograniczony wpływ na poprawę sytuacji uczestników. Wyniki te wskazują, iż kluczowe znaczenie w zmianie sytuacji osób na rynku pracy ma charakter interwencji, grupa docelowa, do której kierowane jest wsparcie oraz kategoria wiekowa. Jeżeli interwencja jest stricte nakierowana na poprawę sytuacji, jak np. 8iv, gdzie wsparcie kierowane jest na pomoc w powrocie na rynek pracy osobom sprawującym opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 wówczas otrzymujemy wyższe wyniki netto w ramach badania. Tak samo jest w przypadku, gdy interwencją obejmowane są osoby młode, które korzystając ze wsparcia w projektach zdobywają doświadczenie i kwalifikacje, co pozwala im zmieniać swoją sytuację na rynku pracy na lepszą. Jednocześnie jeżeli kierujemy działania do pracowników, którzy posiadają już pewną pozycję na rynku pracy, podnoszą swoją wiedzę, aby lepiej realizować powierzone obowiązki lub aby wdrażać nowe rozwiązania w firmie (8v) – odnotowywany jest niższy efekt w postaci pozytywnych zmian określonych w definicji badanego wskaźnika.

5.1.2. Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach od opuszczenia programu

Aby zidentyfikować zmiany, jakie miały miejsce w sytuacji zawodowej uczestników projektów realizowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, uwzględniono następujące czynniki:

- Przejście z zatrudnienia o niskiej stabilności do pracy na umowie stałej;
- Zmiana statusu zatrudnienia z niepełnoetatowego na pełnoetatowe;

- Zmiana miejsca pracy na takie, które wymaga wyższych kwalifikacji, umiejętności i niesie ze sobą większą odpowiedzialność;
- Wystąpienie innych pozytywnych zmian, takich jak poprawa sytuacji finansowej, zmniejszenie ryzyka utraty pracy, czy wzrost prestiżu w oczach pracodawców i współpracowników;
- Brak jakichkolwiek zauważalnych zmian według ocen uczestników;
- Obserwacja niekorzystnych zmian przez badanych.

5.1.2.1. Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia

Zgodnie z definicją zawartą w opracowaniu pn. Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych na lata 2014-2020 EFS (WLWK), termin „niepewne zatrudnienie” odnosi się do „zatrudnienia tymczasowego” oraz „umowy o pracę na czas określony”.

W związku z różnicami instytucjonalnymi, zarówno pojęcie „tymczasowego zatrudnienia”, jak i „umowy o pracę na czas określony” mogą dotyczyć sytuacji, które w różnych kontekstach instytucjonalnych można uznać za analogiczne.

Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony to osoby, których główna praca wygasa po ustalonym lub określonym wcześniej czasie, a ten czas jest wskazywany przez obiektywne kryteria, takie jak zakończenie konkretnego zadania lub zakończenie okresu tymczasowego zastępstwa innego pracownika.

W związku z tym, do analizy odsetka osób, które przeszły z niepewnego zatrudnienia do stabilnego, uwzględniono następujące warunki:

- Zmiana z pracy dorywczej, wsparcia w rodzinnej działalności gospodarczej lub w gospodarstwie rolnym, a także z uczestnictwa w płatnym stażu lub praktyce na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, na zatrudnienie w firmie jako pracownik lub prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego;
- Zmiana z umowy o pracę na czas określony lub umowy o dzieło/zlecenie na umowę o pracę na czas nieokreślony;
- Zmiana z pracy bez umowy na umowę o dzieło/zlecenie lub samozatrudnienie, a także na umowę o pracę, niezależnie od tego, czy jest ona na czas określony, czy nieokreślony.

Tabela 8. Przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia

		Przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia
Płeć	3,87%	3,87%
	2,81%	2,81%
Wiek	7,24%	7,24%
	3,40%	3,40%
	3,12%	3,12%
PI	6,81%	6,81%
	0,69%	0,69%
	3,21%	3,21%
	0,35%	0,35%
	1,08%	1,08%
	1,98%	1,98%
	4,06%	4,06%
	17,80%	17,80%
	1,57%	1,57%
Ogółem (dla PI)		3,49%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza wskaźnika przejścia z niepewnego do pewnego zatrudnienia w podziale na płeć, wiek oraz priorytety inwestycyjne (PI) wskazuje na zróżnicowaną skuteczność interwencji w zależności od analizowanych grup i obszarów działań (Tabela nr 8).

Wskaźnik dla wszystkich PI wynosi 3,49%, co odzwierciedla umiarkowaną skuteczność wsparcia w poprawie stabilności zatrudnienia uczestników.

Pod względem płci - kobiety i mężczyźni osiągnęli niemal identyczny poziom wskaźnika przejścia, wynoszący odpowiednio 3,87% i 2,81%. Wyniki te wskazują, że interwencje skierowane do obu płci przyniosły porównywalne efekty, choć nieco większą skuteczność odnotowano w przypadku kobiet.

W analizie wiekowej największy wskaźnik przejścia uzyskano w grupie osób poniżej 25 lat (7,24%). To wyraźnie sugeruje, że działania skierowane do młodszych uczestników projektów skuteczniej przyczyniają się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Dla grupy wiekowej 25–49 lat wskaźnik ten wynosił 3,40%, co oznacza, że

interwencje te były również stosunkowo efektywne, choć w mniejszym stopniu niż dla młodszych osób. Natomiast osoby w wieku 50 lat i więcej osiągnęły wskaźnik 3,12%, co wskazuje na potrzebę poprawy stabilności zatrudnienia w tej grupie.

W podziale na priorytety inwestycyjne najwyższy wskaźnik przejścia z niepewnego do pewnego zatrudnienia odnotowano dla PI 10iii (17,80%). Wskazuje to na znaczną skuteczność działań z zakresu kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie w promowaniu stabilności zatrudnienia. PI 8iv, dotyczący wsparcia powrotu na rynek pracy osób opiekujących się dziećmi do lat 3, osiągnął wskaźnik 6,81%, co również potwierdza pozytywny wpływ działań na poprawę sytuacji zawodowej uczestników.

Z kolei PI 8v, związany ze wsparciem pracowników i pracodawców oraz PI 9i, dotyczący aktywnego włączenia społecznego, osiągnęły najniższe wartości wskaźnika, wynoszące odpowiednio 0,69% i 0,35%. Wyniki te również potwierdziły, iż takie czynniki jak charakter oferowanego wsparcia oraz specyfika grupy docelowej mają kluczowe znaczenie dla osiąganych przez uczestników efektów.

Dla PI 8vi oraz 9v, skupiających się odpowiednio na profilaktyce i rehabilitacji zdrowotnej osób pracujących i powracających do pracy oraz przedsiębiorczości społecznej, wskaźniki przejścia wyniosły odpowiednio 3,21% i 1,98%, co jest wynikiem specyficznych form wsparcia oferowanych w ramach tych PI. Działania w ramach PI 10i, dotyczące poprawy jakości edukacji, również przyniosły umiarkowane rezultaty, z wartością wskaźnika wynoszącą 4,06%.

Tabela 9. Przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia: warstwy płci i wieku

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
8iv	7,38%	4,76%	11,11%	6,53%	0,00%
8v	0,71%	0,67%	3,57%	0,26%	0,75%
8vi	3,52%	2,76%	8,33%	1,87%	4,74%
9i	0,55%	0,00%	0,00%	0,48%	0,00%
9iv	0,85%	1,47%	0,00%	0,72%	2,33%
9v	2,17%	1,56%	0,00%	1,88%	2,50%
10i	2,90%	11,36%	20,00%	3,77%	3,06%
10iii	18,71%	15,38%	50,00%	19,78%	8,00%
10iv	1,18%	2,09%	7,69%	1,56%	0,89%
Suma	3,87%	2,81%	7,24%	3,40%	3,12%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Jak wynika z Tabeli nr 9 – najwyższą skuteczność odnotowano dla PI 10iii (edukacja i uczenie się przez całe życie), gdzie wskaźnik wynosi kolejno: 18,71% dla kobiet i 15,38% dla mężczyzn. W grupie wiekowej poniżej 25 lat osiągnął on aż 50,00%, co podkreśla znaczenie tych działań dla młodych uczestników. W przypadku PI 10i wskaźniki były również stosunkowo wysokie, wynosząc 2,90% dla kobiet i 11,36% dla mężczyzn, co wskazuje na skuteczność działań dotyczących poprawy sytuacji na rynku pracy wśród nauczycieli z drugiej z grup.

Z kolei PI 8iv – powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 – osiągnął wskaźnik 7,38% dla kobiet i 4,76% dla mężczyzn. Wyniki te potwierdzają pozytywny wpływ działań na wsparcie powrotu tych osób na rynek pracy, szczególnie wśród osób młodych (11,11%). W przypadku PI 8vi (profilaktyka i rehabilitacja osób pracujących) wyniki były bardziej zrównoważone: 3,52% dla kobiet i 2,76% dla mężczyzn, co wskazuje, iż obie grupy odniosły zbliżone efekty w badanym obszarze.

Najniższe wskaźniki odnotowano dla PI 8v (wsparcie pracowników i pracodawców) oraz PI 9i (włączenie społeczne), które wyniosły odpowiednio 0,71% i 0,55% dla kobiet oraz 0,67% i 0,00% dla mężczyzn.

Reasumując, największą skuteczność w poprawie stabilności zatrudnienia odnotowano w ramach PI 10iii oraz wśród osób młodych. Z kolei najniższą skuteczność wykazano dla PI 8v i 9i. Powyższe dane są zgodne z wcześniej przytaczanymi dotyczącymi wartości wskaźnika brutto i netto gdzie również jedno z lepszych efektów odnotowywano wśród uczestników wsparcia w 10iii oraz osób młodych, a najniższe efekty dotyczyły PI 8v oraz 9i. Potwierdza to wcześniejsze wnioski, iż duży wpływ na poprawę sytuacji osób ma charakter działań oraz specyfika grupy docelowej, która jest odbiorcą interwencji a także planowane podstawowe efekty danego wsparcia.

5.1.2.2. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Zgodnie z definicją zawartą we Wspólnej Liście Wskaźników Kluczowych EFS na lata 2014-2020, pojęcie „niepełne zatrudnienie” odnosi się do sytuacji, w której osoba pracuje w niepełnym wymiarze godzin w sposób niedobrowolny. Tego rodzaju zatrudnienie występuje, gdy jednostka wskazuje, że nie ma możliwości znalezienia pracy na pełen etat, co zmusza ją do pracy w niepełnym wymiarze.

W kontekście analizy zmian w zatrudnieniu, przejście z niepełnego na pełne zatrudnienie definiowane jest jako spełnienie konkretnego warunku. Osoba uznawana jest za przechodzącą do pełnego zatrudnienia, gdy sześć miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projekcie pracuje na pełny etat, a przed rozpoczęciem programu była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu, mimo że deklarowała chęć pracy na pełny etat.

Tabela 10. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia		
Płeć	Kobieta	0,77%
	Mężczyzna	0,67%
Wiek	Poniżej 25	1,32%
	25 do 49 lat	0,77%
	50 lat i więcej	0,52%
PI	8iv	2,09%
	8v	0,17%
	8vi	0,57%
	9i	0,00%
	9iv	0,81%
	9v	0,00%
	10i	0,00%
	10iii	3,39%
	10iv	0,45%
Ogółem (dla PI)		0,73%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza przejścia z niepełnego do pełnego zatrudnienia wskazuje na niewielkie, ale zróżnicowane efekty w zależności od płci, wieku oraz priorytetów inwestycyjnych (PI) (Tabela 10). Ogólnie, wskaźnik dla kobiet wynosi 0,77%, a dla mężczyzn 0,67%, co sugeruje nieznacznie wyższą efektywność działań w przypadku kobiet. Różnica ta, choć minimalna, może wskazywać na większe szanse kobiet na przejście do pełnoetatowego zatrudnienia w porównaniu do mężczyzn.

Pod względem wieku największy wskaźnik odnotowano w grupie poniżej 25 lat (1,32%), co w porównaniu z pozostałymi wskazuje na większe możliwości tej grupy na przejście z niepełnego na pełne zatrudnienie. Dla osób w wieku 25-49 lat wskaźnik wyniósł 0,77%, a dla osób 50 lat i więcej tylko 0,52%. Wyraźnie mniejsze efekty dla starszych uczestników programów mogą wynikać z trudniejszej sytuacji na rynku pracy tej grupy wiekowej, w tym na mniejsze szanse na pełne zatrudnienie.

Analizując wyniki według PI, najwyższy wskaźnik osiągnęły osoby objęte PI 10iii (edukacja i uczenie się przez całe życie) – 3,39%, co wskazuje na dużą efektywność

tych działań, zwłaszcza w kontekście młodszych uczestników. PI 8iv, dotyczący wsparcia powrotu na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3, uzyskał wskaźnik 2,09%, co sugeruje umiarkowaną skuteczność działań w tym zakresie w kontekście przejścia do pełnoetatowego zatrudnienia.

Natomiast PI 10iv (kształcenie zawodowe) uzyskał wskaźnik 0,45%, co wskazuje na niską efektywność tego obszaru w kontekście poprawy stabilności zatrudnienia.

Wyniki dla PI 8v (wsparcie pracodawców i pracowników) oraz PI 9i (włączenie społeczne) również były niskie, wynosząc odpowiednio 0,17% oraz 0,00%.

Tabela 11. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia: warstwy płci i wieku

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
8iv	2,35%	1,19%	3,70%	1,99%	0,00%
8v	0,35%	0,00%	1,79%	0,00%	0,00%
8vi	0,00%	1,38%	0,00%	0,21%	1,05%
9i	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
9iv	0,42%	1,47%	0,00%	0,72%	1,16%
9v	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10i	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10iii	4,09%	1,54%	0,00%	4,40%	0,00%
10iv	0,78%	0,00%	0,00%	0,62%	0,00%
Suma	0,77%	0,67%	1,32%	0,77%	0,52%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W kontekście poszczególnych PI (Tabela nr 11), najwyższy wskaźnik przejścia odnotowano dla PI 10iii. Wyniósł on 4,09% dla kobiet i 1,54% dla mężczyzn. To wskazuje na szczególny wpływ działań w tym PI poprawę sytuacji kobiet, zwłaszcza w grupie wiekowej 25-49 lat, gdzie osiągnięto wynik 4,40%.

Dla PI 8iv powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3) wskaźnik przejścia wynosi 2,35% dla kobiet i 1,19% dla mężczyzn. Choć wskaźnik jest wyższy w przypadku kobiet, różnice między płciami w tej kategorii są stosunkowo niewielkie.

Dla PI 9iv, który w ramach RPO-L2020 uwzględnia rozwój usług społecznych, wskaźnik wynosi 0,42% dla kobiet i 1,47% dla mężczyzn. Różnica ta może wynikać z większego oddziaływania tego wsparcia na drugą z grup, choć ogólne przejście do pełnego zatrudnienia w innych obszarach pozostaje w przypadku mężczyzn na niższym poziomie. Wyniki te podkreślają potrzebę dalszego dostosowywania działań w zakresie usług społecznych do specyficznych potrzeb różnych grup uczestników. Dla pozostałych PI, takich jak 8v (wsparcie pracodawców i pracowników) oraz 9v (rozwój ekonomii społecznej), wskaźniki są zerowe lub minimalne. W przypadku PI 8v niski poziom wskaźnika może wynikać ze specyfiki interwencji, która koncentruje się na podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników i wspieraniu pracodawców, co nie zawsze przekłada się na zmianę sytuacji na rynku pracy w krótkim okresie. Natomiast w PI 9v niskie wartości mogą być związane z wyzwaniem, jakie napotykają inicjatywy w obszarze ekonomii społecznej, w szczególności w zakresie trwałości i skalowalności miejsc pracy tworzonych w ramach tych działań.

Podsumowując, przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia okazało się najskuteczniejsze dla młodszych uczestników, zwłaszcza w ramach PI związanych z edukacją i uczeniem się przez całe życie. Ponadto, analiza pokazuje wyraźne różnice w zależności od płci i wieku, z największymi szansami na sukces wśród kobiet poniżej 25. roku życia. Działania w zakresie wsparcia osób opiekujących się dziećmi do lat 3 wykazały umiarkowaną efektywność, a w przypadku PI dotyczących kształcenia zawodowego, wsparcia pracodawców i pracowników oraz włączenia społecznego efekty były znikome. Uzyskane wyniki w przypadku przejścia od niepełnego do pełnego zatrudnienia są zbieżne z wcześniej omawianymi efektami wsparcia.

5.1.2.3. Zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

Za zmianę pracy na taką, która wiąże się z wyższymi wymaganiami dotyczącymi kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji, uznano przypadek, gdy respondent potwierdził to w odpowiedzi na pytanie 9 (*Czy w wyniku tej zmiany, zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/*

umiejętności/ kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością?) w kwestionariuszu ankiety.

Tabela 12. Zmiana pracy lub stanowiska na inne

		Czy w wyniku tej zmiany, zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością?	
		Zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością	Awansował w pracy
Płeć	Kobieta	3,53%	1,79%
	Mężczyzna	2,22%	0,67%
Wiek	Poniżej 25	1,97%	1,97%
	25 do 49 lat	3,79%	1,62%
	50 lat i więcej	1,25%	0,62%
PI	8iv	4,71%	2,88%
	8v	1,72%	0,52%
	8vi	1,26%	0,69%
	9i	2,08%	0,00%
	9iv	2,96%	0,81%
	9v	1,98%	1,98%
	10i	1,56%	1,25%
	10iii	13,56%	1,69%
	10iv	3,59%	3,59%
Ogółem (dla PI)		3,05%	1,38%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Zgodnie z zapisami Tabeli nr 12, kobiety wykazują wyższy wskaźnik zmiany pracy na inne, wymagające wyższych kompetencji/kwalifikacji i większej odpowiedzialności (3,53%) w porównaniu do mężczyzn (2,22%). Oznacza to, że kobiety częściej

zmieniają pracę w taki sposób, że wiąże się to z wyższymi wymaganiami. Z kolei w przypadku awansu w pracy, kobiety także osiągają wyższy wynik (1,79%), w porównaniu do mężczyzn, którzy awansują rzadziej (0,67%).

W kontekście grup wiekowych, osoby poniżej 25. roku życia wykazują równy wskaźnik zarówno dla zmiany pracy wymagającej wyższych kompetencji/kwalifikacji (1,97%), jak i awansu (1,97%). Osoby w wieku 25-49 lat charakteryzują się wyższą wartością wskaźnika zmiany pracy (3,79%) niż awansu (1,62%). Dla osób powyżej 50. roku życia wskaźnik zmiany pracy jest najniższy (1,25%), a awans wynosi tylko 0,62%.

Z perspektywy PI, najwyższy wskaźnik zmiany pracy wymagającej wyższych kompetencji i większej odpowiedzialności osiągnęło PI 10iii (13,56%), co wskazuje, że działania w tym obszarze przyczyniają się do najbardziej intensywnych zmian w karierze zawodowej, zwłaszcza dla osób z wyższymi kwalifikacjami. Natomiast dla awansów w pracy najwyższy wskaźnik osiągnęło PI 10iv, gdzie wskaźnik wynosi 3,59%, co wskazuje na skuteczność działań, których efektem w późniejszym czasie jest awans.

Inne PI, takie jak 8iv (powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3) i 9iv (usługi społeczne), również mają dość wysokie wskaźniki zmiany pracy wymagającej wyższych kompetencji (odpowiednio 4,71% i 2,96%), co wskazuje na pozytywny wpływ tych obszarów na rozwój zawodowy uczestników. Dla awansów w pracy PI 8iv osiąga wynik 2,88%, co sugeruje, że interwencja ta umożliwia uczestnikom rozwój kariery zawodowej, natomiast inne PI, jak 9i (włączenie społeczne) czy 8v (wsparcie pracodawców i pracowników), mają niższe wskaźniki zarówno zmiany pracy, jak i awansów.

Tabela 13. Zmiana pracy na inną: warstwy płci i wieku (Zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością)

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
8iv	4,70%	4,76%	0,00%	5,11%	0,00%
8v	1,77%	1,67%	0,00%	2,30%	0,75%
8vi	1,17%	1,38%	0,00%	1,66%	0,79%
9i	3,28%	0,00%	0,00%	2,87%	0,00%
9iv	4,24%	0,74%	28,57%	2,87%	1,16%
9v	1,45%	3,13%	0,00%	2,50%	0,00%
10i	1,45%	2,27%	0,00%	2,36%	0,00%
10iii	15,79%	7,69%	25,00%	15,93%	4,00%
10iv	3,53%	3,66%	0,00%	3,43%	4,46%
Suma	3,53%	2,22%	1,97%	3,79%	1,25%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tabela nr 13 dotycząca zmiany pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i większej odpowiedzialności, dostarcza szczegółowych informacji na temat różnic w zależności od płci, wieku oraz PI.

Jak wynika z przeprowadzonych analiz - kobiety (3,53%) zmieniają pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji i większej odpowiedzialności częściej niż mężczyźni (2,22%). Kobiety również wykazują większą aktywność w tym zakresie w większości grup wiekowych, z wyjątkiem osób poniżej 25. roku życia, gdzie mężczyźni (1,97%) i kobiety (1,97%) wykazują tą samą wartość.

W grupach wiekowych osoby poniżej 25. roku życia mają wskaźnik zmiany pracy na poziomie 1,97%, co może wskazywać na ich mobilność i elastyczność w poszukiwaniu nowych możliwości zawodowych, pomimo mniejszego doświadczenia. Dla porównania, osoby z grupy wiekowej 50+ odnotowują wskaźnik na poziomie 1,25%, co może wynikać z większej stabilizacji zawodowej oraz życiowej, a także mniejszej skłonności do zmiany miejsca pracy w tej grupie. Wśród osób w wieku 25-49 lat, wskaźnik zmiany pracy wzrasta do 3,79%, co sugeruje

większą aktywność zawodową i tendencję do zmiany pracy w kierunku wyższych kompetencji.

Jeśli chodzi o PI, najwyższy wskaźnik zmiany pracy wymagającej wyższych kompetencji osiągnęło PI 10iii (15,79%), zwłaszcza wśród kobiet (25%) oraz osób poniżej 25. roku życia (25%). To wskazuje na dużą efektywność działań związanych z tym PI w promowaniu zmiany pracy w kierunku wyższych kompetencji, szczególnie wśród młodszych osób. Również PI 9iv, skoncentrowane na wsparciu w obszarze ekonomii społecznej, osiągnęło wysoki wynik (4,24%), z silnym udziałem osób poniżej 25. roku życia (28,57%), co może wskazywać na intensywne poszukiwanie drogi zawodowej wśród młodszych pracowników.

W PI 8iv (powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3) zmiana pracy wynosi 4,70% dla kobiet natomiast dla mężczyzn wskaźnik jest wyższy i wynosi 4,76%. W przypadku PI 10iv dotyczącego kształcenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zarówno kobiety, jak i mężczyźni osiągają porównywalne wskaźniki (3,53% i 3,66%).

Tabela 14. Zmiana pracy na inną: warstwy płci i wieku (Awansował w pracy)

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
8iv	3,69%	0,00%	7,41%	2,56%	0,00%
8v	0,71%	0,33%	0,00%	0,77%	0,00%
8vi	0,78%	0,55%	0,00%	1,04%	0,26%
9i	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
9iv	1,27%	0,00%	0,00%	1,08%	0,00%
9v	1,45%	3,13%	50,00%	1,25%	2,50%
10i	1,45%	0,00%	0,00%	1,42%	1,02%
10iii	2,34%	0,00%	0,00%	2,20%	0,00%
10iv	4,71%	2,09%	0,00%	4,05%	2,68%
Suma	1,79%	0,67%	1,97%	1,62%	0,62%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tabela nr 14 dotycząca awansów w pracy dostarcza interesujących informacji na temat różnic w zależności od płci, wieku oraz PI.

Dane te ukazują, że w analizie PI najwyższy wskaźnik awansów w pracy osiągnęło PI 10iv (4,71%), szczególnie wśród kobiet (4,71%), co może wskazywać na skuteczność działań w tym PI w przyczynianiu się do późniejszych awansów zawodowych, zwłaszcza wśród kobiet. Również PI 10iii, skupiające się kształceniu ustawicznym i edukacji przez całe życie, osiągnęło dobry wynik (2,34%), co wskazuje na znaczący wpływ tego PI na zmianę sytuacji w postaci awansu. PI 9v, koncentrujące się na tworzeniu miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych, miało wysoki wynik w przypadku mężczyzn (3,13%) oraz osób poniżej 25. roku życia (50%).

Niższe wyniki występują w przypadku PI 9i, co jest zrozumiałe ze względu na specyfikę grupy docelowej i charakter otrzymywanego wsparcia, gdzie brak jest awansów zarówno u kobiet, jak i mężczyzn. Podobnie w PI 8v, gdzie wskaźnik wynosi tylko 0,71% dla kobiet i 0,33% dla mężczyzn.

Podsumowując, kobiety częściej zmieniają pracę w kierunku wyższych kompetencji oraz awansują, w porównaniu do mężczyzn. Osoby w średnim wieku (25-49 lat) są bardziej skłonne do zmiany pracy, podczas gdy starsi pracownicy (50 lat i więcej) rzadziej podejmują decyzję o zmianie miejsca zatrudnienia, co może wynikać z posiadanej już stabilizacji zawodowej i życiowej. Największy wpływ na zmianę pracy mają działania realizowane w ramach PI 10iii, a na awanse – działania w ramach PI 10iv, co wskazuje na skuteczność interwencji związanych z edukacją dorosłych w kontekście rozwoju zawodowego.

Młodsze osoby, zwłaszcza poniżej 25. roku życia, awansują częściej, a ich mobilność zawodowa (poszukiwanie ścieżki zawodowej) jest wyższa, szczególnie w ramach PI 9v, które koncentruje się na wspieraniu przedsiębiorczości społecznej oraz integracji zawodowej w sektorze ekonomii społecznej. Tego rodzaju inicjatywy sprzyjają większej elastyczności zawodowej młodszych pracowników, którzy są bardziej otwarci na dynamicznie

rozwijające się sektory i nowe możliwości zawodowe, co pozwala im na zdobywanie nowych umiejętności oraz doświadczeń.

5.1.2.4. Inne korzystne zmiany

Aby odpowiedzieć na pytanie badawcze odnoszące się do innych korzystnych zmian zawodowych wśród respondentów, w kwestionariuszu ankiety dodano dodatkowe pytanie.

Respondentów zapytano o zauważone zmiany w ich sytuacji zawodowej wynikające z udziału w projekcie. Uczestnicy mogli wskazać następujące odpowiedzi:

- a) Zmniejszyło się ryzyko utraty stanowiska.
- b) Otrzymuję większe uznanie ze strony pracodawcy.
- c) Zyskuję większe poważanie wśród współpracowników.
- d) Lepiej radzę sobie z wykonywaniem obowiązków służbowych.
- e) Podniosłem/podniosłam swoje kompetencje i wiedzę.
- f) Dostaję bardziej wymagające zadania od pracodawcy.
- g) Moja atrakcyjność na rynku pracy wzrosła.
- h) Inne korzystne zmiany.
- i) Nie zauważyłem/zauważyłam żadnych zmian.
- j) Zaszedł zmiany negatywne, jakie?.....
- k) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi.

Analiza odpowiedzi dotyczących „innych” zmian w sytuacji zawodowej uczestników projektu wskazuje, że największa grupa respondentów (54,16%) nie dostrzegła żadnych takich zmian. Sugeruje to, że poza bezpośrednim wpływem projektu większość uczestników nie doświadczyła znaczących dodatkowych przemian w swojej sytuacji zawodowej.

Jednocześnie 37,70% uczestników odnotowało „inne” zmiany pozytywne, co może świadczyć o pewnym spektrum korzyści związanych z udziałem w projekcie. Tego rodzaju zmiany mogły obejmować poprawę kompetencji miękkich, większą pewność siebie, rozwój sieci kontaktów zawodowych czy zwiększenie motywacji do podejmowania działań na rynku pracy. Ich różnorodny charakter wskazuje, że udział w projektach wpłynął na uczestników nie tylko w bezpośredni, ale również w bardziej subtelny i zindywidualizowany sposób.

Z kolei zmiany niekorzystne zostały wskazane przez zaledwie 0,33% uczestników. Ten minimalny odsetek może wynikać z bardzo specyficznych okoliczności lub niezamierzonych efektów działań projektowych, jednak ich znaczenie jest statystycznie pomijalne.

Grupa respondentów, która nie była w stanie określić wpływu projektu lub odmówiła odpowiedzi, wyniosła 7,81%.

Rysunek 1. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wśród innych zmian w sytuacji zawodowej respondentów po udziale w projekcie dominują efekty związane z poprawą efektywności pracy, na co wskazało 64,64% badanych, którzy podkreślili, że sprawniej radzą sobie z wykonywaniem zadań służbowych. Jest to kluczowy rezultat, który bezpośrednio wpływa na jakość pracy i satysfakcję zawodową uczestników. Należy zauważyć, że poprawa efektywności pracy czy lepsze radzenie sobie z zadaniami służbowymi mogą być wynikiem wsparcia związanego z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji pracowników, realizowanego w ramach PI 8v. Część uczestników, którzy już posiadają stabilny status na rynku pracy, może doświadczać innych efektów wsparcia, które niekoniecznie wpisują się w definicyjne rozumienie poprawy sytuacji na rynku pracy, jak np. zmiany związane z efektywnością wykonywanych zadań. Warto podkreślić, że nie każde działanie w ramach projektu ma na celu bezpośrednią poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy. Czasem jest to efekt wtórny podejmowanej interwencji lub wartość dodana, taki jak zwiększenie efektywności pracy, który może być równie

istotny, ale nie odpowiada definicji poprawy sytuacji zawodowej rozumianej w kontekście badanego wskaźnika.

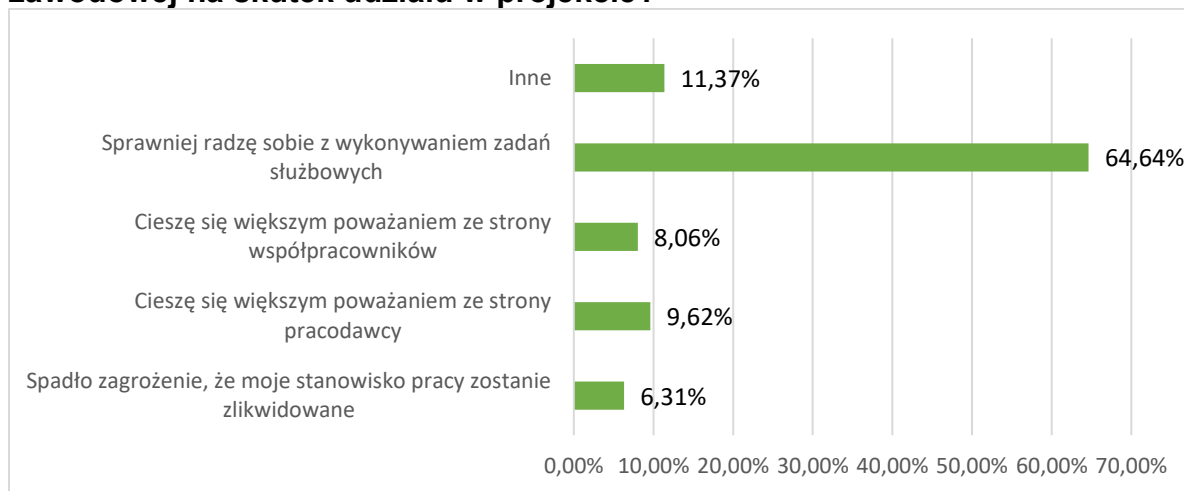
Znacząca część respondentów (9,62%) zauważyła wzrost poważania ze strony pracodawcy, co świadczy o pozytywnym odbiorze zmian w ich kompetencjach i postawie zawodowej. Równocześnie 8,06% badanych podkreśliło, że cieszą się większym poważaniem ze strony współpracowników, co może wskazywać na poprawę relacji w miejscu pracy oraz wzmocnienie ich pozycji w zespole.

Dodatkowym, istotnym efektem udziału w projekcie było zmniejszenie poczucia zagrożenia związanego z likwidacją stanowiska pracy – na ten aspekt zwróciło uwagę 6,31% uczestników. Może to świadczyć o zdobyciu nowych kompetencji lub kwalifikacji, zwiększeniu stabilności zawodowej i poczucia bezpieczeństwa w pracy, co jest szczególnie ważne w zmieniających się warunkach rynkowych.

Pozostałe, różnorodne zmiany, określone jako „inne”, dotyczyły 11,37% badanych. W tej kategorii znalazły się takie efekty, jak: zdobycie nowych kwalifikacji, podjęcie dodatkowej pracy, poprawa samopoczucia, możliwość powrotu do pracy po przerwie czy rozwój działalności gospodarczej. Odpowiedzi te podkreślają szeroki i zróżnicowany wpływ projektów na sytuację zawodową uczestników, który wykraczał poza definicję badanego wskaźnika.

Całokształt wyników wskazuje, że interwencja w ramach Programu przyczyniła się do wieloaspektowej poprawy sytuacji zawodowej uczestników projektów, obejmując zarówno kompetencje techniczne, jak i aspekty związane z bezpieczeństwem zatrudnienia, relacjami w pracy oraz ogólnym rozwojem zawodowym i osobistym.

Rysunek 2. Jakie inne pozytywne zmiany nastąpiły w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tabela 15 wskazuje postrzeganie innych pozytywnych zmian w kontekście płci, wieku oraz PI, dając wgląd w percepcję zmian wśród badanych grup.

Tabela 15. Dostrzega inne pozytywne zmiany

		Dostrzega inne korzystne zmiany
Płeć	Kobieta	36,26%
	Mężczyzna	39,56%
Wiek	Poniżej 25	36,18%
	25 do 49 lat	37,96%
	50 lat i więcej	36,32%
PI	8iv	21,47%
	8v	55,25%
	8vi	27,95%
	9i	47,92%
	9iv	19,09%
	9v	30,20%
	10i	45,00%
	10iii	72,88%
	10iv	34,30%
Ogółem (dla PI)		37,46%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W kontekście płci, mężczyźni (39,56% dostrzega pozytywne zmiany) generalnie zauważają więcej korzystnych zmian niż kobiety (36,26%). W przypadku wieku najczęściej pozytywne zmiany dostrzegają osoby w wieku od 25 do 49 lat, choć pozostałe grupy osiągają zbliżone rezultaty – osoby poniżej 25 lat - 36,18% natomiast osoby 50+ na poziomie 36,32%.

Analizując wyniki dla PI, widać, że PI 10iii, które osiągnęło najwyższy wynik (72,88%), ma największy wpływ na dostrzeganie pozytywnych zmian. PI to skupia się na wsparciu doskonalenia kwalifikacji zawodowych, co może przyczyniać się do zwiększonej percepcji pozytywnych zmian u uczestników. Na drugim miejscu znajduje się PI 8v, w którym aż 55,25% osób zauważyło pozytywne zmiany, co sugeruje, że działania w ramach tego PI były wyjątkowo skuteczne w wywoływaniu dostrzegalnych, pozytywnych efektów. Należy jednak zwrócić uwagę, że wcześniejsze niskie wyniki w innych częściach raportu w przypadku tego PI nie muszą świadczyć o niewielkich efektach wsparcia. W rzeczywistości mogą one wynikać ze specyfiki danej interwencji oraz grupy docelowej, do której jest skierowane wsparcie. W przypadku PI 8v, wsparcie jest skierowane do pracowników jednakże w powiązaniu z ich miejscem pracy. W związku z tym, efekty wsparcia, takie, jak poprawa efektywności pracy, mogą być bardziej widoczne, ale niekoniecznie przekładają się na klasyczne definicje poprawy sytuacji zawodowej, jak awans czy zmiana pracy. Często rezultaty takich działań są związane z lepszym dopasowaniem kompetencji do wymagań stanowiska pracy, co skutkuje bardziej efektywnym wykonywaniem obowiązków.

Warto także zwrócić uwagę na PI 9i, gdzie 47,92% osób dostrzega pozytywne zmiany. Jak wskazano wcześniej w raporcie, PI 9i uzyskało najniższe wyniki w kontekście klasycznej definicji lepszej sytuacji na rynku pracy, co może być wynikiem specyfiki interwencji. Działania realizowane w ramach PI 9i dotyczą wsparcia w obszarze aktywizacji społecznej i zawodowej i mogą nie przekładać się bezpośrednio na awans czy zmianę zatrudnienia. Ponadto mogą one dotyczyć osób stanowiących tzw. otoczenie osób obejmowanych wsparciem. W takim przypadku, pozytywne efekty interwencji będą widoczne w dalszych perspektywach czasowych lub będą stanowić niewielką zmianę, która wpływa korzystnie na funkcjonowanie osoby na rynku ale nie wpisuje się w definicję badanego wskaźnika.

Tabela 16 ukazuje analizę postrzegania innych pozytywnych zmian z uwzględnieniem płci, wieku oraz PI.

Tabela 16. Inne pozytywne zmiany: warstwy płci i wieku

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
8iv	24,50%	10,71%	14,81%	21,88%	33,33%
8v	58,16%	52,51%	44,64%	58,82%	49,25%
8vi	25,44%	31,49%	16,67%	33,06%	21,84%
9i	43,17%	56,19%	52,38%	41,63%	68,97%
9iv	10,59%	33,82%	0,00%	11,83%	44,19%
9v	27,54%	35,94%	100,00%	32,50%	17,50%
10i	43,84%	52,27%	50,00%	41,98%	51,02%
10iii	76,61%	63,08%	100,00%	77,47%	54,00%
10iv	35,69%	32,46%	15,38%	35,51%	33,04%
Suma	36,26%	39,56%	36,18%	37,96%	36,32%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Najwyższą wartość dostrzegania pozytywnych zmian odnotowano w PI 10iii, gdzie 76,61% kobiet i 63,08% mężczyzn zauważyło pozytywne zmiany, a w grupie wiekowej poniżej 25 lat odsetek ten wynosi 100%. To sugeruje, że interwencje w ramach PI 10iii miały największy wpływ na dostrzeganie pozytywnych zmian, szczególnie wśród młodszych pracowników. Z kolei w PI 9i, które również cechuje się stosunkowo wysokim odsetkiem dostrzegania pozytywnych zmian (43,17% kobiet i 56,19% mężczyzn), zauważalne są różnice między grupami wiekowymi – osoby poniżej 25 lat dostrzegają zmiany w 52,38%, podczas gdy wśród osób 50+ w jeszcze większym stopniu – 68,97%.

Działania w ramach PI 9iv mają większy wpływ na osoby w wieku 50+ (44,19%), co może wskazywać na specyficzny charakter tego PI, który skutkuje większymi zmianami w starszej grupie wiekowej.

Podsumowując, percepcja postrzegania „innych” zmian związana jest z płcią oraz grupą wiekową. Ogólny trend wskazuje, że mężczyźni częściej dostrzegają

pozytywne zmiany niż kobiety. W przypadku wieku najwięcej pozytywnych zmiany dostrzegają osoby w wieku od 25 do 49 lat, choć pozostałe grupy osiągają zbliżone rezultaty. Działania w ramach PI 10iii oraz 8v okazały się najbardziej efektywne w kontekście percepcji innych pozytywnych zmian wśród uczestników. „Inne” efekty wsparcia dostrzegli uczestnicy działań dotyczących wsparcia pracowników i pracodawców (PI 8v), którzy nie dostrzegli rezultatów zgodnych z kategoriami wynikającymi z definicji wskaźnika dot. lepszej sytuacji na rynku pracy. Potwierdza to, iż wpływ na efekty danej interwencji wyrażony w tym przypadku wskaźnikiem dot. lepszej sytuacji na rynku pracy ma charakter danego działania oraz specyfika grupy docelowej.

5.1.2.5. Brak jakichkolwiek zmian

Tabela 17 przedstawia dane dotyczące braku jakichkolwiek zmian w sytuacji zawodowej uczestników projektu, z uwzględnieniem płci, wieku oraz PI.

Tabela 17. Brak jakichkolwiek zmian

		Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?
		Nie nastąpiły żadne zmiany
Płeć	Kobieta	53,28%
	Mężczyzna	54,74%
Wiek	Poniżej 25	55,26%
	25 do 49 lat	53,34%
	50 lat i więcej	54,84%
PI	8iv	72,77%
	8v	40,79%
	8vi	64,95%
	9i	36,46%
	9iv	79,30%
	9v	51,49%
	10i	31,56%

Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?	
Nie nastąpiły żadne zmiany	
10iii	13,98%
10iv	60,76%
Ogółem (dla PI)	53,81%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W kontekście płci, wyniki wskazują na minimalną różnicę między kobietami (53,28%) a mężczyznami (54,74%) w dostrzeganiu braku jakichkolwiek zmian w efekcie uczestnictwa w projekcie. Różnice są niewielkie, co może sugerować, że dostrzeganie braku zmian zawodowych wśród uczestników nie jest warunkowane przynależnością do danej płci.

Pod względem wieku, osoby poniżej 25. roku życia (55,26%) częściej niż osoby w innych przedziałach wiekowych nie zauważyły zmian w swojej sytuacji zawodowej. W grupach wiekowych 25-49 lat (53,34%) oraz 50+ (54,84%) odsetek osób, które nie dostrzegły zmian, jest nieznacznie niższy. Różnice te wskazują, że młodsze osoby mogą być bardziej skłonne do nieodczuwania wpływu projektu na swoje życie zawodowe, co może wynikać z ich niższego doświadczenia zawodowego lub mniejszej liczby przełomowych zmian w ich karierze.

W analizie PI, największy odsetek osób, które nie dostrzegły żadnych zmian, występuje w PI 9iv (79,30%), PI 8iv (72,77%) oraz 8vi (64,95%). Z kolei najniższy odsetek osób, które nie dostrzegły zmian, występuje w PI 10iii (13,98%), co może sugerować, że interwencje w tym PI miały wyraźny wpływ na sytuację zawodową uczestników, prowadząc do dostrzegania pozytywnych zmian w ich karierze.

Tabela 18. Brak zmian: warstwy płci i wieku

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
8iv	68,79%	86,90%	74,07%	72,73%	66,67%
8v	35,11%	46,15%	46,43%	38,87%	44,03%
8vi	65,75%	63,81%	75,00%	60,29%	70,53%
9i	33,33%	41,90%	42,86%	37,32%	31,03%
9iv	88,56%	63,24%	100,00%	86,38%	54,65%
9v	56,52%	40,63%	0,00%	46,88%	72,50%
10i	32,61%	25,00%	20,00%	34,43%	26,53%
10iii	14,04%	13,85%	0,00%	14,84%	12,00%
10iv	58,82%	63,35%	84,62%	58,57%	64,29%
Suma	53,28%	54,74%	55,26%	53,34%	54,84%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tabela 18 przedstawia dane dotyczące braku jakichkolwiek zmian w sytuacji zawodowej uczestników projektu, uwzględniając płeć, wiek oraz PI. Analiza wskazuje na różnice w percepcji braku zmian w zależności od płci, wieku oraz interwencji w poszczególnych PI.

W kontekście płci, kobiety mają wyższy odsetek braku zmian w porównaniu do mężczyzn w większości PI. Szczególnie w PI 8iv (powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3) różnica wynosi aż 18,11% (68,79% dla kobiet vs 86,90% dla mężczyzn). W pozostałych PI różnice są mniejsze, ale nadal zauważalne. Może to sugerować, że interwencje skierowane do kobiet w ramach tych PI miały mniejszy wpływ na ich sytuację zawodową lub nie prowadziły do oczekiwanych zmian.

W przypadku wieku, w poszczególnych PI osoby poniżej 25 roku życia zauważają brak zmian częściej niż osoby w innych grupach wiekowych. Osoby w przedziale wiekowym 25-49 lat oraz 50+ także wykazują różnice w odsetkach dostrzegania braku zmian, jednak nie są one tak wyraźne jak w grupie poniżej 25 roku życia, co sugeruje, że ich doświadczenia zawodowe lub kontekst zawodowy mogą sprzyjać bardziej zauważalnym zmianom w wyniku udziału w projekcie. Największy odsetek

osób, które nie dostrzegły żadnych zmian, występuje w PI 9ivw grupie poniżej 25 roku życia.

W odniesieniu do PI, najwyższy odsetek osób, które nie zauważyły żadnych zmian, występuje w PI 9iv (usługi społeczne), w którym aż 88,56% kobiet i 63,24% mężczyzn wskazuje na brak zmian. Jest to wyraźnie wyższy wynik niż w pozostałych PI. W PI 10iii (kształcenie ustawiczne i doskonalenie kwalifikacji zawodowych) brak zmian jest mniej odczuwalny, co może wskazywać na bardziej pozytywny wpływ tego PI na sytuację zawodową uczestników.

Interwencje w PI 10iv (kształcenie zawodowe i doskonalenie umiejętności zawodowych dorosłych) oraz PI 9v (wspieranie przedsiębiorczości społecznej) również mają wyższy odsetek osób dostrzegających brak zmian, ale różnice między płciami są w tych przypadkach mniejsze. Przykładowo w PI 10iv różnica wynosi tylko 4,53% (58,82% dla kobiet vs 63,35% dla mężczyzn), co sugeruje, że interwencje w tym PI mogły mieć bardziej zrównoważony wpływ na uczestników obu płci.

Podsumowując, brak jakichkolwiek zmian jest najczęściej odczuwany przez mężczyzn, szczególnie w PI 8iv, gdzie różnice między płciami są najbardziej widoczne. W grupach wiekowych osoby poniżej 25. roku życia częściej nie dostrzegają zmian, co może wskazywać na ich mniejsze doświadczenie zawodowe lub mniej zaawansowany etap kariery zawodowej. W niektórych PI, jak PI 9iv, brak zmian jest szczególnie wyraźny, co może sugerować, że interwencje w tych obszarach były w mniejszym stopniu nastawione na bezpośrednią poprawę sytuacji zawodowej uczestników. Warto zauważyć, że PI 10iii wyróżnia się jako działania, które miały najmniejszy odsetek osób nieodczuwających zmian, co wskazuje na ich wysoką skuteczność w kontekście zmian zawodowych.

5.1.2.6. Zmiany niekorzystne

Tabela 19 przedstawia dane dotyczące zmian niekorzystnych w sytuacji zawodowej uczestników projektu, uwzględniając płeć, wiek oraz PI.

Tabela 19. Zmiany niekorzystne

		Zmiany niekorzystne
Płeć	Kobieta	0,38%
	Mężczyzna	0,22%
Wiek	Poniżej 25	0,00%
	25 do 49 lat	0,39%
	50 lat i więcej	0,21%
PI	8iv	0,52%
	8v	0,17%
	8vi	0,69%
	9i	0,00%
	9iv	0,00%
	9v	0,50%
	10i	0,00%
	10iii	0,00%
	10iv	0,45%
Ogółem (dla PI)		0,32%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza tych danych wskazuje na bardzo niski odsetek osób, które doświadczyły negatywnych zmian, ale różnice w tych odsetkach mogą być interesujące w kontekście różnych czynników.

W kontekście płci, kobiety odnotowały nieco wyższy odsetek zmian niekorzystnych (0,38%) w porównaniu do mężczyzn (0,22%). Różnica ta jest minimalna, ale może sugerować, że kobiety w ramach projektu były bardziej narażone na niekorzystne zmiany, choć te zmiany miały charakter marginalny.

W przypadku wieku, osoby poniżej 25. roku życia nie doświadczyły żadnych niekorzystnych zmian. Dla grupy wiekowej 25-49 lat odsetek ten wynosi 0,39%, co jest najwyższym wynikiem, wskazującym, że uczestnicy w tej grupie wiekowej mogą

być bardziej podatni na negatywne skutki. Z kolei osoby powyżej 50. roku życia doświadczyły zmian niekorzystnych w mniejszym stopniu, tj. na poziomie 0,21%.

Analizując dane w odniesieniu do poszczególnych PI, zmiany niekorzystne występują w bardzo niewielkim stopniu, z najwyższym odsetkiem w PI 8vi (profilaktyka i rehabilitacja osób pracujących), gdzie wynosi on 0,69%. Tylko niewielka część uczestników tego PI doświadczyła negatywnych zmian w swojej sytuacji zawodowej, co może sugerować, że interwencje związane z tym PI były stosunkowo neutralne lub pozytywne dla większości osób. W PI 8iv (powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3) oraz PI 9v (wspieranie przedsiębiorczości społecznej) odsetki zmian niekorzystnych wynoszą odpowiednio 0,52% i 0,50%, co wskazuje na marginalny poziom negatywnych efektów. W PI 9i (aktywne włączenie) oraz PI 9iv (usługi społeczne) nie odnotowano żadnych zmian niekorzystnych (0,00%).

Tabela 20. Zmiany niekorzystne

PI	Płeć		Wiek		
	Kobieta	Mężczyzna	Poniżej 25 lat	25-49 lat	50 lat i więcej
8iv	0,67%	0,00%	0,00%	0,57%	0,00%
8v	0,35%	0,00%	0,00%	0,26%	0,00%
8vi	0,78%	0,55%	0,00%	0,83%	0,53%
9i	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
9iv	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
9v	0,72%	0,00%	0,00%	0,63%	0,00%
10i	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10iii	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10iv	0,39%	0,52%	0,00%	0,62%	0,00%
Suma	0,38%	0,22%	0,00%	0,39%	0,21%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analizując poszczególne PI (Tabela 20), widać, że zmiany niekorzystne występują rzadko, a ich rozkład wskazuje na pewne różnice w zależności od interwencji. W PI 8iv (powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do

lat 3) zmiany niekorzystne wynoszą 0,67% dla kobiet i 0,00% dla mężczyzn. Oznacza to, że kobiety w ramach tej interwencji doświadczyły negatywnych zmian częściej, jednak ich odsetek nadal jest bardzo niski. W PI 8v (wsparcie pracowników i pracodawców) odsetek zmian niekorzystnych wynosi 0,78% dla kobiet i 0,55% dla mężczyzn, co wskazuje na wyższy poziom negatywnych zmian w tej interwencji, ale wciąż w granicach marginalnych wartości. W PI 9i (aktywne włączenie), 9iv (usługi społeczne) oraz 10i (podniesienie jakości edukacji) nie odnotowano żadnych zmian niekorzystnych. W PI 9v (wspieranie przedsiębiorczości społecznej) zmiany wynoszą 0,72% dla kobiet, ale 0,00% dla mężczyzn, co sugeruje, że kobiety w ramach tej interwencji były nieco bardziej narażone na negatywne zmiany. W PI 10iv (kształcenie zawodowe i doskonalenie umiejętności zawodowych dorosłych) zmiany niekorzystne wynoszą 0,39% dla kobiet i 0,52% dla mężczyzn, co wskazuje na bardzo zbliżony poziom tych zmian wśród obu płci.

Reasumując, zmiany niekorzystne są bardzo rzadkie we wszystkich grupach, zarówno w odniesieniu do płci, wieku, jak i poszczególnych PI i nie stanowią istotnego problemu w kontekście omawianej interwencji Programu. Niemniej jednak, kobiety oraz osoby w przedziale wiekowym 25-49 lat są nieco bardziej narażone na takie zmiany, co może być wynikiem specyfiki interwencji lub innych czynników związanych z tymi grupami. Interwencje w ramach poszczególnych PI wykazują marginalny odsetek zmian niekorzystnych, co pozwala wnioskować, że zmiany niekorzystne nie stanowią poważnego problemu w ramach realizowanej interwencji.

5.1.1. Stopień, w którym udało się osiągnąć wartość docelową wskaźnika: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu w ramach PI 8v

Tabela 21. Stopień, w którym udało się osiągnąć wartość docelową wskaźnika

Pomiar	Populacja ogólna (próba)	Wartość wskaźnika rezultatu	Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu
I	8	25%	2
II	650	11%	70
III	581	2,93%	17
Łącznie (pomiar I, II, III)	1 239	7,18%	89
Ekstrapolacja na całą populację uwzględnioną w pomiarach			
Łączna populacja dla trzech pomiarów			6 141
Wartość wskaźnika			441
Wartość docelowa			1 534
Wartość (%) docelowa wskaźnika (w odniesieniu do populacji objętej badaniem)			29%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W pomiarze I, z populacją 8 osób, udało się osiągnąć 25% wartości wskaźnika rezultatu, co przekłada się na 2 osoby, które poprawiły swoją sytuację zawodową. Pomiar II, obejmujący 650 osób, przyniósł 11% realizacji wskaźnika, co przełożyło się na 70 osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy. W przypadku pomiaru III, w którym próba dla PI 8v wyniosła 581 osób wskaźnik wyniósł 2,93%, co odpowiada 17 osobom.

Łącznie z wszystkich trzech pomiarów uzyskano 89 osób. Ekstrapolując powyższe wyniki na całą populację objętą trzema pomiarami, można przewidywać, że łącznie 441 osób mogłoby być w lepszej sytuacji.

Podsumowując, wyniki sugerują, że pomimo działań podejmowanych w ramach tego PI skuteczność w poprawie sytuacji zawodowej uczestników już pracujących poprzez

podnoszenie ich kwalifikacji i kompetencji była niewystarczająca. Dane pokazują, iż w przypadku osób, które pracują, mają swego rodzaju stabilną pozycję na rynku a interwencja jest powiązana z ich miejscem pracy istotne zmiany sytuacji na lepszą (zgodnie z definicją wskaźnika) zachodzą rzadziej. Może wynikać to z faktu, iż osoby te doksztalają się z obszarów, w których pracują i jest im to niezbędne do wykonywania pracy zawodowej. Nie przekłada się to natomiast na zmiany związane z awansem czy podjęciem nowej pracy, co powoduje, iż może być ona przez nich niedostrzegalna. Jednocześnie przytoczone wyniki badań pokazują, iż w grupie tej dostrzegane są „inne” pozytywne zmiany związane z funkcjonowaniem na rynku pracy (patrz: podrozdział 5.1.2.4. Inne korzystne zmiany).

5.1.2. Czynniki wpływające na ukształtowanie się oszacowanej wartości wskaźnika wraz z identyfikacją czynników, które wpłynęły na ukształtowanie się zidentyfikowanej struktury

Średnia ocena wskazuje na wysoką percepcję skuteczności analizowanej interwencji – największa grupa respondentów (26,91%) oceniła jej wpływ na zmianę sytuacji osób na rynku pracy, na maksymalnym poziomie (10), co potwierdza istotny wkład interwencji w wywołane zmiany. Łącznie 74,95% badanych oceniło wpływ na poziomie co najmniej 7, co świadczy o pozytywnym odbiorze efektów realizowanych projektów. Jednocześnie jedynie 17,94% wskazało najniższą ocenę (1), co może wynikać z ograniczonej możliwości przypisania zaobserwowanych zmian wyłącznie projektowi lub czynników niezależnych.

Poniżej przedstawiono wyniki wskazujące na czynniki, które w największym stopniu wpłynęły na kształtowanie się oszacowanej wartości wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu*.

Kompetencje i kwalifikacje zawodowe

Najczęściej wymienianymi efektami projektu były zwiększenie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Wskazywano m.in. na zdobycie dodatkowych uprawnień, kwalifikacji oraz wiedzy praktycznej w ramach staży, co pozwoliło nie tylko na rozszerzenie zakresu oferowanych usług, ale również na wprowadzenie nowych

rozwiązań w codziennej pracy. W rezultacie uczestnicy uzyskiwali możliwość awansu, zmiany pracy na lepszą lub rozpoczęcia działalności gospodarczej.

Bezpieczeństwo i stabilizacja zawodowa

Realizowane projekty umożliwiły wielu uczestnikom powrót na rynek pracy po przerwach (np. macierzyńskich), co wiązało się z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb zdrowotnych czy społecznych. Dla innych kluczowe było zmniejszenie obaw o utratę zatrudnienia, co dodatkowo poprawiło ich motywację oraz poczucie stabilności zawodowej.

Rozwój umiejętności miękkich i językowych

Część respondentów podkreśliła znaczenie zdobycia lub poprawy znajomości języka polskiego, co wpłynęło na ich funkcjonowanie w pracy, szczególnie w relacjach z klientami i współpracownikami. Poprawa ta przełożyła się na zwiększenie pewności siebie, co umożliwiło łatwiejsze podejmowanie nowych wyzwań zawodowych.

Poprawa organizacji pracy i warunków życia

Interwencja miała także wpływ na codzienną organizację pracy. Uczestnicy wskazywali na mniejszą liczbę nieobecności, lepszą organizację obowiązków służbowych oraz możliwość skupienia się na pracy dzięki zapewnieniu opieki nad dziećmi. Poprawa warunków życia, w tym lepsze zdrowie fizyczne i psychiczne, także przyczyniła się do wzrostu produktywności i zadowolenia z pracy.

Struktura i przyczyny zaobserwowanych zmian

Największy wpływ programu widoczny jest w grupie uczestników, którzy bezpośrednio skorzystali z możliwości podniesienia kwalifikacji oraz poprawy organizacji życia zawodowego. Różnorodność czynników wskazanych przez respondentów pokazuje, że realizowane projekty działały kompleksowo, odpowiadając na różne potrzeby uczestników: od podniesienia kompetencji technicznych i miękkich, przez wsparcie w zakresie organizacji pracy, po poprawę zdrowia i stabilności zawodowej.

Jednocześnie mniej pozytywne oceny (1–3) mogą wynikać z ograniczonego dostępu do niektórych komponentów interwencji lub ich niedopasowania do specyficznych

potrzeb części uczestników. Może to sugerować potrzebę większej personalizacji działań w przyszłych interwencjach.

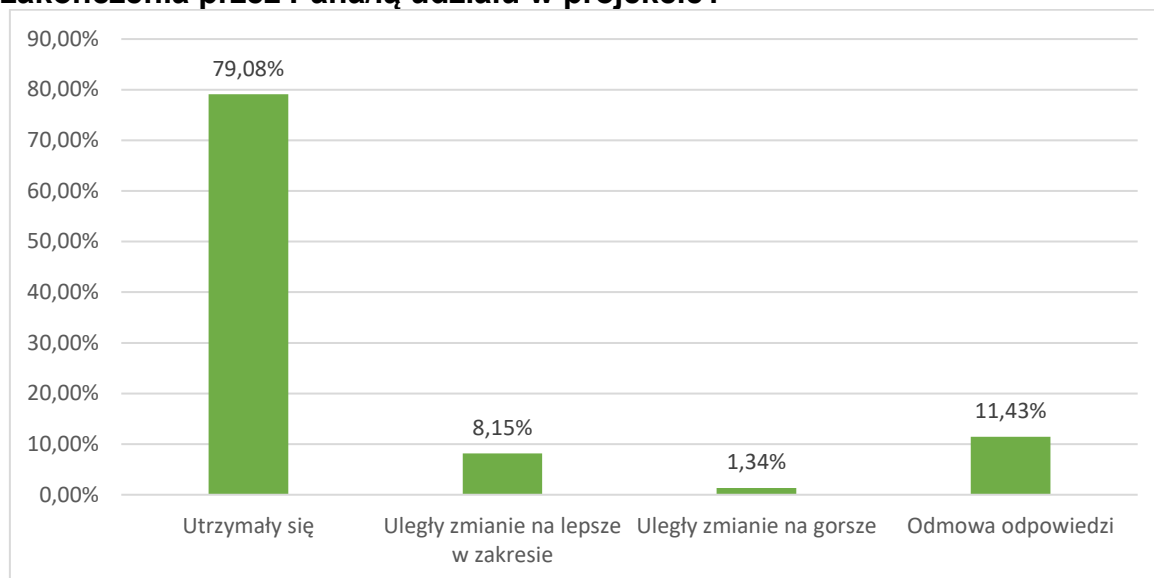
Podsumowanie

Ukształtowanie się oszacowanej wartości wskaźnika wynika z synergii działań w ramach każdego z realizowanych projektów, które w różnorodny sposób przyczyniły się do poprawy sytuacji zawodowej uczestników. Kluczowe znaczenie miały tutaj zdobyte kompetencje, stabilizacja zawodowa oraz lepsza organizacja pracy. Wyniki analizy wskazują na potrzebę dalszego rozwijania tego typu inicjatyw z naciskiem na indywidualizację wsparcia oraz kontynuację kompleksowego podejścia.

5.1.3. Ocena trwałości interwencji

Aż 79,08% respondentów potwierdziło, że efekty wsparcia utrzymały się, co sugeruje, że nabyte umiejętności i doświadczenia miały długotrwały wpływ na ich kariery zawodowe. Dodatkowo, 8,15% badanych zauważyło poprawę w swojej sytuacji zawodowej, co wskazuje na dalszy rozwój i adaptację do nowych warunków po zakończeniu projektu. Tylko 1,34% uczestników zgłosiło, że ich sytuacja zawodowa uległa pogorszeniu, co jest relatywnie niskim wynikiem i może świadczyć o skuteczności wsparcia. Jednakże warto wskazać, że 11,43% respondentów odmówiło udzielenia odpowiedzi, co może sugerować brak pewności co do swoich zmian zawodowych lub niechęć do dzielenia się informacjami. Wyniki te wskazują na pozytywny wpływ projektów na stabilność i rozwój kariery zawodowej uczestników.

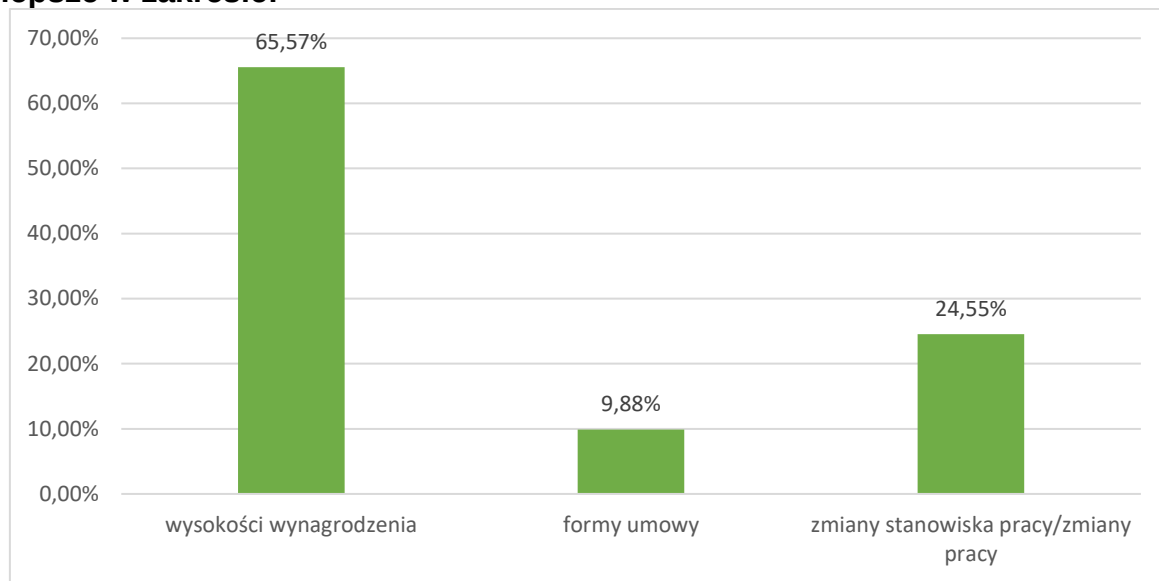
Rysunek 3. Czy efekty wsparcia w postaci zmiany Pana/i sytuacji zawodowej utrzymały się, czy też uległy zmianie po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia przez Pana/ią udziału w projekcie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące zmian w sytuacji zawodowej uczestników projektu wykazuje, że wsparcie przyczyniło się do poprawy w kilku kluczowych obszarach. Największy odsetek, wynoszący 65,57%, wskazuje na wzrost wysokości wynagrodzenia, co sugeruje, że uczestnicy osiągnęli lepsze warunki finansowe. Zmiany dotyczące formy umowy odnotowały znacznie mniejszy udział na poziomie 9,88%, co może sugerować, że większość uczestników pozostała przy dotychczasowych typach umowy lub zmiany te miały mniejsze znaczenie w ich sytuacji zawodowej. Z kolei 24,55% respondentów wskazało na zmiany stanowiska pracy lub zmianę pracy jako pozytywny efekt wsparcia, co sugeruje, że uczestnicy zyskali nowe możliwości zawodowe lub awansowali na wyższe stanowiska. Wyniki te świadczą o pozytywnym wpływie projektu na sytuację zawodową jego uczestników, szczególnie w kontekście finansowym.

Rysunek 4. Wsparcie w postaci zmiany sytuacji zawodowej uległo zmianie na lepsze w zakresie:



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

5.1.4. Ocena dopasowania interwencji do potrzeb odbiorców wsparcia

Analiza ocen poszczególnych form wsparcia pokazuje wyraźne zróżnicowanie w postrzeganiu ich wpływu na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy.

Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem, z najwyższą oceną 8,29, zostało uznane za najbardziej efektywne. Warto podkreślić, że w ramach PI 8iv, zapewnienie opieki nad dzieckiem było podstawową formą wsparcia, której celem było umożliwienie uczestnikom projektu (zwłaszcza rodzicom małych dzieci) pełnego uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych. Tak wysoka ocena sugeruje, że ta forma wsparcia skutecznie eliminowała barierę dostępu do aktywizacji zawodowej, umożliwiając korzystanie z innych form wsparcia. W związku z tym, opieka nad dzieckiem w ramach tego PI stanowiła kluczowy element w promowaniu godzenia życia zawodowego i prywatnego, który miał znaczący wpływ na zwiększenie możliwości uczestnictwa w projektach.

Uczestnicy docenili również wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej, które osiągnęło ocenę na poziomie 8,22 (w dziesięciostopniowej skali). Działanie to wpisuje się w cele dotyczące promujące przedsiębiorczość społeczną i umożliwiające rozwój zawodowy poprzez podejmowanie inicjatyw gospodarczych w obszarze ekonomii społecznej.

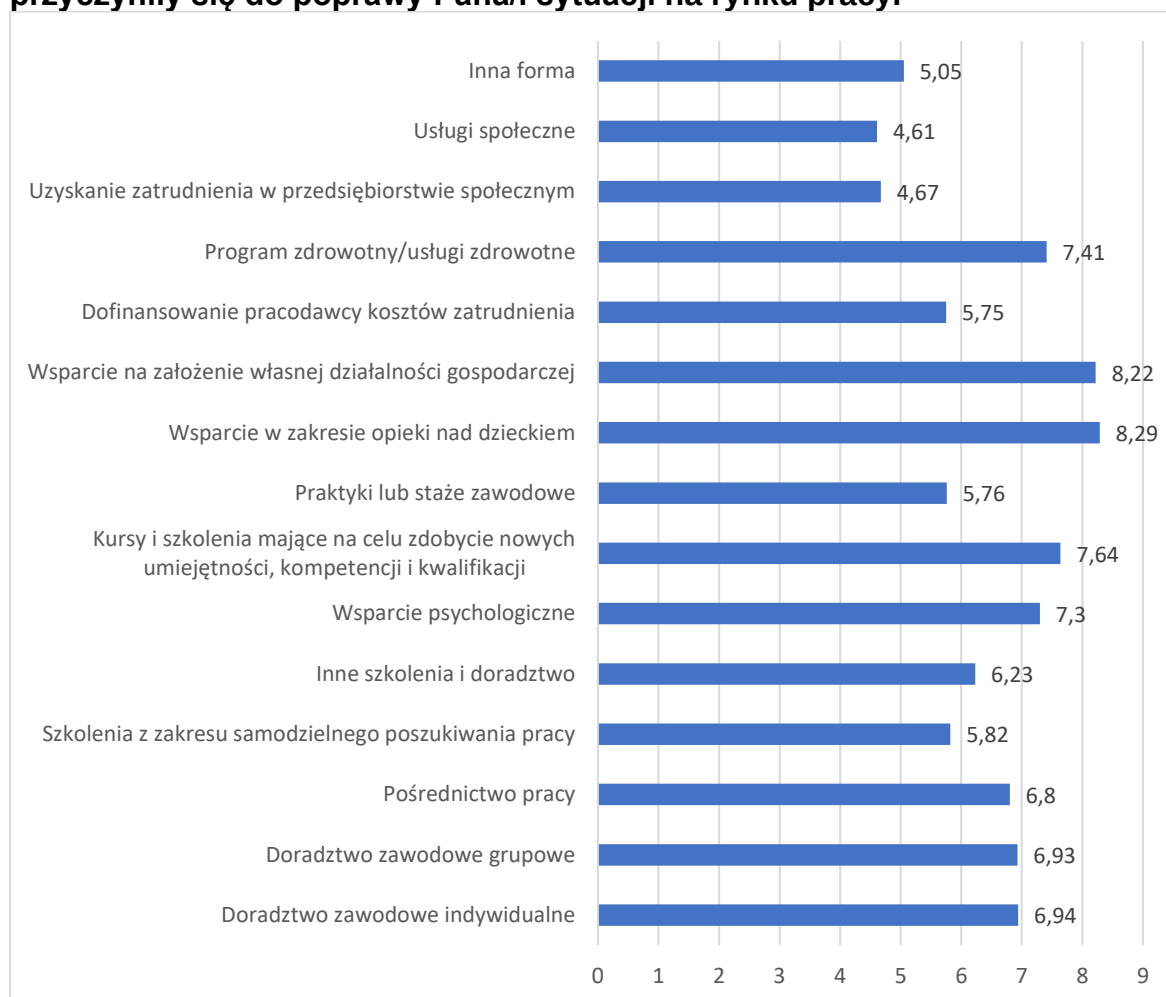
Wysoko ocenione zostały także kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji, które uzyskały wynik 7,64. Uczestnicy podkreślili ich znaczenie w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych i dostosowaniu kompetencji do potrzeb rynku pracy, co jest zgodne z celami obszarów PI 8v, PI 10iii i PI 10iv. Podobnie, programy zdrowotne i usługi zdrowotne, ocenione na 7,41, odgrywają istotną rolę w poprawie zdolności uczestników do aktywności zawodowej, co wpisuje się w założenia PI 8vi gdzie oferowane było przykładowo wsparcie rehabilitacyjne w ramach programu zdrowotnego. Na uwagę zasługuje również wsparcie psychologiczne z oceną 7,3, które podkreśla znaczenie dobrostanu psychicznego w procesie aktywizacji, co wpisuje się w działania realizowane w PI 9i w ramach wsparcia z obszaru aktywizacji społecznej i zawodowej.

Indywidualne i grupowe doradztwo zawodowe zostały ocenione na poziomie odpowiednio 6,94 i 6,93, a pośrednictwo pracy na 6,8. Działania te są kluczowe w przygotowaniu uczestników do wejścia lub powrotu na rynek pracy, szczególnie w kontekście identyfikacji potrzeb zawodowych, planowania kariery oraz poszukiwania zatrudnienia. Ich umiarkowanie wysokie oceny wskazują na użyteczność, choć jednocześnie sugerują, że mogą wymagać dodatkowego dostosowania do indywidualnych potrzeb uczestników.

Z kolei praktyki i staże zawodowe (5,76), dofinansowanie kosztów zatrudnienia (5,75), a także szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy (5,82). Może to sugerować, że ich wpływ na sytuację uczestników był ograniczony lub mniej dostosowany do ich potrzeb. Warto zauważyć, że wsparcie związane z zatrudnieniem w przedsiębiorstwie społecznym (4,67) oraz usługi społeczne (4,61) uzyskały najniższe oceny.

Analiza wskazuje na wysoką skuteczność działań związanych z bezpośrednim wsparciem w opiece nad dzieckiem, rozwijaniem przedsiębiorczości oraz podnoszeniem kompetencji zawodowych, co wyraźnie przyczyniło się do poprawy sytuacji uczestników na rynku pracy.

Rysunek 5. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „w ogóle się nie przyczyniła”, a 10 „bardzo się przyczyniła”, w jakim stopniu forma wsparcia/poszczególne formy wsparcia, z której/których Pan(i) skorzystał(a), przyczyniły się do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Analiza ocen otrzymanego wsparcia wskazuje na różnorodność w postrzeganiu jego adekwatności do potrzeb uczestników projektów. Najwyższą ocenę, 9,53, uzyskało wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem, co wskazuje na wyjątkową wartość tego wsparcia w kontekście potrzeb uczestników. W ramach PI 8iv powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 była podstawową formą wsparcia, której celem było umożliwienie beneficjentom pełnego uczestnictwa w innych działaniach projektu. Wysoka ocena tego wsparcia sugeruje, że beneficjenci uznali je za kluczowe, by móc skorzystać z dodatkowych form pomocy, co doskonale wpisuje się w cele PI 8iv, wspierającego powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3.

Wysoko oceniono również wsparcie w zakresie kursów i szkoleń mających na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji (8,31), co wskazuje na silne powiązanie tego wsparcia z rzeczywistymi potrzebami uczestników w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

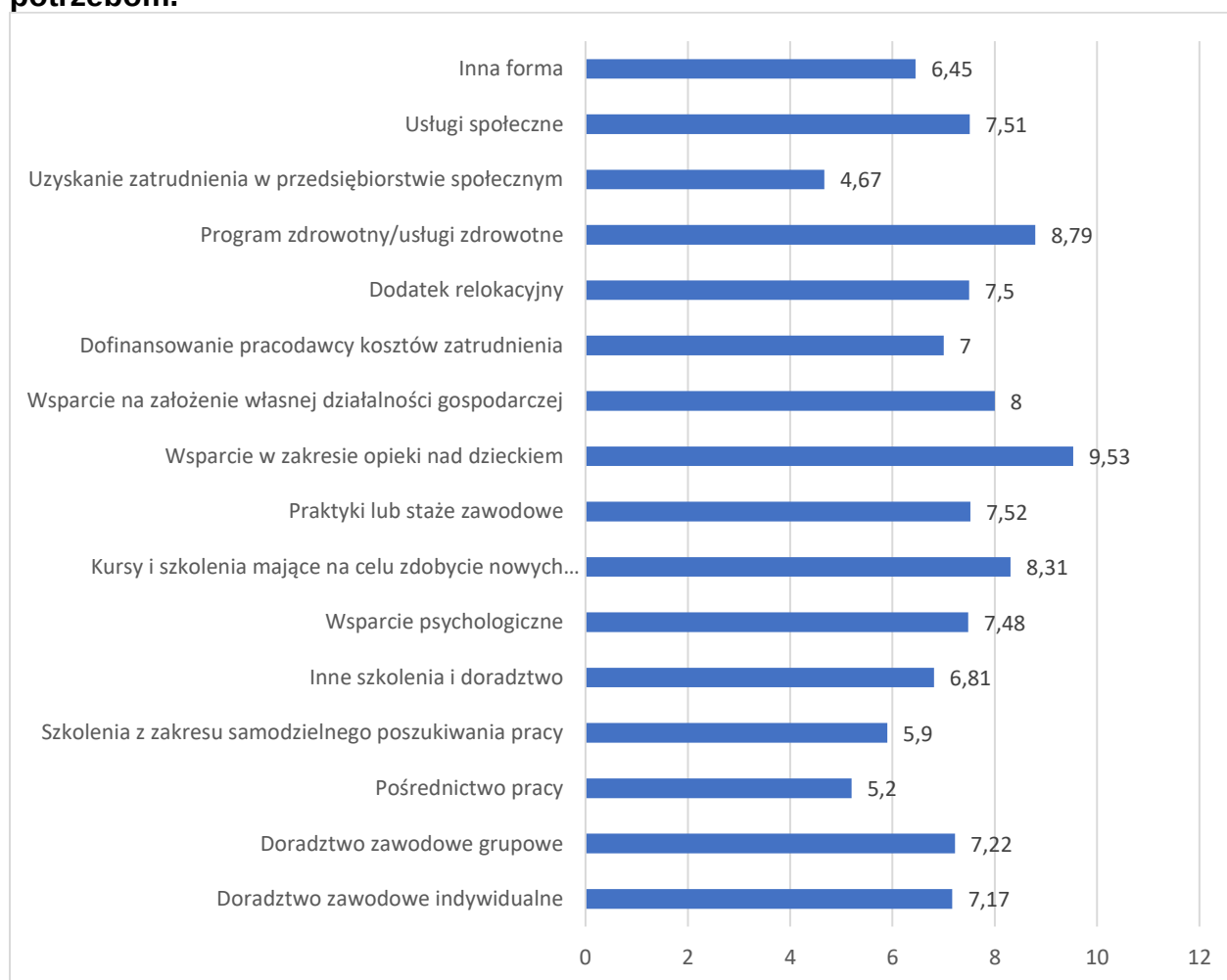
Pośrednio związane z aktywizacją zawodową, ale o nieco niższej ocenie, są doradztwo zawodowe indywidualne (7,17) i grupowe (7,22), a także praktyki lub staże zawodowe (7,52). Wskazują one na umiarkowane dopasowanie wsparcia do potrzeb uczestników, ale jednocześnie podkreślają znaczenie tych działań w procesie przygotowania do rynku pracy. Ich oceny sugerują, że wsparcie to było stosunkowo skuteczne, choć mogło wymagać większej personalizacji lub dodatkowych zasobów w celu jeszcze lepszego dopasowania do indywidualnych potrzeb uczestników.

Na uwagę zasługują także inne formy wsparcia, takie jak wsparcie psychologiczne (7,48) oraz programy zdrowotne i usługi zdrowotne (8,79), które odgrywają ważną rolę w poprawie zdolności uczestników do aktywności zawodowej. Ich relatywnie wysokie oceny wskazują na istotną wartość dla uczestników w kontekście poprawy dobrostanu psychicznego i fizycznego, co przekłada się na lepszą gotowość do podejmowania wyzwań zawodowych.

Z kolei wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej (8) oraz dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia (7) były dobrze oceniane, co wskazuje na ich przydatność w rozwijaniu przedsiębiorczości i wspieraniu zatrudnienia.

Takie formy wsparcia jak: szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy (5,9) czy pośrednictwo pracy (5,2), otrzymały umiarkowane oceny, co może wskazywać na potrzebę dostosowania tych form wsparcia do konkretnych potrzeb uczestników, aby zwiększyć ich efektywność.

Rysunek 6. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, w jakim stopniu otrzymane wsparcie odpowiadało Pana/Pani potrzebom.

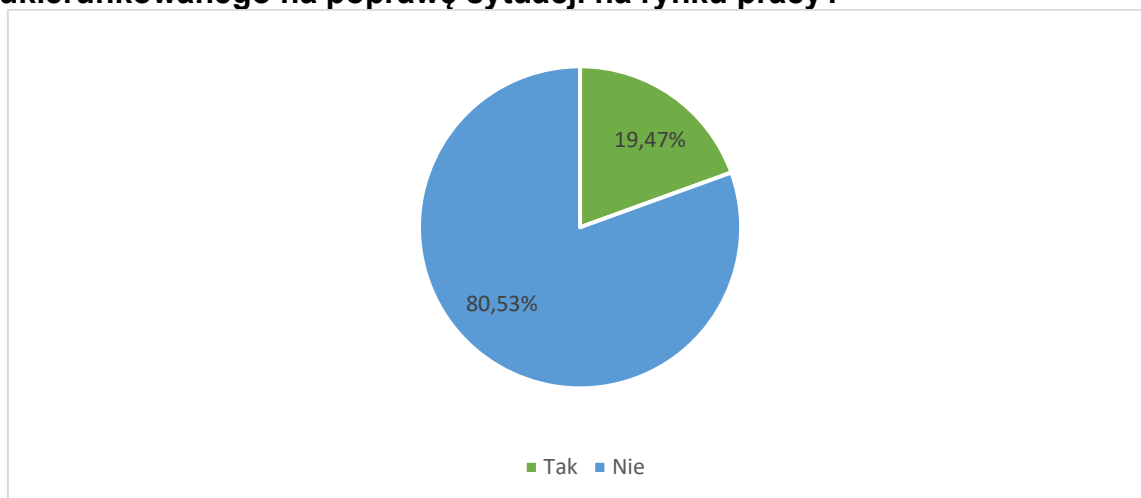


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

5.1.5. Identyfikacja czynników mogących wpłynąć na nieosiągnięcie zakładanej wartości docelowej wskaźnika długoterminowego oraz właściwych środków zaradczych

Wyniki pytania dotyczącego zmian, które mogłyby zwiększyć skuteczność wsparcia na rynku pracy, wskazują, że ponad 80% respondentów stwierdziło, że nie potrafi wskazać żadnych zmian, co może sugerować, że postrzegają oni realizowane projekty jako wystarczające lub że nie dostrzegają istotnych niedociągnięć w ich działaniu. Jednocześnie blisko 20% respondentów wskazało potrzebę wprowadzenia zmian, co wskazuje, iż w dalszym ciągu będą występowały grupy wymagające bardziej kompleksowego i zindywidualizowanego wsparcia.

Rysunek 7. Czy potrafi Pan/Pani wskazać zmiany, które Pana/Pani zdaniem należy wprowadzić, aby zapewnić większą skuteczność wsparcia ukierunkowanego na poprawę sytuacji na rynku pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza zebranych odpowiedzi w kontekście potrzeb zmian w ramach wsparcia skierowanego na poprawę sytuacji na rynku pracy wskazuje, iż wprowadzenie pewnych rozwiązań ułatwiłoby wdrażanie części interwencji. Wiele osób zwracało uwagę na potrzebę ciągłości oraz elastyczności w realizacji projektów, co pozwoliłoby na dostosowanie wsparcia do zmieniających się warunków rynkowych oraz indywidualnych potrzeb uczestników. Wiele głosów dotyczyło także potrzeby uproszczenia procedur i ograniczenia biurokracji, co mogłoby zachęcać potencjalnych uczestników do korzystania z dostępnych projektów. Dodatkowo, wskazano na konieczność lepszego dopasowania szkoleń do realnych potrzeb rynku pracy, co w dalszym ciągu powinno obejmować regularną współpracę z lokalnymi pracodawcami oraz dostosowywanie programów edukacyjnych do wymaganych kwalifikacji i kompetencji. Należy również zwrócić uwagę na wsparcie osób w wieku przedemerytalnym, co może przyczynić się do ich większej aktywności zawodowej.

Środki zaradcze

Na podstawie propozycji uczestników projektu można wyróżnić szereg kluczowych działań, które mają na celu poprawę sytuacji osób na rynku pracy oraz wsparcie ich w zakresie zdrowia, edukacji, dostępności usług, a także dostosowania oferty do różnych grup odbiorców. Istnieje duża potrzeba zwiększenia dostępności usług zdrowotnych, w tym rehabilitacji, szczególnie dla osób w wieku przedemerytalnym,

osób z niepełnosprawnościami oraz dla pracowników z problemami zdrowotnymi. Wprowadzenie interwencji związanej z rehabilitacją, w tym np. możliwością działań rehabilitacyjnych w miejscu pracy, mogłoby pomóc utrzymać pracowników na rynku pracy, zapobiegając ich wykluczeniu zawodowemu.

Edukacja i szkolenia zawodowe to kolejny istotny obszar, w którym uczestnicy postulują zwiększenie dostępności kursów technicznych, językowych oraz dostosowanych do potrzeb rynku pracy. Zwiększenie liczby praktycznych szkoleń, elastyczności terminów i lokalizacji oraz indywidualizacja kursów pod względem zainteresowań uczestników mogłyby znacząco poprawić kwalifikacje pracowników. Ważnym elementem jest także rozszerzenie oferty dla osób w wieku od 25 do 49 lat, które napotykają trudności kompetencyjne w dostosowaniu się do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

W kontekście wsparcia dla rodzin, uczestnicy podkreślają konieczność zwiększenia dostępności miejsc w żłobkach i przedszkolach, zwłaszcza w godzinach pracy rodziców. Wsparcie dla osób łączących obowiązki zawodowe z opieką nad dziećmi, w tym finansowe wsparcie dla rodziców powracających do pracy po urlopie macierzyńskim oraz pomoc dla osób samotnie wychowujących dzieci, powinno stać się priorytetem.

W obszarze zatrudnienia uczestnicy projektów podkreślają potrzebę poprawy jakości pracy poprzez rozwijanie programów wsparcia skierowanych do osób w wieku przedemerytalnym oraz osób z niepełnosprawnościami. Działania te są kluczowe dla poprawy ich sytuacji zawodowej i zwiększenia możliwości aktywnego udziału w rynku pracy.

Rozwój systemu doradztwa zawodowego, dostosowanego do lokalnych rynków pracy oraz indywidualnych potrzeb uczestników, zyskał również na znaczeniu. Uczestnicy sugerują rozbudowę sieci doradców zawodowych oraz dostosowanie programów wsparcia do zmieniających się potrzeb rynku pracy, co mogłoby ułatwić uczestnikom powrót na rynek pracy.

Podkreślono również potrzebę wzmocnienia wsparcia dla osób w wieku 50+, które napotykają trudności w znalezieniu zatrudnienia. Działania te mogą obejmować programy rehabilitacyjne, staże zawodowe dostosowane do wieku uczestników,

a także oferowanie elastycznych form zatrudnienia, które będą bardziej dostępne i dostosowane do ich potrzeb.

Podsumowując, wnioski z propozycji uczestników wskazują na konieczność kompleksowego podejścia do realizacji działań wsparcia, uwzględniającego różnorodność potrzeb grup docelowych. Zwiększenie dostępności szkoleń, poprawa jakości zatrudnienia, rozwój wsparcia dla rodzin i osób starszych, a także większa dostępność usług zdrowotnych i rehabilitacyjnych to kluczowe obszary, które powinny zostać priorytetowo uwzględnione w planowanych działaniach. Ponadto długoterminowe wsparcie, elastyczność organizacyjna oraz dostosowanie usług do indywidualnych potrzeb uczestników mogą również przyczynić się do poprawy sytuacji zawodowej i życiowej uczestników.

5.2. Pomiar wskaźnika: Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS

5.2.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego

Poddany analizie wskaźnik programowy dotyczy liczby miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które zostały utworzone z wykorzystaniem dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i funkcjonują co najmniej pełne 2 lata po zakończeniu finansowania działań. Analiza tego wskaźnika pozwoli na ocenę trwałości oraz efektywności interwencji związanej z tworzeniem miejsc w żłobkach, klubach dziecięcych czy u dziennych opiekunów.

Tabela 22. Wskaźnik programowy

Definicja	Wartość (w badanym okresie)
Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS	812
Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3	812
Odsetek miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 istniejących co najmniej 2 lata	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W badanym okresie (tj. od początku wdrażania Programu do 18.09.2022 r.) w ramach projektów dofinansowanych ze środków EFS powstało 812 miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 (łącznie w całym okresie wdrażania, tj. do 31.12.2023 r. powstało 1 301 miejsc). Efekt omawianej interwencji wyrażone powyższym wskaźnikiem pokazuje jak duże są potrzeby związane z tworzeniem miejsc opieki i umożliwieniem osobom opiekującym się małymi dziećmi powrotu na rynek pracy. Badanie pokazało, iż wszystkie utworzone miejsca, które zostały poddane analizie w ramach niniejszej ewaluacji funkcjonowały co najmniej dwa lata po uzyskaniu dofinansowania. Taki wynik wskazuje, iż przeprowadzone na potrzeby projektów

diagnozy pokazały realne zapotrzebowanie na miejsca opieki, a zrealizowana interwencja posiada trwały charakter i w dalszym ciągu odpowiada na istniejący popyt w tym obszarze.

Osiągnięte rezultaty pokazują z jednej strony duże zapotrzebowanie na tego typu wsparcie z drugiej zaś skuteczność i trwałość przeprowadzonej interwencji dofinansowanej ze środków EFS. W kontekście przyszłego wsparcia w ramach tego obszaru warto skupić się nie tylko na ilości utworzonych miejsc, ale także na jakości świadczonej opieki oraz monitorowaniu satysfakcji rodziców i dzieci. Ponadto, poddanie analizie kwestii wpływu takiej interwencji na rozwój społeczny i zawodowy rodzin korzystających z tych usług również mogłoby pomóc w programowaniu bardziej dopasowanego katalogu wsparcia tej grupy.

Podsumowując, wyniki przedstawione w powyższej tabeli wskazują na dużą efektywność działań realizowanych w obszarze tworzenia miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 oraz trwałość rezultatów tej interwencji.

5.2.2. Stopień, w którym udało się osiągnąć wartość docelową wskaźnika

Tabela 23. Wartość wskaźnika pn. Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS

Nazwa wskaźnika	Wartość
Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3	812
Liczba miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS	812
Wartość docelowa	673
Wartość docelowa wskaźnika pn. Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS	121%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Zgodnie z powyższą tabelą wskaźnik *Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS* został osiągnięty w badanym okresie na poziomie 812 szt., co stanowi 121% wartości docelowej. Tak wysoki rezultat jest wynikiem dobrych diagnoz wspieranego obszaru oraz skutecznego planowania i wdrażania interwencji dotyczącej miejsc

opieki nad dziećmi do lat 3. Przekroczenie wartości docelowej może również wskazywać na duże zapotrzebowanie na taką formę działań. Dalsze wspieranie tego obszaru może korzystnie wpływać na rozwój społeczny dzieci oraz społeczno-zawodowy ich rodziców, a w przyszłości również na rozwój społeczno-gospodarczy regionu.

5.2.3. Czynniki wpływające na ukształtowanie się oszacowanej wartości wskaźnika wraz z identyfikacją czynników, które wpłynęły pozytywnie lub negatywnie na zmiany w funkcjonowaniu miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 od momentu zakończenia realizacji projektu

Analiza sumaryczna przedstawionych danych ujawnia istotne informacje na temat trwałości miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które zostały utworzone w ramach dofinansowania z EFS, a także ich funkcjonowania po dwóch latach i na dzień realizacji badania.

Zgodnie z wartościami:

- **Liczba utworzonych miejsc opieki: 812**
- **Liczba miejsc funkcjonujących 2 lata po uzyskaniu dofinansowania: 812**
- **Liczba miejsc funkcjonujących na dzień realizacji badania: 772**

Z badań ankietowych wynika, że początkowa liczba miejsc opieki wynosiła 812, a po dwóch latach od uzyskania dofinansowania wszystkie miejsca były nadal funkcjonujące, co świadczyło o pełnej trwałości w tym okresie. Niemniej jednak, na dzień realizacji badania liczba miejsc opieki spadła do 772, co oznacza redukcję o 40 miejsc (około 5% początkowej liczby).

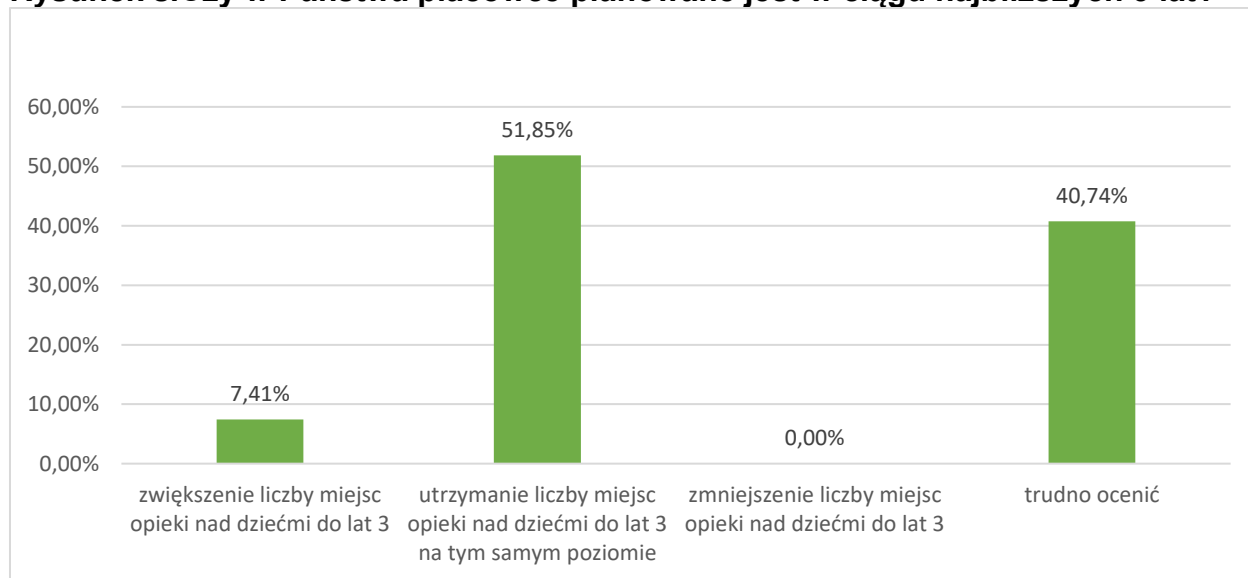
Głównym powodem tego spadku były trudności z rekrutacją dzieci, co wynikało z braku zainteresowania usługami oferowanymi przez placówkę. Ponadto, część dzieci została przeniesiona do innej placówki, po zakończeniu okresu trwałości projektu, co również wpłynęło na zmniejszenie liczby dostępnych miejsc. Innym czynnikiem było samo zakończenie okresu finansowania projektu.

W kontekście tych trudności, zmniejszenie liczby miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 można w dużej mierze przypisać problemom związanym z rekrutacją dzieci oraz zakończeniem okresu finansowania. Choć obecnie obserwuje się spadek liczby

dzieci w placówkach, nie można wykluczyć zmian w przyszłości. W tym kontekście 7,41% placówek zadeklarowało zamiar zwiększenia liczby miejsc opieki nad dziećmi do lat 3, co świadczy o utrzymującym się zapotrzebowaniu na tę formę wsparcia. Jednocześnie zdecydowana większość, bo aż 51,85% placówek, planuje utrzymanie liczby miejsc opieki na tym samym poziomie, co może wskazywać na stabilność organizacyjną tych podmiotów. Żadna z placówek nie planuje zmniejszenia liczby miejsc opieki, co wskazuje, iż zmniejszenie liczby miejsc, które miało miejsce do tej pory, nie jest wynikiem ogólnych planów, a raczej efektem specyficznych okoliczności, takich jak zmiany demograficzne na danym obszarze czy indywidualne sytuacje rodzinne.

Podsumowując, choć w rzeczywistości liczba miejsc opieki uległa nieznacznemu zmniejszeniu na dzień realizacji badania, plany na najbliższe 3 lata wskazują na dominujący trend utrzymania liczby miejsc na tym samym poziomie, z niewielkim odchyleniem wskazującym na wzrost. Brak planów zmniejszenia liczby miejsc wskazuje, iż dotychczasowy spadek był efektem specyficznych okoliczności nie zaś długoterminowej strategii.

Rysunek 8. Czy w Państwa placówce planowane jest w ciągu najbliższych 3 lat?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Odpowiedzi placówek, które nie zmniejszyły liczby miejsc opieki nad dziećmi do lat 3, wskazują na szereg czynników, które przyczyniły się do utrzymania pełnej liczby miejsc.

Po pierwsze, zmiany demograficzne, takie jak wzrost liczby dzieci w danym regionie oraz rosnąca liczba rodziców wracających na rynek pracy, przyczyniły się do zwiększonego zapotrzebowania na miejsca opieki nad dziećmi. Placówki odnotowały wyraźny trend wzrostu liczby osób potrzebujących takiej formy wsparcia. Wzrost liczby rodziców wracających do pracy po urlopach wychowawczych oraz ogólne zapotrzebowanie na miejsca opieki, zwłaszcza w kontekście wyzwań związanych z łączeniem życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi, zwiększyły potrzebę zapewnienia takich usług.

Dodatkowo, duża potrzeba zapewnienia dzieciom odpowiedniej opieki w placówkach została potwierdzona przez stałe, wysokie zainteresowanie usługami. Placówki, które nie zmniejszyły liczby miejsc, odnotowały stabilne obłożenie, co wynikało zarówno z wysokiej jakości świadczonych usług, jak i z lokalizacji, która była atrakcyjna dla rodzin. Wysoka jakość opieki, profesjonalizm kadry oraz pozytywne doświadczenia rodziców w korzystaniu z tych usług stanowiły kluczowe elementy przyciągające dzieci i ich rodziny.

Ponadto, placówki mogły utrzymać swoją działalność dzięki stabilności kadry opiekunek. Wiele placówek wskazuje, że ich personel sprawdził się w pracy i nadal wykazywał chęć do kontynuowania zatrudnienia w tych placówkach, co miało wpływ na utrzymanie wysokiego poziomu usług. Pracownicy opieki, posiadający odpowiednie kompetencje oraz wykazujący się zaangażowaniem, przyczynili się do utrzymania jakości usług na odpowiednim poziomie.

Kolejnym istotnym czynnikiem była dobra sytuacja finansowa placówek.

Ekonomiczna stabilność, płynne funkcjonowanie i ciągłe wykorzystanie dostępnych miejsc sprawiały, że placówki mogły kontynuować swoją działalność bez konieczności likwidacji miejsc. Ponadto, wsparcie (np. w postaci dofinansowania) ze strony samorządu lub innych instytucji mogło mieć decydujące znaczenie w zapewnieniu dalszego funkcjonowania tych podmiotów.

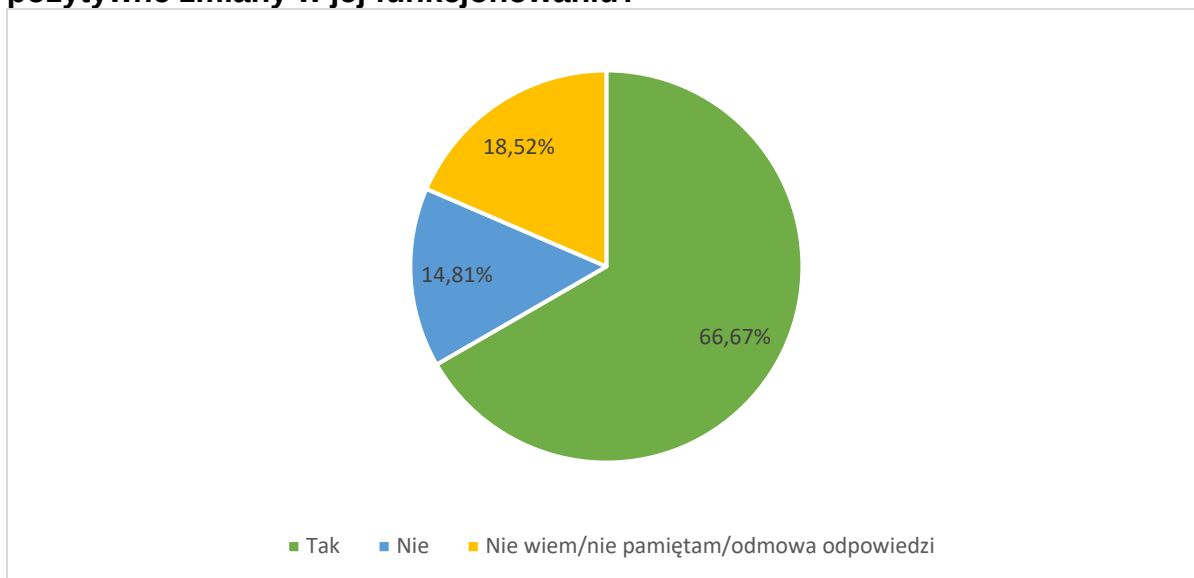
Placówki, które nie zlikwidowały miejsc, wskazują na wysokie zapotrzebowanie na opiekę, dużą liczbę rodziców powracających do pracy, sprawne funkcjonowanie, dobrą sytuację finansową oraz stabilność kadry jako główne czynniki, które pozwoliły na utrzymanie pełnej liczby miejsc opieki nad dziećmi.

Większość, bo aż 66,67% badanych, dostrzega pozytywne zmiany w funkcjonowaniu swojej placówki w wyniku udziału w projekcie. Taki wynik wskazuje na to, że interwencja w ramach RPO-L2020 miała znaczący wpływ na poprawę jakości usług świadczonych przez placówki. Można przypuszczać, że zmiany te mogą dotyczyć różnych obszarów, takich jak jakość opieki, organizacja pracy, kompetencje personelu czy wzrost efektywności działania placówek.

Ważne jest, że tylko 14,81% przedstawicieli placówek stwierdziło, iż nie zaszły żadne zmiany w wyniku udziału w projekcie. W tym przypadku może chodzić o placówki, które wprowadziły minimalne zmiany lub uznały, że zmiany nie były na tyle widoczne, by wpływać na codzienne funkcjonowanie.

Natomiast 18,52% respondentów zadeklarowało, że nie wie, czy zaszły jakiegolwiek zmiany lub odmówiło odpowiedzi. W tej grupie mogą znajdować się placówki, które nie miały pełnej wiedzy na temat wpływu projektu na ich działalność lub nie miały okazji obserwować długofalowych efektów. Możliwe, że zmiany zaszły, ale nie były odpowiednio monitorowane lub nie zostały ocenione przez osoby odpowiedzialne za zarządzanie placówką.

Rysunek 9. Czy w wyniku udziału w projekcie zaszły w Państwa placówce inne pozytywne zmiany w jej funkcjonowaniu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wyniki analizowanych odpowiedzi wskazują, że udział w projekcie przyniósł placówkom szereg pozytywnych zmian w funkcjonowaniu, które miały istotny wpływ na ich rozwój i wzrost atrakcyjności.

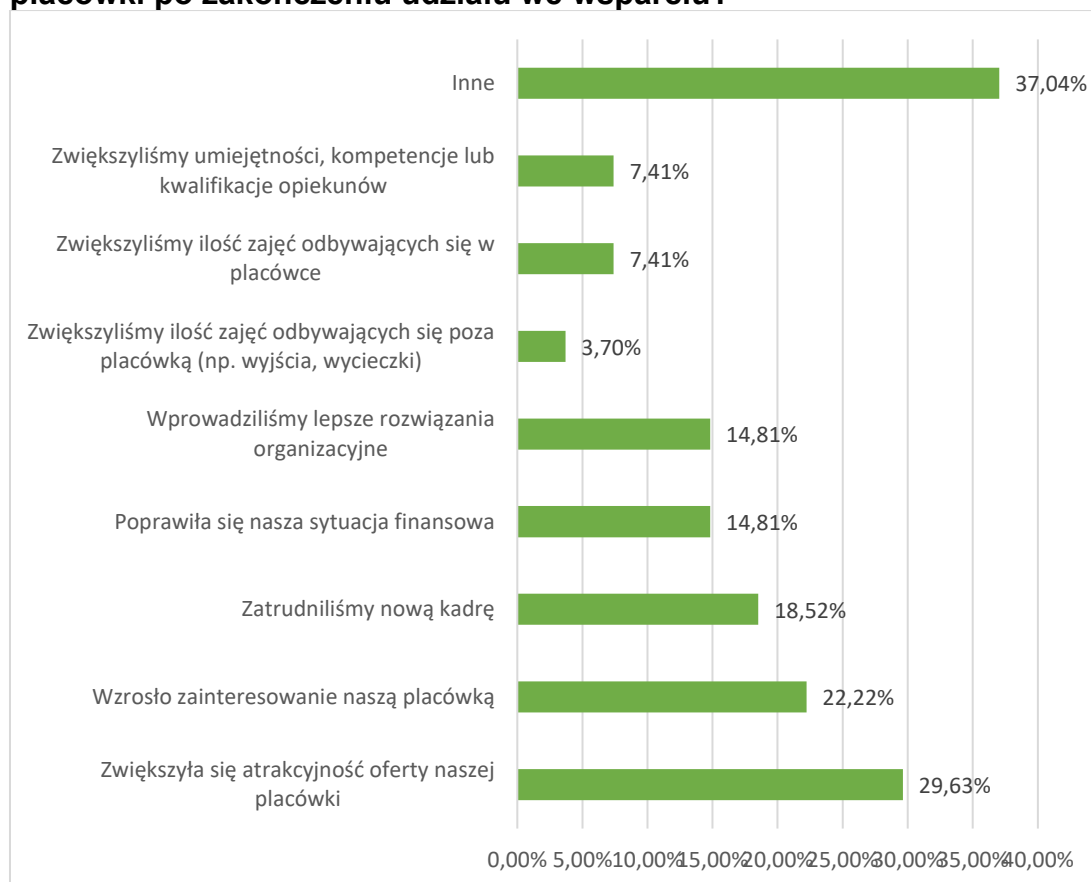
Zwiększenie atrakcyjności oferty placówek (29,63%) jest jednym z najczęściej wskazywanych efektów. To oznacza, że projekt przyczynił się do poprawy jakości świadczonych usług, co może obejmować zarówno wzrost liczby oferowanych miejsc, jak i unowocześnienie metod opieki. Zainteresowanie placówkami wzrosło w 22,22% przypadków, co jest naturalną konsekwencją wprowadzenia nowych rozwiązań organizacyjnych i poprawy jakości oferty. Zatrudnienie nowej kadry (18,52%) to kolejny efekt wskazujący na rozwój placówek, który mógł wpłynąć na wzrost jakości świadczonej opieki, jak również umożliwić lepsze dostosowanie się do potrzeb dzieci i ich rodziców.

Poprawa sytuacji finansowej placówek (14,81%) może świadczyć o lepszym zarządzaniu, uzyskaniu dodatkowych źródeł dochodów lub poprawie efektywności działania, co miało bezpośredni wpływ na dalszy rozwój placówek. Wprowadzenie lepszych rozwiązań organizacyjnych (14,81%) to kolejny element, który mógł wpłynąć na usprawnienie pracy placówek, co przekładało się na lepszą obsługę dzieci i rodziców.

Wzrost liczby zajęć odbywających się poza placówką (3,70%) oraz w samej placówce (7,41%) wskazuje na większe zaangażowanie w aktywności edukacyjne i wychowawcze, które mogły obejmować wyjścia, wycieczki czy dodatkowe zajęcia, wpływając tym samym na jakość opieki i rozwój dzieci. Zwiększenie umiejętności i kompetencji opiekunów (7,41%) może być związane z dodatkowymi szkoleniami lub doświadczeniami zdobytymi podczas realizacji projektu, co mogło przyczynić się do podniesienia standardów opieki.

Kategoria "Inne" (37,04%) obejmowała różne aspekty rozwoju placówek, takie jak zwiększenie liczby miejsc, unowocześnienie sprzętu oraz powstawanie nowych placówek, co może wskazywać na dalszy rozwój w regionach, gdzie wcześniej nie było tego typu usług. Wskazano także, że w niektórych przypadkach placówki były pierwszymi w danej gminie lub dzielnicy, co sugeruje ich znaczącą rolę na danym obszarze i odpowiedź na istniejące zapotrzebowanie.

Rysunek 10. Jakie pozytywne zmiany zaszły w funkcjonowaniu Państwa placówki po zakończeniu udziału we wsparciu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

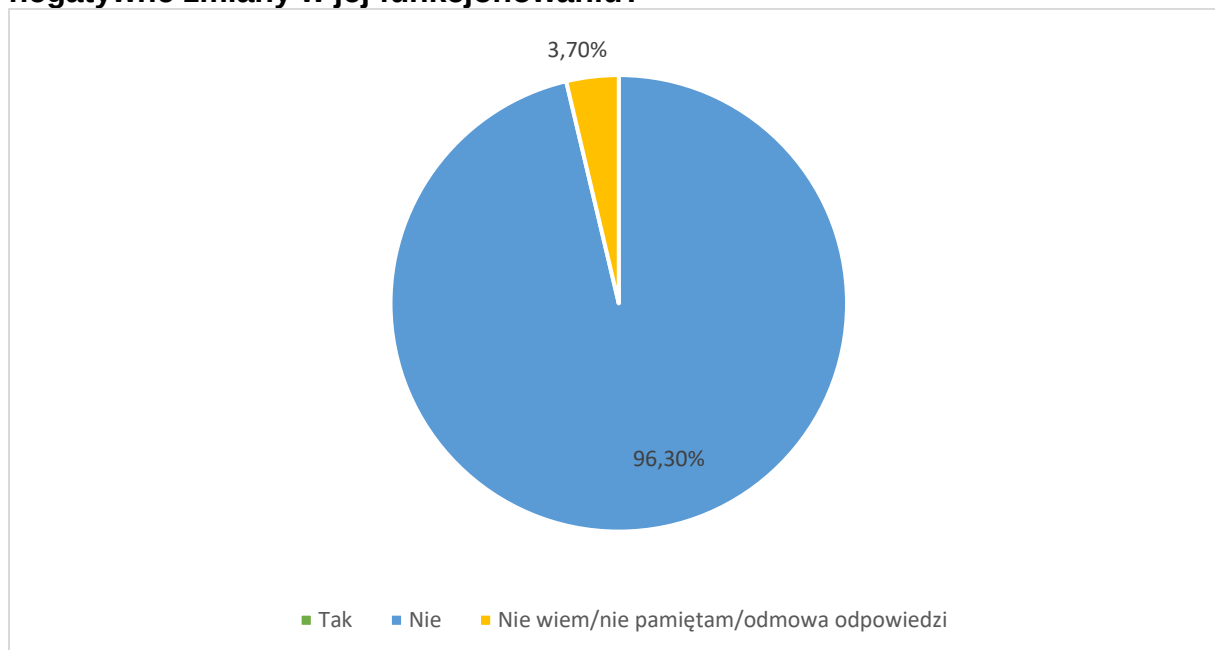
5.2.4. Identyfikacja czynników mogących wpłynąć na nieosiągnięcie zakładanej wartości docelowej wskaźnika długoterminowego oraz właściwych środków zaradczych

Analizując odpowiedzi na pytanie dotyczące negatywnych zmian, jakie mogłyby wystąpić w placówkach w wyniku udziału w projekcie, można zauważyć, że zdecydowana większość respondentów (96,30%) wskazuje, iż nie odnotowali oni żadnych negatywnych zmian w funkcjonowaniu swoich placówek. To sugeruje, że projekt przyczynił się głównie do poprawy funkcjonowania placówek, nie wprowadzając zmian, które miałyby negatywny wpływ na ich działalność.

Zaledwie 3,70% respondentów nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi lub nie pamiętało, czy takie zmiany miały miejsce, co może sugerować, że kwestia negatywnych zmian nie była szczególnie istotna w kontekście ocenianych placówek. Brak odpowiedzi na pytanie o negatywne zmiany może być również interpretowany jako brak świadomości o możliwych problemach, które mogłyby wystąpić po zakończeniu projektu. Jednakże, z uwagi na wysoki odsetek placówek, które nie doświadczyły negatywnych zmian, można uznać, że projekt przyniósł korzyści w formie stabilności funkcjonowania placówek i utrzymania pozytywnych rezultatów.

Podsumowując, z pozyskanych, w ramach badania ankietowego, danych wynika, że udział w projekcie nie spowodował znaczących negatywnych zmian w funkcjonowaniu placówek, a efekty projektu były w większości korzystne i zgodne z oczekiwaniami. W kontekście identyfikacji czynników mogących wpłynąć na nieosiągnięcie zakładanej wartości docelowej wskaźnika długoterminowego, wyniki te wskazują, że problem negatywnych zmian w placówkach nie stanowi głównego zagrożenia dla osiągnięcia celów projektu. Może to sugerować, że ewentualne trudności w realizacji wskaźnika długoterminowego będą wynikały z innych, zewnętrznych czynników, a nie z negatywnych zmian wewnętrznych w placówkach.

Rysunek 11. Czy w wyniku udziału w projekcie zaszły w Państwa placówce inne negatywne zmiany w jej funkcjonowaniu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Ponadto, średnia ocena 8,93, którą otrzymało wsparcie (w skali od 1 do 10), wskazuje, że placówki w większości uznają otrzymaną pomoc za bardzo dobrze dopasowaną do ich potrzeb. Taka ocena sugeruje, że wsparcie było adekwatne i skuteczne w kontekście realizacji celów projektowych. Wysoka ocena wskazuje, że placówki odczuły realne korzyści z otrzymanego wsparcia, które pozwoliło im poprawić funkcjonowanie i rozwinąć ofertę usług opiekuńczych.

W wyniku analizy przyczyn likwidacji części miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 w placówkach biorących udział w projekcie, zidentyfikowano kilka kluczowych czynników wpływających na ten proces. W jednym przypadku, trudności w rekrutacji dzieci okazały się głównym powodem zamknięcia miejsc opieki. Możliwe, że takie trudności wynikały z niedostatecznego zapotrzebowania na usługi na danym obszarze, co może być efektem zmieniającej się struktury demograficznej lub preferencji rodziców. Warto zauważyć, że tego typu problemy mogą występować szczególnie w rejonach o niższej liczbie dzieci w odpowiednim wieku lub w miejscach, gdzie rodziny wybierają alternatywne formy opieki. Kolejnym powodem likwidacji miejsc opieki była zakończenie okresu trwałości projektu. Po tym czasie, gdy wsparcie finansowe i organizacyjne z projektu wygasło, dwie placówki przeniosły

dzieci do innych, zewnętrznych instytucji. Działania te miały miejsce po zakończeniu finansowania, co skutkowało zakończeniem działalności niektórych placówek utworzonych w ramach projektu. Ponadto, w przypadku dzieci starszych, przejście do przedszkola również wpłynęło na zmniejszenie liczby dzieci uczęszczających do żłobków, co może mieć wpływ na dostępność miejsc opieki w tych placówkach.

Aby uniknąć takich trudności w przyszłości i osiągnąć stabilność oraz trwałość miejsc opieki, placówki powinny rozważyć wdrożenie kilku środków zaradczych. Przede wszystkim, kluczowym działaniem jest opracowanie bardziej elastycznych i skutecznych strategii rekrutacyjnych. Skuteczne przyciąganie dzieci do placówki wymaga intensyfikacji działań promujących usługi opiekuńcze, w tym organizowanie kampanii informacyjnych czy współpracy z lokalnymi instytucjami. Należy także monitorować zmiany demograficzne oraz bieżące zapotrzebowanie na miejsca opieki, co pozwoli lepiej dostosować ofertę placówki do oczekiwań rodziców.

Kolejnym środkiem zaradczym jest zapewnienie kontynuacji działalności placówek po zakończeniu projektu. Placówki powinny dążyć do pozyskania alternatywnych źródeł finansowania, takich jak dotacje samorządowe czy inne formy wsparcia zewnętrznego, które pozwolą utrzymać miejsca opieki w długoterminowej perspektywie. Warto także opracować plany współpracy z samorządami, które mogłyby wspierać placówki w zakresie infrastruktury oraz innych form dofinansowania.

Zwiększenie atrakcyjności oferty placówki to kolejny kluczowy aspekt. Regularne wzbogacanie programu opiekuńczo-edukacyjnego, w tym wprowadzanie nowych metod pracy z dziećmi oraz rozwijanie zajęć dodatkowych, takich, jak wycieczki czy wyjścia, może przyciągnąć rodziców. Dbłość o jakość świadczonych usług oraz o dobrze wykwalifikowaną kadrę również stanowi ważny element, który wpływa na decyzje rodziców o wyborze placówki.

Podsumowując, wprowadzenie zaproponowanych działań pozwoli na zminimalizowanie ryzyka likwidacji miejsc opieki w przyszłości. Będzie to możliwe dzięki lepszemu dostosowaniu placówek do potrzeb rodziców, a także zapewnieniu stabilności finansowej i organizacyjnej po zakończeniu wsparcia projektowego. Działania te powinny przyczynić się do utrzymania wysokiego

poziomu usług oraz dostępności miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 w długoterminowej perspektywie.

5.3. Pomiar wskaźnika: Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS

5.3.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego

Kolejnym ze wskaźników programowych poddanych analizie, których efekt dotyczy dłuższego okresu czasu jest *Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują przez dwa lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*.

Tabela 24. Wskaźnik programowy (III pomiar)

Definicja	Wartość (w badanym okresie)
Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS	541
Liczba utworzonych miejsc wychowania przedszkolnego	541
Odsetek miejsc wychowania przedszkolnego istniejących co najmniej 2 lata	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Z danych (Tabela 24) wynika, że w badanym okresie utworzono 541 miejsc wychowania przedszkolnego, a także, co równie istotne, wszystkie z tych miejsc, funkcjonowały co najmniej pełne 2 lata po zakończeniu finansowania działań.

Wysoki odsetek miejsc wychowania przedszkolnego świadczy o skuteczności zaplanowanego wsparcia w obszarze opieki przedszkolnej oraz trwałości rezultatów interwencji. Ponadto, wyniki badania pokazują, iż nie tylko udało się utworzyć nowe miejsca, ale również, że instytucje, które te miejsca tworzyły były w stanie skutecznie funkcjonować, co jest kluczowe dla zapewnienia ciągłości opieki oraz edukacji najmłodszych dzieci. Jednocześnie utrzymanie miejsc wychowania przedszkolnego

przez wskazany w definicji wskaźnika okres wskazuje na wysoką jakość oferowanego wsparcia oraz zrównoważony charakter tych usług. Z perspektywy polityki społecznej, stabilność miejsc wychowania przedszkolnego ma kluczowe znaczenie dla rodziców, którzy mogą mieć pewność, że ich dzieci będą mogły korzystać z edukacji w przyjaznym i dobrze zorganizowanym środowisku przez dłuższy okres.

W przypadku badania tego obszaru w kolejnych latach warto również rozważyć poddanie analizie jakość świadczonych usług edukacyjnych oraz zadowolenie rodziców i dzieci. Wysoka liczba funkcjonujących miejsc przez okres dwóch lat może sugerować, że projekty odpowiadały na realne zapotrzebowanie, były dobrze zaplanowane i odpowiednio wdrożone, jednak niezbędna jest dalsza analiza dotycząca efektywności edukacyjnej oraz rozwoju dzieci w tych placówkach.

5.3.2. Stopień, w którym udało się osiągnąć wartość docelową wskaźnika

Tabela 25. Wartość wskaźnika pn. Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS (I, II i III pomiar)

Nazwa wskaźnika	Wartość
Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS (I pomiar)	550
Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS (II pomiar)	1439
Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS (III pomiar)	541
Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS (I, II, III pomiar ogółem)	2530
Wartość docelowa	1477
Wartość docelowa wskaźnika pn. Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS	171%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W ramach pierwszego pomiaru wskaźnik *Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS* został wyliczony na poziomie 550 miejsc. W drugim pomiarze wartość wyniosła 1439 szt., natomiast w trzecim 541 miejsc. Łącznie w ramach Programu po dwóch latach dalej funkcjonowało 2 530 miejsc wychowania przedszkolnego, co miało istotne znaczenie dla zapewnienia opieki dzieciom w wieku przedszkolnym oraz wpływało na możliwość ich rozwoju. Biorąc pod uwagę, iż wartość docelowa została określona na poziomie 1477 miejsc, wskaźnik został zrealizowany na poziomie 171%.

Wzrost liczby miejsc wychowania przedszkolnego z pierwszego do drugiego pomiaru sugeruje skuteczne wdrożenie działań, które odpowiadały na potrzeby społeczności lokalnych (gmin, gdzie realizowane były projekty) w zakresie opieki przedszkolnej. Dodatkowo, utrzymanie wysokiego odsetka miejsc przez dwa lata jest kluczowe dla zapewnienia stabilności i jakości edukacji, co ma znaczenie dla rozwoju dzieci oraz zadowolenia ich rodziców.

Podsumowując, stopień osiągnięcia wskaźnika pokazuje, że działania podejmowane w RPO-L2020 w obszarze wychowania przedszkolnego były skuteczne, a ich efekty przekroczyły pierwotne cele. Kluczowe będzie jednak dalsze monitorowanie jakości oraz stabilności tych miejsc, aby zapewnić, że osiągnięte efekty przyczynią się do długoterminowego rozwoju edukacji przedszkolnej w regionie.

5.3.1. Czynniki wpływające na ukształtowanie się oszacowanej wartości wskaźnika wraz z identyfikacją czynników, które wpłynęły pozytywnie lub negatywnie na zmiany w funkcjonowaniu miejsc wychowania przedszkolnego od momentu zakończenia realizacji projektu

Analiza sumaryczna przedstawionych danych ujawnia istotne informacje na temat trwałości miejsc wychowania przedszkolnego, które zostały utworzone w ramach dofinansowania z EFS, a także ich funkcjonowania po dwóch latach i na dzień realizacji badania.

Zgodnie z wartościami:

- **Liczba utworzonych miejsc wychowania przedszkolnego: 541**
- **Liczba miejsc wychowania przedszkolnego funkcjonujących 2 lata po uzyskaniu dofinansowania: 541**
- **Liczba miejsc funkcjonujących na dzień realizacji badania: 487**

Z tych danych wynika, że po dwóch latach od uzyskania dofinansowania wszystkie 541 miejsc pozostały funkcjonujące, co wskazuje na pełną trwałość w tym okresie. Jednak na dzień realizacji badania liczba funkcjonujących miejsc spadła do 487, co oznacza spadek o 54 miejsca (około 10% początkowej liczby miejsc).

Analizując dane dotyczące zmniejszenia liczby miejsc wychowania przedszkolnego, widać, że liczba funkcjonujących miejsc spadła o 54, z początkowych 541 miejsc do 487 miejsc na dzień realizacji badania. Spadek ten może wynikać z kilku czynników.

Pierwszym z nich są zmiany demograficzne i rodzinne, które miały wpływ na liczebność grup. Zmniejszenie liczby dzieci można przypisać sytuacjom rodzinnym, takim jak przeprowadzki rodzin czy rozstania rodziców. Choć obecny stan wskazuje na spadek liczby dzieci w tych grupach, istnieją sygnały wskazujące, że może nastąpić ich odbudowa w przyszłości. Zapytania dotyczące potencjalnej możliwości przyjęcia dzieci do przedszkola w nadchodzącym roku sugerują, że spadek może być jedynie przejściowy, a w przyszłości zapotrzebowanie na miejsca wychowania przedszkolnego może wzrosnąć..

Kolejnym istotnym czynnikiem wpływającym na zmniejszenie liczby miejsc jest zakończenie okresu finansowania projektów. Dodatkowo, w przypadku grup sześciolletnich, po zakończeniu edukacji przedszkolnej dzieci przeszły do szkół, co również wpłynęło na zmniejszenie liczby dostępnych miejsc. W takim kontekście spadek liczby miejsc wychowania przedszkolnego może być w dużej mierze wynikiem zmian organizacyjnych.

Podsumowując, zmniejszenie liczby miejsc wychowania przedszkolnego wynika zarówno z naturalnych zmian demograficznych i rodzinnych, jak i kwestii organizacyjno-funkcjonalnych placówek. Niemniej jednak, w kontekście zapytań o przyszłe przyjęcia dzieci, istnieje możliwość

zwiększenia zapotrzebowania na miejsca , co będzie zależne od zmieniających się potrzeb rodzin i dalszych działań w zakresie opieki nad dziećmi w przyszłości.

W kontekście analizy czynników wpływających na wartość wskaźnika oraz zmian w funkcjonowaniu miejsc wychowania przedszkolnego istnieje kilka kluczowych elementów, które kształtowały pozytywne lub negatywne zmiany w funkcjonowaniu przedszkoli po zakończeniu realizacji projektu.

Dostosowanie do potrzeb

Z analizy wynika, że głównym czynnikiem wpływającym na pozytywne zmiany w funkcjonowaniu przedszkoli była adekwatność wsparcia finansowego do lokalnych potrzeb. W wielu przypadkach przedszkola wskazały na konieczność dalszego rozwoju placówek, co związane było z rosnącym zapotrzebowaniem na miejsca wychowania przedszkolnego, zwłaszcza w kontekście nowo budowanych obiektów i rosnącej liczby dzieci. Przykładem jest gmina, która inwestuje w budowę nowego przedszkola, co wskazuje na ciągłą potrzebę wsparcia w tej dziedzinie. Istnieją również obawy związane z niżem demograficznym, który może wpływać na wypełnienie miejsc w przedszkolach, mimo atrakcyjności lokalizacji. Z drugiej strony, zmiany w strukturze demograficznej są równoważone przez przyciąganie nowych mieszkańców, co podtrzymuje popyt na miejsca w przedszkolach.

Wsparcie finansowe umożliwiło placówkom rozwój, zakup nowoczesnego wyposażenia oraz organizację szkoleń dla nauczycieli, co wpłynęło na poprawę jakości edukacji. W przypadkach placówek niepublicznych wsparcie to było kluczowe dla utrzymania niewielkich grup dzieci i wprowadzania specjalistycznych programów, które nie byłyby możliwe bez takiej dotacji. Ważnym czynnikiem była również możliwość wsparcia dzieci z różnymi potrzebami, w tym dzieci z niepełnosprawnościami, które w małych grupach miały lepsze warunki adaptacyjne i wychowawcze.

Jednakże, pojawiają się również wyzwania, zwłaszcza związane z brakiem środków na kontynuację terapii dla dzieci z zaburzeniami rozwojowymi. W kilku przypadkach wskazano na trudności związane z brakiem możliwości utworzenia nowych miejsc w przedszkolach, co jest ograniczone przez warunki demograficzne. Ponadto,

zapotrzebowanie na terapie specjalistyczne, takie jak logopedia, terapia psychologiczna czy rehabilitacja, rośnie, co wymaga dalszego finansowania.

Wysokość wsparcia

Na podstawie doświadczeń placówek, wysokość wsparcia była, w większości przypadków, wystarczająca do realizacji planowanych działań, takich jak wyposażenie sal, doposażenie kuchni, organizacja szkoleń i zakup pomocy dydaktycznych. Placówki pozytywnie oceniły wsparcie, które umożliwiło realizację zamierzonych celów, szczególnie w kontekście rozwoju technologii edukacyjnych i poprawy jakości infrastruktury. Jednakże pojawiły się również uwagi dotyczące wysokości wynagrodzeń dla specjalistów, które były niższe niż rynkowe stawki, co utrudniało pozyskiwanie odpowiednich fachowców do realizacji zajęć specjalistycznych.

Jednocześnie placówki wskazały, że zwiększenie wsparcia mogłoby zostać wykorzystane na dalszy rozwój przestrzeni rekreacyjnych, takich jak place zabaw, które stanowią ważny element rozwoju dzieci. Pomimo wyzwań związanych z podwyżkami kosztów na rynku, wsparcie to okazało się wystarczające w kontekście aktualnych potrzeb placówek, z wyjątkiem wynagrodzeń dla specjalistów.

Podsumowując, wsparcie finansowe było istotnym czynnikiem, który pozytywnie wpłynął na rozwój miejsc wychowania przedszkolnego.

Dostosowanie działań do lokalnych potrzeb, zarówno w zakresie liczby miejsc, jak i jakości oferowanego wsparcia, pozwoliło na poprawę jakości edukacji.

Jednocześnie, zmieniające się warunki demograficzne oraz rosnące zapotrzebowanie na usługi terapeutyczne wskazują na konieczność dalszego wsparcia, zwłaszcza w kontekście terapii specjalistycznych i wynagrodzeń dla pracowników.

5.3.2. Ocena efektywności kosztowej

Tabela nr 26 przedstawia ocenę efektywności kosztowej w kontekście utworzonych miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonowały przez dwa lata po zakończeniu projektu.

Tabela 26. Ocena efektywności kosztowej utworzonych miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonowały 2 lata od zakończenia projektu

Definicja	Wartość
Wartość dofinansowania ogółem (PLN)	13 553 952,41
Liczba miejsc wychowania przedszkolnego (szt.)	541
Koszt efektywny przypadający na jedno miejsce wychowania przedszkolnego (PLN)	25 053,52

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wartość dofinansowania ogółem wynosi 13 553 952,41 zł³. Kwota ta stanowi całkowite finansowanie, które zostało przeznaczone na utworzenie 541 miejsc przedszkolnych w badanym okresie. Jest to kluczowy wskaźnik, który obrazuje skalę przedsięwzięcia oraz wpływ programu na poprawę dostępności miejsc edukacyjnych dla dzieci. Wzrost liczby dostępnych miejsc jest szczególnie istotny w kontekście zapotrzebowania na kompleksowe wsparcie w edukacji przedszkolnej, co może przyczynić się do lepszego przygotowania dzieci do dalszego etapu edukacji.

Na podstawie całkowitej wartości projektów oraz liczby utworzonych miejsc obliczono koszt przypadający na jedno miejsce wychowania przedszkolnego, który wynosi 25 053,52 zł. Jest to wskaźnik pozwalający ocenić, w jakim stopniu środki finansowe zostały efektywnie wykorzystane. Koszt na jedno miejsce może wydawać się stosunkowo wysoki, jednak warto zauważyć, że obejmuje on całłościowe wydatki związane z realizacją projektu. W skład tego kosztu wchodzi nie tylko nakłady na utworzenie samego miejsca, ale również wsparcie dzieci, doposażenie placówki oraz działania ukierunkowane na wsparcie kadry. Tak kompleksowe podejście przyczynia się do trwałego zwiększenia jakości infrastruktury edukacyjnej. Inwestycja ta, mimo początkowych kosztów, ma potencjał do generowania długoterminowych korzyści,

³ Dane wygenerowane z Systemu SL, przekazane przez Zamawiającego.

zapewniając dzieciom dostęp do edukacji przedszkolnej oraz wpływając pozytywnie na jakość kształcenia na kolejnych etapach nauki.

Podsumowując, przedstawiony w powyższej tabeli koszt utworzenia jednego miejsca wychowania przedszkolnego wydaje się adekwatny do zakresu wsparcia oferowanego w ramach poszczególnych projektów. Ponadto, biorąc pod uwagę, iż ocena efektywności kosztowej powinna uwzględniać nie tylko wartość jednorazowego wydatku, ale także długofalowe efekty związane z poprawą dostępności edukacji oraz zwiększeniem jakości systemu wychowania przedszkolnego można zauważyć również jego racjonalność. W analizie należy także uwzględnić, iż jak pokazują powyższe wyniki badania tworzone w ramach RPO-L2020 miejsca przedszkolne cechują się dużą trwałością, co w dłuższym okresie powinno przynieść istotne korzyści społeczne i edukacyjne.

5.3.3. Identyfikacja czynników mogących wpłynąć na nieosiągnięcie zakładanej wartości docelowej wskaźnika długoterminowego oraz właściwych środków zaradczych

Na podstawie przedstawionych wypowiedzi można zidentyfikować kilka kluczowych czynników, które mogłyby potencjalnie wpłynąć na nieosiągnięcie zakładanej wartości docelowej wskaźnika długoterminowego. W analizowanej sytuacji, uczestnicy projektu wskazują na brak poważniejszych trudności związanych z jego realizacją, jednakże niektóre wyzwania, choć niewielkie, mogą wpłynąć na przyszłe wyniki.

Po pierwsze, niektóre projekty napotkały drobne trudności organizacyjne związane z niestabilnością grup dzieci, szczególnie w kontekście dzieci chorujących, co może prowadzić do problemów z utrzymaniem stałej liczby uczestników zajęć. Takie fluktuacje w liczbie uczestników mogą skutkować trudnościami w długofalowym monitorowaniu postępów oraz realizacji celów projektu. Jest to zjawisko naturalne, związane z codziennym funkcjonowaniem w placówkach edukacyjnych, ale może stanowić wyzwanie w kontekście obliczania efektywności wskaźników długoterminowych, takich jak liczba dzieci korzystających z programu w perspektywie dwuletniej.

Kolejnym czynnikiem, który może wpłynąć na realizację zakładanych celów, są sytuacje kryzysowe jest np. pandemia COVID-19. W wyniku pandemii doszło do konieczności przesunięcia terminów realizacji projektów, co wpłynęło na harmonogram działań. Tego rodzaju opóźnienia, mogą skutkować koniecznością dostosowania działań do zmieniającej się sytuacji, co może wpływać na osiągnięcie pełnej skuteczności projektu w długim okresie. Opóźnienia w realizacji, wynikające z zewnętrznych czynników, mogą prowadzić do trudności w utrzymaniu zaplanowanego tempa rozwoju i wprowadzenia działań w pełnym zakresie.

Mimo że większość Beneficjentów wskazuje na brak poważniejszych problemów, niektóre kwestie organizacyjne i zewnętrzne mogą wpłynąć na osiągnięcie zamierzonych celów w długoterminowej perspektywie. W związku z tym, istotnym środkiem zaradczym w przyszłości może być opracowanie elastycznego planu realizacji działań, który będzie uwzględniał zmienne czynniki, takie jak niestabilność liczby uczestników czy ewentualne opóźnienia spowodowane sytuacjami kryzysowymi. Ważne jest również, aby w przyszłości zainwestować w metody monitorowania i wsparcia, które pozwolą na szybszą reakcję na zmieniające się okoliczności.



6. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
1.	W dalszym ciągu istnieje potrzeba dostosowania działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji do lokalnych potrzeb społeczno-gospodarczych, szczególnie w zakresie edukacji i zatrudnienia. Ponadto w regionie niezbędne jest kontynuowanie współpracy w obszarze edukacji z lokalnymi pracodawcami oraz dostosowywanie programów edukacyjnych do wymaganych kwalifikacji i	Kontynuowanie wdrażania działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji pracowników dostosowanych do potrzeb regionalnego rynku pracy, w tym kwalifikacji zawodowych we współpracy z lokalnymi	IZ Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027	Ogłaszanie naborów i wdrażanie działań w obszarze edukacji i rynku pracy zgodnie z przyjętymi założeniami w programie Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027.	III kw. 2025 r.	Rekomendacja operacyjna	Edukacja/ Rynek pracy



Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
	kompetencji istotnych na rynku pracy (str 73).	przedsiębiorcom i.					
2.	Analiza pokazała, iż największą skuteczność w poprawie stabilności zatrudnienia, przejścia z niepełnego do pełnego zatrudnienia oraz zmiany pracy w kierunku wyższych kompetencji mają działania realizowane w PI 10iii dotyczące wsparcie dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem umiejętności	Kontynuowanie wdrażania działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kwalifikacje lub kompetencje.	IZ Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027	Ogłaszanie naborów i wdrażanie działań w obszarze edukacji zgodnie z przyjętymi założeniami w programie Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027.	IV kw. 2025 r.	Rekomendacja operacyjna	Edukacja



Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
	oraz kompetencji (str 41, 44, 49).						

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

7. Aneksy

7.1. Bibliografia

- Rozporządzenia i dokumenty wyższego szczebla:
 - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 (Dz. U. UE L Nr 347/320, ze zm.);
 - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006 (Dz. U. UE L Nr 347/470, ze zm.);
 - Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów operacyjnych polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020 (tj. Dz. U. z 2020 r., poz. 818);
 - Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, w szczególności załącznik nr 6 do przedmiotowych Wytycznych;
 - Wytyczne w zakresie sprawozdawczości na lata 2014-2020;
 - Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności 2014-2020;
 - Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020;
 - Wytyczne w zakresie warunków gromadzenia i przekazywania danych w postaci elektronicznej na lata 2014-2020;

- Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące monitorowania i ewaluacji polityki spójności w perspektywie 2014-2020 tj. The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion policy – European Social Fund. *Guidance* document;
- Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – Umowa Partnerstwa, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, 22 stycznia 2020 r.
- Dokumenty programowe
 - Regionalny Program Operacyjny – Lubuskie 2020;
 - Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020 (z Załącznikami);
 - Regulaminy dotychczasowych naborów w Działaniach i Poddziałaniach przypisanych do obliczanych w niniejszym badaniu wskaźników;
 - Metodologia szacowania wartości docelowych dla wskaźników wybranych do realizacji w Regionalnym Programie Operacyjnym - Lubuskie 2020;
 - Badanie ewaluacyjne „Ocena wpływu wsparcia EFS na uzyskane wartości wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020” (I pomiar z 2019 r.);
 - Badanie ewaluacyjne „Ocena wpływu wsparcia EFS na uzyskane wartości wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020” (II pomiar z 2021 r.);
 - Badania ewaluacyjne z innych województw odnoszące się do pomiaru analogicznych wskaźników rezultatu długoterminowego:
 - Ocena wpływu wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego na poprawę sytuacji pracowników i przedsiębiorstw w województwie Podlaskim.
 - Ocena wpływu wsparcia EFS na poprawę sytuacji pracowników i przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego.
 - Ocena skuteczności i efektywności wsparcia w ramach Osi Priorytetowej 5 Zatrudnienie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020.
 - Dane dotyczące uczestników wsparcia oraz projektów dotyczących utworzenia miejsc wychowania przedszkolnego i opieki nad dziećmi do lat



3, wygenerowane przez Zamawiającego z aplikacji SL2014 niezbędne do realizacji badania;

- Dane z zakresu statystyki publicznej, w tym BDL/GUS odnoszące się do demografii, rynku pracy i wychowania przedszkolnego.

7.2. Spis elementów graficznych

Rysunek 1. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?	51
Rysunek 2. Jakie inne pozytywne zmiany nastąpiły w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie?	53
Rysunek 3. Czy efekty wsparcia w postaci zmiany Pana/i sytuacji zawodowej utrzymały się, czy też uległy zmianie po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia przez Pana/ią udziału w projekcie?	67
Rysunek 4. Wsparcie w postaci zmiany sytuacji zawodowej uległo zmianie na lepsze w zakresie:.....	68
Rysunek 5. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „w ogóle się nie przyczyniła”, a 10 „bardzo się przyczyniła”, w jakim stopniu forma wsparcia/poszczególne formy wsparcia, z której/których Pan(i) skorzystał(a), przyczyniły się do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy.....	70
Rysunek 6. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, w jakim stopniu otrzymane wsparcie odpowiadało Pana/Pani potrzebom.....	72
Rysunek 7. Czy potrafi Pan/Pani wskazać zmiany, które Pana/Pani zdaniem należy wprowadzić, aby zapewnić większą skuteczność wsparcia ukierunkowanego na poprawę sytuacji na rynku pracy?	73
Rysunek 8. Czy w Państwa placówce planowane jest w ciągu najbliższych 3 lat? ...	79
Rysunek 9. Czy w wyniku udziału w projekcie zaszły w Państwa placówce inne pozytywne zmiany w jej funkcjonowaniu?.....	82
Rysunek 10. Jakie pozytywne zmiany zaszły w funkcjonowaniu Państwa placówki po zakończeniu udziału we wsparciu?.....	83
Rysunek 11. Czy w wyniku udziału w projekcie zaszły w Państwa placówce inne negatywne zmiany w jej funkcjonowaniu?	85
Tabela 1. Populacja i struktura próby w podziale na PI i płeć	19
Tabela 2. Struktura próby w podziale na grupy wiekowe	20
Tabela 3. Odpowiedzi warunkujące zmianę sytuacji zawodowej uczestników projektu	23

Tabela 4. Wartość wskaźnika brutto	26
Tabela 5. Wartość wskaźnika brutto dla PI z uwzględnieniem warstw płci i wieku....	28
Tabela 6. Wartość wskaźnika netto.....	33
Tabela 7. Wartość wskaźnika netto dla PI z uwzględnieniem warstw płci i wieku.....	34
Tabela 8. Przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia.....	38
Tabela 9. Przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia: warstwy płci i wieku ..	40
Tabela 10. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia	42
Tabela 11. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia: warstwy płci i wieku	43
Tabela 12. Zmiana pracy lub stanowiska na inne	45
Tabela 13. Zmiana pracy na inną: warstwy płci i wieku (Zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością)	47
Tabela 14. Zmiana pracy na inną: warstwy płci i wieku (Awansował w pracy).....	48
Tabela 15. Dostrzega inne pozytywne zmiany.....	53
Tabela 16. Inne pozytywne zmiany: warstwy płci i wieku.....	55
Tabela 17. Brak jakichkolwiek zmian	56
Tabela 18. Brak zmian: warstwy płci i wieku	58
Tabela 19. Zmiany niekorzystne	60
Tabela 20. Zmiany niekorzystne	61
Tabela 21. Stopień, w którym udało się osiągnąć wartość docelową wskaźnika	63
Tabela 22. Wskaźnik programowy	76
Tabela 23. Wartość wskaźnika pn. Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS.....	77
Tabela 24. Wskaźnik programowy (III pomiar).....	87
Tabela 25. Wartość wskaźnika pn. Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS (I, II i III pomiar) .	88
Tabela 26. Ocena efektywności kosztowej utworzonych miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonowały 2 lata od zakończenia projektu	93

7.3. Wykorzystane w badaniu narzędzia badawcze

7.3.1. Kwestionariusz ankiety CAWI/CATI z uczestnikami projektów, którzy zakończyli swój udział w projektach realizowanych ze środków EFS

Dzień dobry,

Nazywam się i reprezentuję firmę Polska Agencja Ewaluacji Sektora Publicznego S.A. Na zlecenie Instytucji Zarządzającej Regionalnym Programem Operacyjnym – Lubuskie 2020 przeprowadzamy badanie „Ocena wpływu wsparcia EFS na uzyskane wartości wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020 – III pomiar”, w ramach którego prowadzony jest pomiar wskaźnika rezultatu „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”.

W okresie między a ... r. brał/a Pan/i udział w projekcie pt. (dane zostaną pobrane i automatycznie wstawione przez system ankietowy, do którego wgrana będzie baza uczestników zawierająca wskazane dane przyporządkowane do każdego respondenta) realizowanym w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020, który był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

W związku z tym chciał(a)bym poprosić Pana/ią o udział w ankiecie.

Badanie jest anonimowe, a jego wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczych zestawień statystycznych.

1. Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w tym projekcie tj. ... **(ROK I MIESIĄC ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY):**

Możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.

- a) Był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy jako bezrobotny(a) – **przejsć do pytania 5**
- b) Nie pracował(a) Pan(i), ale nie był(a) Pan(i) zarejestrowany w urzędzie pracy – **przejsć do pytania 5**
- c) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą – **przejsć do pytania 5**
- d) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie

- e) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
 - f) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne – *przejsć do pytania 5*
 - g) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
 - h) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
 - i) Żadne z powyższych (*dopytać i odnotować*) ...
 - j) (*Nie czytać*) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – *zakończyć wywiad*
2. Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a?
- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
 - b) Umowy o pracę na czas określony
 - c) Umowy o dzieło/zlecenie
 - d) Innej umowy (jakiej?) ...
 - e) Pracował(a) Pan(i), ale bez umowy
 - f) (*Nie czytać*) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
3. W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)?
- a) W pełnym / na cały etat
 - b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
 - c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
 - d) (*Nie czytać*) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
4. Jak ocenił(a)by Pan/i wysokość swojego wynagrodzenia w tamtym czasie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy?
- Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”.*

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Proszę teraz spróbować sobie przypomnieć swoją sytuację sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie tj. w ... (*Podać datę określoną jako: ROK*

I MIESIĄC ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY + 6 miesięcy).

Kolejne pytania będą dotyczyły właśnie tego okresu.

5. Czy wtedy pracował(a) Pan(i) w jakiejkolwiek formie, w tym odbywał(a) staż, prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą?
- a) Tak
 - b) Nie – *przejsć do pyt. 13*
 - c) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – *przejsć do pyt. 13*
6. W jakiej formie był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a?
- Możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.
- a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą
 - b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie (definicja:
Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą - nawet jeśli podstawą zatrudnienia jest umowa cywilno – prawna)
 - c) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
 - d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne
 - e) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
 - f) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
 - g) W innej formie (jakiej?) ...
 - h) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
7. Czy w tamtym okresie (tj. w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie) zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko?
- a) Tak
 - b) Nie – *przejsć do pyt. nr 10*
 - c) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi – *przejsć do pyt. nr 10*
8. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany?
- Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Czy w wyniku tej zmiany, zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością?

- a) Tak
- b) Nie (co Pana/Pani zdaniem miało na to wpływ?).....
- c) **(Nie czytać)** Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

9a. Czy zmiana, o której wspomniał(a) Pan(i) w poprzednim pytaniu polegała na:
Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Awansie, czyli zmianie stanowiska pracy na wyższe u dotychczasowego pracodawcy
- b) Zmianie pracy na wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążącą się z większą odpowiedzialnością
- c) **(Nie czytać)** Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

10. Proszę spróbować sobie przypomnieć, na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony(a).

- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
- b) Umowy o pracę na czas określony
- c) Umowy o dzieło/zlecenie
- d) Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych
- e) Innej umowy (dopytać i odnotować) ...
- f) Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy
- g) **(Nie czytać)** Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

11. Proszę spróbować sobie przypomnieć w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a).

- a) W pełnym / na cały etat
- b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat

d) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

12. Jak Pan/Pani ocenia swoje wynagrodzenie w tamtym czasie w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy?

Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że „wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi.

Przykłady zmian pozytywnych: wzrost poważania w miejscu pracy, obniżenie ryzyka zlikwidowania stanowiska pracy, sprawniejsze realizowanie zadań zawodowych

Przykłady zmian negatywnych: przeładowanie obowiązkami związane z uzyskaniem wyższego stanowiska pracy, niechęć ze strony innych współpracowników, problem z odnalezieniem się na nowym stanowisku pracy

a) Tak, zaszły zmiany pozytywne (jakie?)....

b) Nie nastąpiły zmiany

c) Tak, zaszły zmiany niekorzystne (jakie?) ...

d) *(Nie czytać)* Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

14. Jakie inne pozytywne zmiany nastąpiły w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi.

Uwaga: Pytanie zostanie zadane/wyświetli się tylko respondentom, którzy w poprzednim pytaniu potwierdzili wystąpienie zmian o charakterze pozytywnym

a) Spadło zagrożenie, że moje stanowisko pracy zostanie zlikwidowane

b) Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy

c) Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników

d) Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych

e) Inne (jakie?) ...

15. Czy efekty wsparcia w postaci zmiany Pana/i sytuacji zawodowej utrzymały się, czy też uległy zmianie po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia przez Pana/ią udziału w projekcie?

- a) Utrzymały się
- b) Uległy zmianie na lepsze w zakresie:
 - B1) wysokości wynagrodzenia
 - B2) formy umowy
 - B3) zmiany stanowiska pracy/zmiany pracy

- c) Uległy zmianie na gorsze
- d) (Nie czytać) Odmowa odpowiedzi

16. Z których form wsparcia korzystał/a Pan/i w ramach projektu?

- a) Doradztwo zawodowe indywidualne
- b) Doradztwo zawodowe grupowe
- c) Pośrednictwo pracy
- d) Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy
- e) Inne szkolenia i doradztwo
- f) Wsparcie psychologiczne
- g) Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji
- h) Praktyki lub staże zawodowe
- i) Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem
- j) Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej
- k) Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia
- l) Dodatek relokacyjny
- m) Program zdrowotny/usługi zdrowotne
- n) Uzyskanie zatrudnienia w przedsiębiorstwie społecznym
- o) Usługi społeczne (jakie?).....
- p) Inna forma (jaka?) ...

17. Które z form wsparcia były/są w Pana/Pani przypadku najbardziej skuteczne?

Możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi.

Uwaga: wyświetlone zostaną tylko te odpowiedzi z kafeterii, które zaznaczono w poprzednim pytaniu.

- a) Doradztwo zawodowe indywidualne
- b) Doradztwo zawodowe grupowe
- c) Pośrednictwo pracy
- d) Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy
- e) Inne szkolenia i doradztwo
- f) Wsparcie psychologiczne
- g) Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji
- h) Praktyki lub staże zawodowe
- i) Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem
- j) Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej
- k) Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia
- l) Dodatek relokacyjny
- m) Program zdrowotny/usługi zdrowotne
- n) Uzyskanie zatrudnienia w przedsiębiorstwie społecznym
- o) Usługi społeczne (jakie?).....
- p) Inna forma (jaka?) ...

18. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „w ogóle się nie przyczyniła”, a 10 „bardzo się przyczyniła”, w jakim stopniu forma wsparcia/poszczególne formy wsparcia, z której/których Pan(i) skorzystał(a), przyczyniły się do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy. *Uwaga: wyświetlone zostaną tylko te odpowiedzi z kafeterii, które zaznaczono w poprzednim pytaniu.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Doradztwo zawodowe indywidualne										
Doradztwo zawodowe grupowe										

Pośrednictwo pracy										
Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy										
Inne szkolenia i doradztwo										
Wsparcie psychologiczne										
Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji										
Praktyki lub staże zawodowe										
Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem										
Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej										
Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia										

Dodatek relokacyjny										
Program zdrowotny/usługi zdrowotne										
Uzyskanie zatrudnienia w przedsiębiorstwie społecznym										
Usługi społeczne										
Inna forma										

19. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, w jakim stopniu otrzymane wsparcie odpowiadało Pana/Pani potrzebom. Proszę wskazać jedną odpowiedź. Uwaga: wyświetlone zostaną tylko te odpowiedzi z kafeterii, które zaznaczono w poprzednim pytaniu.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Doradztwo zawodowe indywidualne										
Doradztwo zawodowe grupowe										
Pośrednictwo pracy										
Szkolenia z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy										
Inne szkolenia i doradztwo										

Wsparcie psychologiczne										
Kursy i szkolenia mające na celu zdobycie nowych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji										
Praktyki lub staże zawodowe										
Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem										
Wsparcie na założenie własnej działalności gospodarczej										
Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia										
Dodatek relokacyjny										
Program zdrowotny/usługi zdrowotne										
Uzyskanie zatrudnienia w przedsiębiorstwie społecznym										



Usługi społeczne										
Inna forma										

20. Czy potrafi Pan/Pani wskazać zmiany, które Pana/Pani zdaniem należy wprowadzić, aby zapewnić większą skuteczność wsparcia ukierunkowanego na poprawę sytuacji na rynku pracy?

- a) Tak (jakiego rodzaju zmiany są potrzebne?).....
- b) Nie

21. Płeć respondenta *(Ankieterze, zaznacz samodzielnie)*

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

22. W jakim jest Pan/i wieku?

- a) Poniżej 25 lat
- b) 25-34 lata
- c) 35-44 lata
- d) 45-54 lata
- e) 55 lat i więcej
- f) *(Nie czytać)* Odmowa odpowiedzi

23. Jakie posiada Pan/i wykształcenie?

- a) Podstawowe
- b) Gimnazjalne
- c) Zasadnicze zawodowe
- d) Średnie ogólne
- e) Średnie techniczne
- f) Policealne
- g) Wyższe
- h) *(Nie czytać)* Odmowa odpowiedzi

24. Czy posiada Pan/i orzeczenie o stopniu niepełnosprawności?

- a) Tak
- b) Nie
- c) *(Nie czytać)* Odmowa odpowiedzi

25. Proszę wskazać powiat, w którym Pan/i zamieszkuje:



- a) Miasto Gorzów Wielkopolski
- b) Miasto Zielona Góra
- c) gorzowski
- d) krośnieński
- e) międzysreński
- f) nowosolski
- g) słubicki
- h) strzelecko-drezdenecki
- i) sulęciński
- j) świebodziński
- k) wschowski
- l) zielonogórski
- m) żagański
- n) żarski
- o) *(Nie czytać)* Odmowa odpowiedzi

Dziękujemy za udział w badaniu!

7.3.2. Wzór scenariusza telefonicznego wywiadu pogłębionego z przedstawicielami instytucji, którzy utworzyli miejsce wychowania przedszkolnego lub dostosowali miejsce przedszkolne do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami

Dzień dobry,

Nazywam się i reprezentuję firmę Polska Agencja Ewaluacji Sektora Publicznego S.A. Na zlecenie Instytucji Zarządzającej Regionalnym Programem Operacyjnym – Lubuskie 2020 przeprowadzamy badanie „Ocena wpływu wsparcia EFS na uzyskane wartości wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020 – III pomiar”, w ramach którego prowadzony jest pomiar wskaźnika rezultatu „Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS”.

Z uwagi na to, że Państwa instytucja w okresie od ... do ... korzystała ze wsparcia w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020 w Działaniu 8.1 (nazwa projektu), chcielibyśmy poprosić Pana/ią o udział w ankiecie.

Badanie jest anonimowe, a jego wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczych zestawień statystycznych.

1. Czy obecnie w gminie/ mieście którego dotyczył projekt wciąż występuje duże zapotrzebowanie na miejsca w przedszkolach? Czy Pana/Pani zdaniem liczba tych miejsc powinna być zwiększona czy zmniejszona, a może pozostać bez zmian? Dlaczego?
2. Ile miejsc wychowania przedszkolnego utworzono w ramach projektu pn. (nazwa projektu)?

UWAGA – w przypadku nieutworzenia w ramach projektu nowych miejsc wychowania przedszkolnego należy dopytać o liczbę miejsc dostosowanych w ramach projektu do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami.

3. Ile spośród utworzonych w ramach tego projektu miejsc wychowania przedszkolnego funkcjonowało co najmniej pełne 2 lata po zakończeniu finansowania działań w tym projekcie? *Jeśli mniej niż utworzono, zadać pytanie:* Czy zlikwidowano jakąś część miejsc utworzonych w ramach tego projektu? Jeśli tak, to jaki był tego powód?

UWAGA – w przypadku nieutworzenia w ramach projektu nowych miejsc wychowania przedszkolnego należy dopytać o liczbę miejsc dostosowanych w ramach projektu do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami które funkcjonowały co najmniej pełne 2 lata po zakończeniu finansowania działań w tym projekcie.

4. Czy osiągnięto zakładaną w projekcie wartość docelową wskaźnika dot. liczby miejsc wychowania przedszkolnego? Jeśli tak, czy było trudno ją osiągnąć? Jeśli nie, dlaczego? Co na to wpłynęło? Czy, a jeśli tak, to jakie środki zaradcze należało zastosować, aby możliwe stało się osiągnięcie zakładanych efektów projektu (wartości docelowej wskaźnika)?
5. Ile spośród tych utworzonych miejsc wychowania przedszkolnego nadal funkcjonuje (tj. w momencie prowadzenia niniejszego badania)?

UWAGA – w przypadku nieutworzenia w ramach projektu nowych miejsc wychowania przedszkolnego należy dopytać o liczbę miejsc dostosowanych w ramach projektu do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami które obecnie funkcjonują.

6. Czy podczas realizacji projektu napotkał/a Pan/Pani jakieś problemy? Jeśli tak, z czym były one związane? Czy podjęli Państwo jakieś działania naprawcze, w celu ograniczenia tych problemów?
7. Czy uzyskane wsparcie odpowiadało na potrzeby Pana/Pani podmiotu? Czy w Pana/Pani opinii wciąż należy wspierać tworzenie miejsc wychowania przedszkolnego? Czy przeciwnie, trendy demograficzne w Pana/Pani opinii świadczą o braku takiej potrzeby? Czy wsparcie powinno zostać zmienione bądź rozszerzone? Jeśli tak, w jakim zakresie?

8. Jak Pan/Pani ocenia wysokość uzyskanego wsparcia? Czy otrzymane środki w przeliczeniu na liczbę utworzonych bądź dostosowanych miejsc przedszkolnych były wystarczające? Czy wartość przyznawanego wsparcia powinna zostać w jakiś sposób zmodyfikowana? Jeśli tak, w jaki sposób?
9. Czy planują Państwo w perspektywie najbliższych 2 lat zmianę w zakresie dostępnej liczby miejsc wychowania przedszkolnego? Jeśli tak, ulegnie ona zmniejszeniu czy zwiększeniu? Dlaczego?
10. Czy w Pana/Pani opinii wysokość przyznanego wsparcia była wystarczająca w stosunku do ponoszonych kosztów?
11. Czy chciałby/aby Pan/Pani coś jeszcze dodać na zakończenie naszej rozmowy?

Metryczka - Na terenie, którego powiatu znajduje się P. placówka?

- a) Gorzów Wielkopolski
- b) Zielona Góra
- c) gorzowski
- d) krośnieński
- e) międzyrzecki
- f) nowosolski
- g) słubicki
- h) strzelecko-drezdenecki
- i) sulęciński
- j) świebodziński
- k) wschowski
- l) zielonogórski
- m) żagański
- n) żarski

Dziękuję za udział w badaniu

7.3.3. Wzór kwestionariusza ankiety CAWI/CATI z przedstawicielami instytucji, w ramach których utworzono miejsca opieki nad dziećmi w wieku do lat 3

Dzień dobry,

Nazywam się i reprezentuję firmę Polska Agencja Ewaluacji Sektora Publicznego S.A. Na zlecenie Instytucji Zarządzającej Regionalnym Programem Operacyjnym – Lubuskie 2020 przeprowadzamy badanie „Ocena wpływu wsparcia EFS na uzyskane wartości wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020 – III pomiar”, w ramach którego prowadzony jest pomiar wskaźnika rezultatu „Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS”.

Z uwagi na to, że Państwa instytucja w okresie **od ... do ...** korzystała ze wsparcia w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020 w Działaniu 6.4 (**nazwa projektu**), chcielibyśmy poprosić Pana/ią o udział w ankiecie.

Badanie jest anonimowe, a jego wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczych zestawień statystycznych.

1. Ile miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 utworzyli Państwo w ramach projektu (nazwa projektu**)?**

a) [pole z możliwością wpisania wyłącznie liczb]

2. Ile spośród miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 utworzonych w ramach projektu, funkcjonowało co najmniej pełne 2 lata po zakończeniu finansowania działań w tym projekcie? Poprzez funkcjonowanie należy rozumieć instytucjonalną gotowość placówki do świadczenia usług w ramach miejsc utworzonych w wyniku realizacji projektu.

a) ... miejsc [pole z możliwością wpisania wyłącznie liczb]

Pytanie zostanie wyświetlone wyłącznie w sytuacji, gdy liczba miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 podana w pytaniu 2 jest niższa, niż podana w pytaniu 1.

3. Dlaczego zlikwidowano miejsca/ część miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 utworzonych w ramach projektu? (Możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi.)

a) Ze względu na rosnące koszty utrzymania miejsca i/lub inflację

- b) Ze względu na trudności z rekrutacją dzieci (brak zainteresowania)
- c) Ze względu na nieodpowiednie warunki lokalowe placówki
- d) Ze względu na brak możliwości zapewnienia odpowiedniej liczebności kadry
- e) Ze względu na konsekwencje obostrzeń wynikających z wystąpienia pandemii Covid-19
- f) Ze względu na przeniesienie placówki w inne miejsce
- g) Z innych względów (jakich?)

Pytanie zostanie zadane wyłącznie w sytuacji, gdy liczba miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 podana w pytaniu 2 jest równa liczbie podanej w pytaniu 1.

5. Jakie czynniki wpłynęły, że nie zlikwidowano żadnego miejsca opieki nad dziećmi do lat 3?

.....

.....

.....

.....

6. Ile miejsc opieki nad dziećmi do lat 3, utworzonych w ramach projektu, funkcjonuje obecnie we wspartej w wyniku projektu placówce (według stanu na dzień udziału w niniejszym badaniu)?

a) ... miejsc [pole z możliwością wpisania wyłącznie liczb]

Pytanie zostanie zadane wyłącznie w sytuacji, gdy liczba miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 podana w pytaniu 6 jest niższa, niż podana w pytaniu 2.

7. Dlaczego zlikwidowano miejsca/ część miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 utworzonych w ramach projektu? (Możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi.)

- a) Ze względu na rosnące koszty utrzymania miejsca i/lub inflację
- b) Ze względu na trudności z rekrutacją dzieci (brak zainteresowania)
- c) Ze względu na nieodpowiednie warunki lokalowe placówki
- d) Ze względu na brak możliwości zapewnienia odpowiedniej liczebności kadry
- e) Ze względu na konsekwencje obostrzeń wynikających z wystąpienia pandemii Covid-19
- f) Ze względu na przeniesienie placówki w inne miejsce
- g) Z innych względów (jakich?)

8. W skali od 0 do 10 proszę podać w jakim stopniu w ostatnim roku wykorzystywane były utworzone w ramach projektu, funkcjonujące miejsca opieki nad dziećmi do lat 3 (0 oznacza bardzo niski poziom, a 10 poziom bardzo wysoki)

a) ... [pole z możliwością wpisania wyłącznie liczb]

9. Czy w Państwa placówce planowane jest w ciągu najbliższych 3 lat:

- a) zwiększenie liczby miejsc opieki nad dziećmi do lat 3
- b) utrzymanie liczby miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 na tym samym poziomie
- c) zmniejszenie liczby miejsc opieki nad dziećmi do lat 3
- d) trudno ocenić

Pytanie zostanie zadane wyłącznie w sytuacji, gdy w pytaniu nr 9 wskazano odpowiedź c)

10. Dlaczego planują Państwo zmniejszenie liczby tych miejsc?

- a) Ze względu na rosnące koszty utrzymania miejsca i/lub inflację
- b) Ze względu na trudności z rekrutacją dzieci (brak zainteresowania)
- c) Ze względu na nieodpowiednie warunki lokalowe placówki
- d) Ze względu na brak możliwości zapewnienia odpowiedniej liczebności kadry
- e) Ze względu na przeniesienie placówki w inne miejsce
- f) Z innych względów (jakich?)

11. Czy w ramach projektu dostosowali Państwo miejsca opieki nad dziećmi do lat 3 do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami?

- a) Tak
- b) Nie (przejdźcie do pytania nr 17)

12. Ile miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 dostosowali Państwo do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami w ramach projektu?

a) ... miejsc (pole z możliwością wpisania wyłącznie liczb)

13. Ile spośród miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 dostosowanych w ramach projektu do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami funkcjonowało co najmniej pełne 2 lata po zakończeniu finansowania działań w tym projekcie? Poprzez funkcjonowanie należy rozumieć instytucjonalną gotowość placówki do świadczenia usług w ramach miejsc utworzonych w wyniku realizacji projektu.

a) ... miejsc (pole z możliwością wpisania wyłącznie liczb)

Pytanie zostanie zadane wyłącznie w sytuacji, gdy liczba funkcjonujących miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 dostosowanych do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami podana w pytaniu 13 jest niższa, niż podana w pytaniu 12.

14. Dlaczego zlikwidowano część miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 dostosowanych przez Państwa do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami w ramach projektu? (Możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi.)

- a) Ze względu na rosnące koszty utrzymania miejsca dostosowanego do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami i/lub inflację
- b) Ze względu na trudności z rekrutacją dzieci z niepełnosprawnościami (brak zainteresowania)
- c) Ze względu na nieodpowiednie warunki lokalowe placówki (dostosowanie do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami)
- d) Ze względu na brak możliwości zapewnienia zasobów kadrowych – opiekunów
- e) Ze względu na brak możliwości zapewnienia wyspecjalizowanych zasobów kadrowych – np. rehabilitantów, itp.
- f) Ze względu na konsekwencje obostrzeń wynikających z wystąpienia pandemii Covid-19
- g) Ze względu na przeniesienie placówki w inne miejsce
- h) Z innych względów (jakich?)

15. Ile spośród miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 dostosowanych w wyniku projektu do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami funkcjonuje obecnie (według stanu na dzień udziału w niniejszym badaniu)?

a) ... miejsc (pole z możliwością wpisania wyłącznie liczb)

Pytanie zostanie zadane wyłącznie w sytuacji, gdy liczba funkcjonujących miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 dostosowanych do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami podana w pytaniu 15 jest niższa, niż podana w pytaniu 13.

16. Dlaczego zlikwidowano część miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 dostosowanych przez Państwa do potrzeb dzieci z

niepełnosprawnościami w ramach projektu? (Możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi.)
a) Ze względu na rosnące koszty utrzymania miejsca dostosowanego do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami i/lub inflację b) Ze względu na trudności z rekrutacją dzieci z niepełnosprawnościami (brak zainteresowania) c) Ze względu na nieodpowiednie warunki lokalowe placówki (dostosowanie do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami) d) Ze względu na brak możliwości zapewnienia zasobów kadrowych – opiekunów e) Ze względu na brak możliwości zapewnienia wyspecjalizowanych zasobów kadrowych – np. rehabilitantów, itp. f) Ze względu na konsekwencje obostrzeń wynikających z wystąpienia pandemii Covid-19 g) Ze względu na przeniesienie placówki w inne miejsce h) Z innych względów (jakich?)
17. W skali od 0 do 10 jak ocenia Pan/Pani dostępność miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 w gminie, w której funkcjonuje Państwa placówka - <u>przed udziałem w projekcie</u>?
a) ... [pole z możliwością wpisania wyłącznie liczb]
18. W skali od 0 do 10 jak ocenia Pan/Pani dostępność miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 w gminie, w której funkcjonuje Państwa placówka - <u>po zakończeniu udziału w projekcie</u>?
a) ... [pole z możliwością wpisania wyłącznie liczb]
19. Czy w wyniku udziału w projekcie zaszły w Państwa placówce inne pozytywne zmiany w jej funkcjonowaniu?
a) Tak b) Nie c) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi
Pytanie zostanie zadane wyłącznie w sytuacji, gdy w pytaniu 19 respondent wybierze odpowiedź a)
20. Jakie pozytywne zmiany zaszły w funkcjonowaniu Państwa placówki po zakończeniu udziału we wsparciu?
a) Zwiększyła się atrakcyjność oferty naszej placówki

- b) Wzrosło zainteresowanie naszą placówką
- c) Zwiększyliśmy godziny działania placówki
- d) Zatrudniliśmy nową kadrę
- e) Poprawiła się nasza sytuacja finansowa
- f) Wprowadziliśmy lepsze rozwiązania organizacyjne
- g) Zwiększyliśmy ilość zajęć odbywających się poza placówką (np. wyjścia, wycieczki)
- h) Zwiększyliśmy ilość zajęć odbywających się w placówce
- i) Zwiększyliśmy umiejętności, kompetencje lub kwalifikacje opiekunów
- j) Inne, jakie?.....
- k) **(Nie czytać)** Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie zostanie zadane wyłącznie w sytuacji, gdy w pytaniu 19 respondent wybierze odpowiedź a)

21. Z czego wynikały pozytywne zmiany?

.....

.....

.....

.....

22. Czy w wyniku udziału w projekcie zaszły w Państwa placówce inne negatywne zmiany w jej funkcjonowaniu?

- a) Tak
- b) Nie
- c) **(Nie czytać)** Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie zostanie zadane wyłącznie w sytuacji, gdy w pytaniu 22 respondent wybierze odpowiedź a)

23. Jakie negatywne zmiany zaszły w funkcjonowaniu Państwa placówki po zakończeniu udziału we wsparciu?

- a) Zmniejszyła się atrakcyjność oferty naszej placówki
- b) Musieliśmy ograniczyć godziny działania placówki
- c) Musieliśmy zwolnić część kadry
- d) Popadliśmy w trudności finansowe
- e) Napotkaliśmy trudności organizacyjne/ związane z organizacją zajęć/ opieki



- f) Zlikwidowaliśmy część zajęć odbywających się poza placówką (np. wyjścia, wycieczki)
- g) Zlikwidowaliśmy część zajęć odbywających się w placówce
- h) Inne, jakie?.....
- i) **(Nie czytać)** Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie zostanie zadane wyłącznie w sytuacji, gdy w pytaniu 22 respondent wybierze odpowiedź a)

24. Z czego wynikały negatywne zmiany?

.....

.....

.....

.....

25. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 10 najwyższą, w jakim stopniu otrzymane wsparcie odpowiadało Państwa potrzebom. Proszę wskazać jedną odpowiedź.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26. Na terenie, którego powiatu znajduje się P. placówka?

- a) Gorzów Wielkopolski
- b) Zielona Góra
- c) gorzowski
- d) krośnieński
- e) międzyrzecki
- f) nowosolski
- g) słubicki
- h) strzelecko-drezdenecki
- i) sulęciński
- j) świebodziński
- k) wschowski
- l) zielonogórski
- m) żagański
- n) żarski

7.4. Sposób wyliczenia wskaźników

7.4.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu* (zarówno wartość brutto, jak i netto wskaźnika)

1. Obliczenie wartości wskaźnika

a) Wartość wskaźnika brutto:

Wykonawca uzna, że dana osoba znajduje się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po zakończeniu wsparcia, jeśli zostanie spełniony co najmniej jeden z poniższych warunków:

- w pytaniu 1⁴ odpowiedź „e” i jednocześnie w pytaniu 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d”;
- w pytaniu 1 odpowiedź „g” i jednocześnie w pytaniu 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d”;
- w pytaniu nr 1 odpowiedź „h” i jednocześnie w pytaniu 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d”;
- w pytaniu 2 odpowiedź „b” i jednocześnie w pytaniu 10 odpowiedź „a”;
- w pytaniu 2 odpowiedź „c” i jednocześnie w pytaniu 10 odpowiedź „a”;
- w pytaniu 2 odpowiedź „d” i jednocześnie w pytaniu 10 odpowiedź „a”;
- w pytaniu 2 odpowiedź „e” i jednocześnie w pytaniu 10 odpowiedzi „a” lub „b” lub „c” lub „d”;
- w pytaniu 9 odpowiedź „a”;
- w pytaniu 11 odpowiedź „a” i jednocześnie w pytaniu 3 odpowiedź „b”.

⁴ Numery pytań odnoszą się do pytań zaprezentowanych w Załączniku nr 1 do OPZ.

b) Wartość netto wskaźnika:

Wykonawca uzna, że dana osoba znajduje w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, jeśli zostanie spełniony co najmniej jeden z warunków dotyczących wartości brutto wskaźnika oraz w pytaniu 8 zostanie udzielona odpowiedź 6, 7, 8, 9 albo 10.

1. Jakie zmiany zaszły w sytuacji uczestników projektów, osób pracujących, które uzyskały wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego, po 6 miesiącach od opuszczenia Programu, tj. jaki odsetek z nich:**a) Przeszedł z niepewnego do stabilnego zatrudnienia**

Wykonawca uzna, że dany respondent przeszedł z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, jeśli został spełniony co najmniej jeden z poniższych warunków:

- W pytaniu 1 odpowiedź „e” i jednocześnie w pytaniu 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d”;
- W pytaniu 1 odpowiedź „g” i jednocześnie w pytaniu 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d”;
- W pytaniu 1 odpowiedź „h” i jednocześnie w pytaniu 6 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „d”;
- W pytaniu 2 odpowiedź „b” i jednocześnie w pytaniu 10 odpowiedź „a”;
- W pytaniu 2 odpowiedź „c” i jednocześnie w pytaniu 10 odpowiedź „a”;
- W pytaniu 2 odpowiedź „d” i jednocześnie w pytaniu 10 odpowiedź „a”;
- W pytaniu 2 odpowiedź „e” i jednocześnie w pytaniu 10 odpowiedzi: „a” lub „b” lub „c” lub „d”.

b) Przeszedł z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Wykonawca uzna, że dany respondent przeszedł z niepełnego do pełnego zatrudnienia, jeśli został spełniony warunek:

- W pytaniu 3 odpowiedź „b” i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedź „a”.

c) Zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

Z doświadczenia Wykonawcy wynika, iż kwestionariusz bazowy nie pozwala na udzielenie odpowiedzi na to pytanie, gdyż pytanie 9 dotyczy zarówno zmiany pracy, jak i stanowiska, a zatem Wykonawca nie pozyskuje wiedzy na temat tego, czy respondent zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, czy też awansował. W związku z tym Wykonawca proponuje dodanie pytania 9a:

9a. Czy zmiana, o której wspomniał(a) Pan(i) w poprzednim pytaniu polegała na: Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Awansie, czyli zmianie stanowiska pracy na wyższe u dotychczasowego pracodawcy
- b) Zmianie pracy na wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążącą się z większą odpowiedzialnością
- c) **(Nie czytać)** Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Wykonawca uzna, że dany respondent zmienił pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, jeśli zostanie spełniony warunek:

- W pytaniu 9a odpowiedź „b”.

d) Awansował w pracy

W przypadku tego punktu występuje problem analogiczny jak w przypadku punktu c) – dodanie pytania 9a umożliwi udzielenie odpowiedzi na tę część pytania badawczego.

Wykonawca uzna, że dany respondent awansował w pracy, jeśli zostanie spełniony warunek:

- W pytaniu 9a odpowiedź „a”.

e) Dostrzega inne korzystne zmiany zidentyfikowane przez Wykonawcę, np. poprawę sytuacji finansowej, zmniejszenie zagrożenia likwidacji stanowiska pracy;

f) Nie dostrzega jakichkolwiek zmian;

g) Dostrzega zmiany niekorzystne (jakie)?

W celu udzielenia odpowiedzi na tę część pytania badawczego Wykonawca proponuje dodanie następujących pytań do kwestionariusza:

13. Czy nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi.

- a) Tak, zaszły zmiany pozytywne (jakie?)
- b) Nie nastąpiły zmiany
- c) Tak, zaszły zmiany niekorzystne (jakie?) ...
- d) (Nie czytać) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Uwaga: Pytanie zostanie zadane/wyświetli się tylko respondentom, którzy w pytaniu 13 wskazali odpowiedź „a”.

14. Jakie inne pozytywne zmiany nastąpiły w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi.

- a) Spadło zagrożenie, że stanowisko mojej pracy zostanie zlikwidowane
- b) Cieszę się większym poważaniem ze strony pracodawcy
- c) Cieszę się większym poważaniem ze strony współpracowników
- d) Sprawniej radzę sobie z wykonywaniem zadań służbowych
- e) Inne (jakie?) ...

Wykonawca uzna, iż wystąpiły inne korzystne zmiany, jeśli zostanie spełniony co najmniej jeden z poniższych warunków:

- Ocena w pytaniu 12 wyższa niż ocena w pytaniu 4 (wzrost oceny wysokości wynagrodzenia w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy);
- W pytaniu 13 odpowiedź „a” i jednocześnie w pytaniu 14 odpowiedź „a” (spadek zagrożenia, że stanowisko pracy zostanie zlikwidowane);
- W pytaniu 13 odpowiedź „a” i jednocześnie w pytaniu 14 odpowiedź „b” (wzrost poważania ze strony pracodawcy);
- W pytaniu 13 odpowiedź „a” i jednocześnie w pytaniu 14 odpowiedź „c” (wzrost poważania ze strony współpracowników);
- W pytaniu 13 odpowiedź „a” i jednocześnie w pytaniu 14 odpowiedź „d” (wzrost sprawności wykonywania zadań służbowych);

- W pytaniu 13 odpowiedź „a” i jednocześnie w pytaniu 14 odpowiedź „e” (inne pozytywne zmiany, zidentyfikowane na podstawie odpowiedzi na pytanie półotwarte).

Wykonawca uzna, iż wystąpiły niekorzystne zmiany, jeśli zostanie spełniony co najmniej jeden z poniższych warunków:

- W pytaniu nr 1 odpowiedź „c” i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: „c” lub „e” lub „f” (przejście ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia);
- W pytaniu nr 1 odpowiedź „d” i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: „c” lub „e” lub „f” (przejście ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia);
- W pytaniu nr 1 odpowiedź „f” i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: „c” lub „e” lub „f” (przejście ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia);
- W pytaniu nr 3 odpowiedź „a” i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedź „b” (przejście z pełnego do niepełnego zatrudnienia w sytuacji, gdy respondent chciałby pracować na pełen etat);
- Ocena w pytaniu 12 niższa niż ocena w pytaniu 4 (spadek oceny wysokości wynagrodzenia w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy);
- W pytaniu 13 odpowiedź „c” (inne negatywne zmiany, zidentyfikowane na podstawie odpowiedzi na pytanie półotwarte).

Wykonawca uzna, iż nie doszło do jakichkolwiek zmian, jeśli nie zostanie spełniony jakikolwiek z warunków omówionych w pytaniach 1 i 2.

Analiza desk research będzie źródłem wiedzy na temat tego, jakie zmiany dotyczące sytuacji uczestników projektów, osób pracujących, które uzyskały wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego, po 6 miesiącach od opuszczenia Programu zaobserwowano w dwóch poprzednich ewaluacjach.

2. Jaka jest trwałość zmiany sytuacji uczestników?

Analiza desk research będzie źródłem wiedzy na temat tego, jaką trwałość zmiany sytuacji uczestników zaobserwowano w 2 poprzednich ewaluacjach.

Wykonawca proponuje, aby w przypadku tego pytania badawczego zbadać, czy efekty wsparcia utrzymały się po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia przed danego uczestnika udziału w projekcie. Wykonawca proponuje, aby zbadać trwałość wsparcia poprzez zadanie respondentom, w przypadku których upłynął okres co najmniej 12 miesięcy od momentu zakończenia udziału we wsparciu następującego pytania:

15. Czy efekty wsparcia w postaci zmiany Pana/i sytuacji zawodowej utrzymały się, czy też uległy zmianie po 12 miesiącach lub więcej od zakończenia przez Pana/ią udziału w projekcie?

- a) Utrzymały się
- b) Uległy zmianie na lepsze w zakresie:
 - b1) wysokości wynagrodzenia
 - c1) formy umowy
 - d1) zmiany stanowiska pracy/zmiany pracy
- c) Uległy zmianie na gorsze
- d) *(Nie czytać)* Odmowa odpowiedzi

3. Jakie formy wsparcia miały największy wpływ na zmianę statusu uczestnika na rynku pracy po 6 miesiącach od opuszczenia projektu w porównaniu do sytuacji w chwili rozpoczęcia udziału?

Analiza desk research będzie źródłem wiedzy na temat tego, które formy wsparcia uznano w dwóch poprzednich ewaluacjach za mające największy wpływ na zmianę statusu uczestnika na rynku pracy po 6 miesiącach od opuszczenia projektu w porównaniu do sytuacji w chwili rozpoczęcia udziału.

Wykonawca proponuje, aby w celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie badawcze zadać respondentom pytanie:

18. Proszę ocenić, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „w ogóle się nie przyczyniła”, a 10 „bardzo się przyczyniła”, w jakim stopniu forma wsparcia/poszczególne formy wsparcia, z której/których Pan(i) skorzystał(a), przyczyniły się do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Respondenci zostaną poproszeni o ocenienie wyłącznie form(y) wsparcia, z której/których skorzystali. Respondenci będą oceniać każdą formę wsparcia osobno. Jeśli Wykonawca nie otrzyma od Zamawiającego informacji na temat tego, z których form wsparcia skorzystali poszczególni uczestnicy projektów, przed udzieleniem odpowiedzi na to pytanie respondenci zostaną poproszeni o wskazanie, z jakich form wsparcia skorzystali.

Analiza ilościowa udzielonych odpowiedzi, m.in. obliczenie średniej dla całej próby oraz dla poszczególnych warstw, umożliwi udzielenie odpowiedzi na to pytanie badawcze.

4. Jak ocenia się osiągniętą wartość wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu* w stosunku do założonej wartości docelowej? Czy istnieje zagrożenie nieosiągnięcia wartości docelowej wskaźnika?

W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie badawcze konieczne będzie zestawienie osiągniętej wartości wskaźnika z założoną wartością docelową – Wykonawca przy udzielaniu odpowiedzi na to pytanie uwzględni dotychczas osiągniętą wartość wskaźnika oraz szacunki dotyczące tego, jaka wartość wskaźnika zostanie osiągnięta dla osób, które zakończyły udział we wsparciu po 31.12.2023 r. Badanie CAWI/CATI umożliwi pozyskanie informacji na temat wartości wskaźnika dla osób, które zakończyły udział we wsparciu w przedziale czasowym 01.01.2021 r. – 31.12.2023 r., natomiast badanie desk research na temat wartości wskaźnika dla osób, które zakończyły udział we wsparciu we wcześniejszym okresie – dane te pozwolą na obliczenie wartości wskaźnika do 31.12.2023 r (z uwzględnieniem wyników wszystkich 3 ewaluacji).

7.4.2. Wartość wskaźnika Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS?

Informacja na temat liczby miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS zostanie pozyskana na skutek realizacji badania TDI – wartość wskaźnika będzie równa sumie liczby miejsc wychowania przedszkolnego wskazanych przez poszczególnych respondentów. Analiza danych zastanych będzie niezbędna do pozyskania informacji na temat tego, ile wyniosła wartość tego wskaźnika w ramach dwóch wcześniejszych ewaluacji. W celu określenia wartości skumulowanej konieczne będzie zsumowanie wartości z obecnej i poprzednich ewaluacji (łącznie z trzech pomiarów).

1. Jak ocenia się osiągniętą wartość wskaźnika *Liczba miejsc wychowania przedszkolnego, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS* w stosunku do założonej wartości docelowej? Czy istnieje zagrożenie nieosiągnięcia wartości docelowej wskaźnika?

W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie badawcze konieczne będzie zestawienie osiągniętej wartości wskaźnika z założoną wartością docelową – Wykonawca przy udzielaniu odpowiedzi na to pytanie uwzględni dotychczas osiągniętą wartość wskaźnika oraz szacunki dotyczące tego, jaka wartość wskaźnika zostanie osiągnięta dla miejsc wychowania przedszkolnego, w przypadku których nie minęły jeszcze 2 lat od uzyskania dofinansowania (jeśli takie miejsca występują). Badanie TDI umożliwi pozyskanie informacji na temat tego, jakie czynniki wpływają na to, czy utworzone miejsca wychowania przedszkolnego funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS.

7.4.3. Wartość wskaźnika Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS?

Analiza danych zastanych będzie niezbędna do pozyskania informacji na temat definicji niniejszego wskaźnika. Informacja na temat liczby miejsc nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS zostanie pozyskana na skutek realizacji badania CAWI/CATI z przedstawicielami instytucji, w ramach których utworzono miejsca opieki nad dziećmi

w wieku do lat 3 – wartość wskaźnika będzie równa sumie liczby miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 wskazanych przez poszczególnych respondentów.

1. Jak ocenia się osiągniętą wartość wskaźnika *Liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, które funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS* w stosunku do założonej wartości docelowej?

W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie badawcze konieczne będzie zestawienie osiągniętej wartości wskaźnika z założoną wartością docelową – Wykonawca przy udzielaniu odpowiedzi na to pytanie uwzględni dotychczas osiągniętą wartość wskaźnika oraz szacunki dotyczące tego, jaka wartość wskaźnika zostanie osiągnięta dla miejsc opieki, w przypadku których nie minęły jeszcze 2 lat od uzyskania dofinansowania (jeśli takie miejsca występują).

Badanie CAWI/CATI z przedstawicielami instytucji, w ramach których utworzono miejsca opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 umożliwi pozyskanie informacji na temat tego, jakie czynniki wpływają na to, czy utworzone miejsca opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 funkcjonują 2 lata po uzyskaniu dofinansowania ze środków EFS.